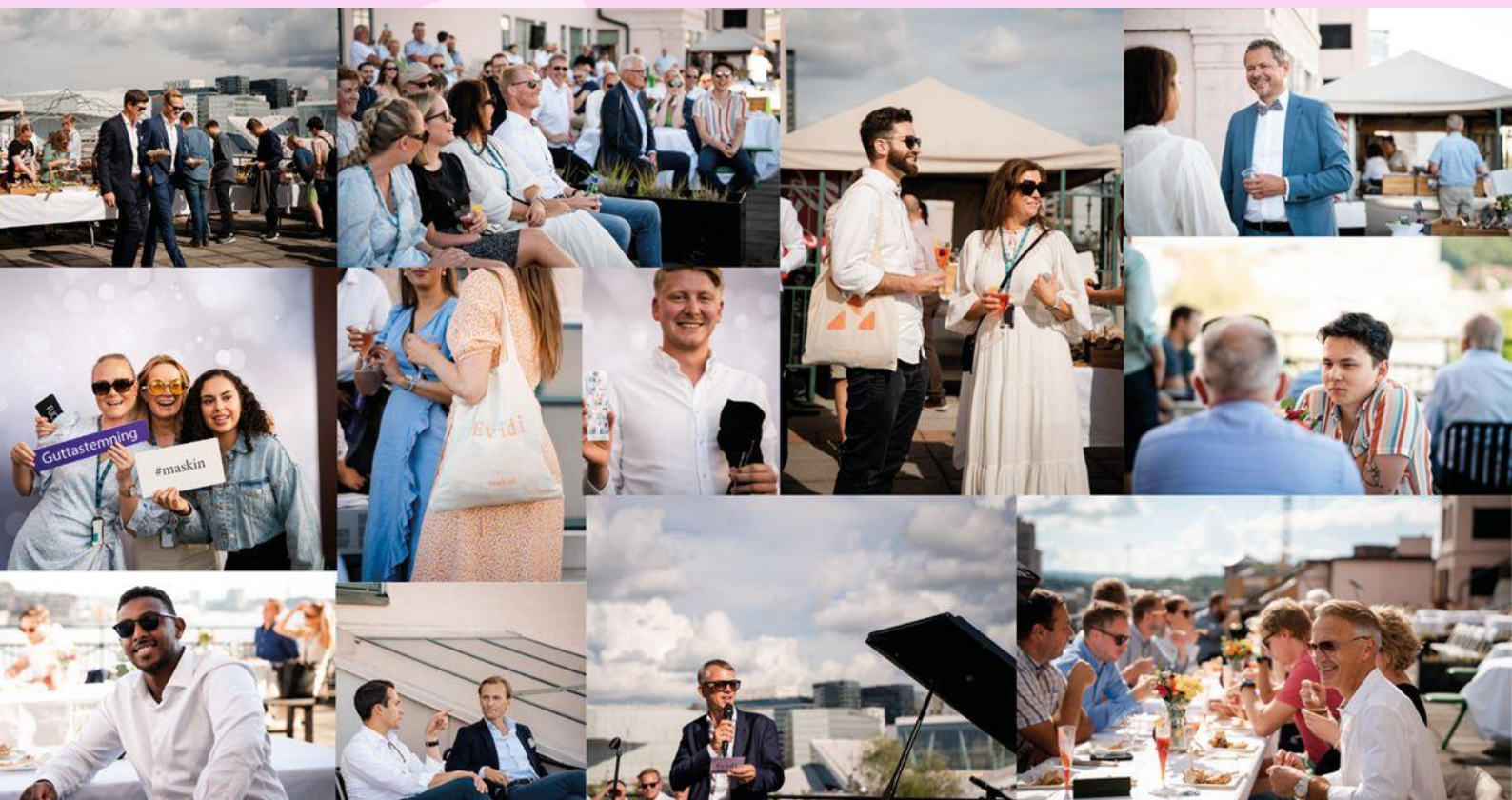


Vår Policy for mangfold, likestilling og inkludering i Evidi



Innhold

| | |
|---|----|
| 1. Om denne policyen | 2 |
| Formål | 2 |
| 2. Definisjon mangfold, likestilling og inkludering | 3 |
| Diversity / Mangfold | 3 |
| Equity / Likestilling | 3 |
| Inclusion / Inkludering | 3 |
| Vår ambisjon | 4 |
| Verdiene våre | 4 |
| 3. Inkluderende kultur | 5 |
| En inkluderende kultur der alle føler seg velkommen | 5 |
| Hvordan ser dette ut i praksis for Evidi? | 5 |
| Hvordan ser dette ut i praksis for den ansatte? | 6 |
| 4. Mangfoldige team og innovasjon | 7 |
| Mangfoldige team skaper morgendagens løsninger | 7 |
| 5. Ledelse | 8 |
| 6. Psykologisk trygghet | 9 |
| 7. Ansattreisen | 10 |
| Rekruttering og ansettelse | 10 |
| Onboarding | 11 |
| Karriereutvikling | 11 |
| Exit og off-boarding | 12 |
| 8. DEI sjekklister | 13 |
| 9. Ressurser og lesing | 14 |

1. Om denne policyen

Dette er en veiledning som er tilgjengelig for alle ansatte i Evidi. Veiledningen er et beskrivende dokument for hvordan vi ønsker å skape en arbeidsplass som ivaretar et mangfold av perspektiver, og har en inkluderende kultur som gjør at de ansatte trives.

Alle ansatte er viktige ambassadører for å skape en kultur som støtter opp under vår felles ambisjon for mangfold, likestilling og inkludering.

Formål

Formålet med denne veiledningen er å skape en arbeidsplass hvor alle ansatte trives, er motiverte for å komme på jobb og ønsker å yte sitt beste.

2. Definisjon mangfold, likestilling og inkludering

Mangfold, likestilling og inkludering er tre begrep som henger tett sammen, og det er sammen de gir størst mening og effekt (McKinsey, 2022). Det handler om å anerkjenne, akseptere og inkludere ulikheter i organisasjonen og i samfunnet på en rettferdig måte. Organisasjoner som jobber aktivt med dette er i bedre stand til å møte utfordringer, blir mer attraktive for talenter og bedre på å møte ulike behov hos kunder. Man ønsker å ivareta menneskene (McKinsey, 2022).

Diversity / Mangfold

Mangfold (Diversity) defineres som hvem som er representert på arbeidsplassen (McKinsey, 2022). Det handler om de ulikhetene vi representerer. Mangfold kan være synlig og det kan være usynlig. Det er mer enn kjønn, etnisitet, alder eller legning. Mangfold handler om at vi ser verden på ulike måter. I løpet av livet har man opparbeidet unike livserfaringer, kompetanse eller opplevelser som har formet deg til å være den du er i dag.

Equity / Likestilling

Likestilling (Equity) betyr rettferdig behandling for alle mennesker (McKinsey, 2022). Uavhengig av hvem du er, og de forutsetningene du har, så skal det samme resultatet være mulig å oppnå. Alle ansatte i bedriften skal føle seg sett, hørt og rettferdig satt pris på. Noen ganger innebærer dette at man tilpasser retningslinjer, karriereveier eller utviklingsmuligheter og fjerner eventuelle barrierer for at enkelte kan lykkes.

Inclusion / Inkludering

Inkludering (Inclusion) handler om i hvilken grad en arbeidsplass evner å ivareta ansatte, og i hvilken grad de ansatte settes i stand til å gi meningsfulle bidrag i organisasjonen (McKinsey, 2022). Det er viktig at ansatte opplever seg som en del av et fellesskap, blir lyttet til og respektert. Inkludering bør være en del av verdiene og kulturen blant de ansatte, det er først da mangfoldet vil gi verdi.

Vår ambisjon

Vi ønsker en proaktiv tilnærming til mangfold, likestilling og inkludering. Dette betyr at vi ønsker å jobbe aktivt for å fremme det som gjør oss ulike. Mangfoldet av perspektiver skal gjøre oss i stand til å utvikle de beste teknologiske løsningene for kundene.

«Vi dyrker ulikheter for å skape den beste arbeidsplassen og morgendagens mest innovative løsninger».

Vi tror på at det er menneskene som gjør det hele mulig. Arbeidet med mangfold, likestilling og inkludering skal dyrke en inkluderende kultur som ivaretar mangfoldet av perspektiv. Ansatte skal bli respektert for hvem de er, bli hørt, og alle skal ha rom for å være seg selv på jobb. For oss er ikke mangfold, likestilling og inkludering en strategi, men noe vi er og noe vi tror på.

Verdiene våre

En spesialist som bryr seg. Vi drives av nysgjerrighet. Vi motiveres av lagspill. Vi opparbeider oss tillit. Dette er selve DNA-et til ansatte i Evidi. Verdiene skal være med i alt vi gjør, internt og mot kundene.

3. Inkluderende kultur

En inkluderende kultur der alle føler seg velkommen

Evidi er en arbeidsplass der alle ansatte skal føle seg velkomne og inkludert. Dette oppnås ved å prioritere verdier som respekt, åpenhet og likeverd. På jobb skal ansatte føle seg hørt og respektert, uavhengig av eventuelle forskjeller. Kontorene våre skal oppleves som et trygt sted hvor ansatte føler tilhørighet. Vi har et mål om å identifisere og minimere utfordringer og hindringer som den enkelte ansatte kan ha, slik at alle kan utføre sitt arbeid på best mulig måte.

En inkluderende kultur skapes av menneskene. Vi har et ønske om at de ansatte skal være nysgjerrige på sine kollegaer, og bidra til å oppnå et inkluderende miljø, både på og utenfor jobb. Det er derfor viktig for Evidi å fremme disse verdiene for de ansatte. Ved å bygge en slik verdigrunnmur, skapes en flat struktur og en gjenkjennbar kultur på tvers av selskapet.

Hvordan ser dette ut i praksis for Evidi?

I Evidi vil vi ha en arbeidsplass hvor alle ansatte føler de hører til og kan være seg selv. Dette krever at Evidi som selskap legger til rette for eventuelle behov ansatte har for å kunne utføre jobben sin. Samtidig må vi gi flest mulig spillerom på vår sosiale arena.

Kontorene til Evidi skal oppfylle de ansattes behov i arbeidshverdagen. Dette innebærer at kontoret skal være tilrettelagt for de med fysiske utfordringer, både med tanke på tilkomst og tilgang på utstyr. Det skal være minst ett privat rom tilgjengelig, som kan brukes som hvilerom, ammerom, bønnerom eller lignende.

Kontorene til Evidi skal ha synlig visuell støtte for mangfold. I dekoren på kontorene skal forskjellige grupper representeres, både majoriteter og minoriteter, slik at ansatte som føler tilhørighet til disse føler seg sett. Dette kan være veggdekor, bilder, figurer, skilt osv.

Sosiale samlinger skal legge til rette for mangfoldet der det er mulig. Ved en afterwork eller lignende sosiale arrangementer bør man ha alkoholfrie alternativer. Ved samlinger hvor det serveres mat, bør man ta hensyn til individuelle behov, som alternativer for vegetar, allergier og halalkjøtt. Vi ønsker også å markere diverse merkedager, store og små, med innhold som er relevant for disse.

Vi kan alltid bli bedre. Er det noe du som ansatt føler at mangler, eller noe du ønsker deg i forhold til disse punktene, del det med oss.

Hvordan ser dette ut i praksis for den ansatte?

Vi som ansatte har også et felles ansvar for å bidra til en inkluderende kultur i arbeidshverdagen. Dette kan se veldig forskjellig ut i praksis fra person til person. Derfor har vi noen overordnede punkter vi oppfordrer kolleger til å være bevisste på.

Hils på kollegene dine når du eller de kommer på kontoret. Noe så enkelt som å hilse på kolleger når du ser dem kan gjøre dagen bedre for dere begge, og man føler seg sett. Bruk også gjerne litt av tiden på kontoret til å snakke med kolleger, for eksempel ved å spise lunsj sammen eller slå av en prat ved kaffemaskinen.

Er det noen i samtalen som ikke har snakket på en stund? Er det noen som ikke har gitt sin mening, eller har forsøkt å si noe, men ikke blitt hørt? Hjelp dem med å lage plass i samtalen, slik at de kan dele sine meninger og synspunkter.

Del kunnskap og erfaringer som du tror dine kolleger kan dra nytte av. Dette kan være i dagligdagse samtaler med kolleger som kanskje har et problem du kjenner igjen, men også i en organisert samling, som en fagsamling eller presentasjon.

Vær åpen for, og gjerne forespør, tilbakemeldinger, innspill og hjelp. Ingen kan alt, men de fleste har et ønske om å hjelpe sine kolleger å bli bedre, både i fag og mellommenneskelige relasjoner. Vær nysgjerrig og åpen for konstruktive innspill.

Når du føler deg komfortabel med det, del om deg selv som person. Jo flere synspunkter, meninger, kulturer, religioner, aldre og andre variasjoner av mennesker vi får innsikt i, jo mer åpne og mindre fordomsfulle blir vi. Er det en kommende markering som er viktig for deg? Kanskje du har lest en bok eller sett en TV serie nylig som traff deg? Del gjerne, og inviter andre til å ta del i, eller lære mer om, dette med deg.

4. Mangfoldige team og innovasjon

Mangfoldige team skaper morgendagens løsninger

I Evidi skal vi bygge teamene våre med mangfold som en fremtredende faktor. Mangfoldige team bringer med seg ulike perspektiver på problemstillinger. Ved å være bevisste på å benytte oss av mangfoldet i selskapet, vil våre løsninger ha bedre kvalitet og utvikles raskere.

For å legge til rette for å jobbe på denne måten må Evidi ha en delekultur som oppfordrer de ansatte til å komme med innspill til hvilke roller de ønsker å fylle i et team. Her er det spesielt viktig for oss å være bevisst på "usynlig mangfold", som erfaringer, interesser, utdanning og interne verdier. Ved å kartlegge mangfoldet når vi setter sammen et team, vil vi kunne indentifisere hvilke grupper som er representert, og sikre variasjon i teamet.

5. Ledelse

Når man ser hvordan Evidi definerer mangfold og inkludering, så spiller ledelsen en sentral rolle i gjennomføringen. Ledelse i Evidi skal handle om at man tar vare på hverandre og gjør andre gode, og verdiene våre Nysgjerrighet, Tillit og Lagspiller skal skinne gjennom.

Å lede mangfold er en prosess som krever kunnskap og bevissthet. Ledere i Evidi skal være rollemodeller for inkludering, og jobbe med både bevisste og ubevisste holdninger.

6. Psykologisk trygghet

Psykologisk trygghet er et begrep som handler om å gi mennesker trygghet til å tørre å dele. For å tørre å være seg selv full ut er det viktig å skape et miljø og en kultur der det er rom for å være den man er. Dette handler om at man ikke skal møte negativitet eller bli sett ned på når man deler sine innspill, ideer eller stiller spørsmål.

I en kultur med høy grad av psykologisk trygghet vil ansatte dele mer av seg selv. Slik øker mulighetene for å drive innovasjon, og ansatte blir mer motiverte og vil trives bedre, fordi man ikke er redd for å gjøre feil. Innspill og ideer skal leve og florere i Evidi for å få frem mangfoldet av perspektiver. Når vi får frem mangfoldet blir vi en bedre partner for våre kunder, fordi vi evner å se ting fra flere vinkler.

Trygghet på arbeidsplassen bidrar til bedre samarbeid og samspill mellom ansatte. Vi lærer mer fordi vi kan bruke energien på å stille gode spørsmål og være nysgjerrig. I Evidi finnes ikke dumme spørsmål. Vi ser på nysgjerrighet som innledningen til gode diskusjoner og mulighet for forbedringer.

Vårt mål er at du som ansatt i Evidi skal føle at du kan være seg selv og føle deg trygg, både faglig og sosialt, på arbeidsplassen. Neste gang du hører et «dumt spørsmål» gi gjerne ros for å stille spørsmål, og husk å svare med et åpent sinn.

7. Ansattreisen

Rekruttering og ansettelse

Vår rekrutteringsprosess er preget av god planlegging og struktur. Vurderingen i ansettelsesprosesser skal handle om rett kompetanse, personlige egenskaper og holdninger. Vi kvoterer ikke, men velger alltid den best egnede kandidaten for hver rolle, det vil vi aldri gå på kompromiss på. Vi legger vekt på å skape en passende atmosfære, ha en inkluderende selskapsprofil, riktig språk, spennende roller og muligheter, slik at vi får mangfold i søkerbasen. Dette er prosesser som starter lenge før selve rekrutteringen og krever kontinuerlig fokus.

Stillingsannonser er en viktig start for å treffe mulige arbeidstakere. Det er viktig for oss at vi bruker et språk som ikke ekskluderer eventuelle kandidater, men tiltrekker en mangfoldig søkebase. Det er et bredt og sammensatt team som jobber med annonsene, både leder som ansetter, andre ansatte, HR og marked. Vi jobber tverrfaglig for å treffe i ansattaksen, avdelingsbehovet, kulturen og språket.

Vi forbereder oss alltid godt til intervjuene. Det er viktig for oss å skape en myk atmosfære, slik at kandidaten føler h*n kan være seg selv. Slik avdekker vi egnethet til stillingen. Vi skal alltid være nysgjerrig og åpen for ulike mennesker og interesser. Vi gjennomfører alltid bli-kjent møter som første treffpunkt med kandidater. Dette er for å etablere relasjon og redusere stress i videre mer formelle prosess.

I formelle prosesser ønsker vi alltid å avklare om personlige interesser, ambisjoner og engasjement passer med mulighetene i Evidi. Det er viktig for oss at «matchen» skal oppleves riktig begge veier, og vi har alltid åpen dialog om dette under hele prosessen. Begge parter skal velge hverandre. Vi praktiserer også reversed-intervju, der kandidaten får intervju oss tilbake.

Kandidatene får møte ledere og andre nøkkelpersoner i organisasjonen for å få en bedre forståelse av arbeidsmiljøet. Vi går bredt ut for at kandidaten skal få et godt inntrykk av Evidi og har møtt flere fremtidige kollegaer før eventuell oppstart.

Vi baserer ansettelsesbeslutninger på hvem vi mener oppfyller kriteriene best. Kriteriene vi vurderer etter er relasjonskompetanse, fagkompetanse og rollekompetanse. HR og ledere har en sentral rolle i prosessen og er trent i «ubevisst diskriminering» for å hindre at vi ikke tar beslutninger basert på feil vurderinger. Vi legger vekt på god planlegging og tilrettelegging for å utjevne forskjeller og prioritere mangfold. Alle kandidater i prosess med Evidi skal føle seg lyttet til, og gå ut av prosessen med en god opplevelse.

Onboarding

Når vi gir et tilbud og en nyansatt skal starte ønsker vi at vedkommende skal føle seg som en del av Evidi med en gang. Derfor jobber vi strukturert med onboarding.

Den **synlige** onboarding: Vi har etablerte prosesser for å ta imot nyansatte igjennom hele onboardingsløpet, blant annet med mentorordning og kursing. Her vil den nyansatte få all nødvendig informasjon og innføring i Evidi. Onboarding sikrer at alle nyansatte raskest mulig introduseres til relevante ressurser, og får tilgang til og innføring i nødvendige verktøy ved oppstart. Slik tilrettelegger vi for en god start på deres karriere i Evidi.

Den **usynlige** onboarding: Vi i Evidi vil at alle nyansatte fortsetter å føle seg sikre i sitt nye karrierevalg. Alle skal bidra til den usynlige onboarding av nyansatte ved å følge disse prinsippene;

- Som ansatt i Evidi bidrar du til at nyansatte gleder seg til å komme på jobb.
- Som ansatt i Evidi bidrar du til at nyansatte kjenner på faglig og sosial trygghet.
- Som ansatt i Evidi bidrar du til kunnskapsdeling og involvering av nyansatte
- Som ansatt i Evidi er vi nysgjerrige til nyansatte og vi skaper arena for inkludering
- Som ansatt i Evidi hjelper du nyansatte å bli kjent med sine kolleger.

Karriereutvikling

Det er viktig at alle ansatte har like muligheter til å utvikle sin karriere og oppleve forfremmelse, uavhengig av kjønn, alder, etnisitet eller andre faktorer. Som en leder, er det ditt ansvar å sørge for at det er en åpen og rettferdig kultur for karriereutvikling i selskapet.

Mens ledere har en nøkkelrolle i å skape et miljø som fremmer karriereutvikling, bør alle ansatte ha muligheten til å ta på seg mer ansvar hvis de ønsker å utvikle seg videre. Dette kan være i form av å ta på seg nye prosjekter, lære nye ferdigheter eller søke etter forfremmelse.

For å sikre en rettferdig og transparent karriereutvikling i selskapet, bør ansatte informeres om interne stillinger og få muligheten til å søke på stillingen hvis de er interessert. Det er også viktig å involvere ansatte i prosessen for å sikre flest mulig søkere og å finne den best egnede kandidaten.

En annen faktor å være oppmerksom på er ubevisst diskriminering. Vi har alle våre egne fordommer, og dette kan påvirke hvilke beslutninger vi tar når vi vurderer kandidater til en stilling. Som leder, er det viktig å være oppmerksom på dette og jobbe for å sikre en rettferdig vurderingsprosess for alle kandidater. Som ansatt, må man også jobbe for å ikke begrense seg selv. Man bør ikke være redd for å ta på seg nye utfordringer og søke etter mer ansvar og forfremmelse. Det er viktig å ha tro på seg selv og ikke undervurdere egne evner.

Vi jobber strukturert med karriereutvikling og det skal alltid lages en utviklingsplan som leder og ansatt forplikter seg til. Jo mer konkret den utarbeides, jo lettere er det å jobbe mot mål og ha en god og kontinuerlig utvikling i din Evidi-karriere.

Exit og off-boarding

Vi er opptatt av at alle skal ha en god reise og opplevelse med sin karriere i Evidi helt fra første til siste stund. Når en kollega har bestemt seg for å avslutte sitt arbeidsforhold i Evidi så er det veldig viktig for oss at man blir behandlet med respekt. Vi viser respekt og forståelse for avgjørelsen og vi støtter opp med en god off-boarding prosess for å sikre at alle blir godt ivaretatt. Vi heier på alle ansatte videre i sin karriere og vi holder gjerne kontakten med tidligere kolleger.

Vi gjennomfører exit-intervjuer med alle som tar steget ut av Evidi for å sikre at vi er tett involvert i hele ansattreisen, fra start til slutt. Slik blir vi oppmerksomme på eventuelle forbedringsområder. Alle som har vært i Evidi skal gå ut med en god følelse.

8. DEI sjekkliste

Noen enkle tips og råd for å skape den beste arbeidsplassen!

- ✓ Vær omtenkssom og gjør at alle føler seg inkludert og velkommen
- ✓ Si hei i gangene
- ✓ Si ifra når du ser noe som ikke er passende
- ✓ Vær bevisst på om du har noen forutinntattheter og prøv å utfordre dem
- ✓ Ha relevante og gjennomarbeidede kriterier når du evaluerer noen for en stilling
- ✓ Diskuter D&I i teamet ditt og tenk på hvordan man skal implementere prinsippene i deres daglige arbeid
- ✓ Kom med forslag til hvordan vi kan forbedre arbeidet med DEI i Evidi

9. Ressurser og lesing

Vi du lære mer om DEI-relaterte tema?

Forsking:

- [What is diversity, equity, and inclusion \(DE&I\)? | McKinsey](#)
- [2023 DEI initiatives report: Inside the lighthouses | McKinsey](#)
- [How Diverse Leadership Teams Boost Innovation \(bcg.com\)](#)
- [Women @ Work 2023: A Global Outlook \(deloitte.com\)](#)

Artikler:

- [How Diversity Can Drive Innovation \(hbr.org\)](#)
- [– Det er altfor lite mangfold i teknologibransjen – Dagsavisen](#)

Podcast:

- [Banebrytere – Claudia Antwi-Adjei Hedegaard](#)

Youtube:

- [What does my headscarf mean to you? | Yassmin Abdel-Magied - YouTube](#)
- [How to get serious about diversity and inclusion in the workplace | Janet Stovall | TED - YouTube](#)

Initiativer:

- [ODA-Nettverk \(odanettverk.no\)](#)
- [SHE Community – Social Human Equity](#)