

Diversitets- og ligestillingspolitik



Hos Franck Miljø- & Geoteknik tror vi på, at diversitet, inklusion og ligestilling skaber de bedste resultater. Vores mål er en arbejdsplads, hvor alle medarbejdere føler sig respekterede og inkluderede, og hvor alle har lige muligheder for at udvikle sig og trives.

En mangfoldig arbejdsplads med lige muligheder for alle

FRANCK MILJØ- & GEOTEKNIK

 www.geoteknik.dk

 info@geoteknik.dk

 Sandøvej 3, 8700 Horsens

Om politikken

Et fælles skridt mod øget diversitet og ligestilling

Hos Franck Miljø- & Geoteknik ser vi diversitet og ligestilling som fundamentale elementer i en sund, innovativ og dynamisk arbejdsplads. Vi tager ansvar for at skabe en inkluderende kultur, hvor alle medarbejdere uanset baggrund har lige muligheder for at udfolde deres potentiale.

Denne politik sætter klare rammer for vores arbejde med diversitet og ligestilling – både i rekruttering, karriereudvikling og daglige arbejdsmiljø. Vi tror på, at en mangfoldig arbejdsstyrke ikke blot styrker vores fællesskab, men også virksomhedens resultater.

Politikken sætter retning for konkrete handlinger, der sikrer en arbejdsplads med respekt, ligeværd og lige muligheder for alle.

Vi ser diversitet som en naturlig styrke, der bidrager positivt til vores arbejdskultur og resultater. Det starter med en klar politik og en fælles indsats.



Vores tilgang til diversitet og ligestilling

Hos Franck Miljø- & Geoteknik arbejder vi for at skabe en arbejdsplads, hvor alle – uanset køn, alder, baggrund, identitet eller erfaring – har mulighed for at trives, blive hørt og udvikle sig.

Diversitet og ligestilling handler for os ikke kun om fair vilkår – det handler om kvalitet, trivsel og fællesskab.

Derfor integrerer vi diversitet og ligestilling i vores måde at arbejde på.

Det gælder både rekruttering, karriereudvikling, ledelse og hverdagens samarbejde. Vi ønsker en kultur, hvor vi lærer af hinandens perspektiver og tager ansvar for at skabe et inkluderende miljø for alle.

Politikken hviler på fire grundprincipper.



*Vi tror på, at
forskellighed er
en styrke.*

1. Rekruttering med blik for mangfoldighed

Vi rekrutterer med blik for forskellighed frem for ensartethed. En åben og inkluderende rekrutteringsproces styrker både kvalitet, arbejdsglæde og samarbejde.



Inkluderende stillingsopslag

Vi formulerer opslag, der appellerer bredt og undgår stereotype formuleringer.

Anonymitet skaber fokus

Vi anvender anonymiserede CV'er i udvalgte rekrutteringer for at mindske bias.

Sammensatte interviewpaneler

Vi tilstræber variation i panelsammensætning for at sikre objektivitet.

Bevidste valg i udvælgelsen

Vi arbejder aktivt på at identificere kompetencer – frem for at vælge ud fra, hvad der føles genkendeligt.

Vidste du at...?



En analyse fra Harvard viser, at virksomheder med høj etnisk og kønsmæssig diversitet har op til 35 % større sandsynlighed for bedre økonomiske resultater sammenlignet med gennemsnittet.

2. Lige muligheder for udvikling og karriere

Vi tror på, at alle skal have samme muligheder for at udvikle sig fagligt og personligt – uanset baggrund, køn eller erfaring. Det er godt for både den enkelte og for fællesskabet.

Lige adgang til udvikling

Alle medarbejdere har mulighed for at deltage i faglig opkvalificering og efteruddannelse.

Gennemsigtige karriereveje

Vi gør det klart, hvilke kompetencer og kriterier der kræves for at opnå nye roller og ansvar.

Målrettet sparring og mentoring

Vi tilbyder støtte i form af mentor- og sparringsordninger, så flere får mulighed for at udvikle sig og vokse.

Opfølgning med data og dialog

Vi følger op på, om der er skævvridninger i f.eks. køn, alder eller anciennitet – og vi handler aktivt på det.

Vidste du at...?

Ifølge McKinsey er medarbejdere, der oplever lige muligheder for udvikling, 23 % mere engagerede – og har dobbelt så høj sandsynlighed for at blive i virksomheden.

3. En inkluderende arbejdskultur

Vi ønsker en kultur, hvor alle føler sig trygge, respekterede og som en del af fællesskabet. Inklusion skaber arbejdsglæde, bedre samarbejde og højere kvalitet.

Åben og respektfuld kommunikation

Vi forventer en omgangstone, hvor alle kan udtrykke sig frit og blive mødt med respekt.

Ingen tolerance for diskrimination

Vi tager afstand fra al form for diskrimination og chikane – og handler konsekvent, hvis det opstår.

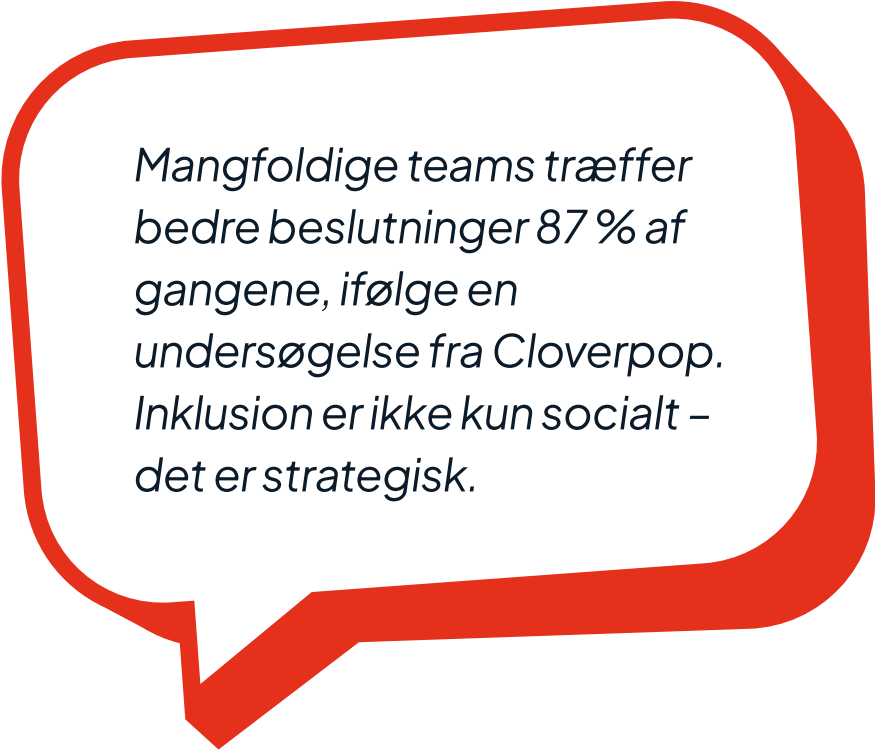
Synlighed og sprog i hverdagen

Vi bruger billeder, ord og eksempler, der repræsenterer mangfoldighed – i både interne og eksterne materialer.

Dialog og fælles læring

Vi afholder samtaler, workshops og temadage om trivsel, forskellighed og inkluderende adfærd – og om hvordan det kan bruges i hverdagen.

Vidste du at....?



Mangfoldige teams træffer bedre beslutninger 87 % af gangene, ifølge en undersøgelse fra Cloverpop. Inklusion er ikke kun socialt – det er strategisk.

4. Opfølgning og løbende forbedring

Diversitet og ligestilling er ikke en engangsindsats – det kræver opmærksomhed, data og vilje til løbende læring.

Årlig ledelsesdrøftelse

Diversitet og ligestilling tages op én gang årligt i ledelsen og ved MUS-samtaler.

Måling på udvikling

Vi sætter mål, følger op og evaluerer, hvor vi er – og hvor vi vil hen.

Opdatering med mening

Politikken opdateres løbende – ikke for syns skyld, men for at gøre en reel forskel.

Medarbejderinddragelse

Vi inddrager medarbejdernes input og erfaringer for at sikre en retning, vi er fælles om.

Vidste du at....?

Virksomheder, der sætter konkrete mål for deres diversitetsindsats – og måler på dem – har 80 % større sandsynlighed for at opnå fremskridt, ifølge Deloitte.

Ordforklaringer

Diversitet

Handler om forskellighed – f.eks. køn, alder, etnicitet, uddannelse, erfaring, personlighed og livssituation. Diversitet er hvem vi er.

Inklusion

Betyder, at alle oplever at høre til og kan bidrage på lige vilkår. Det handler om, hvordan vi møder hinanden – og om at skabe trygge fællesskaber.

Ligestilling

Ligestilling handler om, at alle skal have samme muligheder for at udvikle sig og bidrage – uanset forskelle i baggrund og behov.

Bias

Ubevidste fordomme, som kan påvirke vores beslutninger. F.eks. når vi – uden at være bevidste om det – favoriserer personer, der minder om os selv

Når arbejdspladsen er en fest

En metaforisk historie om diversitet, inklusion, ligestilling og bias

Forestil dig, at du er til fest.

Der er gæster fra alle hjørner af livet – unge og ældre, stille og snakkende, nogle i jakkesæt, andre i sneakers.

Det er **diversitet**: forskellighed i fuldt flor.

Men det er ikke nok, at alle er inviteret – nogen bliver aldrig budt op, og nogle taler kun med dem, de kender i forvejen.

Når værten tager sig tid til at præsentere folk for hinanden, skaber forbindelser og spørger: 'Har du lyst til at danse?', så opstår **inklusion**.

Ligestilling er, når alle har lige mulighed for at deltage – ikke ved at få præcis det samme, men ved at få det, der gør det muligt at være med.

Én har brug for flade sko. En anden for en pause i stillehjørnet. En tredje for nogen, der lige viser trinene.

Og bias?

Det er, når DJ'en ubevidst kun spiller musik fra sin egen ungdom – fordi han tror, det er det alle bedst kan lide. Først da nogen siger det højt, opdager han det – og skruer op for variationen.

Tak fordi du læste med

Denne politik er ikke kun noget, vi skriver ned – det er noget, vi lever.

Diversitet, inklusion og ligestilling sker ikke af sig selv. Det kræver nysgerrighed, mod og viljen til at lytte – til hinanden og til det, vi ikke selv ser.

Vi håber, at du som kollega vil bruge politikken som en støtte i hverdagen.

Til at tænke over sprog, stille spørgsmål, invitere nye perspektiver ind – og være med til at skabe en kultur, hvor alle føler sig velkomne og værdsatte.

Vi bliver aldrig færdige. Men vi bliver bedre, når vi gør det sammen.

Har du forslag?

Kontakt vores diversitets- og ligestillingsansvarlige, Jesper Ravn, på:
jrv@geoteknik.dk

Vi læser alt og vender tilbage så hurtigt som muligt.