

# Policy for mangfold og likestilling

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

## 1 Generelt

Tribia har utarbeidet en del sentrale personalpolitiske og administrative retningslinjer som gjelder mellom den ansatte og selskapet. Disse er å betrakte som et supplement til lovgivning, ansettelsesavtale og arbeidsreglement. En del av disse finner du i personalhåndboken. Denne policy'en gjelder for mangfold og likestilling, og beskriver hvordan vi jobber i Tribia for å fremme mangfold og likestilling i selskapet.

HR er ansvarlig for innhold og utgivelse. Retningslinjene gjelder for alle ansatte i selskapet til enhver tid.

I Tribia har vi en tillitsbasert bedriftskultur og et fellesskap der vi heier på hverandre, deler kunnskap, bygger relasjoner og har det moro sammen. Vi bruker mye humor i hverdagen, har god takhøyde og deler på tvers av avdelinger. Verdien våre er ekte, smidig og engasjert og sier noe om hvordan vi skal være overfor hverandre, mot kunder og samarbeidspartnere.

Likestilling innebærer likeverd, like rettigheter og like muligheter. Dette er elementære rettigheter for alle mennesker. Begrepet favner altså mer enn bare kjønnslikestilling som det tradisjonelt har blitt brukt som.

Likestilling er en grunnverdi i samfunnet vårt og en menneskerett. Tribia ønsker å gjenspeile de verdier som samfunnet bygger på og møte de krav som følger av dette. Tribia skal gi alle likeverdige muligheter og like tilfeller skal behandles likt.

Begrepet mangfold brukes ofte når det snakkes om flerkultur, hudfarge eller etnisitet. Mangfold handler imidlertid ikke om én bestemt forskjell, men om sammensetningen av mange ulike forskjeller og det behøver ikke å ha noe med etnisitet eller hudfarge gjøre.

Aktivt mangfoldsarbeid gir oss et konkurransedyktig arbeidsmiljø og en attraktiv arbeidsplass da vi kan rekruttere de beste medarbeiderne, anvende/utnytte ansattes kompetanse, fremme likestilling, hindre diskriminering og ta et aktivt og bevisst samfunnsansvar.

Tribia skal arbeide bevisst og målrettet for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

Lovverket regulerer hva som er tillatt og ikke tillatt innenfor diskriminering, nedenfor følger en spesifisering på dette.

### **Ikke tillatt**

#### Direkte diskriminering

Direkte diskriminering er en handling eller unnlattelse der formålet eller virkningen er at noen på grunn av kjønn, etnisitet, nedsatt funksjonsevne mv. blir behandlet dårligere enn andre ville blitt behandlet i en tilsvarende situasjon.

#### Indirekte diskriminering

Med indirekte diskriminering menes enhver tilsynelatende nøytral handling som faktisk virker slik at en person, på grunn av kjønn, etnisitet, alder, funksjonsevne, mv. stilles dårligere enn andre. Trakassering Med trakassering menes handlinger, unnlattelser eller ytringer som virker eller har til formål å virke krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende eller ydmykende. Forbudet rammer både bevisst og ubevisst trakassering.

### **Tillatt**

#### Positiv særbehandling

Det er tillatt å behandle personer ulikt dersom det fremmer likestilling og/eller motvirker diskriminering, for eksempel ved å særbehandle underrepresenterte grupper ved ansettelse. Tiltak som virksomheter iverksetter for å fremme likestilling og motvirke diskriminering, regnes som positiv særbehandling.

#### Forskjellsbehandling

Forskjellsbehandling er ikke alltid diskriminering. I noen tilfeller vil forskjellsbehandling være nødvendig for å oppnå et saklig formål. Et saklig formål kan for eksempel være sikkerhet, helse eller tilrettelegging. Hvis forskjellsbehandlingen i tillegg ikke oppfattes som et altfor alvorlig inngrep overfor den som forskjellsbehandles kan den være lovlig.

## **2 Rekruttering**

I Tribia har vi en god rekrutteringsprosess som skal hindre diskriminering og fremme likestilling. IT bransjen er en mannsdominert bransje, derfor utøver vi positiv særbehandling når vi rekrutterer ansatte inn i selskapet. Vi oppfordrer kvinner til å søke og vi er tydelige overfor rekrutteringsselskapet vi bruker om at vi gjerne vil ha flere kvinner rekruttert inn i selskapet.

Alle som rekrutterer i Tribia, gjennomgår en presentasjon der man går gjennom hva som er lov og ikke lov å spørre om i et intervju m.t.p. diskriminering. Vi har også laget stillingsannonser der bruk av ord og språk har vært bevisst for å tiltrekke oss kvinnelige

søkere. Alle kandidater som er i prosess, får de samme spørsmålene slik at vi lettere kan sammenligne svarene og finne den rette kandidaten basert på svarene og ikke andre faktorer som kan bidra til at kandidater diskrimineres.

Tribia har vært bevisst sitt samfunnsansvar ift å rekruttere personer for å fremme mangfold og hindre diskriminering.

### **3 Lønns- og arbeidsvilkår**

#### **3.1 Lønn**

Tribia skal kontinuerlig jobbe for å fremme like lønns- og arbeidsvilkår for alle sine ansatte. Det skiller ikke på arbeidsvilkår blant våre ansatte, alle ansatte får samme vilkår.

#### **3.2 Heltid/deltid**

I Tribia har vi i utgangspunktet ingen midlertidige- eller deltidsstillinger, hvis ikke ansatte selv ønsker å gå ned i stillingsprosent i perioder basert på f.eks. familieforhold. Da prøver vi å møte ønskene på best mulig måte slik at vi sammen blir enige om en stillingsbrøk.

#### **3.3 Permisjon**

Det er ansatte selv som bestemmer hvilke typer fordeling de vil ha når det gjelder foreldrepermisjon, vi forholder oss til det den ansatte bestemmer og i henhold til lovverket. Tribia som arbeidsgiver skal alltid forsøke å komme den ansatte i møte på ønsker vedrørende foreldrepermisjon.

#### **3.4 Pensjon**

Pensjonsordningen vår er meget god, den ligger godt over lovens minstekrav.

#### **3.5 Forsikringer**

Tribia har tegnet helseforsikring som gjelder alle ansatte der de kan få behandling raskere enn det offentlige helsevesen tilbyr, samt behandling av blant annet psykolog og kiropraktor/fysioterapeut m.m.

#### **3.6 Kontorlokaler**

Kontorlokalene våre er ikke til hinder for at personer med funksjonsnedsettelse kan jobbe her, lokalet er universelt utformet.

#### **4 Forfremmelse**

Forfremmelse skal gå til den som fortjener det mest, denne prosessen skal ikke være vilkårlig og det skal være klart for alle, også de som ikke er en del av prosessen om hvorfor vedkommende er forfremmet fremfor evt. andre.

Alle ansatte får lik mulighet til å utvikle seg. Alle avdelinger gjennomfører prosess i forhold til kartlegging og fastsetting av kompetansehevende tiltak hvert år. På denne måten får alle ansatte ta del i og eierskap til hva som behøves av kompetansehevende tiltak i selskapet.

#### **5 Utvikling/opplæring**

Når det gjelder utvikling og opplæring så er denne tilpasset den ansattes kompetanse når denne starter i selskapet. Det blir laget en grundig onboarding og opplæringsplan som skal gjøre den ansatte best mulig forberedt på både rolle, kultur og arbeidsoppgaver.

#### **6 Tilrettelegging, kombinasjon av arbeid og familieliv**

Vi er opptatt av balanse mellom privat- og arbeidsliv slik at ansatte kan tilpasse jobben ettersom hvilke faser de er i privat. Vi har tilrettelagt for hjemmekontor, fleksibel arbeidstid, velferdspolisjoner etc. I spesielle faser i livet som ansatte opplever som vanskelige, legger vi til rette for økt fleksibilitet avhengig av hva den ansatte har behov for.