



DIVERSITETSPOLITIK

Christensen & Co Arkitekter

Vedtaget: Marts 2022

Opdateres: Marts 2023, af tegnestuens CSR ansvarlige



INDHOLD

1.	Politikkens formål	3
2.	Definition.....	3
	2.1 Kønsbalance og mangfoldighed	3
	2.2 Et inkluderende arbejdsmiljø	4
3.	Indsatser i forbindelse med politikken	4
	3.1 Rekruttering, annoncering og screening	4
	3.2 Nye medarbejdere	5
	3.3 Projekter og teamsammensætning.....	5
	3.4 Eksterne.....	5
	3.5 Fleksible arbejdsforhold	5
	3.6 Når medarbejdere siger op	6
4.	Organisation.....	6
5.	Klageadgang	6
	5.1 Forløbet.....	6
	5.2 Eksterne	7
6.	Rapportering.....	7
7.	Begrebsafklaring.....	8



1. POLITIKKENS FORMÅL

Hos Christensen & Co (CCO) er en balanceret kønsfordeling og mangfoldighed blandt vores ledere og medarbejdere med til at sikre, at vi opnår bedre resultater – ligesom det bidrager til trivsel og en adfærd. Det overordnede formål med denne politik er at fremsætte nogle retningslinjer for et inkluderende arbejdsmiljø, som alle medarbejdere hos CCO skal følge.

Vi tror på, at politikker skal åbne samtalen i stedet for at lukke den.

Med denne politik vil vi derfor åbne dialogen omkring inklusion og diversitet. På tegnestuen deler vi viden, lytter til hinanden og udviser hjælpsomhed. Vi kommunikerer åbent og tillidsfuldt med hinanden, og vi accepterer ikke krænkende og nedsættende adfærd.

Politikken underbygger vores arbejde for kønsbalance og mangfoldighed. Samtidig skal politikken sikre, at vi tiltrækker de bedste designtalenter og skabe et levende kreativt miljø, hvor forskellighed er grobund for ideudvikling. Dermed ser vi diversitet som et bidrag til vores arbejde med at skabe arkitektur af høj kvalitet.

Som forudsætning herfor vil vi på CCO stræbe efter:

- at kønsbalance og mangfoldighed ses som en styrke.
- at skabe et arbejdsklima, hvor alle nuværende og fremtidige medarbejdere føler sig respekteret, værdsat og med lige muligheder – og uden at opleve nogle former for mobning eller chikane.
- at ingen møder nogen form for direkte eller indirekte og usaglig forskelsbehandling.
- at alle medarbejdere bliver vurderet på baggrund af deres kvalifikationer og kan forfølge og udvikle deres karrierer indenfor CCOs rammer og muligheder.
- at talenter tiltrækkes, fastholdes, udvikles og kommer optimalt i spil, så CCO kan få adgang til de forskellige kompetencer, der kan være med til at fremme virksomhedens innovationskraft og konkurrenceevne.

En forudsætning for ansættelse på CCO er overholdelse af denne og øvrige personalepolitikker. Se nærmere om tegnestuens værdier i personalehåndbogen.

2. DEFINITION

2.1 Kønsbalance og mangfoldighed

For CCO handler kønsbalance om at skabe en balanceret repræsentation af køn og om at øge andelen af det underrepræsenterede køn i virksomheden. Tegnestuens ambition er at opnå en lige fordeling mellem kønnene.



For CCO handler mangfoldighed om at inkludere alle uanset baggrund med hensyn til køn, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, handicap eller national, social eller etnisk oprindelse jf. ligebehandlingslovgivningen.

For CCO handler mangfoldighed om at modvirke usaglig forskelsbehandling af specifikke medarbejdergrupper og at sætte fokus på potentialet i medarbejderens forskellighed i kompetencer og egenskaber.

2.2 Et inkluderende arbejdsklima

Et inkluderende arbejdsklima er for CCO en forudsætning for at fremme mangfoldighed og dermed skabe en innovativ og kreativ arbejdsplads. Et inkluderende arbejdsklima indebærer, at vi er rummelige over for medarbejdernes forskelligheder, og anerkender, at disse forskelligheder kan være med til at gøre virksomheden stærkere.

CCO tolerer derfor ikke, at medarbejdere oplever usaglig forskelsbehandling, mobning eller krænkelser.

Forhold i forbindelse med ansættelse, i det løbende ansættelsesforhold og opsigelse eller anden ændring af ansættelsesvilkår skal altid være på linje med og i overensstemmelse med Lov om ligebehandling af mænd og kvinder, Lov om ligestilling af kvinder og mænd og Forskelsbehandlingsloven.

Det er et fælles ansvar, at alle ansatte bliver inkluderet. Der er en klar forventning om, at alle ledere og medarbejdere opfører sig ordentligt og inkluderende, så alle mødes med ligeværd og respekt. Alle ansatte opfordres til at tage dialogen med kollegaer, hvis de overværer eller bliver bekendt med uacceptabel adfærd på arbejdspladsen.

3. INDSATSER I FORBINDELSE MED POLITIKKEN

Hos CCO arbejder vi for, at vores ledelse og medarbejderrepræsentation skal være balanceret og præget af mangfoldighed som defineret i ligebehandlingsloven og med hensyn til uddannelsesbaggrund.

Vi tilstræber at gennemføre dette arbejde via indsatsområder, som fremgår nedenfor, pkt. 3.1. - 3.5.

3.1 Annoncering, rekruttering og screening

Hos CCO har vi særligt fokus på at integrere initiativer i vores rekrutteringsprocesser, der er med til at mindske bias og fremme mangfoldighed og inklusion. På den måde sikrer vi, at vi har de bedste forudsætninger for at tiltrække og rekruttere kandidater med forskellige kompetencer og erfaringer til den pågældende jobfunktion.

Det gør vi ved, at:

- alle ansøgere respekteres og behandles ordentligt.
- vores ansøgerfelt til stillinger er bredt repræsenteret, for så vidt angår fx køn, alder og uddannelsesbaggrund.
- stillingsannoncer er formuleret, sådan at vi appellerer til et bredt og mangfoldigt ansøgerfelt.
- der i stillingsannoncer fremhæves, at alle ansøgere opfordres til at søge stillingen uanset deres køn, alder, religiøs overbevisning, seksuel orientering, national og social oprindelse, politisk anskuelse, handicap, race, hudfarve og etnisk oprindelse.
- arbejde for at mindske påvirkningen af bias, forudindtagede holdninger eller fordomme i alle vores rekrutterings- og ansættelsesprocesser.



- Vi monitorerer, hvor mange kvinder og mænd, der søger stillinger, gennemgår første rekrutteringsfase, bliver indkaldt til samtale og bliver ansat.

3.2 Nye medarbejdere

Hos CCO skal hele ledelsen og alle projektledere kende og efterleve vores politik for kønsbalance og mangfoldighed for at sikre at den efterleves i den daglige ledelse. Ingen medarbejdere må være i tvivl om, at områderne prioriteres højt og at vi ikke accepterer usaglig forskelsbehandling, mobning, krænkende adfærd og chikane.

Det gør vi ved, at:

- nye medarbejdere gennemgår et on-boarding forløb, hvor de bliver gjort bekendt med vores politik for diversitet og vores personalepolitik mod seksuel chikane.
- nye medarbejdere informeres om, hvad de bør gøre, hvis de oplever usaglig forskelsbehandling, mobning, krænkende adfærd eller chikanering.

3.3 Projekter og teamsammensætning

Mangfoldighed er et kriterium, vi benytter i udviklings- og innovationsprocesser, da vi tror på at diversitet giver flere perspektiver på, hvordan vi bedst muligt skaber løsninger. Ved løsning af opgaver for vores kunder sammensætter vi derfor projektteams med mangfoldig repræsentation for at kunne imødekomme ønsker og behov bedst muligt.

I møder med bygherrer tilstræber vi at have kønsbalance og repræsentation af de medarbejdere, der har deltaget i forberedelse, planlægning og gennemførelse af en opgave.

3.4 Eksterne

Eksterne arkitekt-samarbejdspartnere, der har deres daglige gang hos CCO bliver on-boardet, når de starter på tegnestuen. Denne politik er del af denne proces og henvises til den i vores personalehåndbog.

3.5 Fleksible arbejdsforhold

Medarbejderne er CCOs vigtigste ressource, men alle medarbejdere er forskellige og har forskellige måder, tidspunkter og behov for, hvordan de arbejder bedst. Derfor bestræber vi os på, under iagttagelse af vores forretning, at kunne tilbyde arbejdsforhold, der gør det muligt for den enkelte medarbejder at indpasse sit arbejdsliv med sit privatliv og personlige behov.

Det gør vi ved, at:

- alle ansatte gives mulighed for at spørge deres leder om mere fleksibilitet i deres arbejdsforhold, under hensyn til igangværende projekter og forretning. Dette gælder alle ansatte – ikke kun forældre eller omsorgspersoner.
- ansatte i relevante jobfunktioner, og hvor det skønnes aktuelt af nærmeste leder, kan tilgå nødvendigt IT-udstyr for at kunne varetage funktionen fra hjemmet. Vores politik på dette område tilsidesætter ikke bestemmelser i ansættelseskontrakter eller ansættelsesbevisloven.



3.6 Når medarbejdere siger op

I tilfælde, hvor medarbejdere selv opsiges deres stilling, forsøger vi altid at identificere og forstå bevæggrundene bag medarbejderens beslutning. Der kan være vigtige informationer og læringspunkter at følge op på fra virksomhedens side.

- Den nærmeste leder afholder fratrædelsessamtale med medarbejdere, der har sagt op – med fokus på bevæggrunde bag opsigelsen.
- Løbende at have fokus på, om det er nogle særlige medarbejdergrupper, som søger væk fra virksomheden.

4. ORGANISATION

Diversitetsudvalget er ansvarlig for at vedligeholde Politikken og sikre dens vedtagelse i direktionen.

Udvalget omsætter politik og handlingsplaner til praksis og initiativer i hverdagen. Udvalget monitorerer at igangsatte indsatser opfylder opstillede mål og har den ønskede effekt. I alle processer inddrages de interne og eksterne interessenter, som er relevante i forhold til gennemførelsen af indsatserne.

5. KLAGEADGANG

Alle medarbejdere hos CCO har ret til, og skal have en oplevelse af, at de kan sige fra, hvis deres grænser bliver overskredet. Medarbejdere forstås her som ledelse, fastansatte, projektansatte, studerende, praktikanter og piccolo/piccoline på lige fod og uanset køn.

Oplever medarbejdere tilsidesættelse af formål i denne politik, kan de henvende sig til nærmeste leder, tillidsrepræsentant, arbejdsmiljørepræsentant eller en kollega, de er trygge ved. Tillidsrepræsentanterne (tr) og arbejdsmiljørepræsentant (amr) kan kontaktes på mail eller personligt, for vejledning til håndtering af situationen:

Line Lange (tr): line.lange@cco.as

Kenneth Helmer (tr + amr): kenneth.helmer@cco.as

Tid er ofte en faktor i erkendelsen af grænseoverskridende adfærd. Derfor er vi opmærksomme på, at den chikanerede har ret til at på et hvilket som helst tidspunkt at sige fra. Det vil sige, at vi ikke har forældelsesfrist for indrapportering af hændelser.

5.1 Forløbet

Hvis der opstår klager/anklager, som beskrevet i denne politik, vil ledelsen sørge for at gribe ind og skabe den nødvendig dialog og planlægge et konkret forløb for håndtering med respekt for de involverede.

Dette sker blandt andet ved, at ledelsen:

- (a) iværksætter en dialog med medarbejderen, der har indgivet klagen med henblik på at få en udførlig beskrivelse af hændelsesforløbet, herunder hvem, hvor og hvornår chikanen har fundet sted.



- (b) foreholder denne beskrivelse for vedkommende, som klagen er rettet imod, med henblik på at afklare, om han/hun har samme syn på sagen. Her har den anklagede også mulighed for at indgå i dialog for fremadrettet at sikre, at lignende situationer ikke opstår.
- (c) I nogle tilfælde vil det være nødvendigt at indkalde eventuelle vidner for at afklare, om der har fundet chikane sted.

Ledelsen vil sørge for at få begge beskrivelser af situationen og behandle klagen hurtigst muligt, men samtidigt holde sig for øje, at alle involverede parter har ret til en saglig og fair behandling.

Ledelsen og alle involverede parter skal naturligvis udvise den nødvendige diskretion og beskyttelse af de involveredes værdighed og privatliv, uanset rolle og ansættelsesforhold.

Hvis den krænkende part sidder i ledelsen, vil personen være inhabil i sagen, og resten af ledelsen varetager sagen ifølge ovenstående punkter.

Der vil ikke blive videregivet oplysninger om sagen til uvedkommende.

Alt efter hvordan sagen oplyses, og hvad der er af understøttende dokumentation, vælger ledelsen, om der skal pålægges ansættelsesretlige sanktioner, omplaceringer og eventuelt psykologbehandling, hvis der er behov for det.

5.2 Eksterne

Hvis en medarbejder oplever chikanen fra eksterne parter, såsom kunder, arkitekt-samarbejdspartnere, der er placeret på tegnestuen eller samarbejdspartnere (fx på byggeplads), har medarbejderen ret til at involvere sin projektleder eller øvrig ledelse og vidner til chikanen skal sørge for at sige fra og herefter give besked til sin projektleder, kollega eller ledelsen om hændelsesforløbet.

Ledelsen kan, alt efter den konkrete situation, vælge forskellige sanktioner som eksempelvis kontakte samarbejdspartneren med henblik på at få stoppet chikanen, at afslutte samarbejdsforholdet eller andet fx omplacering af den krænkende part.

Samarbejdspartnere, der har deres daglige gang hos CCO, får udleveret denne politik.

6. RAPPORTERING

Oplysninger om kønsbalance og mangfoldig repræsentation medtages i CSR rapporten, som er tilgængelig via ccoarch.com. Der redegøres i rapportering for opstillede mål, konkrete indsatser og aktiviteter samt opnåede resultater.



BEGREBSAFKLARING

Bias – benyttes som et udtryk for de ubevidste fordomme eller forudindtagede holdninger, der kan have indflydelse på de valg, der bl.a. træffes i forfremmelses- og ansættelsessituationer. Der findes flere end 180 forskellige bias. Både mænd og kvinder er styret af bias. Vi kan ikke slippe af med bias, men ved at blive bevidste om, at de findes, kan vi minimere deres påvirkning på vores adfærd og beslutninger.

Mangfoldighed – *el. diversitet* – er et udtryk for en variation og forskellighed blandt medarbejderne. Forskelligheder, der kan komme til udtryk og være repræsenteret gennem køn, alder, religiøs overbevisning, etnicitet, race, hudfarve, national og social oprindelse, seksuel orientering, handicap, politisk anskuelse m.m.

Inkluderende arbejdsklima – *el. inklusion* – eksisterer først, når virksomheden i passende omfang er rummelige over for medarbejdernes forskelligheder og anerkender, at disse forskelligheder kan være med til at gøre virksomheden stærkere.

Find ligebehandlingsloven her <https://danskelove.dk/ligebehandlingsloven>