

## Diversitets-, ligheds- og inklusionspolitik

Denne politik definerer Pernille Corydon Jewellery's (i det følgende PCJ) forpligtelse til at sikre diversitet, lighed og inklusion på arbejdspladsen og gennem hele virksomheden.

Politikken giver en klar definition af *diversitet*, *lighed*, *inklusion* og *krænkende adfærd* og etablerer desuden PCJ's forpligtelser til virksomhedens egne ansatte, i forsyningskæden og i udvælgelsen af modeller.

### DEFINITIONER

**Diversitet:** PCJ stræber efter diversitet – fra de ansatte på hovedkontoret i Haderslev til udvælgelsen af modeller til kampagneskydninger. Selvom vi er en arbejdsplads, som udelukkende består af kvinder på vores danske kontor, betragter vi os selv som en inkluderende arbejdsplads, hvor der er plads til alle – uanset hvad man identificerer sig som. De ansatte er alle meget forskellige, hvad angår fysik, alder, seksualitet, uddannelse etc., og der skal være plads til disse forskelligheder. I udvælgelsen af modeller stræber firmaet ligeledes efter at repræsentere en forskelligartet vifte af individer, som spejler et lige så forskelligartet kundesegment.

**Lighed:** Alle ansatte og relaterede til firmaet skal behandles retfærdigt og med respekt. Hos PCJ træffes beslutninger i fællesskab, og det bedste argument er altid det, der vejer tungest – ikke medarbejderens titel, alder eller anden given egenskab. Ansatte bliver sjældent ansat udelukkende på baggrund af deres CV, men i større grad grundet den person, de er, og de værdier, personen repræsenterer – som er i overensstemmelse med virksomhedens værdier om at gøre sig umage.

**Inklusion:** Hos PCJ anses forskelligheder som en styrke fremfor en udfordring. Dette indebærer, at der er plads til alle, uanset forskelle. Dette syn på inklusion gør sig både gældende, hvad angår virksomhedens ansatte og de modeller, som udvælges til kampagner og indhold til virksomhedens sociale medier.

**Krænkende adfærd:** Gode arbejdsforhold er en grundsten hos PCJ. Derfor har firmaet udviklet en [Politik om krænkende adfærd](#) med henblik på at reducere risikoen for nogen former for krænkende adfærd på kontoret.

## FORPLIGTELSER OVERFOR EGNE ANSATTE

Dedikation, ordentlighed og arbejdsglæde har været nøgleord siden PCJ's begyndelse – og er det fortsat den dag i dag. PCJ stræber efter at være et sted, hvor ansatte tager sig af hinanden, i såvel som uden for arbejdstiden. Firmaet er karakteriseret af en flad organisationsstruktur, hvor de ansatte bliver anset og behandlet som ligeværdige, og hvor der er plads til alles idéer.

Alle firmaets ansatte får rig mulighed for og opfordres til at finde den plads i virksomheden, hvor de virkelig kan trives og vokse til at opnå deres fulde potentiale.

Firmaet forpligter sig til:

- Nultolerance, hvad angår alle former for krænkende adfærd, misbrug eller diskrimination, som redegjort for i vores Politik om krænkende adfærd.
- At skabe lige adgang og muligheder for alle ansatte inklusive, men ikke begrænset til, ansættelse, udvikling, fordele, forfremmelse etc.
- At sørge for at alle ansatte føler sig frie til at sige deres egen mening, og at alle har noget at sige, når diskussioner finder sted, og/eller en beslutning bliver truffet.
- At sikre en forskelligartet arbejdsplads, hvor mennesker fra alle baggrunde, aldersgrupper etc. kan arbejde sammen i harmoni.

## FORPLIGTELSER IFM. UDVÆLGELSE AF MODELLER

PCJ har et bredt og forskelligartet kundesegment, som spænder over flere lande, aldersgrupper etc. PCJ's smykker er designet til at blive båret af alle, og firmaet stræber efter at reflektere det forskelligartede kundesegment i udvælgelsen af modeller. Derfor forpligter PCJ sig til at arbejde med modeller, som reflekterer denne forskelligartethed på tværs af alle parametre inklusive, men ikke begrænset til, alder, etnicitet og kropsbygning.

## FORPLIGTELSER IFT. FORSYNINGSKÆDEN

At opbygge og opretholde sunde og respektfulde forhold er en kerneprioritet hos PCJ. Det samme er velbefindendet hos de mange mennesker, som er involveret i forsyningskæden. Repræsentanter for PCJ besøger flere gange årligt firmaets producenter for at sikre gode og ærlige arbejdsvilkår.

I januar 2020 sluttede PCJ sig til FN's Global Compact og forpligtede sig til at tage del i indsatsen for at fremme menneskerettigheder, gode arbejdsforhold, miljømæssige vilkår og etiske forretningspraksisser.

Firmaet har en [Anti-korruptionspolitik](#) og en [Politik omkring børnearbejde](#). Endelig har vi som virksomhed defineret vores CSR-adfærdskodeks i form af vores [Code of Conduct](#), som er en forpligtelse til kontinuerligt at arbejde med at forbedre firmaets CSR-indsatser.

## KLAGEMEKANISME

Alle ansatte hos PCJ opfordres til at rapportere det, hvis de oplever eller er vidne til nogen form for krænkende adfærd. Dette kan gøres anonymt via en klagemekanisme – [khj@beierholm.dk](mailto:khj@beierholm.dk).