

Hans Just A/S

Redegørelse for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan jf. årsregnskabslovens § 99b

Politik for mangfoldighed og det underrepræsenterede køn i Hans Just A/S

Mangfoldighed er en styrke, der kan bidrage positivt til virksomhedens udvikling, omdømme samt opfyldelse af fastlagte strategier. Det kan ligeledes bidrage til at gøre Hans Just til et bedre sted at arbejde, hvilket understøtter vores vision om at blive branchens bedste arbejdsplads. Derfor værdsætter vi menneskers mangfoldighed og arbejder aktivt for at skabe en inkluderende kultur, hvor den enkelte medarbejders forskelligheder respekteres, udnyttes og værdsættes.

Formålet med denne politik

Vi vil styrke generel mangfoldighed i Hans Just A/S. Vi forstår mangfoldighed og diversitet bredt i den forstand, at begrebet dækker forskelle i bl.a.:

- Køn, alder, seksualitet, nationalitet, etnisk oprindelse, handicap og livssituation
- Holdninger og meninger, religiøs overbevisning, fritidsinteresser, ambitioner, livsfilosofi og personlige mærkesager

Hans Just skal være en attraktiv arbejdsplads for både kvinder og mænd. Vi tilstræber lige muligheder for alle for at gøre karriere og for at opnå og besidde lederstillinger, svarende til den enkeltes kompetenceniveau.

Vi vil aktivt arbejde for en reel fremgang i antallet af kvinder på alle virksomhedens ledelsesniveauer.

Vores tilgang

Vi lægger vægt på at have høje etiske normer og en stærk kultur, der hjælper den enkelte medarbejder til at udnytte sit potentiale og kompetencer bedst muligt i forhold til virksomhedens muligheder og behov. Vi er imod enhver form for diskrimination og behandler ansøgere og medarbejdere ens uanset forskelle i de ovenfor nævnte forhold. Respekt for disse forskelle forventes ligeledes at gøre sig gældende i medarbejdernes relation med hinanden og samarbejdspartnere. Vores forventninger og krav til vores medarbejderes adfærd er desuden beskrevet i vores Personalehåndbog.

Grundlag for politikken

Politikken tager udgangspunkt i FN's Menneskerettighedserklæring og i FN's Global Compacts principper. Dette særligt princip 1 og 2 om virksomheders beskyttelse og overholdelse af menneskerettighederne samt princip 6 om virksomheders ansvar for at afskaffe diskrimination i relation til arbejds- og ansættelsesforhold. Vores tilgang og målsætning i relation til kønsligestilling tager udgangspunkt i Ligestillingsloven samt Erhvervsstyrelsens vejledning om "Måltal og politikker for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen og for afrapportering herom".

Mål for det underrepræsenterede køn i ledelse

Vi vil arbejde aktivt for at opnå en "afbalanceret sammensætning af kvinder og mænd", jf. Årsregnskabslovens §99b. Herved forstås mindst 40 procent ledere af hvert køn i de enkelte ledelseslag. Dette udgør vores langsigtede mål, herunder fremgår vores mere kortsigtede delmål.

Hans Just A/S

Redegørelse for det underrepræsenterede køn i det øverste ledelsesorgan jf. årsregnskabslovens § 99b

Andelen af kvindelige medarbejdere i Hans Just A/S' ledelse

Status 2020	Mål 2025
Ledelsen (25%)	Ledelsen (33%)

Initiativer der skal understøtte politikken og målopnåelse

Politikken er understøttet af konkrete tiltag, der skal medvirke til at skabe grundlaget for ændringer i kønssammensætningen og sikre en større mangfoldighed generelt.

Rekruttering

- Alle jobannoncer kommunikerer, at vi ønsker at fremme mangfoldighed. Dette ved eksplicit at fortælle, at vi opfordrer alle kvalificerede kandidater til at ansøge, uanset køn, race, alder, seksualitet, religion eller etnisk tilhørsforhold
- Ved rekruttering af ledere på alle niveauer (fra bestyrelse til linjeledere) sikres det i rekrutteringsprocessen, at der i feltet af slutkandidater er mindst én person af hvert køn
- Vi stiller krav til rekrutteringsfirmaer om at præsentere mindst én person af hvert køn blandt de kvalificerede kandidater.

Karriereudvikling

- Alle medarbejdere tilbydes personlige udviklingssamtaler og udviklingsforløb for at fremme lige muligheder for alle medarbejdere

Systematiske trivselsmålinger

- Vi gennemfører årlige trivselsmålinger for at sikre viden til fortsat udvikling af en positiv virksomhedskultur og produktivitet for alle medarbejdere
- Vi analyserer trivselsdata ud fra forskellige relevante perspektiver. Herunder analyse af divergens i mænd og kvinders trivsel og engagement i lederstillinger. Dette danner grundlag for ledelsesmæssige initiativer, der skal fremme øget kønsligestilling.