

RETNINGSLINJER MANGFOLD & INKLUDERING

1. INTRODUKSJON

Disse retningslinjene omfatter alle medarbeidere og gjelder for alle virksomheter og avdelinger tilknyttet Nimbusgruppen (heretter kalt «Nimbus»), inkludert datterselskap og eventuelt samarbeidende virksomheter som enten er innleid i eller opptrer som Nimbus.

Retningslinjene fastsetter de viktigste prinsippene for ivaretagelse av mangfold og inkludering på arbeidsplassen, og skal fungere som en veileder for hvordan vi opptrer og handler i det daglige arbeidet.

Det overordnede ansvaret for at retningslinjene blir implementert i Nimbus ligger hos CEO i samarbeid med Direktør for HR & Administrasjon. Den enkelte avdelingsleder har ansvaret for at retningslinjene etterleves i de respektive avdelingene. Arbeidsgruppa for mangfold og inkludering skal årlig gjennomføre en evaluering av inkluderingsarbeidet i organisasjonen og fremme nye relevante tiltak for å oppnå organisasjonens målsetninger på området.

Hver enkelt medarbeider i Nimbus har ansvar for å rapportere forhold som kan være i konflikt med retningslinjene. Slike forhold kan meldes anonymt i Nimbusgruppens varslingskanal: <https://www.netigate.se/a/s.aspx?s=1143882X379979615X24282>

Nimbus har nulltoleranse for diskriminering og vil slå hardt ned på eventuelle tilfeller.

Retningslinjene er utarbeidet av arbeidsgruppa for mangfold & inkludering. Henvendelser angående retningslinjene kan rettes til arbeidsgruppa på compliance@nimbus.no.

2. DEFINISJONER

Mangfold:

I Nimbus definerer vi mangfold som «noe av alt». Mangfold innebærer at vi skal ha et variert innslag av personer med ulike bakgrunner, erfaringer, levemåter og verdier. Menneskelige forskjeller som f.eks. alder, kultur, kjønn, etnisitet, interesser, familieforhold, seksuell legning, utdanning, verdier og livserfaring gir oss et bredere perspektiv, ulike innfallsvinkler og økt forståelse for våre samarbeidspartnere og våre kunders behov.

Inkludering:

I Nimbus definerer vi inkludering som at «alle skal kunne være seg selv og ha med sin egen bagasje». Vi deler inkludering i Nimbus inn i to nivåer;

- Inkludering på personnivå; omhandler alle medarbeidere
- Inkludering på gruppenivå; omhandler alle teams, avdelinger og arbeidsgrupper internt

Inkludering betyr hos oss at alle skal ha muligheten til å delta, bidra, fremme forslag og lykkes uavhengig av personlig bakgrunn eller rolle i organisasjonen. Samtidig skal alle teams, avdelinger og arbeidsgrupper inkluderes i forretningen, og vi skal søke å samles som én gruppe og gi hverandre innsyn i og forståelse for ulike sider ved virksomheten.

3. REKRUTTERING

Nimbus arbeider for å oppnå en inkluderende arbeidskultur og er bevisst på at mangfold bidrar til å skape dette. Ansatte skal derfor rekrutteres utelukkende ut fra sine kvalifikasjoner eller egnethet for arbeidet, uten hensyn til etnisitet, kjønn, alder, seksuell legning, familieforhold, verdier, kultur eller helsetilstand som ikke er til hinder for arbeidsoppgavene. Vi arbeider målrettet for en jevnere kjønnsfordeling i virksomheten og søker aktivt tiltak som fremmer dette gjennom rekrutteringsarbeidet i organisasjonen. På ledernivå har vi et uttalt mål om en kjønnsfordeling på 40-60%.

Alle som søker jobb i Nimbus skal behandles med gjensidig respekt uavhengig av bakgrunn, og ønskede kvalifikasjoner i stillingsannonser skal ikke utelukke eller diskriminere noen basert på personlige forhold. Tekst i stillingsannonser og andre kanaler for rekruttering skal fokusere på faglige kvalifikasjoner og egnethet for arbeidet som skal utføres.

4. KOMMUNIKASJON

Alle medarbeidere i Nimbus skal behandles med gjensidig respekt og inkluderes på lik linje uavhengig av personlig bakgrunn eller rolle i organisasjonen. Et inkluderende språk er en forutsetning for å ivareta mangfoldet i organisasjonen, og det forventes at alle medarbeidere og andre knyttet til organisasjonen ikke benytter diskriminerende eller nedlatende ord og uttrykk når man snakker med eller om sine medarbeidere, kunder eller samarbeidspartnere.

Internkommunikasjon mellom ulike teams, avdelinger og grupper innad i organisasjonen skal være åpen og inkluderende, og de ulike forretningsområdene skal opprettholde god dialog med hverandre for å sikre inkludering på tvers i organisasjonen.

Ekstern kommunikasjon til samarbeidspartnere, kunder og andre interessenter skal på samme måte være åpen og inkluderende, og Nimbus skal tydelig kommunisere sine verdier til det offentlige. Nimbus skal hvert år aktivt delta i aktiviteter eller fremme budskap som støtter opp om mangfold og inkludering i samfunnet.