

NOTAT

FRI|YP – input til EDI-strategi

Til: FRI's Forum for diversitet og ligestilling samt FRI's Bestyrelse

Fra: YP|Advisory Board

Notatet opsummerer de vigtigste pointer fra FRI|YP's workshop den 2. marts 2023 vedrørende ligestilling, diversitet og inklusion. Workshopen har fastlagt, hvad unge rådgivere ser som de væsentligste faktorer i en ligestillings-, diversitets- og inklusionsstrategi (EDI-strategi) for FRI-virksomheder.

Er der behov for en EDI-strategi?

Branchens unge medarbejdere understreger et behov for, at medlemsvirksomhederne arbejder aktivt med en EDI-strategi, grundet de mange problematikker, der er synliggjort i særligt de seneste par år. En EDI-strategi anses som værende mest effektiv, hvis den er designet til at gribe ind i alle lag i virksomhedens arbejde. Således skal en EDI-strategi udarbejdes som et organisationsprojekt - og ikke et HR-projekt.

YP|AB anbefaler, at medlemsvirksomheder har fokus på fire faktorer i udarbejdelsen af en EDI-strategi:

1. Fokus på transparens i rekrutteringsprocessen, ved forfremmelser og løn, samt indførsel af anonymiserede ansøgninger og CV
2. Etablering af et mere ligeligt og fleksibelt barselsforløb, der skaber bedre vilkår og er tilrettelagt den enkelte medarbejder
3. Synliggørelse og fokus på rollemodeller, samt sammensætning af teams ud fra personlighedstyper og medarbejders forskellige baggrunde
4. Fokus på fysiske rammer, der tager hensyn til medarbejders særlige behov

Overordnet set fremhæves transparens som en væsentlig faktor i en EDI-strategi, der skal spille ind i både ligestilling, diversitet og inklusion. Særligt efterspørges der transparens i forbindelse med rekruttering, løn og forfremmelser. Derudover anbefales det at anonymisere ansøgninger samt CV for at imødegå blinde vinkler.

I forhold til **ligestilling** står lige og bedre vilkår i forbindelse med barsel centralt. I denne sammenhæng efterspørges tiltag som fuld løn under barsel og forældreorlov, samt fuld optjening af anciennitet under barsel. Derudover efterspørges fleksibilitet i barselsforløb. Her lægges særligt vægt på muligheden for et individuelt tilrettelagt barselsforløb med respekt for den enkeltes ønsker og behov. Det anbefales at have en åben dialog mellem leder og den ansatte, hvor den kommende barslende for eksempel kan ytre eventuelle ønsker om fortsat at være tilknyttet arbejdspladsen under barsel.

I forhold til **diversitet** understreges vigtigheden i at skabe og synliggøre rollemodeller på alle niveauer i virksomheden, der skal sikre repræsentation af ansatte med forskellige baggrunde og personlighedstyper. Her er det centralt at fremhæve forskellige profiler blandt virksomhedens ansatte, så ansatte kan føle sig repræsenteret, men også skabe et rum for, at der er plads til forskelligheder i alle virksomhedens lag. Der anbefales endvidere, at teams, hvis muligt, fastsættes efter repræsentation af forskellige personlighedstyper og ansatte med forskellige baggrunde for at sikre et mangfoldigt hold.

I forhold til **inklusion** anbefales medlemsvirksomhederne at fokusere på arbejdspladsens fysiske rammer, for at skabe en mere rummelig arbejdsplads. Det anbefales, at virksomhederne indfører tiltag som engelskoversatte hjemmesider, tilrettelægger bedre forhold for handicappede og giver mulighed for alternative kostvalg, som for eksempel vegansk. Særligt i forhold til kultur og religion bør der fokuseres på tiltag som silent rooms med mulighed for at bede, kosttilrettelagt religion samt mulighed for fridage i forbindelse med helligdage. Tiltagene skal medvirke til, at ansatte med forskellige baggrunde vil kunne se sig selv i virksomheden samt i sidste ende bidrage til et forbedret psykisk arbejdsmiljø.