

Diversitetspolitik

Gældende fra og med 2023
Revideret 01.11.2024



affald > ressourcer > genbrug > overskud

Formål

ARGO tror på, at det bidrager positivt til resultater og udvikling, når forskellige mennesker er samlet på en arbejdsplads. Politikken og de tilhørende aktiviteter har bl.a. fokus på forbedrede muligheder for det underrepræsenterede køn og fokus på det underrepræsenterede køns muligheder på alle ledelsesniveauer. Desuden skal politikken understøtte diversitet på øvrige områder f.eks. i forhold til alder og etnicitet. Generelt tilstræbes der diversitet og balance i ledergrupper og i andre relevante faglige sammenhænge.

Formålet med diversitetspolitikken er at bidrage til, at ARGO-koncernen har den bedst mulige sammensætning af ledere og medarbejdere i forhold til personlige egenskaber og faglige kompetencer.

Metoder

Med henblik på at øge diversiteten, arbejder ARGO-koncernen med en række aktiviteter, herunder:

- opfordringer til øget diversitet via den interne kommunikation og over for potentielle nye medarbejdere
- opfordringer til alle med ledelsestalent til at søge lederuddannelse og lederjobs uanset baggrund og køn
- ved besættelse af stillinger vurderes der på diversitet blandt ansøgerne, og der overvejes alternative kandidater, hvis der er for stor ensartethed i ansøgerfeltet
- fokus på at minimere de ubevidste fordomme, der kan opstå i rekrutterings- og HR-processer

Ledelsesniveauer

Der er flere ledelsesniveauer i ARGO-koncernen:

- Bestyrelsen – øverste ledelseslag
ARGOs enhedsbestyrelse er øverste ledelseslag. Bestyrelsesmedlemmerne i ARGOs bestyrelser er udpeget af ARGOs ejerkommuners demokratisk valgte kommunalbestyrelser. ARGO bemærker, at diversitet i bestyrelsen kan fremme udvikling og resultater.
- Chefer (chefniveau)
ARGOs chefer er organisatorisk ledelseslaget under bestyrelsen. Chefniveauet består af direktøren og tre chefer. Direktøren er en del af chefgruppen.
- Sektionsledere/mellemledere
ARGOs mellemledergruppe er organisatorisk ledelseslaget direkte under chefniveauet.

Mål for underrepræsenterede køn

ARGOs målsætning er at opnå kønsmæssig ligestilling og balance i bestyrelserne i koncernen.

Målet er at sikre, at hvert køn så vidt muligt er ligeligt repræsenteret i bestyrelsen. Det vil sige, at hvert køn skal være repræsenteret med mindst 40 pct.

ARGOs målsætning er at opnå kønsmæssig ligestilling og balance i chefniveauet. Målet er at sikre, at hvert køn så vidt muligt er ligeligt repræsenteret i cheflaget under bestyrelsen (chefniveau). Det vil sige, at hvert køn skal være repræsenteret med mindst 40 pct.

ARGOs målsætning er, at andelen af kvinder i sektionsleder- og mellemlidergruppen øges frem mod 2025, det vil sige, at hvert køn skal være repræsenteret med mindst 40 pct.

På medarbejderniveau tilstræber ARGO ligeledes mest mulig kønsmæssig ligestilling og balance, idet ARGO tror på, at det bidrager positivt til resultater og udvikling.

Rapportering

ARGO har pligt til at rapportere status samt redegøre på opfyldelsen af de konkrete mål vedr. kønsmæssig ligestilling. Denne afrapportering sker en gang årligt som en talmæssig oversigt i årsrapporten. Afrapporteringen vil indeholde en status på målopfyldelsen.

argo

affald > ressourcer > genbrug > overskud