



DIVERSITETS POLITIK

Destination NORDs politik for diversitet, ligestilling og inklusion (DEI) sætter rammen for og kravene til, hvordan Destination Nord vil fremme DEI internt i organisationens arbejde og i samarbejdet med interessenter. Politikken omfatter alle medarbejdere og alt arbejde, der udføres på Destination NORDs vegne.

VISION, MISSION OG STRATEGISKE PEJLEMÆRKER

DESTINATION NORDS MISSION:

VI ER HER FOR AT SKABE ANSVARLIG UDVIKLING OG HAVE EN VÆSENTLIG POSITIV INDVIRKNING PÅ ØKONOMI, MILJØ OG SAMFUND

DESTINATION NORDS VISION:

SAMMEN SKABER VI TYDELIG VÆRDI OG GØR BLØDE VÆRDIER TIL HÅRD VALUTA – HVER DAG

UN GLOBAL COMPACT

Destination NORD er medlem af UN Global Compact og forpligter sig til at opfylde de Ti Principper, som er afledt af:

- Verdenserklæringen om menneskerettigheder
- Den Internationale Arbejdsorganisations erklæring om grundlæggende principper og rettigheder på arbejdspladsen
- Rio-erklæringen om miljø og udvikling
- FN's konvention mod korrupsion





DEI-politikken understøtter Destination NORDs mission og vision, vores fem strategiske indsatsområder: Økonomisk Impact, Grøn impact, Social impact, Velvære og Stakeholders samt [UN Global Compacts Ti Principper](#), frem mod 2030.

VORES FORPLIGTELSE

INDEN FOR DIVERSITET

Destination NORD bestræber sig på at tiltrække, styrke og fastholde en mangfoldig medarbejdergruppe baseret på kompetencer og potentiale og dermed være en virksomhed, der værdsætter og drager fordel af forskellighed. Gennem diversitet kan vi få flere perspektiver og færdigheder i spil og sikre en bred vifte af kompetencer og gode beslutninger til gavn for den bæredygtige turismeudvikling, herunder innovations- og konkurrencekraft, turismevirksomhederne og vores medarbejdere. Det betyder også, at vi skal give plads til grupper, som har særlige behov fx ift. udvikling og sikre adgang til lige muligheder for nuværende og fremtidige medarbejdere.

I Destination NORD anerkender vi vores medarbejdere på grund af, og ikke på trods af, at de er forskellige. Vi ser værdi i den enkelte medarbejder, og der skal være plads til alle uanset køn, kønsidentitet, kønsudtryk, køns karakteristika, race, hudfarve, religion eller tro, politisk anskuelse, seksuel orientering, alder, funktionsnedsættelse, uddannelse, erfaring, handicap, eller national, social eller etnisk oprindelse mv. Der skal være plads til diversitet i hverdagen og i vores kultur på tværs af afdelinger og ledelsesniveauer, således at vi afspejler det samfund, vi lever i.





VORES FORPLIGTELSER INDEN FOR LIGE VÆRDIGHED

I vores arbejde med ligestilling (equity) hos Destination NORD fokuserer vi på at sikre, at alle medarbejdere og besøgende har lige adgang, muligheder og rettigheder. Vi erkender, at forskelle i baggrund, identitet og livserfaringer kan skabe uligheder i samfundet, og vi stræber efter at identificere og adressere disse uligheder aktivt.

Vi arbejder på at skabe en arbejdsplads, hvor alle behandles retfærdigt og har de ressourcer og støtte, de har brug for, for at trives og lykkes. Dette indebærer en bevidsthed om og handling mod evt. barrierer og bias, der kan hindre fuld deltagelse og muligheder for bestemte grupper.

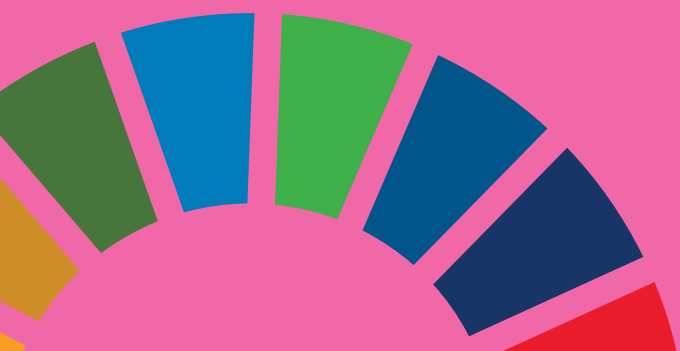
VORES FORPLIGTELSER INDEN FOR INKLUSION

For at diversitet og ligestilling kan lykkes, er inklusion afgørende. I Destination NORD stræber vi efter at skabe en respektfuld og inkluderende kultur fri for diskrimination. Medarbejdere skal føle sig hørt, anerkendt og frit kunne udtrykke synspunkter og perspektiver, derved sikrer vi, at medarbejdere trives, kan være sig selv på arbejdet og skabe de bedste resultater.

VIRKSOMHEDENS KULTUR OG KOMMUNIKATION

Destination NORD har en lille organisation, hvor alle er inkluderet i virksomhedsstrukturen i formelle og uformelle arrangementer og møder. Organisationsstrukturen er flad, og der er altid nem adgang til ledelsen.

Vi arbejder professionelt med DEI i vores kommunikation. Sproget i kommunikation både internt og eksternt skal være professionelt og respektfuldt i emner, indhold og tone.





REKRUTTERING

Når vi rekrutterer nye medarbejdere til vores organisation inkl. ledere, specialister, studentermedhjælpere eller praktikanter, stræber vi efter diversitet og transparens i processen. Hos os skal kompetencer og kvalifikationer altid komme før personlige præferencer og netværk, så vi tiltrækker ansøgere fra en bred pulje af talenter og afspejle det samfund, vi tjener.

Vi tolerer ikke diskrimination mod ansøgere baseret på ikke-arbejdsrelaterede personlige egenskaber f.eks. race, hudfarve, religiøs overbevisning, graviditet inklusiv fødselsrelaterede medicinske tilstande og ammebehov, køn, seksuel orientering, kønsidentitet, transkønnet status, national oprindelse, etnisk oprindelse, social oprindelse, familie eller civilstand, alder, handicap, medicinsk tilstand, genetisk information, fagforeningsmedlemskab, veteranstatus eller militærtjeneste.

ARBEJDSSTID, PERFORMANCE OG EFFEKTIVITET

Hos Destination NORD værdsætter vi effektivitet og resultater, og vi bestræber os på at holde korte interne møder, ikke sende e-mails i weekenden og hen over året holde den arbejdstid, der er aftalt i kontrakten. Vi har fokus på at sikre en god balance mellem fritids- og arbejdsliv for alle. Vi følger den gældende lovgivning for barselsorlov.



MÅLING OG RAPPORTERING

Vi har implementeret et system, så vi løbende kan indsamle data på og overvåge vores sociale indsats og årligt rapportere på udvalgte måltal inden for social impact/DEI i vores ESG-rapportering.

I TILFÆLDE AF BRUD PÅ RETNINGSLINJERNE

Ledelsen bestræber sig på at udvise en inkluderende adfærd, der er lyttende og værdsætter alle perspektiver og opfordrer alle medarbejdere til at følge trop. Hvis en medarbejder udsættes for eller bliver opmærksom på, at en kollega udsættes for diskrimination, chikane, herunder seksuel chikane eller mobning skal arbejdsmiljørepræsentanten eller HR kontaktes straks. Herefter behandles sagen i HR og evt. resten af ledelsen.

