



Ligestillings- og mangfoldighedspolitik

November 2024

Formål og anvendelse

Mangfoldighed, lige muligheder og inklusion er grundlæggende elementer for et sundt arbejdsmiljø. Ligestillings- og mangfoldighedspolitikken har til formål at sætte rammer og regler inden for området for MT Højgaard Holding og tilhørende datterselskaber (herefter "koncernen").

I koncernen er ambitionen at være en attraktiv og mangfoldig arbejdsplads med lige muligheder, vilkår og udvikling for alle uanset køn og andre markører for diversitet. Det er vores overbevisning, at ligestilling og mangfoldighed, udover det sunde arbejdsmiljø, bidrager til en bedre forståelse for kundernes behov, og dermed bedre løsninger.

Denne politik er vores forpligtelse til at opretholde og fremme ligestillingsprincipper og mangfoldighed på alle niveauer i koncernen. Vi følger desuden standarderne i henhold til FN's retningslinjer for menneskerettigheder og erhverv, OECD's retningslinjer for multinationale virksomheder og ILO's retningslinjer for internationale standarder og grundlæggende arbejdsstandarder.

Fokusområder

Ligelig fordeling mellem køn i ledelsen

Vi ønsker at fremme en mere ligelig fordeling af kvinder og mænd i virksomhedernes øverste ledelsesorganer og på de øvrige ledelsesniveauer. Vi arbejder med dette ved at styrke rekrutteringsgrundlaget i virksomhederne. Derudover bidrager fokus til at skabe øget åbenhed og gennemsigtighed om virksomhedernes arbejde med at øge andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen.

Redegørelse for mangfoldighed i ledelsesorganer, jf. årsregnskabslovens § 107 d, fremgår i vores Bæredygtighedsrapport, mens måltal og redegørelse for den kønsmæssige sammensætning af ledelsen, jf. årsregnskabslovens § 99 b, fremgår i Årsrapporten.

Andelen af kvinder i koncernen

Ønsket om at sikre en mere afbalanceret kønsrepræsentation og øget diversitet gælder ikke kun i ledelsen, men for alle faggrupper i koncernen. Særligt blandt timelønnede på byggepladserne er andelen af kvinder meget lav. Et kønsopdelt uddannelses- og arbejdsmarked gør det vanskeligt at rekruttere flere kvinder til disse stillinger, hvorfor en bred vifte af indsats er ift. rekruttering, kultur og uddannelse er i fokus.

Udvikling

Vi ønsker at sikre lige muligheder og adgang til forfremmelse og karriereudvikling, uanset køn, alder og baggrund. Vi understøtter dette ved udviklingssamtaler, fokus på kompetencegivende kurser og læring. Vi ønsker ligeledes at sikre, at medarbejdere der har været væk fra arbejdspladsen i en længere periode, typisk på grund af orlov, skal sikres optimale rammer for hurtigt at komme tilbage og på omgangshøjde efter endt orlov.

Fleksibilitet

Vi ønsker at understøtte en fleksibel arbejdskultur, hvor der inden for rammerne af projekter og arbejdsopgaver, er en god balance mellem arbejdsliv og privatliv, og hvor det er muligt at tilpasse arbejdet efter den enkeltes livssituation.

Aflønning

Vi ønsker at sikre en fair aflønning, der er afspejlet i det konkrete udførte arbejde. Vi bestræber os på at medarbejdere med samme kompetencer, faglighed og stillingsbetegnelse aflønnes ensartet uagtet køn, alder og baggrund. Vi udfører interne kontroller i dele af vores værdikæde for at sikre at løn og arbejdsvilkår overholder de gældende overenskomster.

Omgangstone

Vi ønsker at fremme et respektfuldt miljø, hvor medarbejdere udviser en god omgangstone og rummelighed over for kollegaer.

Rapportering og overvågning

Der er på tværs af koncernen etableret en række tiltag til overvågning og opfølgning på ligestilling- og mangfoldighedspolitikens fokusområder. Dette gælder også over for vores samarbejdspartnere, hvor politikken har indvirkning. Der er etableret procedurer for rapportering og dataindsamling på ligestillings- og mangfoldighedsområdet på tværs af hele koncernen. Dele af denne rapportering fremgår årligt i Bæredygtighedsrapporten.

Politikken er godkendt af bestyrelsen i MT Højgaard Holding, og revideres én gang årligt. Ved spørgsmål til politikken kan der rettes henvendelse til afdelingen for Strategi- og bæredygtighed.

Søborg, november 2024