

Politik for ligestilling, diversitet og inklusion



Indhold

1.	Indledning.....	3
2.	Formål.....	3
3.	Anvendelsesområde.....	3
4.	Mål.....	3
5.	Forpligtelse til ligestilling, diversitet og inklusion.....	4
6.	Håndtering af diskrimination.....	5
7.	Definitioner.....	5
8.	Ulovlig diskrimination.....	5
9.	Former for diskrimination.....	5
10.	Positiv særbehandling.....	6
11.	Ansvar.....	6

1. Indledning

Som en international koncern anerkender vi og nyder godt af fordelene ved at arbejde med et mangfoldigt team af kolleger fra hele verden. Jeg er fuldt ud forpligtet til at bygge videre på dette fundament og sikre, at alle koncernens virksomheder fuldt ud omfavner værdien af at have en lokalt repræsentativ arbejdsstyrke, hvor alle samfundsgrupper er inkluderet, og hvor medarbejdere føler sig respekterede og kan yde deres bedste. Mangfoldigheden i vores arbejdsstyrke spiller en afgørende rolle i vores mission om at bidrage til bæredygtig opvarmning af hjem. Det skaber en kultur præget af innovation og kreativitet – nøglen til vores langsigtede succes. I vores organisation er der ingen plads til andet end meritokrati, integritet, respekt, åbenhed, retfærdighed, transparens og inklusion.

2. Formål

Denne politik fastlægger vores mål om at skabe en kultur, der værdsætter evner, forskellighed, åbenhed, retfærdighed, transparens og inklusion.

3. Anvendelsesområde

Politikken omfatter alle koncernens medarbejdere, uanset hvor de er ansat. Den er ikke tiltænkt som en erstatning for specifikke nationale politikker, der er udviklet for at sikre overholdelse af lokal lovgivning, men skal betragtes som en overordnet, supplerende politik, der fastsætter de minimumsstandards, som koncernen forventer. Nationale politikker skal gennemgås og opdateres for at inkludere eventuelle aspekter af denne politik, der ikke allerede er dækket.

Derudover skal denne politik overholdes af alle vikarer, underleverandører, konsulenter og enhver anden person, der arbejder for, hos eller på vegne af koncernen. Selvom denne politik ikke direkte kan regulere adfærd og handlinger af personer i vores leverandør- og kundekreds, vil enhver overtrædelse af principperne i denne politik fra personer i disse grupper ikke blive tolereret og bør rapporteres til en leder og/eller HR.

Ligestillingspraksis udvikler sig løbende i takt med ændringer i samfundets holdninger og lovgivning. Vi vil løbende gennemgå vores politikker og implementere ændringer, hvor de kan forbedre ligestilling og lige muligheder. Denne forpligtelse gælder for alle koncernens personalepolitikker og procedurer, ikke kun dem, der specifikt er knyttet til denne politik.

4. Mål

Koncernen er en engageret arbejdsgiver med fokus på lige muligheder, og vi stræber efter at:

- Forebygge diskrimination, eliminere fordomme, fremme inklusion og værdsætte diversitet i organisationen.
- Være retfærdige i vores interaktioner med alle personer, både internt og eksternt, som vi har relationer til, og tage hensyn til den mangfoldighed, deres kultur og baggrund repræsenterer.
- Sikre, at ligestilling, diversitet og inklusion er integreret i alt, hvad vi gør.

Vores politik dækker alle aspekter af ligestilling, herunder race, religion eller tro, køn, kønsskifte, ægteskab og registreret partnerskab, graviditet, barsel og andre forhold relateret til forældreansvar, seksuel orientering, handicap og alder. Den understreger samtidig vores forpligtelse til at udvikle os som en åben og inkluderende organisation i overensstemmelse med vores værdier og adfærdskodeks.

Vi er forpligtet til at sikre overholdelse af alle gældende love, bestemmelser, regler og kodekser vedrørende ligestilling, både i Storbritannien og i de andre lande, hvor koncernen opererer.

5. Forpligtelse til ligestilling, diversitet og inklusion

Vi tror på, at alle drager fordel af at favne og værdsætte den diversitet af tanker, ideer og arbejdsmetoder, som mennesker med forskellige baggrunde, erfaringer og identiteter bringer med sig. Det hjælper vores medarbejdere med at udvikle sig og lære nyt, ligesom det gør det muligt for dem at realisere deres potentiale, forbedrer beslutningsprocesser og øger engagement og innovation.

For at understøtte dette har vi forpligtet os til følgende:

- At skabe et miljø, hvor individuelle forskelle og alle teammedlemmers bidrag anerkendes og værdsættes.
- At ikke tolerere nogen form for uacceptabel adfærd, chikane, diskrimination, mobning (herunder cybermobning) eller repressalier, hverken i ansættelsesforhold, i vores relationer med leverandører og partnere eller i vores servicering af kunder.
- At sikre, at ingen medarbejder eller ansøger – uanset om ansættelsen er fast eller midlertidig – udsættes for ulovlig diskrimination eller ubevidste fordomme, hverken direkte eller indirekte, baseret på alder, handicap, kønsskifte, ægteskab og registreret partnerskab, forældreansvar (herunder graviditet, barsel, fædreorlov, adoption eller omsorgsforpligtelser), race (herunder hudfarve, nationalitet eller etnisk oprindelse), religion eller tro, køn eller seksuel orientering. Denne forpligtelse gælder alle aspekter af ansættelsen, herunder
 - Gennemsigtige rekrutterings- og udvælgelsesprocesser baseret på kvalifikationer
 - Interview - og udvælgelsesprocedurer
 - Sikring af et arbejdsmiljø uden diskrimination
 - Uddannelses - og udviklingsmuligheder
 - Muligheder for forfremmelse og karriereudvikling
 - Ansættelsesvilkår, herunder løn, adgang til ansættelsesrelaterede goder og faciliteter samt anmodninger om fleksible arbejdsforhold
 - Håndtering af klager og anvendelse af disciplinære procedurer
- Hvor det giver mening at foretage skræddersyede tilpasninger og justeringer for at imødekomme behovene hos vores medarbejdere, herunder dem, der ønsker at blive en del af Stelrad/Hudevad.
- At opfordre enhver, der føler sig udsat for eller har været vidne til diskrimination, til at rapportere deres bekymringer enten direkte til deres nærmeste leder via den lokale klageprocedure eller qua koncernens whistleblowerpolitik.
- At gøre alle bevidste om deres personlige ansvar for at implementere og fremme lige muligheder i deres daglige interaktioner med andre og opfordre medarbejdere til at behandle alle med

værdighed og respekt.

- At overvåge effektiviteten af vores engagement i diversitet og inklusion samt de understøttende politikker og procedurer.
- At gennemgå alle vores ansættelsespraksisser, politikker og procedurer regelmæssigt for at sikre overholdelse af kravene i disse retningslinjer.

6. Håndtering af diskrimination

Uacceptabel adfærd, chikane, diskrimination, mobning (herunder cybermobning) eller repressalier mod nogen er i direkte modstrid med vores ambition om et støttende arbejdsmiljø og vil ikke blive tolereret.

Alle klager vil blive behandlet på en følsom og effektiv måde. Klager vil altid blive taget alvorligt, grundigt undersøgt, og hvor det er relevant, vil vores disciplinære retningslinjer blive fulgt.

7. Definitioner

Det mener vi med ligestilling, diversitet og inklusion

Ligestilling: at sikre, at mennesker ikke uretmæssigt behandles mindre fordelagtigt. Specifikt i Storbritannien gælder dette på baggrund af en eller flere beskyttede egenskaber, som er defineret i Equality Act 2010 [red.: Ligestillingsloven af 2010/UK] og anden lovgivning mod diskrimination.

Diversitet: at anerkende og værdsætte fordelene ved forskellige perspektiver, baggrunde og erfaringer. Det indebærer også at identificere og erkende underrepræsentation samt tage aktive skridt til at imødegå det gennem initiativer, politikker og systemiske ændringer.

Inklusion: at aktivt favne mennesker med forskellige perspektiver, baggrunde og erfaringer. At skabe et miljø, hvor vi alle føler os inkluderet, og hvor vi sammen kan opnå det ekstraordinære

Ligestilling: diversitet og inklusion er ikke samme, men begge er afhængige af hinanden for at bekæmpe diskrimination. For eksempel kan ægte inklusion ikke opnås uden samtidig at rumme ligestilling og diversitet. Vi bruger ofte diversitet som en samlebetegnelse for vores initiativer inden for ligestilling, diversitet og inklusion.

8. Ulovlig diskrimination

Når en person eller en gruppe af personer behandles mindre fordelagtigt end en anden person eller gruppe ville blive behandlet på baggrund af deres beskyttede egenskaber, som de er defineret i britisk lovgivning eller anden tilsvarende lovgivning uden for Storbritannien.

9. Former for diskrimination

Direkte diskrimination – at behandle en person uretfærdigt på grund af deres beskyttede egenskaber, som de er defineret i britisk lovgivning eller anden tilsvarende lovgivning uden for UK.

Indirekte diskrimination – en praksis, politik eller regel, der gælder for alle og umiddelbart kan synes fair eller neutral, men som stiller personer med særligt beskyttede egenskaber, som de er defineret i britisk lovgivning eller anden tilsvarende lovgivning uden for Storbritannien, i en ulempe.

Diskrimination qua associering – når en person behandles ugunstigt på grund af en anden persons beskyttede egenskaber, som de er defineret i britisk lovgivning eller anden tilsvarende lovgivning uden for Storbritannien.

Diskrimination ved opfattelse – når en person behandles uretfærdigt, fordi andre tror, at vedkommende besidder beskyttede egenskaber, som de er defineret i britisk lovgivning eller anden tilsvarende lovgivning uden for Storbritannien.

Repressalier – når en person behandles mindre fordelagtigt, fordi vedkommende har klaget eller forventes at klage over diskrimination.

Chikane – uønsket adfærd, der har til formål at krænke en persons værdighed eller skabe et intimiderende, fjendtligt, nedværdigende, ydmygende eller stødende miljø.

Mobning – vedvarende, krænkende, truende, intimiderende eller fornærmende adfærd, magtmisbrug eller uretfærdige sanktioner, der får den berørte til at føle sig ked af det, truet, ydmyget eller sårbar, hvilket underminerer deres selvværd og kan forårsage stress.

10. Positiv særbehandling

Når en arbejdsgiver eller organisation tager aktive skridt for at hjælpe eller opmuntre bestemte grupper til at deltage i aktiviteter eller overvinde eller minimere ulemper. For eksempel at tilbyde lederudviklingsprogrammer til kvinder, når en organisation har identificeret, at kvinder er underrepræsenteret i ledende stillinger.

Denne foranstaltning indebærer ikke, at der gives fortrinsret til mindre kvalificerede ansøgere, fx ved at ansætte eller forfremme en person udelukkende på grund af deres tilhørsforhold til en underrepræsenteret gruppe uden hensyn til deres egnethed til stillingen.

11. Ansvar

Vores bestyrelse har det overordnede ansvar for at sikre, at vi opererer inden for en ramme af lige muligheder og koncernledelsen har det overordnede ledelsesmæssige ansvar, som er delegeret til alle ledere i organisationen.

Alle medarbejdere har en pligt til at støtte og opretholde principperne i vores engagement i ligestilling, diversitet og inklusion samt de understøttende politikker og procedurer.

Denne erklæring vil blive gennemgået regelmæssigt og om nødvendigt revideret i lyset af lovgivningsmæssige eller organisatoriske ændringer.

For yderligere information bedes du kontakte din lokale HR-afdeling.

Politikgennemgang

Dokumentansvar: Personalechefen (CPO)
Ikrafttrædelse: Marts 2022
Frekvens: Hvert andet år
Næste gennemgang: Marts 2024

Versionskontrol

Dato	Version	Årsag til opdatering	Forfatter
Marts 2022	1.0	Første udgivelse	Personalechefen
Oktober 2023	1.1	Periodisk gennemgang	Personalechefen