

NAVIAIRS POLITIK FOR KØN OG MANGFOLDIGHED

Baggrund

Naviair har som mål at være en attraktiv arbejdsplads med en bredt funderet medarbejdersammensætning, hvor talent, dygtighed, flid og engagement kan udfoldes bedst muligt, uanset køn, alder, nationalitet, handicap, seksualitet, personlighed eller andre karaktertræk og forskelligheder.

Lovgivningen stiller krav til Naviair om at opstille måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen (de øvrige ledelsesniveauer) og redegøre herfor i sin ledelsesberetning i årsrapporten. Da køn og mangfoldighed er tæt forbundet, har Naviair valgt at integrere dette i en samlet politik.

Naviairs politik for køn og mangfoldighed er tæt forbundet med udvikling af kultur og ledelse i Naviair. Alle gode kompetencer og ressourcer skal bedst muligt i spil, så Naviair kan engagere og motivere de talenter, der er nødvendige for, at Naviair lykkes med vigtige bidrag til det omkringliggende samfund. Lige så vigtigt er det, at Naviair er med til at skabe en inkluderende kultur og ledelse for nuværende og kommende medarbejdere.

Mangfoldighed handler desuden om at give plads til udsatte grupper på arbejdsmarkedet, som har brug for særligt fokus i forhold til at udvikle sig og føle sig inkluderet. På den måde handler mangfoldighed også om, at Naviair har en forpligtelse til at løfte et samfundsmæssigt ansvar.

Naviair tror på, at en styrket indsats for mangfoldighed, herunder øget ligestilling mellem kønnene, kan bidrage til at skabe større værdi for organisationen, medarbejderne og samfundet i bredere forstand. Arbejdet med at skabe en øget ligestilling mellem kønnene i Naviair er derfor en løftestang for det videre arbejde med mangfoldighed, der er et indsatsområde, som løbende vil blive udviklet og givet fokus.

Naviairs politik for køn og mangfoldighed skal i øvrigt ses i sammenhæng med andre af Naviairs publikationer, herunder Naviairs politik for samfundsansvar og Naviairs retningslinjer for personale og uddannelse.

Politikkens indhold

Naviair arbejder med køn og mangfoldighed ud fra overskrifterne *diversitet*, *ligestilling* og *inklusion*.

De tre begreber er tæt forbundne og skal forstås som et samspil, som er indbyrdes afhængige og nødvendige for at opnå resultater i arbejdet med mangfoldighed.

Begrebet **diversitet** er flertydigt, men skal i denne sammenhæng forstås som en blandet repræsentation af medarbejdere med forskellige erfaringer, karakteristika og baggrunde.

I arbejdet med **ligestilling** ønsker Naviair at fremme en bedre balance i kønssammensætningen, herunder i Naviairs ledelse, hvor målsætningen er flere kvinder i ledelsen (de øvrige ledelsesniveauer).

Når Naviair har fokus på og arbejder for **inklusion**, er det ud fra et ønske om at skabe et inkluderende miljø i Naviair, hvor alle ledere og medarbejdere føler sig velkomne, respekteret og værdsat sådan, at de kan bidrage fuldt ud.

Naviair tror på, at arbejdet med køn og mangfoldighed ud fra de tre begreber kan bidrage til en lang række forskelligartede fordele som fx bedre bundlinje, bedre arbejdsmiljø, mindre risiko for blinde vinkler i opgaveløsningen, flere perspektiver i vurderingsgrundlaget, bedre beslutninger, flere talenter i spil og mindre fravær blandt ledere og medarbejdere.

I en organisation med øget diversitet og inklusion følger også en højere grad af innovation, fordi flere kompetencer og synspunkter bringes i spil, og den samlede talentmasse udnyttes bedre. Naviair tror på, at en kultur præget af inklusion gør medarbejdere mere loyale over for deres arbejdsplads, og en mere inkluderende og mangfoldig kultur skaber bedre forståelse mellem faggrupper og teams samtidig med, at siloer nedbrydes.

Øget ligestilling og mangfoldighed er vigtigt i en organisation som Naviair, fordi det bl.a. skærper evnen til at lytte, kommunikere, argumentere og se andres bevæggrunde og udgangspunkter. Både i relationen mellem ledere og medarbejdere og i kunderelationer, hvilket skaber stærkere løsninger og resultater på den lange bane.

Naviairs indsats og arbejde for øget ligestilling mellem kønnene og mangfoldighed har særligt fokus på følgende områder:

- Naviairs rekrutteringsproces
- Naviairs udviklings- og karrieremuligheder til ledere og medarbejdere
- Naviairs opfølgning på måltallet for andelen af det underrepræsenterede køn i ledelsen (de øvrige ledelsesniveauer)

Organisation, ansvar og rapportering

Politikken administreres af People & Culture (P) med support fra Legal (FL), og bestyrelsen har det overordnede ansvar for politikken godkendelse.

Direktionen rapporterer om status på efterlevelse af denne politik til bestyrelsen i årsrapporten. Der vil herunder blive redegjort for Naviairs tiltag og mål vedrørende køn og mangfoldighed efter de bestemmelser, der følger af direktivet om virksomheders bæredygtighedsrapportering.

Politikken revideres årligt.

--o0o--