

# Mångfalds-, jämlikhets- och inkluderingspolicy

## **SAMMANFATTNING**

Denna policy beskriver ramverket för hur vi arbetar med mångfald, jämlikhet och inkludering och ska följas av alla anställda och partners som jobbar och verkar inom Knowit-koncernen.

# Syfte och mål

Syftet med Knowits arbete med mångfald, jämlikhet och inkludering är att främja fler perspektiv och utveckla en kultur där alla, oavsett vilken grupp de identifierar sig med, känner sig välkomna, trivs och kan utvecklas i linje med sina karriärmål. Mångfalds- och inkluderingsarbetet stödjer Knowits kontinuerliga utveckling mot bolagets vision om att skapa ett humant och hållbart samhälle. Denna policy, tillsammans med relaterade riktlinjer och instruktioner, ska följas av alla anställda och partners inom Knowit-koncernen.

Knowit åtar sig att arbeta systematiskt och proaktivt för att förbättra arbetsmiljön, främja jämlikhet och mångfald samt skydda anställda och intressenter från potentiella risker. Vi strävar efter att säkerställa att ingen diskrimineras på grund av kön, ålder, etnicitet, religion, sexuell läggning, funktionsvariation eller någon annan grund. Vi följer tillämpliga lagar, regelverk och avtalskrav på de marknader där vi är verksamma.

Knowits övergripande mål för mångfald, jämlikhet och inkludering är:

- Knowit ska vara en jämställd arbetsplats med en jämn könsfördelning (40–60 procent över tid) bland chefer på alla nivåer.
- Knowit ska vara en inkluderande arbetsplats och alla anställda inom Knowit, oavsett vilken grupp de identifierar sig med, ska känna sig inkluderade och att de har lika möjligheter. Vi följer utvecklingen genom Knowits DE&I-index, som ska ligga över 85 ([\\*Länk](#) till mer information om Knowits DE&I-index)

## Betydelsen av mångfald, jämlikhet och inkludering

På Knowit är vi övertygade om att olika erfarenheter och perspektiv bidrar till en välkomnande arbetsmiljö, en bredare förståelse för våra kunders behov och ett mer humant och hållbart samhälle. En jämlik och inkluderande arbetsplats som värdesätter mångfald är också mer kreativ, effektiv och innovativ. Vår definition av mångfald inkluderar alla synliga och osynliga skillnader som gör oss unika. Detta inkluderar ålder, kön, könsöverskridande eller icke-binära könsidentiteter, etnisk bakgrund, religion eller annan tro, sexuell läggning, funktionsnedsättning och olika sätt att tänka och bete sig.

Knowit hanterar och arbetar för att eliminera strukturella och kulturella hinder för jämlikhet, rättvisa och mångfald. Vi strävar efter att skapa en inkluderande miljö där alla kan växa och bidra med sin fulla potential. Vår ambition är att alla ledare och anställda inom Knowit ska ha rätt verktyg och stöd för att agera på ett jämlikt och inkluderande sätt i sitt vardagliga arbete. Vi vet att en inkluderande kultur är väsentlig för vår vision om ett humant och hållbart samhälle.

Därför arbetar Knowit aktivt för att säkerställa att:

- Alla anställda och ledare är medvetna om de strukturer i samhället som tenderar att begränsa medarbetares möjligheter och arbetar aktivt för att uppnå en inkluderande kultur. För att säkerställa detta, tillhandahålls utbildning regelbundet inom detta område.
- En jämn könsfördelning uppnås i vår verksamhet. Vi arbetar för att se till att alla lediga tjänster tillgängliggörs och attraherar kandidater oavsett vilken grupp de identifierar sig med eller vilka synliga eller osynliga skillnader de har.
- Tjänster tillsätts främst baserat på kompetens och en medvetenhet om de strukturer i samhället som tenderar att diskriminera vissa individer. Vi stödjer regelbundet rekryterande chefer i hur de kan minska risken för omedvetna fördomar och har implementerat utbildning och rekommendationer om hur vår rekrytering bör genomföras för att vara inkluderande.
- Alla anställda erhåller lika lön och villkor för motsvarande prestation i liknande roller med jämförbar svårighetsgrad. Vi analyserar årligen lönekartläggningar för att identifiera, åtgärda och förebygga orättvisa löneskillnader mellan kvinnor och män.
- Alla anställda kan kombinera arbete och föräldraskap. Detta innebär att vi underlättar för föräldrar genom att till exempel erbjuda dem flexibla arbetstider. Varken anställda eller arbetssökande får diskrimineras på grund av föräldraledighet.
- Alla anställda oavsett kön, könsöverskridande eller icke-binär identitet, etnisk bakgrund, religion eller annan tro, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ges lika möjligheter och villkor.

- Knowit arbetar aktivt för att tillgodose anställda med funktionsnedsättning genom att säkerställa tillgängliga arbetsplatser och tillhandahålla nödvändigt stöd och anpassningar.
- Sexuella trakasserier och diskriminering motverkas aktivt i enlighet med vår nolltolerans. Alla fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen som kommer till arbetsgivarens kännedom utreds. Knowit har en handlingsplan och processer för hantering av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. Vidare har Knowit utbildade kontaktpersoner som kan stödja både den drabbade personen och de ansvariga cheferna.
- Eventuella brister i vår organisationskultur identifieras i ett tidigt skede genom uppföljning av statistik, data och medarbetarenkäter. Detta är en viktig del av vår ambition om en inkluderande kultur och för att minimera skillnader mellan olika Knowit-bolag.

Varje chef ansvarar för att se till att denna policy efterlevs genom att distribuera information, göra nödvändiga ändringar och regelbundet genomföra uppföljningar. Denna policy gäller för alla Knowit-bolag och ska göras tillgänglig för alla anställda.

## Övervakning och granskning

Efterlevnaden av denna policy ska kontinuerligt följas upp. Policyn ska granskas minst årligen i samband med ledningens genomgång av affärsledningssystemet. Ytterligare granskningar bör ske när Knowit genomför verksamhets- eller affärsförändringar som kan påverka denna policy avsevärt. Dessa granskningar ansvarar chefen för People & Culture för.