



RETNINGSLINJER FOR MANGFOLD, LIKEVERD, INKLUDERING OG TILHØRIGHET

Ikrafttredelsesdato: 11. januar 2023
Gjeldende: Internasjonal

Erstatter forrige versjon: 2022

INNHold

Formål	1
Visjon.....	1
Verdierklæringer.....	2
DEIB-programstruktur	2
Ressursgrupper for ansatte (ERG).....	3
Forpliktelse og ansvarlighet	3
Ansvarsfraskrivelse	4

Formål

Enhetene som utgjør Sirva (samlet kalt «Sirva» eller «selskapet») er forpliktet til å skape og bevare en kultur som bygger på mangfold, likeverd, inkludering og tilhørighet (DEIB). Hos SIRVA er vi opptatt av å skape en arbeidsplass som gjenspeiler mangfoldet i de internasjonale organisasjonene vi jobber med. Vi vet at en inkluderende og engasjerende bedriftskultur gir kompetente ansatte som gjenspeiler et bredt spekter av fremgangsmåter og perspektiver. Disse perspektivene fører til nye ideer. Nye ideer fører til innovasjon og ekspertise. Tilnærmingen vår til mangfold, likeverd, tilhørighet og inkludering styres av en forpliktelse til disse verdiene og en tro på at mangfold gjør selskapet sterkere.

Vi ønsker at Sirvas arbeidsstyrke skal ha ulik alder, hudfarge, etnisitet, familie- eller sivilstatus, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, språk, nasjonal opprinnelse, nedsatt fysisk funksjonsevne, nedsatt mental funksjonsevne, politisk tilhørighet, religion, seksuell legning, sosioøkonomisk status, veteranstatus og andre egenskaper. Disse egenskapene omfatter og definerer de mange elementene innenfor mangfold.

Vi ønsker at Sirvas arbeidskraft skal være inkluderende og sammensveiset, noe vi oppnår ved å verdsette hverandre og være delaktige som de menneskene vi er.

Likeverd er erkjennelsen av at de mangefasetterte egenskapene våre betyr at vi har unike behov, ferdigheter og erfaring. Vi jobber aktivt for å sikre at programmer og praksis skal være rettferdige, og at alle ansatte har mulighet til å lære, utvikle og engasjere seg.

Visjon

Å bli anerkjent i mobilitetsbransjen som en kultur med fokus på DEIB, der ansatte fullt og helt kan være seg selv.

Verdierklæringer

DEIB hos Sirva er bygget på følgende seks verdierklæringer:

Analyse og ansvarlighet	Forpliktelsen til å fremme DEIB i selskapet gjelder for alle nivåer. Både ledelsen og ansatte holder hverandre ansvarlige og anerkjenner at alle har ansvar for å utvikle og oppnå DEIBS mål og milepæler.
Intern kultur	Sirva opprettholder en kultur med respektfull åpenhet og tilbakemeldinger der relasjoner verdsettes, og mennesker med ulike perspektiver ansettes og verdsettes i hele selskapet.
Forvaltning av arbeidere	Selskapets retningslinjer og praksis for rekruttering, bevaring og forfremmelse er basert på likeverd. Arbeiderne våre gjenspeiler mangfoldet i arbeidsmarkedet på alle nivåer i selskapet.
Merkevare, tjenester og salg	Selskapet drives i et inkluderende miljø som øker salg, fører til innovasjon og gir fremragende klient-/kundeservice ved å utnytte den vidstrakte kreativiteten, de unike perspektivene og tilknytningen som kommer gjennom mangfold.
Sosialt ansvar	Selskapet støtter og investerer i fremmede tiltak av DEIB både internt og eksternt gjennom samarbeid med partnere som hjelper grupper som hittil har vært oversett med å gå foran i kampen for endring og likeverd.
Mangefasettete leverandører	Selskapet hyrer en mangefasettert gruppe leverandører, anerkjenner verdien av disse partnerskapene og påvirker leverandørbransjen.

DEIB-programstruktur

Selskapets DEIB koordineres gjennom I.D.E.A-komiteen (som står for «Inclusion Diversity and Equity Alliance»). I.D.E.A-komiteens oppgave er å tilveiebringe veloverveid, autentisk lederskap i arbeidet med å fremme en organisasjonskultur som tiltrekker seg de beste arbeidstakerne, verdsetter mangfoldet av livserfaringer og perspektiver samt oppfordrer til innovasjon for å oppfylle selskapets visjon.

I.D.E.A.-komiteen bruker tilgjengelig forskning og data om effektiv praksis for mangfold og inkludering til å fokusere på følgende mål:

- Å skape et arbeidsmiljø som bygger på aksept gjennom respektfull kommunikasjon, støttende relasjoner og samarbeid mellom ansatte, klienter, kunder og leverandører.
- Skape muligheter til å utforske potensielle underliggende, ubestridte antagelser som hindrer inkludering, forbedre de ansattes trivsel ytterligere ved å ta tak i potensielle ulikheter i både våre egne retningslinjer, systemer, programmer og tjenester, og de som finnes i gruppene med mennesker vi jobber med internasjonalt.

- Sikre lik tilgang til muligheter for faglig vekst og fremgang blant medarbeiderne våre, og vise at vi forplikter oss til å bruke et bredt spekter av ulike leverandører.
- Utvikle kulturell kompetanse og være responsive, som organisasjon, for å maksimere effektiviteten i engasjementet vårt i møte med kunder, leverandører og partnere, med hensyn til og respekt for deres unike perspektiver, erfaringer og behov.

DEIB-målene våre, og fremdriften for å oppnå dem, blir vurdert på årlig basis for å sikre samsvar med Sirvas strategiske forretningsmål.

Ressursgrupper for ansatte (ERG)

ERG-er er medarbeiderstyrte frivillighetsgrupper som tilbyr muligheter til å knytte kontakter internt for å danne en mangefasettert medarbeidergruppe, gi rom for nye ideer og løsninger samt skape muligheter for å få veiledning fra mentorer og karriereutvikling.

Det finnes for øyeblikket fire ERG-er hos Sirva:

- DEN – Diverse Employee Network (Nettverk for ansatte med minoritetsbakgrunn)
- SOL (Sirva out Loud – LHBTQIA+-grupper og allierte)
- Veteraner
- Kvinner på arbeidsplassen

Ansatte som blir med i ERG-er:

- fungerer som forkjempere, støtter Sirvas mangfolds- og inkluderingsprogrammer og bidrar til å finne måter organisasjonen kan bli mer inkluderende på.
- støtter selskapets beste fremgangsmåter i hele organisasjonen og kommuniserer dem så bredt som mulig slik at andre også kan bruke dem.

ERG-aktiviteter inkluderer muligheter til å:

- representere selskapet på arrangementer i lokalsamfunnet
- bidra med ulike rekrutteringstiltak
- øke kulturell kompetanse
- knytte flere kontakter gjennom veiledning og rådgivning
- støtte hverandre

Forpliktelse og ansvarlighet

Selskapet forplikter seg til kontinuerlig gjennomgang og revisjon av programmer og retningslinjer i henhold til prinsippene for DEIB. Vi rapporterer om Sirvas DEIB-statistikker på årlig basis, slik at vi kan måle resultatene fra innsatsen og iverksette tiltak der det er nødvendig. Sirva utvikler og engasjerer ledere for å aktivt fremme inkludering og skape forandringer. Videre gjenspeiler DEIBs verdierklæringer den felles forpliktelsen vår til å styrke en kultur som bygger på tilhørighet, autentisitet og respekt.

I Sirva er DEIB et partnerskap. Sirvas lederteam sikrer at vi kontinuerlig tar hensyn til programmet og oppnår endring. Ledere er ansvarlige for å skape og opprettholde et inkluderende arbeidsmiljø for teammedlemmer. I.D.E.A-komiteen er ansvarlig for opplæring, måling og tiltak. Samlet sett er Sirvas ansatte ansvarlige for å behandle kolleger, kunder, klienter og leverandører med verdighet og respekt, til enhver tid, og for å utvide kunnskapen sin gjennom opplæring og diskusjoner.

Som ansatte i Sirva:

- utviser vi en atferd som gjenspeiler inkludering og likeverd i arbeidet vi gjør, på tilstelninger i forbindelse med arbeid på eller utenfor arbeidsstedet og på alle andre arrangementer selskapet deltar på eller sponser.
- deltar vi i og fullfører opplæring om bevissthet i forbindelse med mangfold og andre opplæringsprogrammer for å kontinuerlig utvide kunnskapen vår.

Ansvarsfraskrivelse

Dette dokumentet inneholder konfidensiell informasjon og er patentbeskyttet for enhetene som utgjør Sirva. Dette dokumentet skal kun brukes internt, og skal ikke brukes, reproduseres eller distribueres eksternt uten tillatelse. Selskapet forbeholder seg retten til å modifisere, endre, justere, oppheve eller kansellere enhver bestemmelse i disse retningslinjene, når som helst og etter eget skjønn.