



Flere kvindelige ledere

Politik og handlingsplan for at øge andelen af kvindelige ledere i William Demant-koncernen



Politik og handlingsplan for at øge andelen af kvindelige ledere i William Demant-koncernen

Målsætning

Koncernens målsætning er at øge andelen af kvindelige ledere på alle niveauer.

William Demant-koncernen vil gøre en indsats for at få flere kvindelige ledere på alle niveauer. For at sikre dette har vi defineret nedenstående politik og vil løbende iværksætte initiativer til understøttelse af politikken.

Det er imidlertid væsentligt at holde sig for øje, at hverken politik eller initiativer ændrer ved vores grundlæggende rekrutteringsmål, nemlig altid at søge efter, ansætte og forfremme de bedst kvalificerede kandidater – uanset køn.

Politikkens fokusområder

Det er koncernens holdning, at sikringen af kvindelige kandidaters og medarbejderes muligheder for at opnå en lederpost i koncernen skal ske under iagttagelse af følgende principper:

- Relevante og konkrete kvalifikationer skal altid være til stede, for at nogen kandidat – mand eller kvinde – kan anses for relevant til en given stilling.
- Der skal arbejdes målrettet på at skabe ægte og lige muligheder for alle.
- Koncernen ønsker at igangsætte initiativer, der virker. Derfor igangsættes successivt initiativer, der løbende evalueres for effekt.

Der skal således være lige betingelser for kønnene, når **eksterne** kandidater ansøger om lederposter i William Demant-koncernen.

Der skal være lige muligheder for kønnene ved **interne** forfremmelser.

Koncernens ledere og HR-funktion vil således have særlig fokus på både interne og eksterne kvindelige ansøgere til lederstillinger i koncernen.

Hvis der er vilkår på arbejdspladsen, som reelt set betyder ulighed mellem kønnene, når det handler om at få en lederkarriere i koncernen, skal de elimineres.

Konkrete initiativer

Med lanceringen af denne politik i 2012 iværksatte koncernledelsen samtidig en række tiltag, der dels skal sikre kvinder lige muligheder for at opnå lederposter i koncernen, dels skal fremme antallet af kvinder i ledende stillinger i koncernen. Yderligere initiativer er siden blevet tilføjet og andre sat i bero, hvis de ikke har den ønskede effekt. Som eksempler på tiltag kan nævnes:

Når der i rekrutteringsøjemed samarbejdes med eksterne leverandører (fx rekrutteringsbureauer), vil det være en fast del af de opstillede kriterier, at koncernen ønsker at se kvinder i kandidatfeltet både i første og anden runde.

Virksomhedens ledere skal have større fokus på at vejlede og 'skubbe' kvindelige talenter frem, således at kvinderne selv går efter forfremmelse.

For så vidt angår den eksterne rekrutteringsproces med henblik på at øge basen af kvindelige ansatte og dermed antallet af potentielle kvindelige ledere, skal de forskellige afdelinger i William Demant-koncernen prioritere at sende kvindelige medarbejdere til jobmesser. Derudover vil vi i jobannoncer og i vores generelle brandingmateriale af virksomheden som arbejdsplads balancere endnu mere mellem 'mandlige' og 'kvindelige' referencer i vores kommunikation og endvidere sikre, at vi bruger kvindelige medarbejdere i vores brandingmateriale.

Vi vil følge og dokumentere antallet af kvindelige ledere i koncernens danske selskaber. På sigt vil vi tilstræbe også at inkludere udenlandske selskaber i analysen.

Processen

Koncernledelsen vil én gang årligt vurdere, om det aktuelle antal kvindelige ledere i virksomheden kan betragtes som naturligt i forhold til det underliggende rekrutteringspotentiale inden for de relevante uddannelsesområder, og – hvis dette ikke er tilfældet – overveje yderligere aktiviteter for at ændre dette.

Alle ovenstående initiativer varetages af koncernens HR-funktion, som rapporterer til koncernledelsen.

Vi forventer, at fastlæggelsen og implementeringen af denne politik vil strække sig over en årrække. Politikken vil som udgangspunkt være gældende globalt, men de vedtagne initiativer vil – efterhånden som de har vist deres værd i den danske del af koncernen – først derefter blive udbredt til resten af koncernens selskaber.