

Politik for mangfoldighed og det underrepræsenterede køn i Toms Gruppen A/S

Mangfoldighed er en styrke, der kan bidrage positivt til virksomhedens udvikling, robusthed samt opfyldelse af fastlagte strategier og gør Toms til et bedre sted at arbejde. Derfor værdsætter vi menneskers mangfoldighed og prioriterer diversitet højt. Vi 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 Toms Gruppen. 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

Toms Gruppen 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 medarbejders adfærd er beskrevet i vores Medarbejder Code of Conduct, som alle medarbejdere trænes i.

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".

Afgrænsning

Politikken gælder for hele Toms Gruppen. I fht. delelementet om den kønsmæssige ligestilling i ledelsen har vi valgt, at målsætninger knyttet hertil samt rapportering herom udelukkende relaterer sig til Toms Gruppens danske selskaber. Dette er i tråd med Erhvervsstyrelsens regler om den kønsmæssige sammensætning i ledelsen, der udelukkende finder anvendelse på danske virksomheder, (Virksomheder med registreret hjemsted i Danmark)..

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.

Andelen af kvinder i Toms Gruppens ledelse

Status 2017	Mål for 2022
Bestyrelsen 0 %	Bestyrelsen 16 %
Topledelse 25 %	Topledelse 30 %
Mellemlidelse 28 %	Mellemlidelse 30 %

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
- I arbejdet med at udvikle organisationen indgår et bevidst fokus på fremme diversitet generelt – herunder en balance mellem kønnene.

Uddannelse og kompetenceudvikling

- Lederuddannelse i Toms Gruppen skal være attraktiv for begge køn
- Sprogundervisning tilbydes medarbejdere med andet modersmål end dansk
- Andre former for kurser og efteruddannelse tilbydes ud fra individuelle behov, for at fremme lige muligheder for alle medarbejdere.

Ansættelsesformer

- Vi tilstræber at give mulighed for fleksibilitet i ansættelsen, ved blandt andet at give mulighed for tilpasning af arbejdstider under hensyn til alder og arbejdssevne.

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.

Rapportering af måltal

Toms Gruppen afrapporterer i vores ikke-finansielle årsrapport om måltal og status for fordeling mellem kønnene i virksomhedens ledelse.