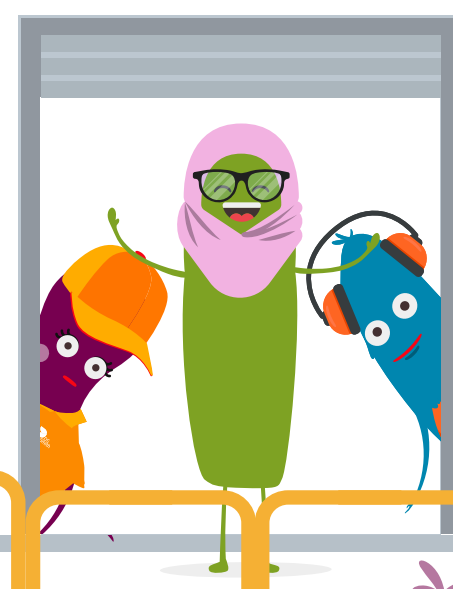
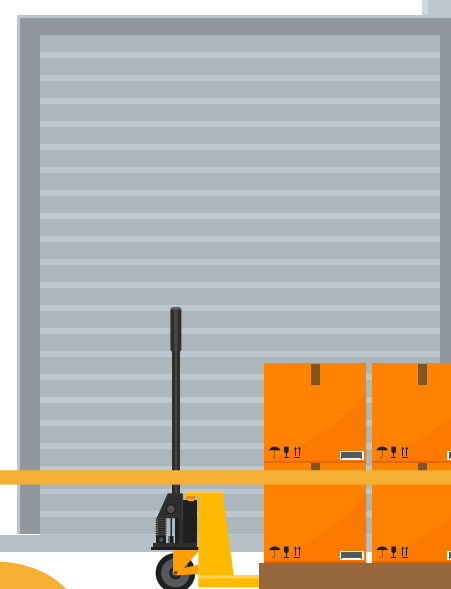
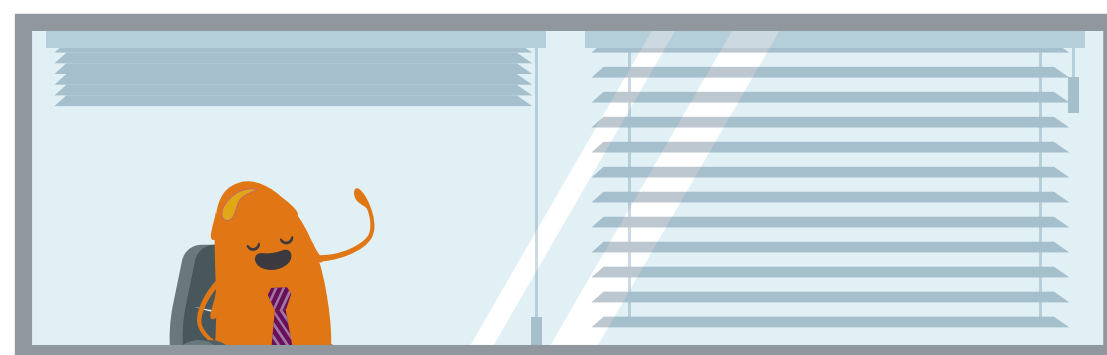


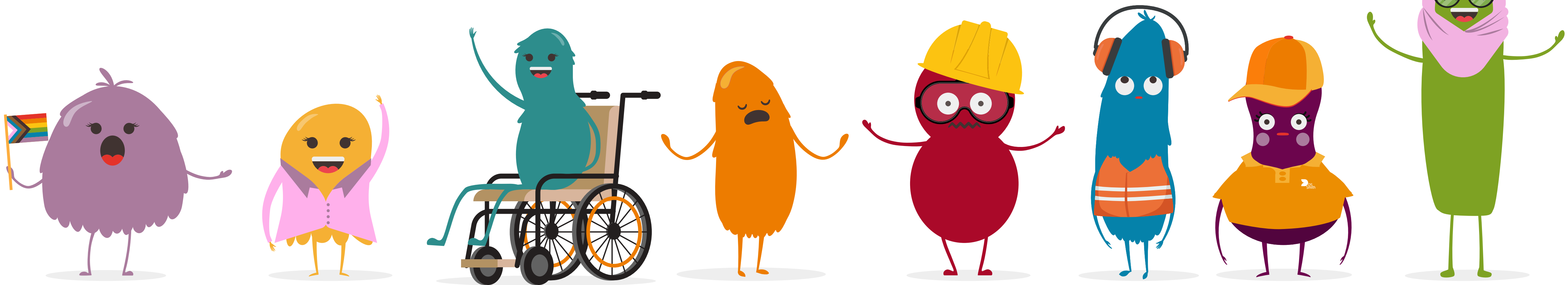


Chefens guide till mångfald, rättvisa och inkludering



Innehåll

- 01 Vad innehåller den här guiden?
- 02 Ordlista av termer om mångfald, rättvisa och inkludering
- 03 DEI inom DS Smith
- 04 Inkluderande språk
- 05 Hantering av inkluderande
- 06 Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?
- 07 Hur blir jag en inkluderande ledare?
- 08 Hur skapar jag en känsla av tillhörighet i mitt team?
- 09 Hur känner jag igen och hanterar mikroaggressioner?
- 10 Hur kan jag förstå min egen partiskhet?





01

Vad innehåller
den här guiden?

Introduktion

Denna guide har sammanställts för att hjälpa chefer lära sig mer om mångfald, rättvisa och inkludering (DEI, Diversity, Equity and Inclusion) på DS Smith och hur man främjar en kultur med inklusivitet i sina team.

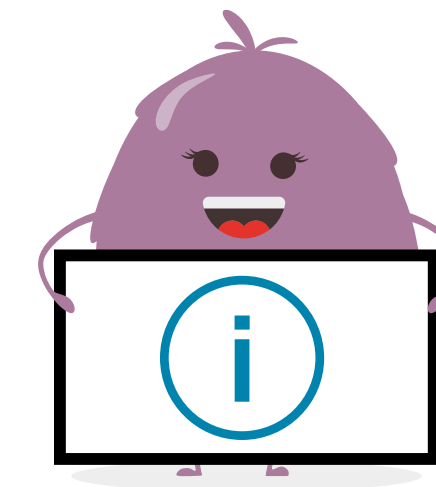
Att vara en inkluderande verksamhetschef är en viktig del av att effektivt leda ditt team i enlighet med DS Smith Management Standards.

Innehållet i denna guide har utvecklats efter återkoppling från att ha lyssnat på sessioner med chefer och tar upp ämnen som chefer önskade lära sig mer om.

Denna guide inkluderar

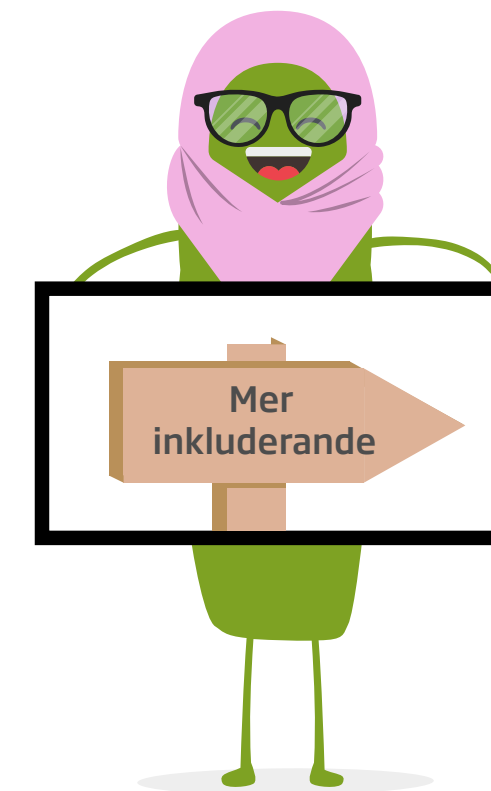


En ordlista med vanliga DEI-termer



Information för att hjälpa chefer leda på ett mer inkluderande sätt

Information om DEI på DS Smith



Vägledning i språk





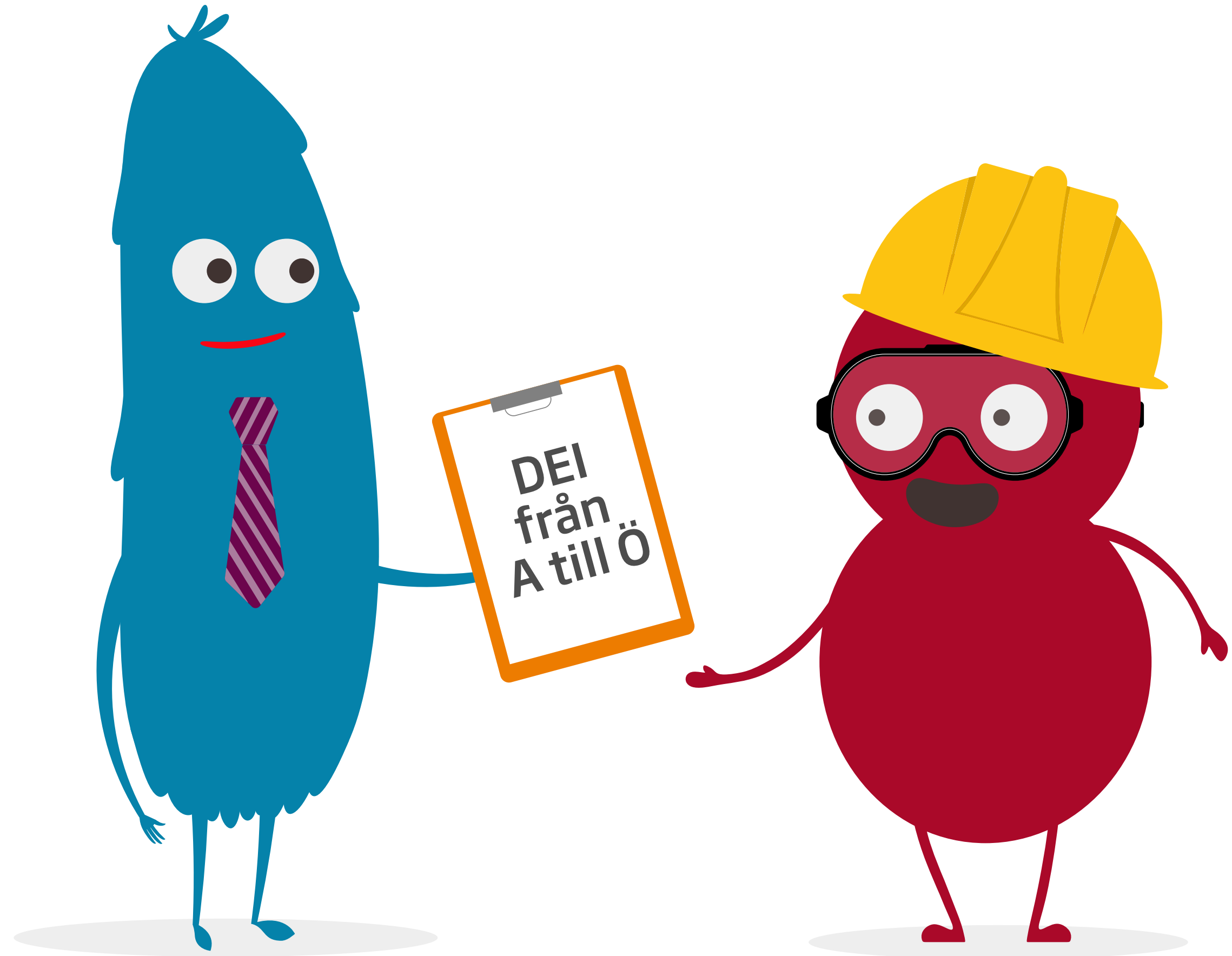
02

Ordlista av termer
om mångfald,
rättvisa och
inkludering

Ordlista

Vi har sammanställt en ordlista med termer och språk som ofta används när mångfald, jämlikhet och inkludering diskuteras.

Det bör noteras att ordens meningen kan ändras och utvecklas över tid.



Ordlista

Aktiva nätverk

Frivilliga, kollegialt ledda grupper som bildas kring ett gemensamt intresse, en gemensam identitet eller informell tillhörighet. Aktiva nätverk kan ha många olika roller beroende på organisationen, inklusive:

- Ger en känsla av fokus på och support inom en organisation
- Engagera underrepresenterade röster så de blir hörda
- Agera som en länk till externa samhällen
- Stödja karriärutveckling för minoritetstalanger
- Ge medlemmarna möjlighet att få tillgång till ledarskap
- Arbeta med rekrytering för att få del av olika talanger
- Bistå med tillförsel till produkter och tjänster

Kallas ibland Resursgrupp för medarbetare i andra organisationer.

Allierad

En allierad är någon som aktivt främjar kulturen för inkluderande. En allierad, oavsett egen etnisk bakgrund, sexualitet, religion eller förmåga, inser att han eller hon kan och vill göra en samlad ansträngning för att förstå de hinder som marginaliserade grupper möter.

Allians

Personer som stödjer och främjar de underrepresenterade eller marginaliserade grupper, även om de inte är del av den gruppen själva.

Tillhörande

Tillhörande på en arbetsplats hänvisar till de dag-till-dag-erfarenheter som försäkrar personer att dom är inkluderade och accepterad för den de är.

Skillnad mellan jämlikhet och rättvisa

Jämlikhet betyder att alla ska behandlas lika på arbetsplatsen. Rättvisa är att veta att vissa medlemmar i teamet går till arbetet varje dag med olika krav som måste tillhandahållas innan de kan nå lika behandling.

Till exempel, du har anställt en ny medarbetare med nedsatt syn som har begärt ett specialprogram för deras laptop. Jämlikhet innefattar att köpa det programmet till alla vilket skulle vara onödigt eftersom alla varken behöver det eller vill ha det. Om du strävar efter rättvisa skulle du dock köpa programmet till den nya medarbetaren för att försäkra dig om att de har vad de behöver för att kunna göra sitt jobb.

Diskriminering

Orättvis eller fördomsfull behandling av olika kategorier av personer på grund av ras, ålder, könstillhörighet, funktionsnedsättning och andra skyddade egenskaper.

Ordlista

Mångfald

Mångfald är mänskliga egenskapsområden som finns inom organisationen. Detta omfattar, men är inte begränsat till, ras, etnisk bakgrund, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, social klass, fysisk eller mental förmåga, religiösa eller etiska värderingar, nationellt ursprung och politisk övertygelse. Det inkluderar också oliktankande och neurologiskt mångfald.

Resursgrupp för medarbetare (ERG)

Resursgrupp för medarbetare (ERG, Employee Resource Groups) är frivilliga, medarbetarledda grupper med syfte att främja en mångfaldig, inkluderande arbetsplats. Vårt namn för ERG:er i DS Smith är Aktiva nätverk. Andra namn som används på andra håll inkluderar Personalnätverk, Affinitetsgrupper och Inkluderandenätverk.

Jämlikhet

Jämlikhet betyder "tillståndet att vara lika" till exempel jämställdhet mellan könen, rasjämlighet eller lika möjligheter mellan rika och fattiga.

Etnisk bakgrund

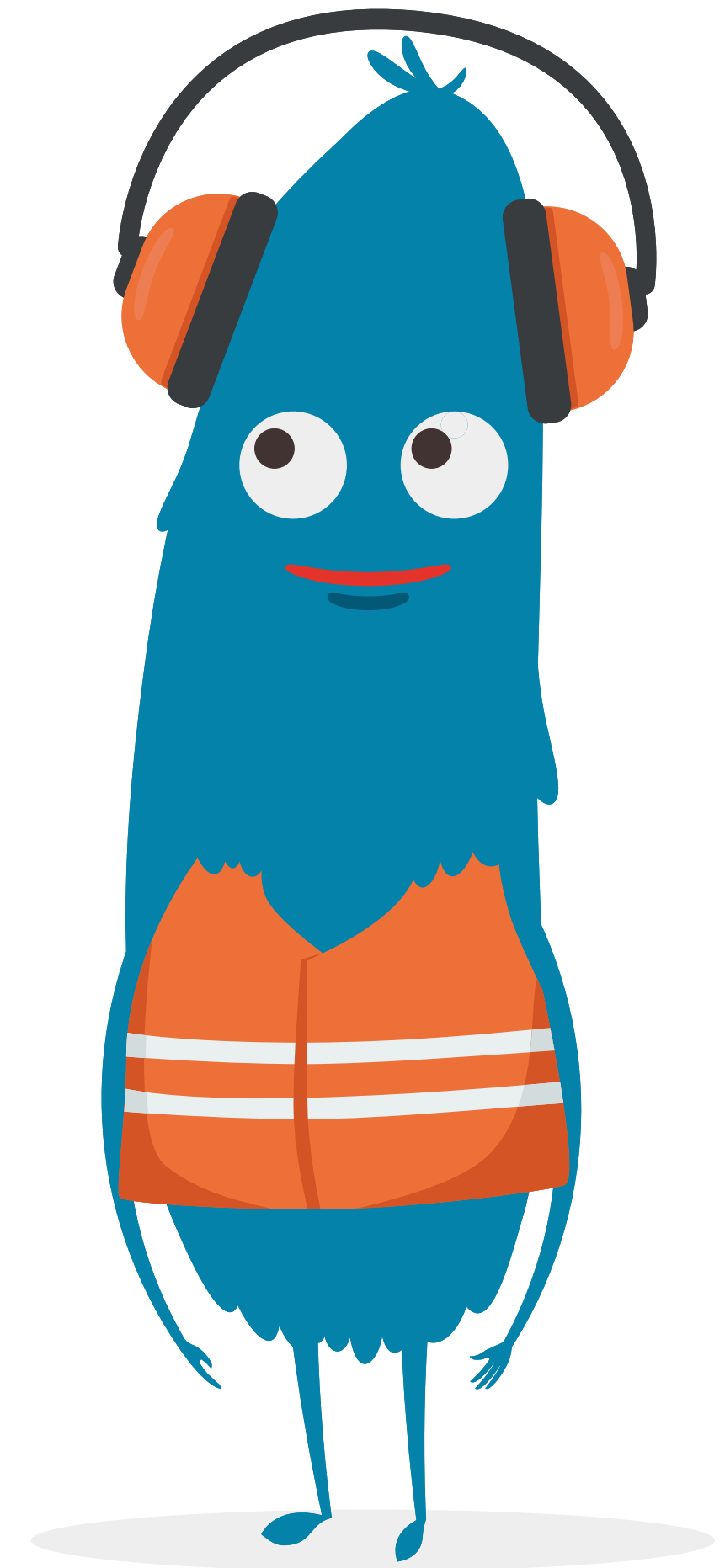
Etnisk bakgrund hänvisas vanligtvis till någons kulturella identifiering eller härkomst, till exempel irländare, karibier

Rättvisa

Den rättvisa behandlingen, tillgången, möjligheten och avancemanget för alla personer medan de strävar efter att identifiera och ta bort barriärer som historiskt sett har hindrat vissa grupper att nå samma framgångsnivå som andra.

Inkludering

Att skapa en miljö där alla individer känner sig välkomna, respekterade och uppskattade och där perspektiv och bidrag är aktivt sökta efter och beaktade.



Ordlista

Inkluderande språk

En språkanvändning som respekterar och inkluderar alla personer oavsett deras bakgrund eller identitet och undviker termer som skulle kunna vara exkluderande och offensiva.

Mikroaggression

Subtila, ofta oavsiktliga handlingar eller kommentarer som kommunicerar negativitet gentemot personer baserat på sin identitet. Detta kan vara kommentarer eller beteenden som förmedlar stereotyper eller partiskhet.

Neurologisk mångfald

Neurologisk mångfald handlar om hur människor bearbetar information på olika sätt, vanligtvis på grund av varierande hjärnfunktioner som ofta ger sig i uttryck genom olika beteendemässiga drag.

Exempel på neurologisk mångfald inkluderar dyspraxis, dyslexi, ADHD, dyskalkyli, autism och Tourettes syndrom. Det är viktigt att känna igen och respektera neurologiska skillnader på samma sätt som någon annan typ av mänsklig skillnad.

Pronomen

Pronomen är de termer som personer väljer för att referera till sig själva och som återspeglar deras könsidentitet. Det kan vara han/honom, hon/henne eller könsneutrala pronomen som de/dem.

Ras

Ras beskriver fysiska egenskaper och fokuserar på hudfärg.

Representering

Förekomsten och uppsättningen av olika individer i olika roller, miljöer och medier bidrar till att reflektera den verkliga mångfalden i samhället.

Omedveten partiskhet

Underförstådd partiskhet eller attityder som personer har gentemot vissa grupper, ofta utan att vara medvetna om det. Denna partiskhet kan påverka beslutstagande och beteende.



03

DEI inom DS Smith

Vad menar vi med mångfald, rättvisa och inkludering?

Mångfald är att bli inbjuden till festen,

Inkludering är att bli uppbjuden till dans,

Rättvisa är när DJ'n spelar din låt.



Vad menar vi med mångfald, rättvisa och inkludering?

Mångfald

Vi har åtagit oss att öka mångfalden i vår personalstyrka för att bättre återspegla de samhällen där vi är verksamma.

Rättvisa

Tillsammans bygger vi en inkluderande miljö där alla kan förverkliga sin potential och trivas.

Inkludering

Detta är viktigt för vår strategi "Att förverkliga potentialen hos våra medarbetare".

DEI-grunder

Vad menar vi med mångfald, rättvisa och inkludering?

Mångfald

För samman de olika mänskliga egenskaperna inom DS Smith. Detta omfattar, men är inte begränsat till, ras, etnisk bakgrund, kön, könsidentitet, sexuell läggning, ålder, social klass, fysisk eller mental förmåga, religiösa eller etiska värderingar, nationellt ursprung och politisk övertygelse.

Rättvisa

Att ge alla vad de behöver för att lyckas – att inse att alla inte startar från samma utgångspunkt.

Inkludering

Beskriver hur personer upplever sin tid på DS Smith, om de känner att den främjar och stöder en känsla av tillhörighet.

Föreställ dig en framtid där vi stimulerar kreativitet och främjar den innovation som krävs för att vi ska kunna leda övergången till en cirkulär ekonomi med låga koldioxidutsläpp.

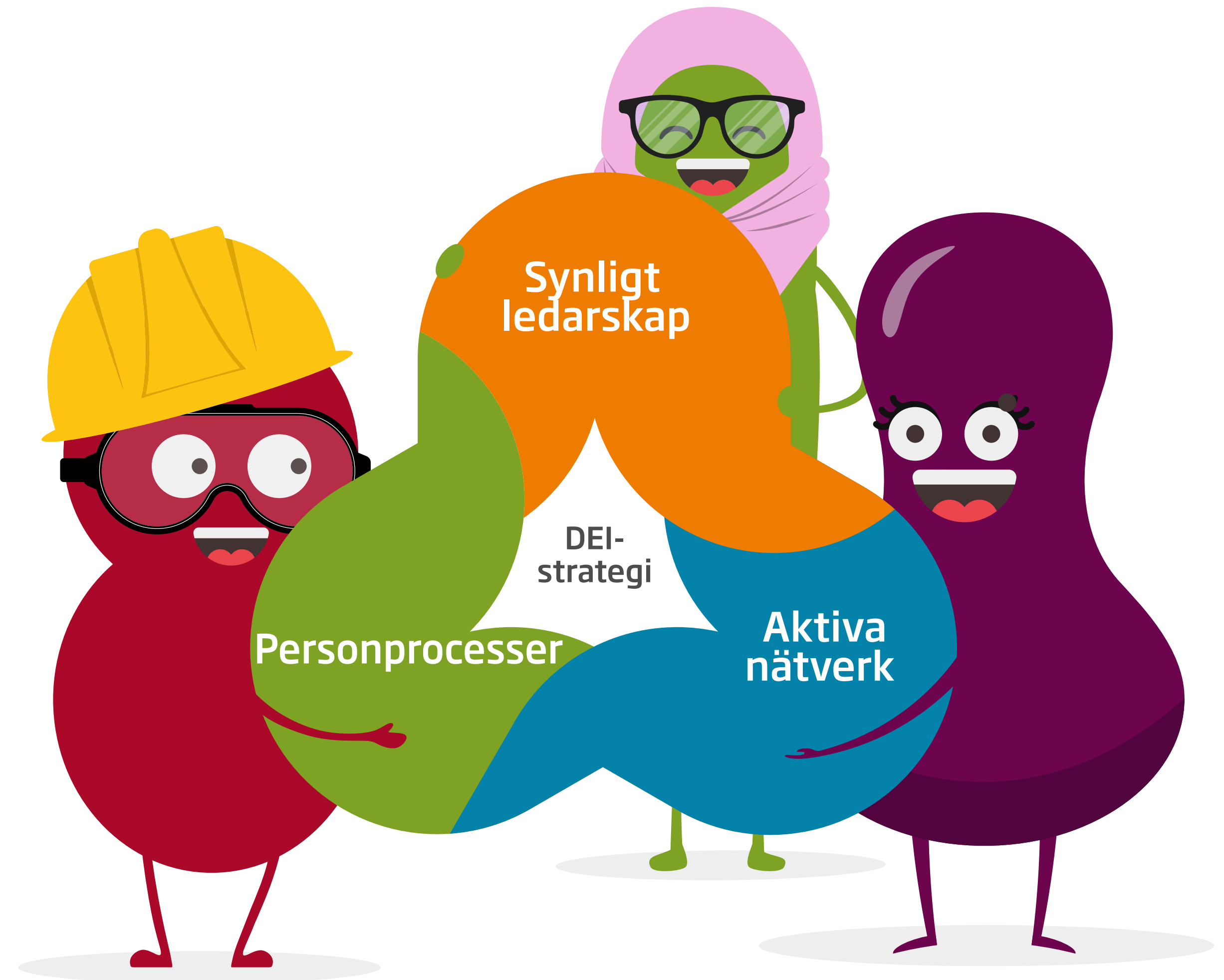
Denna framtid är inte långt borta. Personer med olika bakgrunder möts allt oftare och bidrar med ett bredare spektrum av perspektiv, erfarenheter och idéer.

Olika team skapar unika lösningar och tar sig an frågor från olika vinklar, vilket hjälper oss att fokusera på de hållbarhetsutmaningar vi står inför idag, liksom de som kommer att påverka kommande generationer.

Vår DEI-strategi

Som en del av vår hållbarhetsstrategi "Now and Next" har vi satt upp mål för att stödja utvecklingen av en inkluderande miljö där alla kan förverkliga sin potential och trivas. För att lyckas med detta bygger vår strategi på tre prioriteringar.

- 1 Synligt ledarskap betyder att våra ledare kan ses som förebilder samt använder inkluderande ledarskapsbeteenden.
- 2 Att stödja tillväxten av Aktiva nätverk (ibland kallade Resursgrupp för medarbetare eller ERGs) är en viktig del i att bygga en organisation som präglas av mångfald och inkludering.
- 3 Om vi menar allvar med att hjälpa våra kollegor att vara sig själva och att trivas, måste våra medarbetarrelaterade processer vara anpassade för framtiden.



Investera i våra personalchefer



Den roll som våra personalchefer spelar är avgörande.

- De är förebilder för ett inkluderande beteende.
- De rekryterar och upprätthåller team med mångfald.
- De skapar förutsättningar för våra medarbetare att vara sig själva, att uttrycka sina åsikter och perspektiv så att en större variation av åsikter och idéer kan höras.
- De skapar en större känsla av samhörighet, vilket ökar medarbetarnas engagemang, får personal att stanna kvar och minskar kostnaderna för personalomsättning.

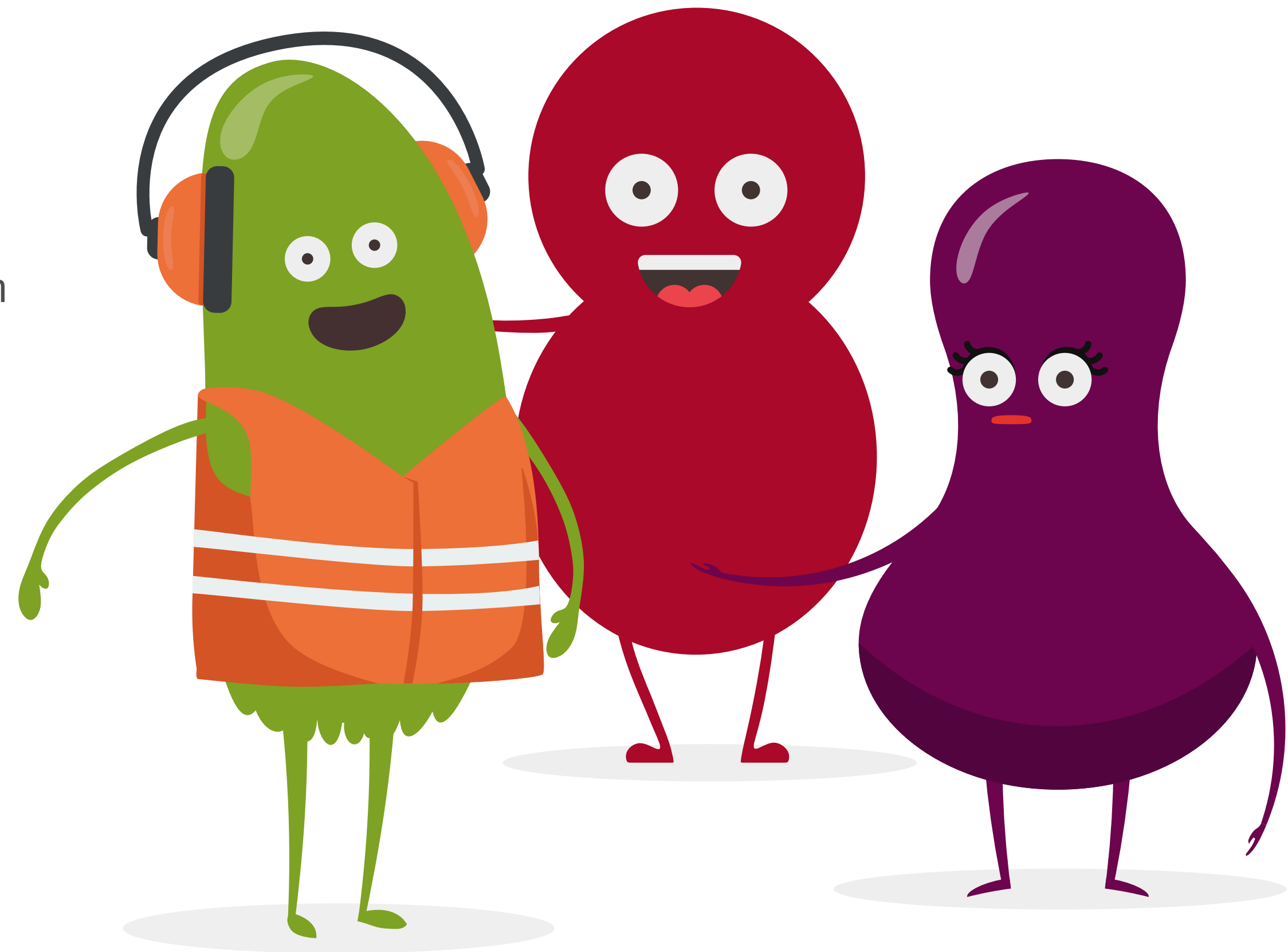
Alla personalchefer blir inbjudna att delta i en workshop om inkluderande ledarskap.

Aktiva nätverk

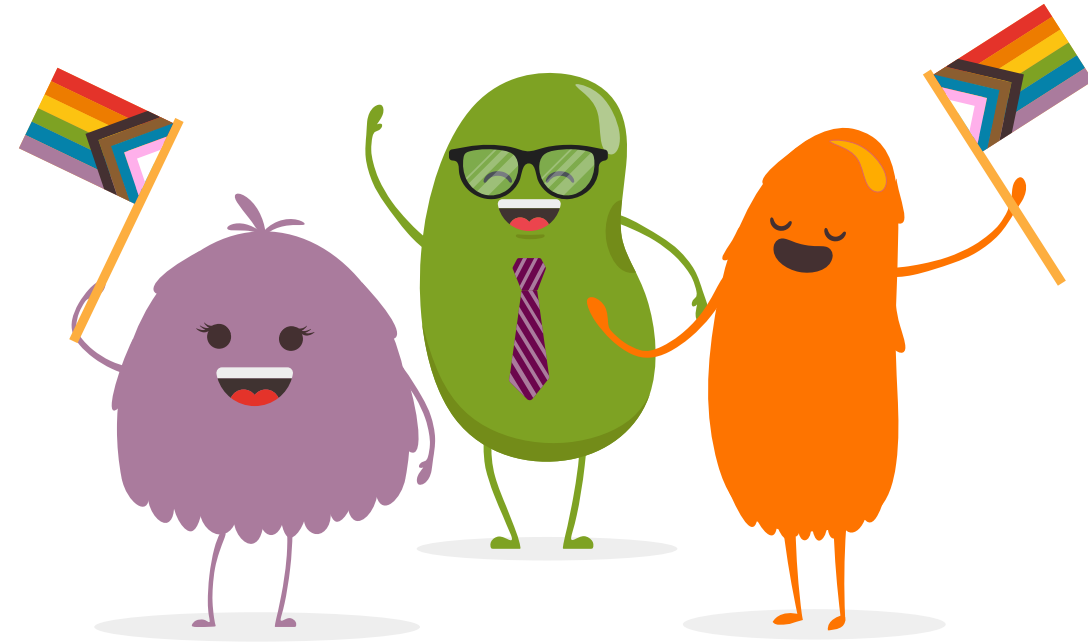
Aktiva nätverk ger en känsla av tillhörighet genom att skapa en säker och stödjande plats där medarbetare som delar en gemensam identitet öppet kan diskutera sina erfarenheter, problem och perspektiv. De främjar också ökad medvetenhet på olika sätt, bland annat genom att skapa en årlig kalender för att stödja viktiga datum och firanden inom sina respektive nätverk.

Beroende på organisation kan aktiva nätverk också:

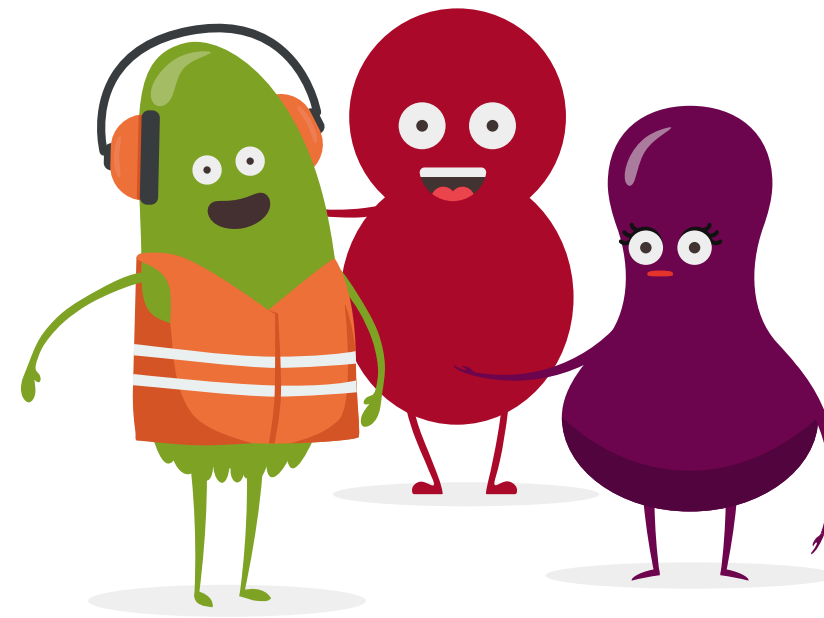
- Engagera underrepresenterade röster så de blir hörda
- Agera som en länk till externa nätverk
- Stöd karriärutveckling för minoritetstalanger
- Ge medlemmarna möjlighet att få tillgång till ledarskap
- Arbeta med rekrytering för att få del av olika talanger
- Bistå med tillförsel till produkter och tjänster



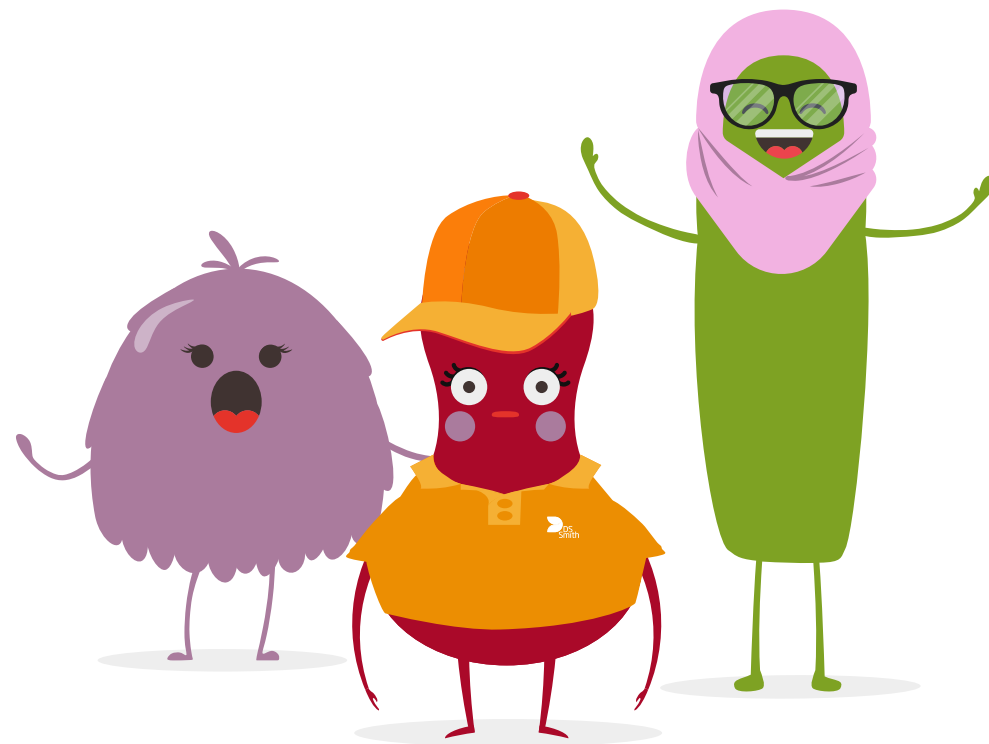
Vi har fyra Aktiva nätverk



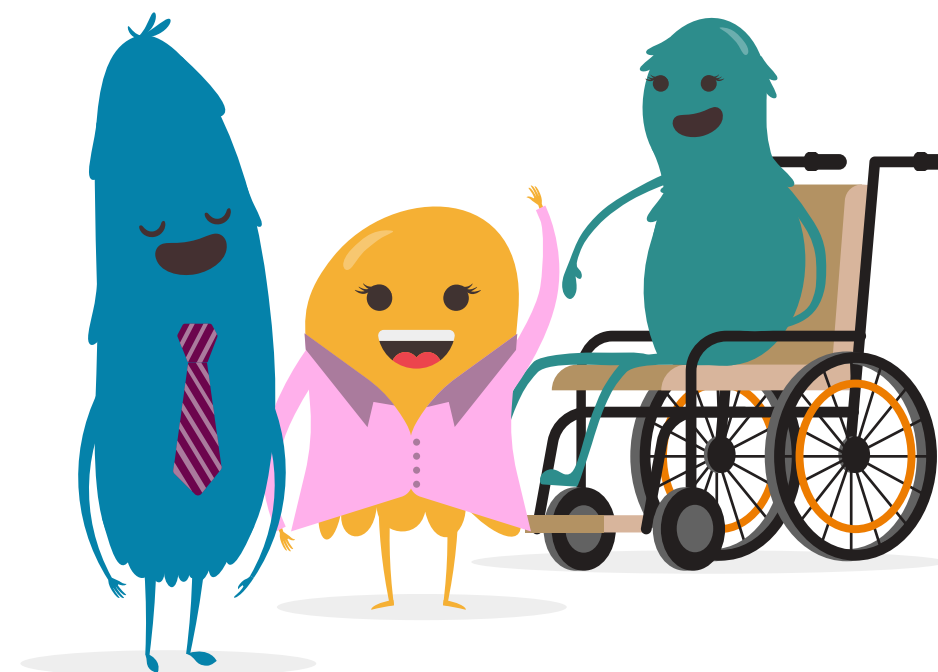
HBTQ+ och allierade



Jämn könsfördelning



Kultur och etnisk mångfald



Funktionshinder och allierade

Din roll i att stödja dessa nätverk?

- Du kan gå med i ett nätverk, antingen som en medlem i nätverket eller som en allierad, eller stödja medlemmar i ditt team som kanske vill engagera sig.
- I sådana situationer kan stöd och uppmuntran vara avgörande för att ge medarbetaren självförtroende att fatta rätt beslut när det gäller att engagera sig i ett Aktiva nätverk.



04

Inkluderande språk

Inkluderande språk

Chefer som använder ett inkluderande språk skapar en teammiljö där människor känner sig respekterade, uppskattade och kan utvecklas.

Vad är inkluderande språk?

Inkluderande språk respekterar och inkluderar alla personer oavsett deras bakgrund eller identitet och undviker termer som skulle kunna vara exkluderande eller offensiva.

Hur ser ett inkluderande språk ut i verkligheten?

Undviker partiskhet, vardagligt språk eller uttryck som diskriminerar människogrupper baserat på identitetsskillnader (t.ex. ras, kön, ålder eller klass). Det erkänner mångfald, förmedlar respekt till alla människor, är känslig för skillnader och främjar rättvisa möjligheter.

Vad händer om jag gör ett misstag?

Om du anstränger dig för att använda ett respektfullt språk och att vara inkluderande så är det okej att göra misstag. Om detta händer, be om ursäkt och gör en medveten ansträngning för att göra det bättre nästa gång.

Vad händer om någon annan gör ett misstag?

Kalla med vänlighet in den personen och förklara hur deras språk skulle kunna vara mer inkluderande. Detta är ett särskilt stöd för personer som kanske inte känner att de har befogenhet eller makt att korrigera någon annan (t.ex. någon som är mer junior eller ny inom organisationen).

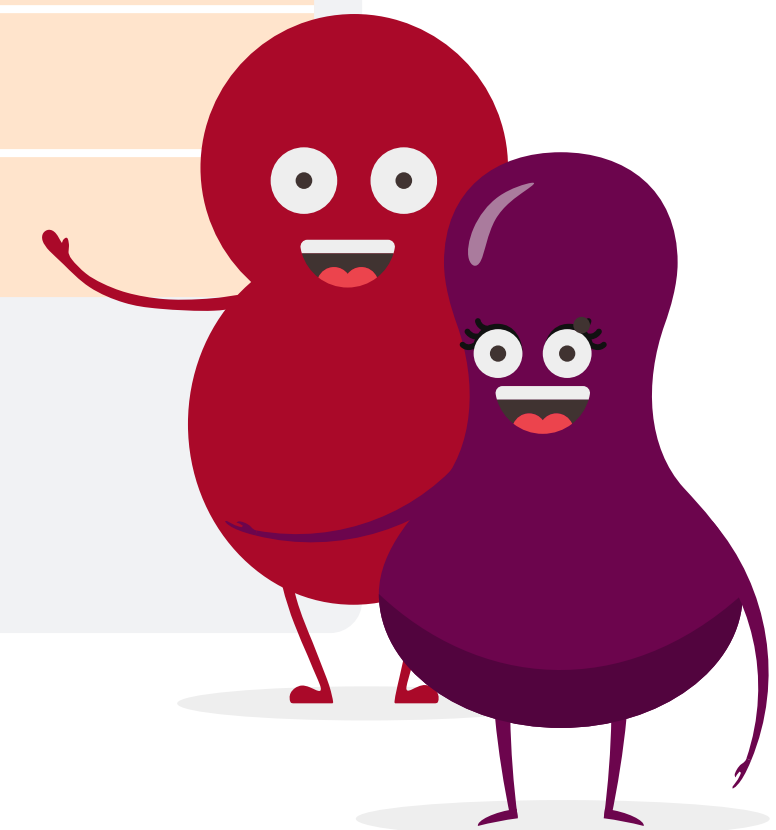
Inkluderande språk: Kön

Könsspecifikt språk kan förstärka stereotyper. Ett inkluderande språk bör användas för att känna igen och inkludera alla, oavsett deras könsidentitet. Ett språk som inkluderar alla kön utesluter eller förutsätter ingens könsidentitet. Det är viktigt eftersom det skapar en mer välkomnande och respektfull miljö för personer med olika könsidentiteter och könsuttryck.

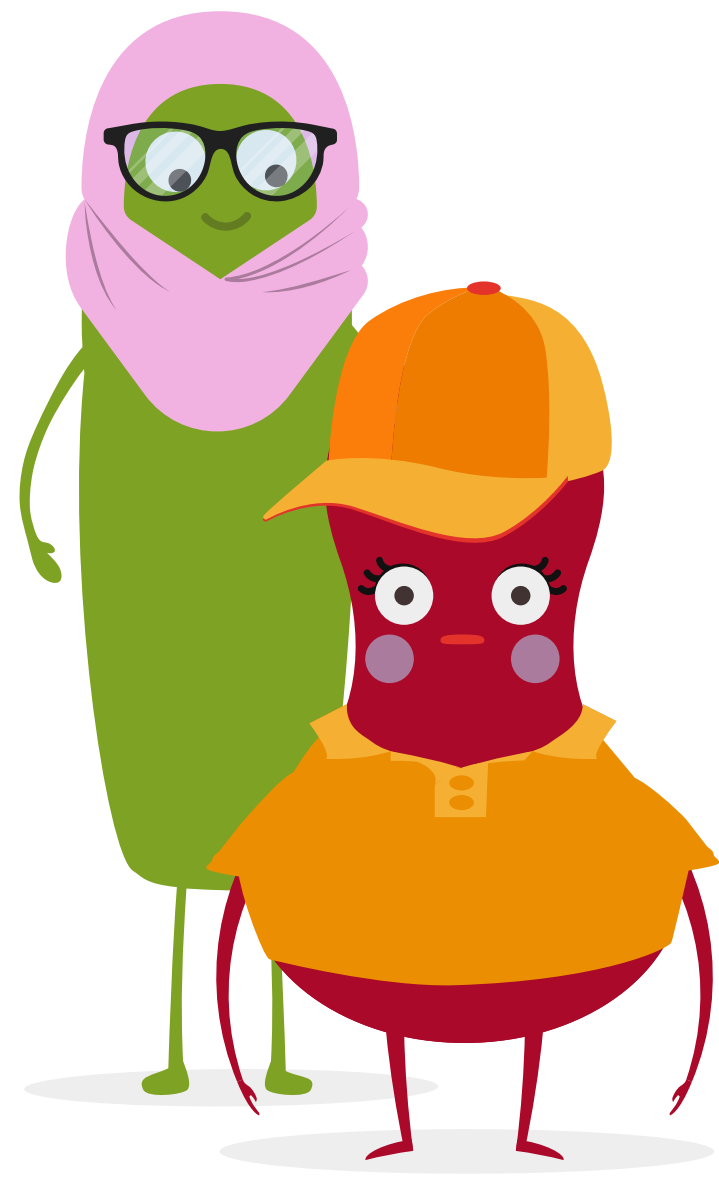
Använd könsneutralt språk när det är möjligt, eftersom det gör kommunikationen mer inkluderande för alla.



Inte inkluderande	Mer inkluderande
Arbetskraft	Resurser
Affärsman, affärskvinnor	Affärsperson
Brevbärare	Brevbärare eller postanställd
Killar, damer och herrar	Alla, kollegor, team, människor
Båda könen	Alla könen
Mor, far	Föräldrar, vårdgivare
Flickvän/fru, pojkvän/make	Partner, respektive



Inkluderande språk: Ras och etnisk bakgrund



Du bör förstå skillnaden mellan ras, etnisk bakgrund och nationalitet:

- **Ras** avser fysiska egenskaper och synliga skillnader som hudfärg, ögonform och hårtyper.
- **Etnisk bakgrund** avser kulturella, språkliga och religiösa identifieringar.
- **Nationalitet** är den juridiska känslan av att tillhöra ett visst land eller en viss nation.

Hänvisa endast till ras och etnicitet när det är relevant för den information som kommuniceras.

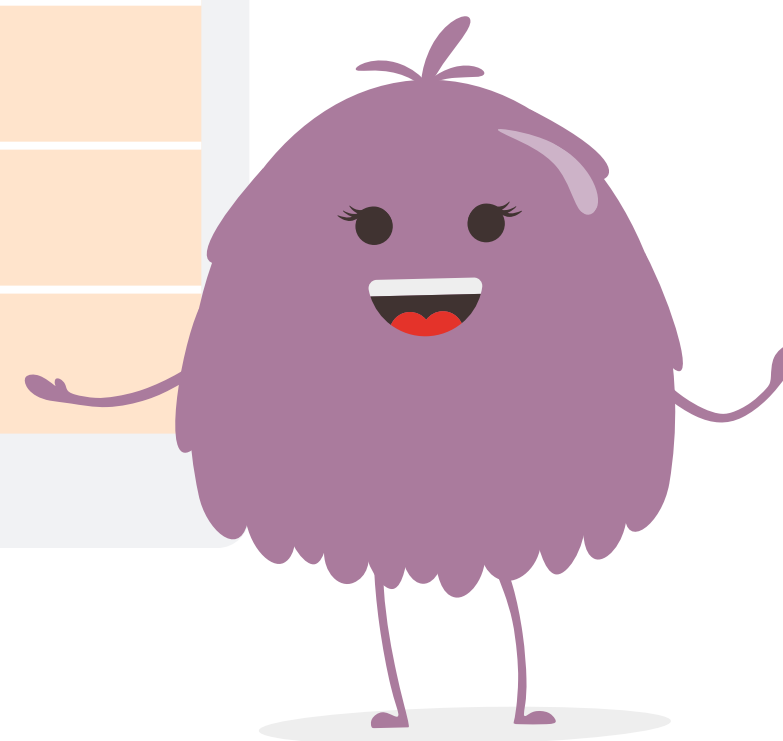
Kom ihåg att alla har identitetsfaktorer som ras, hudfärg, etnisk bakgrund och nationalitet. Undvik att generalisera etniska grupper, eftersom det finns en betydande mångfald i alla etniska grupper (det är t.ex. inte lämpligt att säga att "asiater är alla som xyz" eller "vita är alltid xyz").

Försök också att använda ett korrekt språk när du hänvisar till en persons eller grupps bakgrund eller arv. Om du till exempel bara hänvisar till asiatiska personer bör du undvika att använda breda termer som "svart, asiatisk och minoritetetnisk" eller "BAME" (Black, Asian and Minority Ethnic). Eller undvik att använda termen "afroamerikan" om du syftar på en svart person som egentligen inte är amerikan.

Inkluderande språk: Ras och etnisk bakgrund

Tabellen nedan illustrerar inkluderande sätt att beskriva en persons etniska och rasmässiga bakgrund. Kom ihåg att individer kan välja hur de identifierar sig själva, så om de föredrar en viss term, försök att respektera deras val.

Inte inkluderande	Mer inkluderande
De svarta, asiaterna	Svarta personer, asiatiska personer
Färgade personer	Människor av olika färg
Mixade raser, mixad	Dubbelt arv/bi-ras
Kaukasier, de vita	Vita personer



En notering om socioekonomiska bakgrunder (SEB)

Avser en individs eller grups sociala klass och ekonomiska situation. Den mäts ofta som en kombination av utbildning, inkomst och yrke.

Vi har alla en socioekonomisk bakgrund (SEB, Socioeconomic Background), vilket återspeglar olika sociala och ekonomiska faktorer som ofta ligger utanför vår kontroll, inklusive en persons familje- eller förmyndarsituation och var de är födda och uppvuxna. Dessa faktorer kan påverka tillgången till utbildning, finansiering och andra möjligheter, vilket i sin tur påverkar en persons livskvalitet, karriär och prestationer.

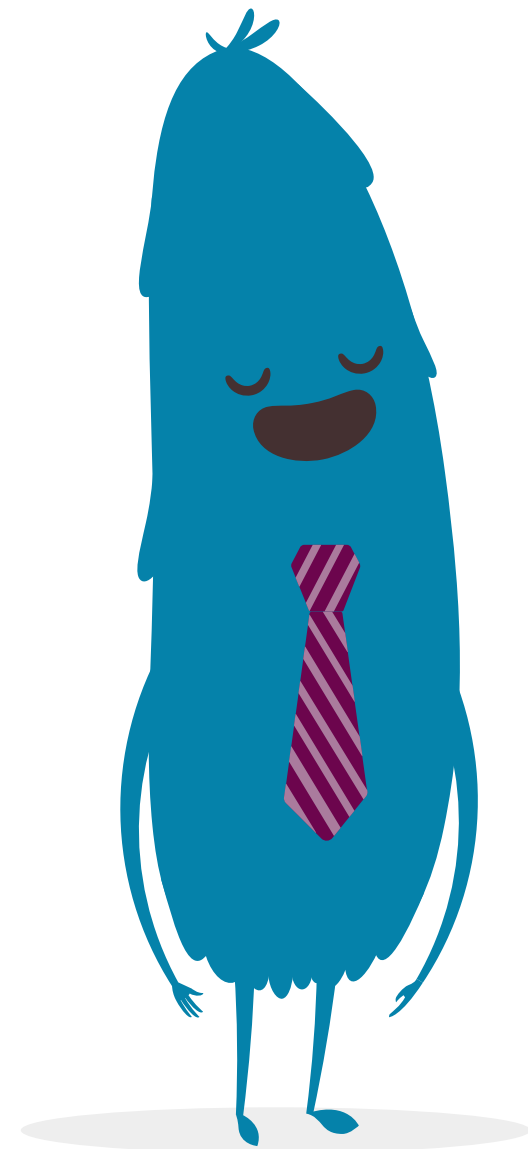
Ras, etnisk bakgrund och socioekonomisk bakgrund korsar och överlappar ofta varandra på grund av den systematiska diskriminering av mörkhyade personer som har förekommit genom historien och som fortsätter i många länder idag. Var och en av dessa identitetskategorier är dock distinkta, så försök att inte anta en persons socioekonomiska bakgrund baserat på deras ras eller etnisk bakgrund.

Inkluderande språk: Funktionsnedsättning

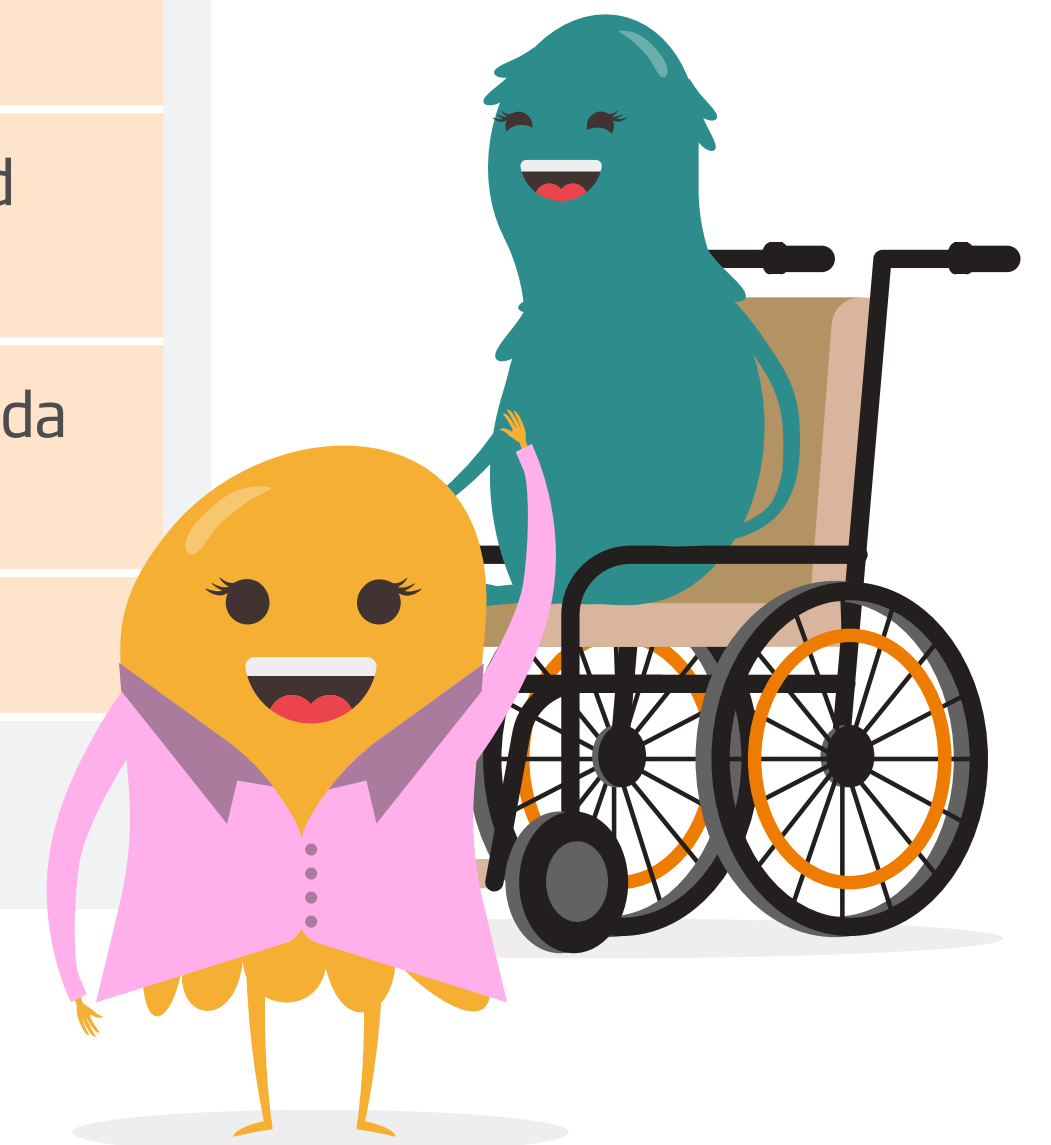
Funktionsnedsättning definieras som en fysisk eller psykisk funktionsnedsättning som väsentligt begränsar din förmåga att utföra normala dagliga aktiviteter. Denna breda definition omfattar ett vitt spektrum av tillstånd, som rörelsehinder, kroniska sjukdomar, inlärningssvårigheter, psykiska sjukdomar med mera. Kollegorna kan ha funktionsnedsättningar som inte är synliga, eftersom de flesta funktionsnedsättningar är osynliga. Det är viktigt att komma ihåg att hur personer med funktionsnedsättning väljer att identifiera sig är ett personligt val och detta ska alltid respekteras.

- Personer ska inte begränsas på grund av sitt handikapp/tillstånd, och de ska inte heller stämplas som offer på grund av sin hälsostatus. Använd ett språk som respekterar personer med funktionshinder som aktiva individer med kontroll över sina egna liv.
- Undvika att ställa frågor som "vad är det för fel på dig? /vad är din funktionsnedsättning? /vad har hänt med dig?".
- Om du vill veta mer, för att vara medveten om tillgängligheten, be först om lov: "Jag skulle vilja veta mer, om du vill berätta, så att jag kan vara medveten om tillgängligheten framöver."

Inkluderande språk: Funktionsnedsättning



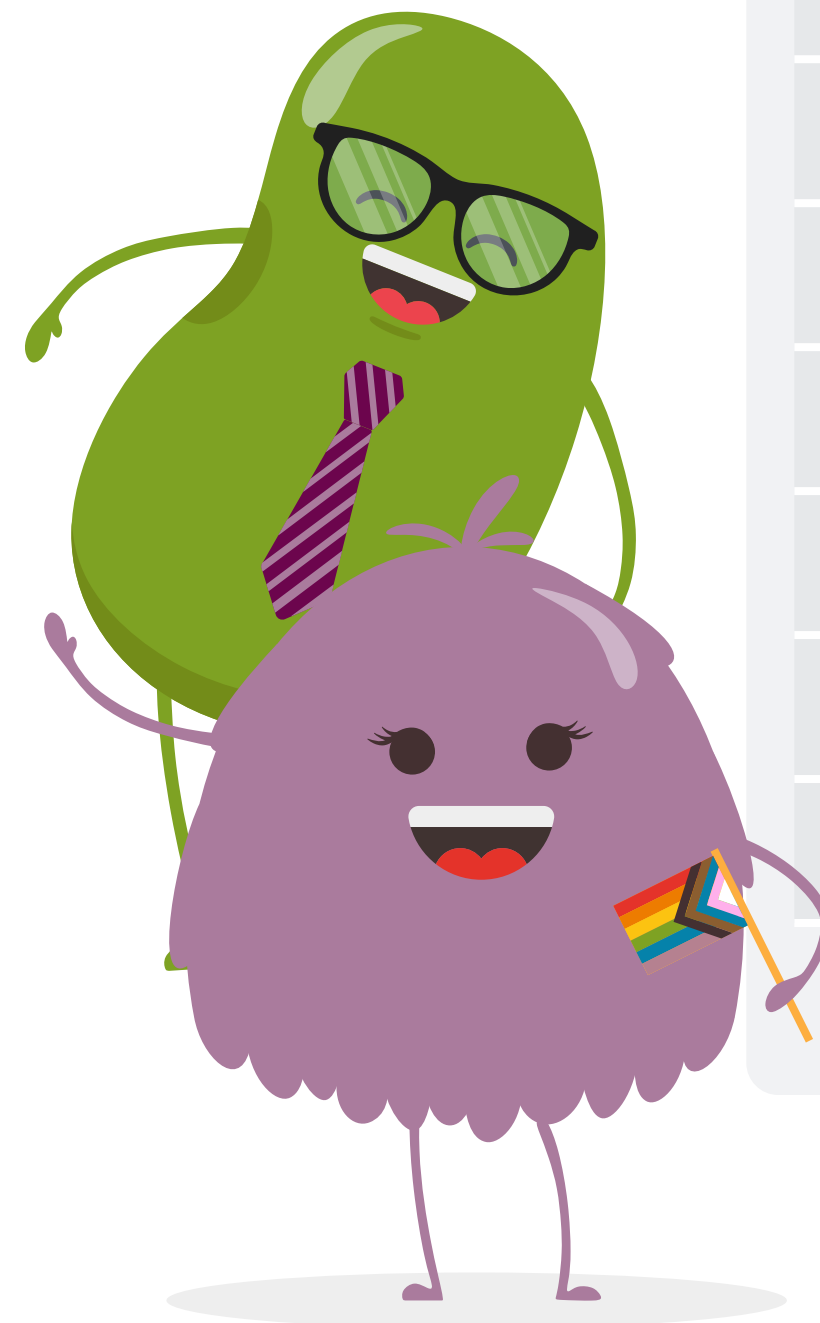
Inte inkluderande	Mer inkluderande
"de handikappade", "de funktionsnedsatta"	"funktionsnedsatta personer" eller "personer med funktionsnedsättning" (enligt individens preferenser)
drabbats av, lider av, offer för	har [namn på sjukdom eller funktionsnedsättning]
rullstolsbunden, rullstolsburen	rullstolsanvändare
döv och stum, dövstum	döv, användare av svenskt teckenspråk, person med hörselnedsättning
"den blinde"	personer med synnedsättning; blinda personer; blinda och synskadade personer
Extra eller särskilda behov	Behov av tillgång



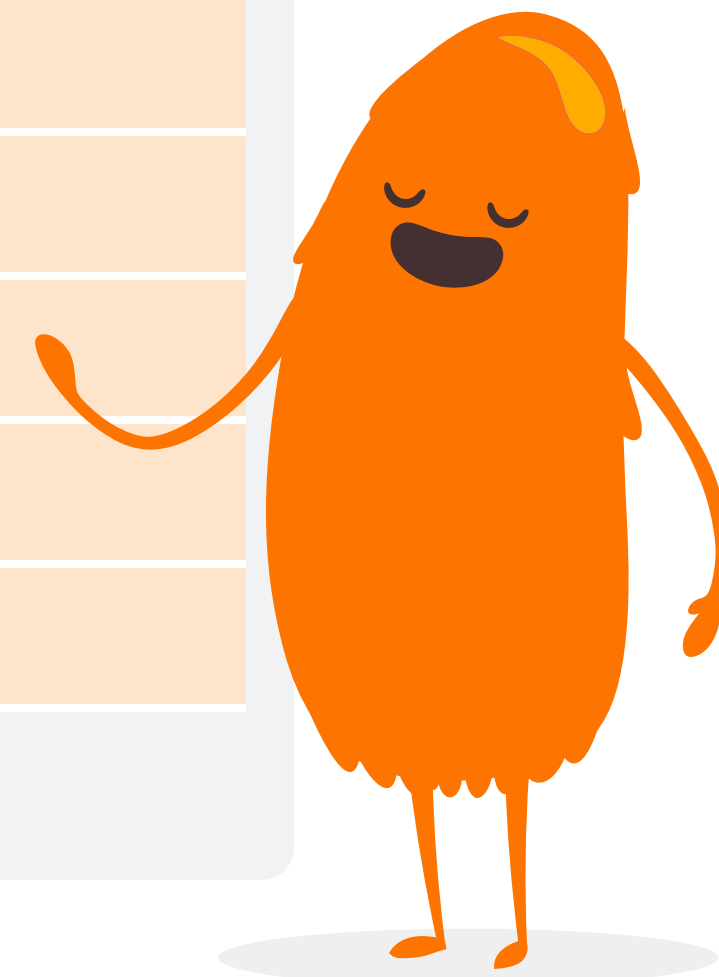
Inkluderande språk: HBTQ+

HBTQ+ inkluderande språk är när vi använder ord på ett sätt som respekterar hur människor beskriver sina egna kroppar, kön och relationer.

- Var försiktig så att du inte gör antaganden om personers personliga förhållanden och undvik att försöka gissa eller sätta etiketter på människors könsidentitet eller sexuella läggning.
- Använd t.ex. inte terminologi som förutsätter att alla har en partner av motsatt kön.



Inte inkluderande	Mer inkluderande
Man/Fru	Maka/make eller partner
Homo	Homosexuell, lesbisk, bisexuell
Hetero	Heterosexuell
Transsexuell	Transgender
Vilka pronomen föredrar du?	Vilket pronomen använder du?
Sexuell läggning	Sexuell orientering
Mamma- och pappaledighet	Föräldraledighet



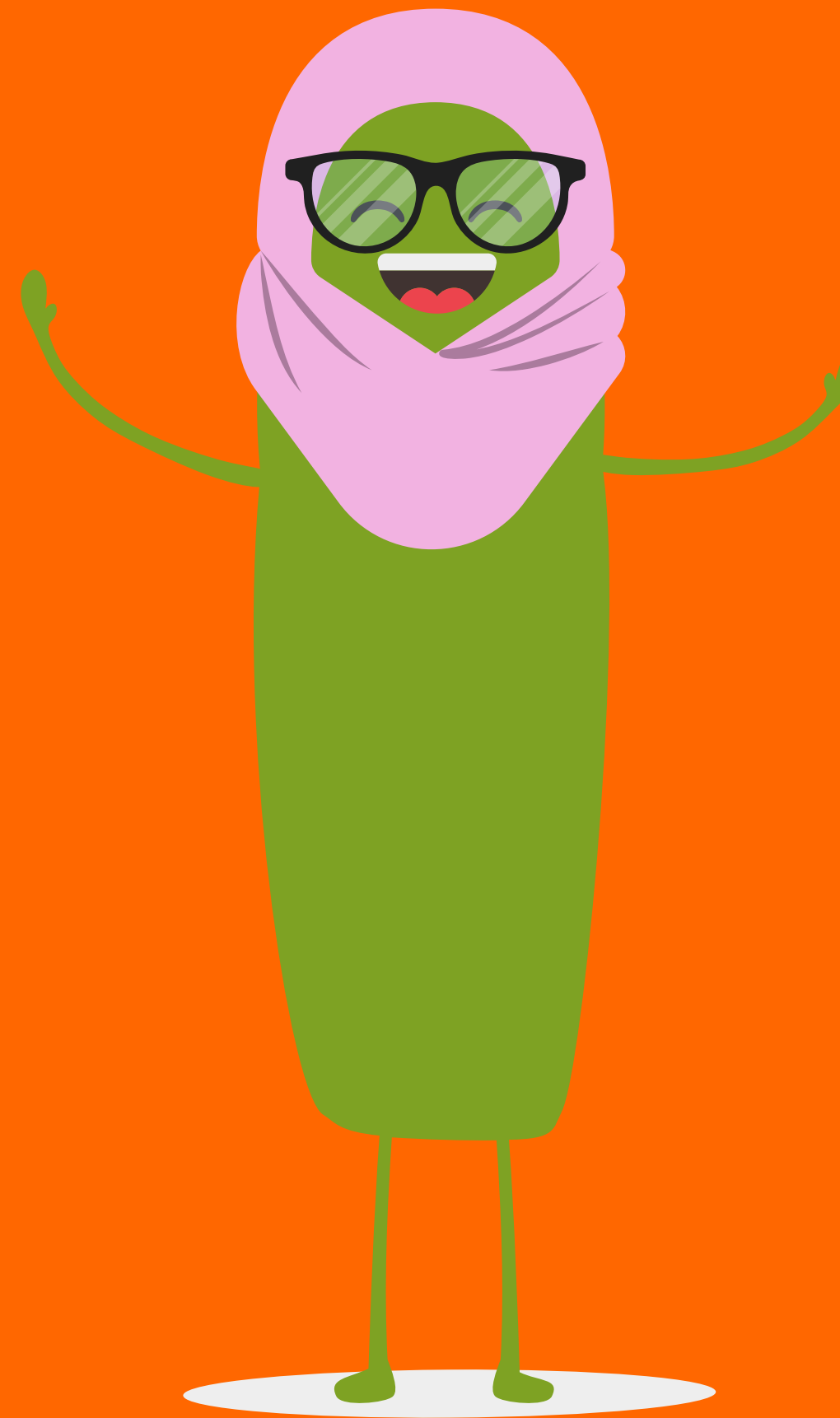
Inkluderande språk: HBTQ+

Pronomen

Pronomen är ord som vi använder i vardagsspråket för att referera till oss själva eller andra. "Jag", "mig", "hon/hennes", "han/honom" och "de/dem" är några exempel på pronomen. Använd alltid en kollegas korrekta pronomen eller tilltalsform när du känner till den.

- Korrekt användning av pronomen är avgörande för att alla ska känna sig välkomna och inkluderade. Du kan också använda könsneutrala pronomen (de/dem) för att hänvisa till någon som du inte har haft kontakt med ännu, eller helt enkelt hänvisa till dem med deras namn. Till exempel: "Jag läste igenom Robins förslag häromdagen. De gjorde ett fantastiskt jobb."
- Du kan vara en förebild för inkluderande ledarskap genom att dela med dig av dina pronomen när du presenterar dig och/eller ange dem i din e-postsignatur.

- Om du är osäker på vad en kollega använder för pronomen, fråga dem eller lyssna på vilka pronomen de använder. Respektera dock människors integritet och låt dem bara dela med sig av personlig information om sig själva när de känner sig bekväma.
- Om du gör ett misstag och använder fel pronomen ska du genast rätta dig själv och använda rätt pronomen i samma samtal för att hjälpa dig att komma ihåg. Undvik att be om ursäkt för mycket, eftersom det sätter press på den andra personen att trösta dig. Tacka den person som rättade dig, ta ansvar, rätta dig själv och fortsätt att försöka.



05

Hantering av inkluderande

Hantering av inkluderande

Att leda inkluderande innebär att leda på ett sätt som stöder och välkomnar bidragen från alla i teamet och som respekterar identiteter, bakgrunder och personliga omständigheter.

Inkluderande chefer är nyckeln till att skapa psykologisk trygghet. Psykologisk trygghet är känslan av att man kan dela med sig av sina tankar, åsikter och idéer fritt utan rädsla för negativa konsekvenser.



Gör dina möten inkluderande

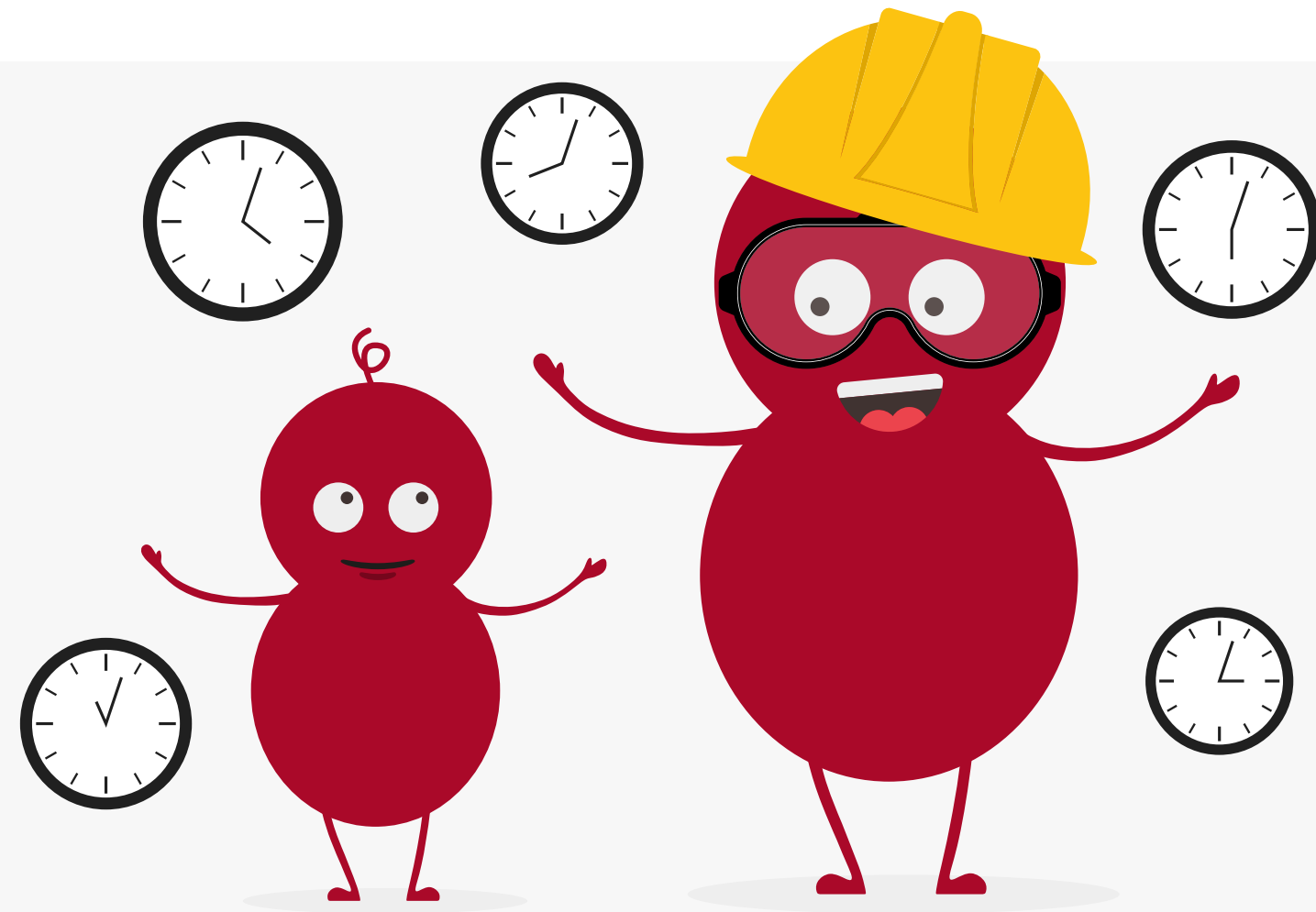
Tips för inkluderande möten

- Om möjligt, dela med dig av information före mötet (t.ex. ämne, dagordning, förväntade resultat och eventuella viktiga frågor). Detta gör att medarbetare lättare kan komma förberedda och dela med sig av sina tankar.
- Få alla att känna sig välkomna redan från början. Ett sätt att göra detta är att inleda mötet med att säga "Låt oss komma överens om att vara öppna för nya idéer och uttrycka eventuella meningsskiljaktigheter på ett respektfullt sätt."
- Ge alla möjlighet att komma till tals. Ett sätt att göra det är att fråga alla mötesdeltagare om de har något att tillägga.
- Försök att skapa ett utrymme där människor vet att de kan (och bör) vara oense med dig som chef, och att oenighet och debatt gör det möjligt för oss att fatta bättre beslut. Du kan t.ex. säga: "Berätta varför jag har fel".
- Ta hänsyn till tidszoner och personliga åtaganden (t.ex. vård). Om någon inte kan närvara, dela anteckningarna med dem så att de fortfarande har möjlighet att komma med synpunkter.
- Människor lär sig och tar till sig information på olika sätt. Försök att tänka på detta när du skapar dagordningar och innehåll för möten, utbildningar och workshops.

I inkluderande möten känner sig kollegorna hörda, respekterade och teamet drar nytta av en mångfald av idéer.



Gör dina möten inkluderande

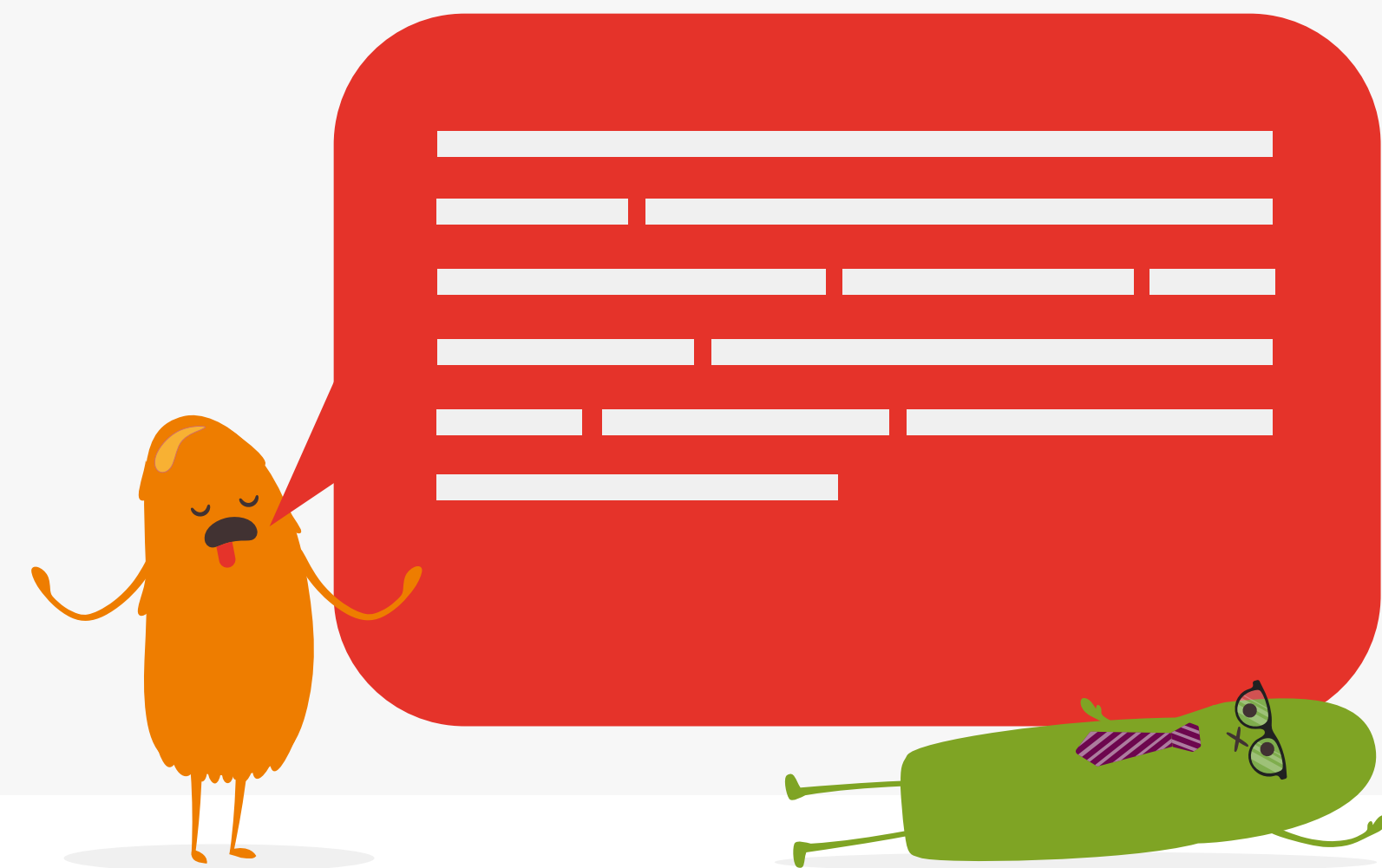


Ta hänsyn till allas schema

- Om möjligt, försök att variera mötestiderna så att det passar alla åtminstone en del av tiden.

Välj ditt språk med omsorg

- Kom ihåg att som chef har dina ord stor effekt. Använd ett inkluderande språk så att alla känner sig välkomna och inkluderade. Se **Inkluderande språk** delen i den här guiden.

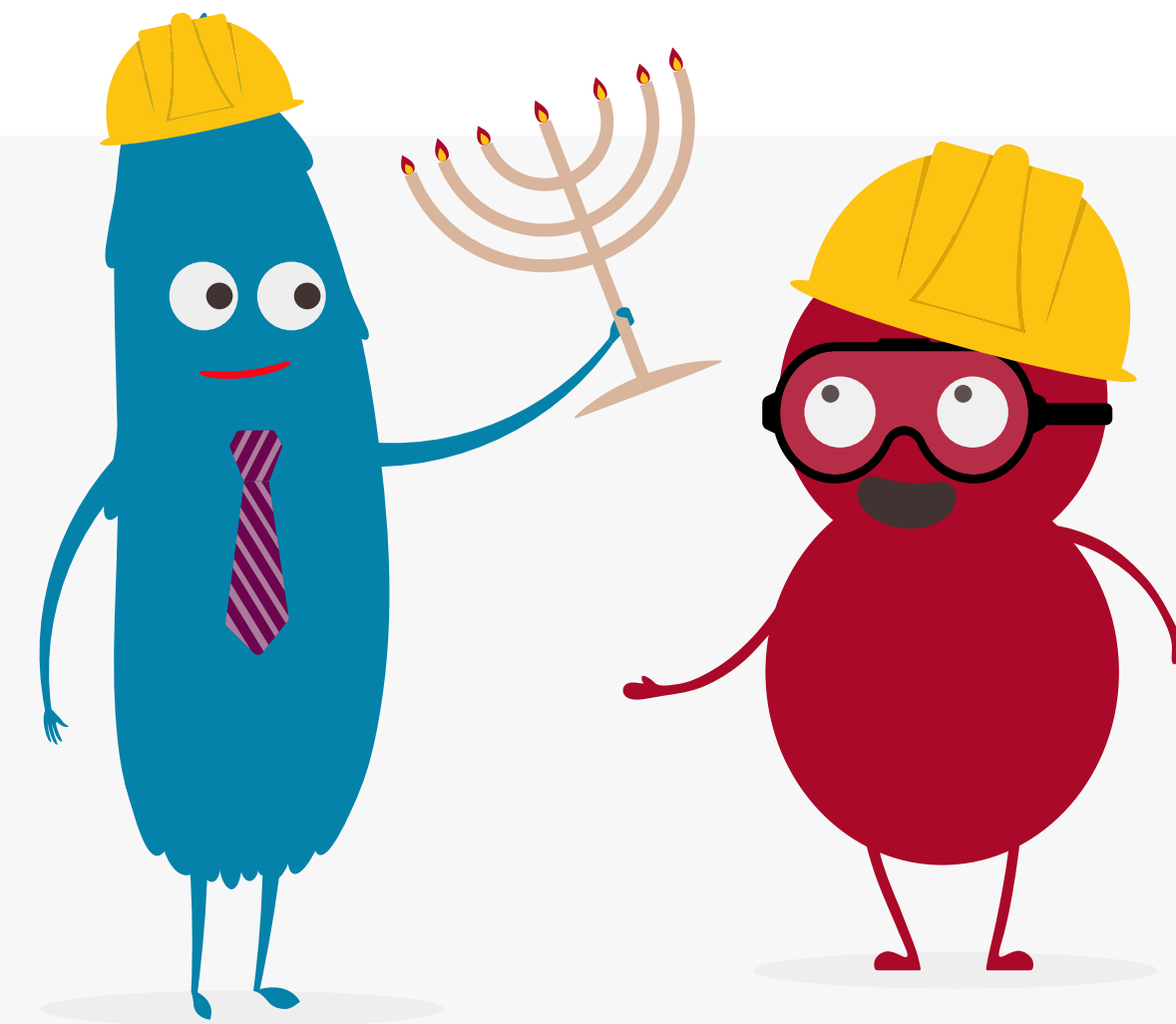
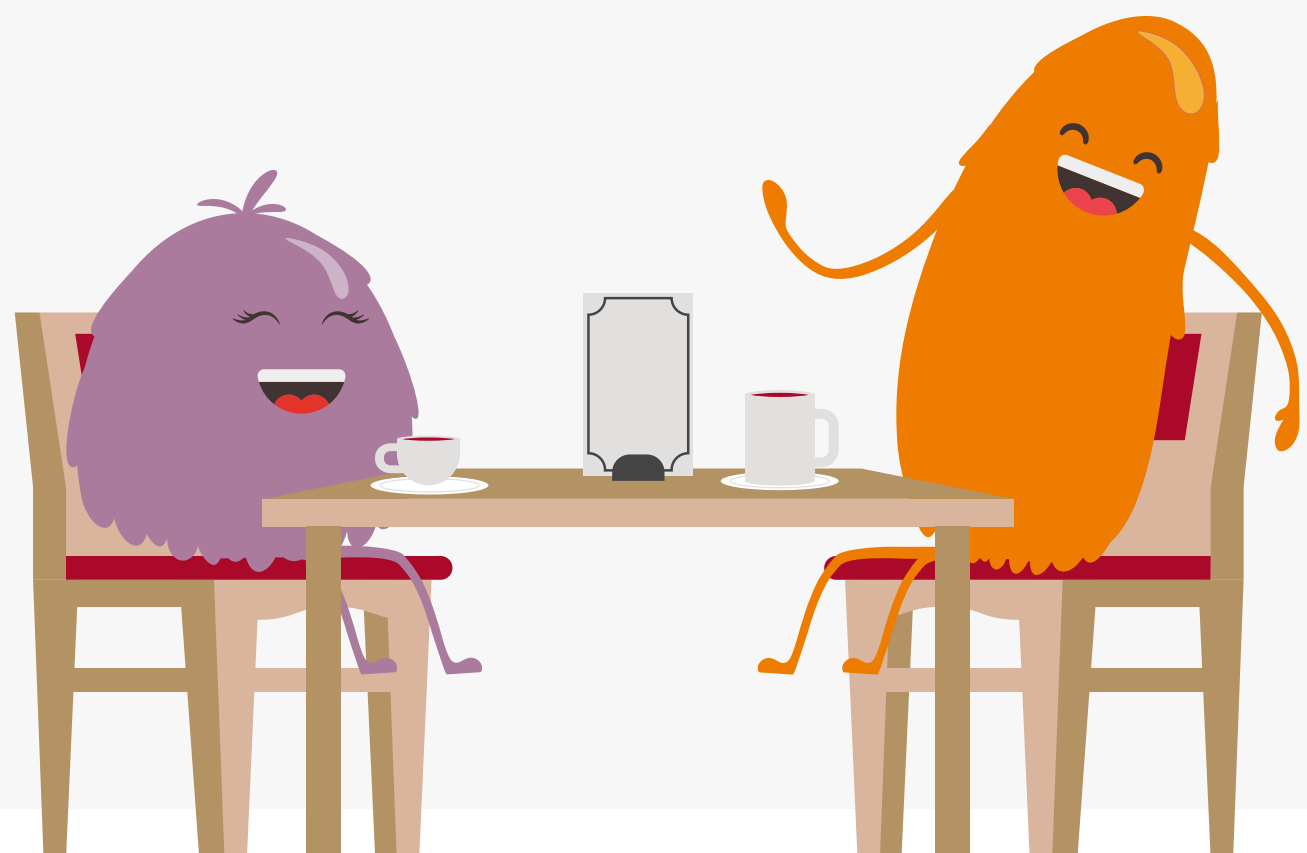


Gör dina möten inkluderande

Var nyfiken och lyssna

Boka in fikaprat och informella möten med kollegor.

- Intressera dig för deras erfarenheter både på och utanför kontoret.
- När du gör detta, respektera andras scheman, integritet och arbetsbelastning. Om någon inte har möjlighet att träffas för informella samtal ska du inte ta det personligt.



Fira med kollegorna

Alla firar inte jul och påsk. Det kan vara svårt att fira varje helgdag, men tänk på att uppmärksamma dagar som är betydelsefulla för ditt team.

Kom ihåg att dela med dig av arbetet med att lära dig om, organisera och genomföra firanden eller meningsfulla evenemang för ditt team.

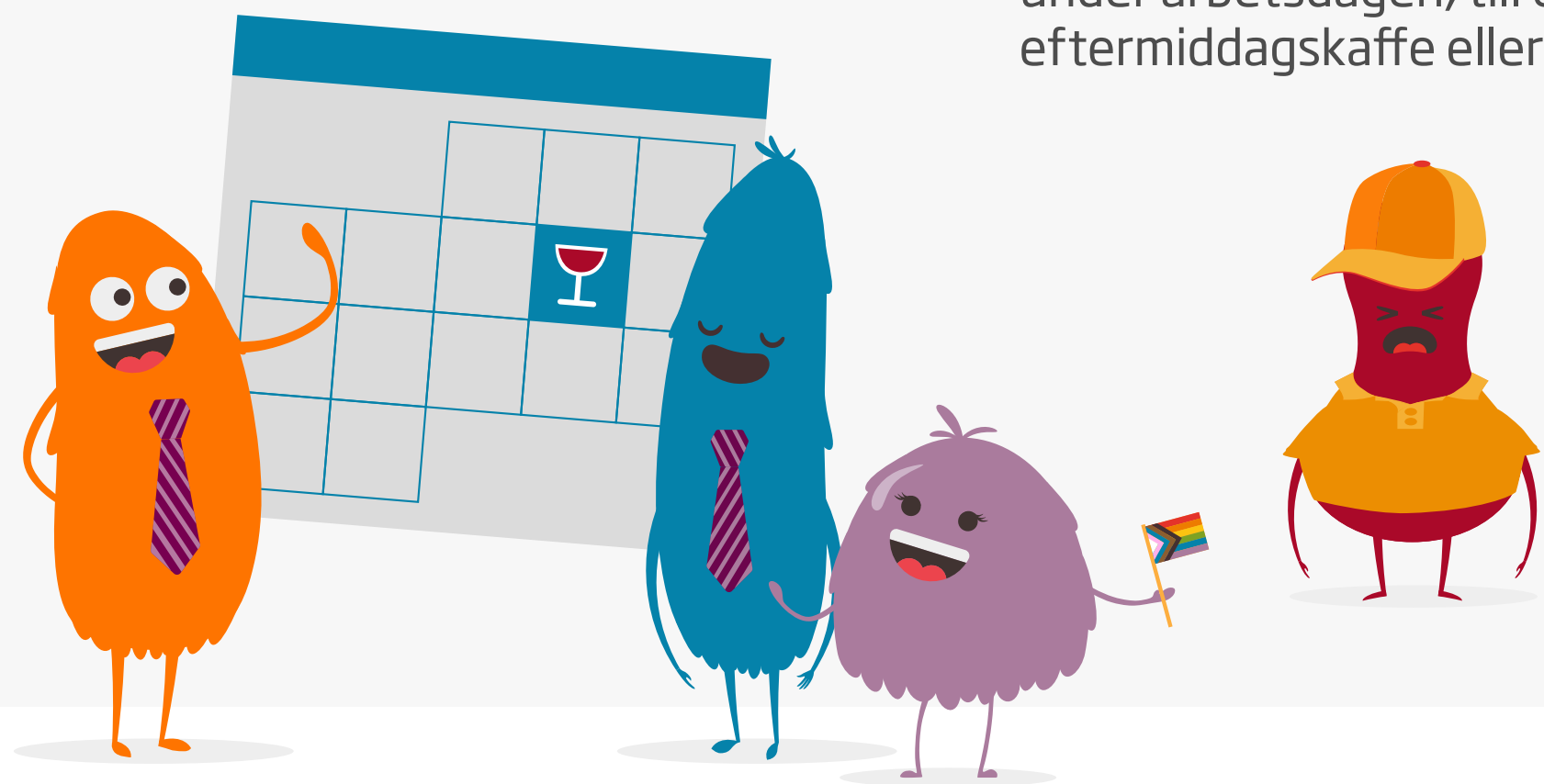
Gör dina möten inkluderande

Gör teambuildingsaktiviteterna inkluderande

Gör ditt program för sociala evenemang tillgängligt genom att blanda de aktiviteter du ordnar.

- Om du ska äta ute, kontrollera att allas kostbehov och preferenser tillgodoses.

- Att alltid vara värd för teamdrinks på en pub på kvällen kan hindra vissa från att delta. Detta kan omfatta vissa vårdgivare, föräldrar, distansanställda och personer som inte dricker alkohol. Variera tidpunkterna och typen av evenemang och överväg att även anordna evenemang under arbetsdagen, till exempel eftermiddagskaffe eller fika.



Uppmuntra alla att delta i Aktiva nätverk

Aktiva nätverk erbjuder en plattform för medlemmar att öppet diskutera sina erfarenheter, problem och perspektiv.

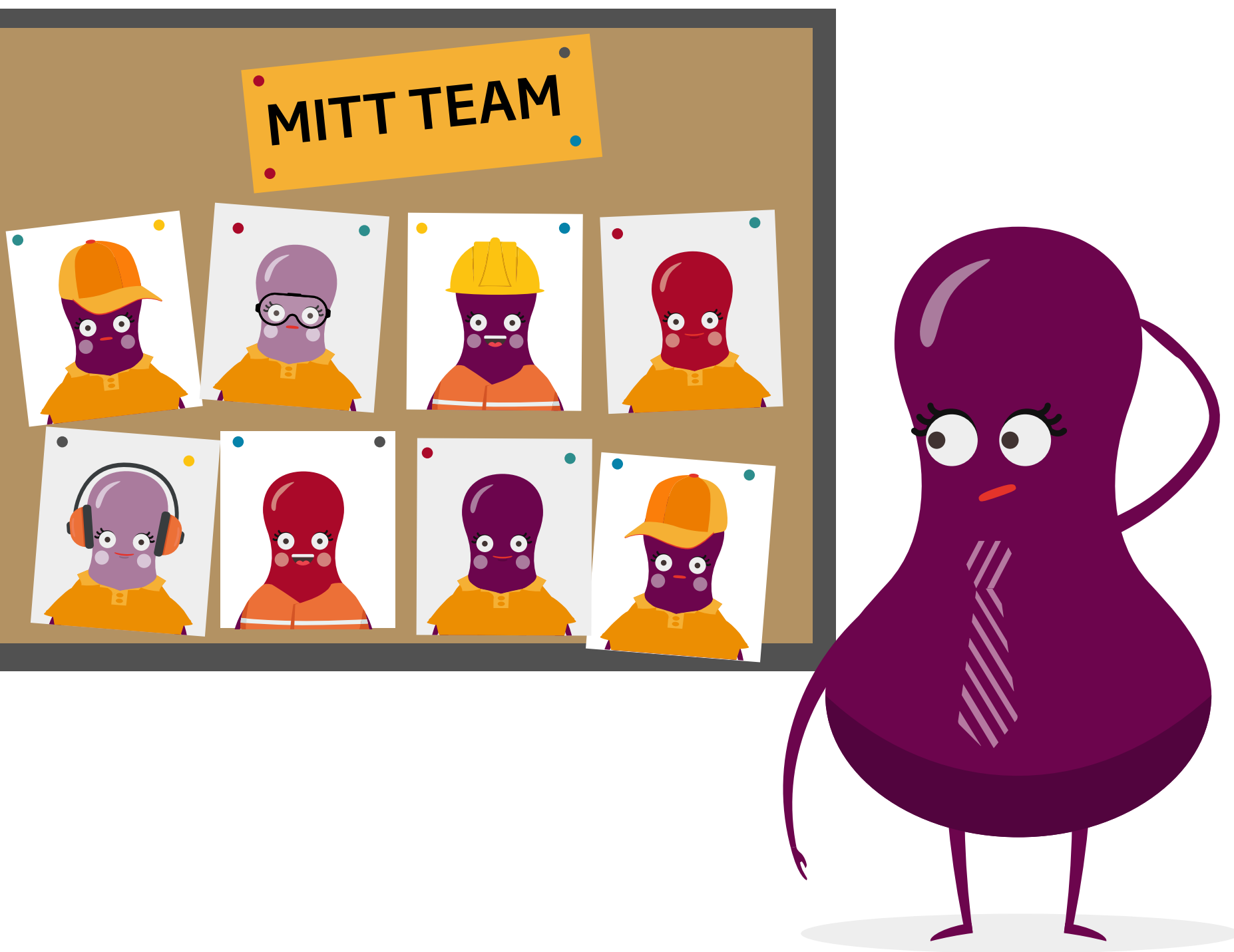




06

Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

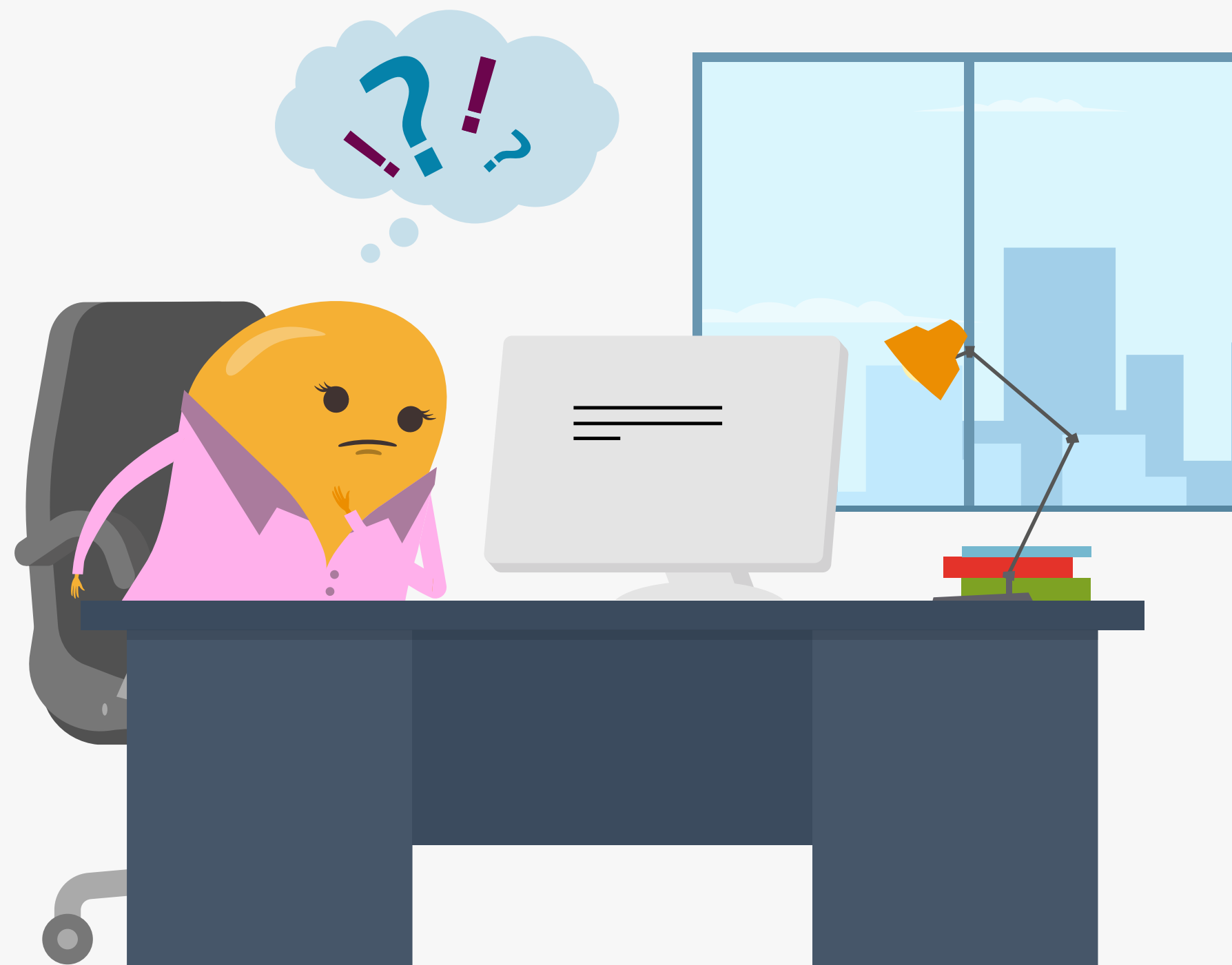


Vi vill att DS Smith ska vara en arbetsplats som präglas av mångfald och inkludering och som speglar de samhällen som vi tjänar och verkar i.

Cheferna har en nyckelroll i inkluderande rekryteringsprocesser genom att se till att arbetsbeskrivningarna har ett inkluderande språk, söka efter kandidater med olika bakgrund, motverka partiskhet i urval och intervjuer och skapa en välkomnande miljö. Cheferna bidrar aktivt till att säkerställa att kandidater inte diskrimineras på grund av kön, ras, nationalitet, ålder, funktionshinder, sexuell läggning, klassbakgrund, omsorgsansvar och religion för att möjliggöra lika möjligheter för alla.

Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

Tips 1



Skriv inkluderande arbetsbeskrivningar

Använd ett inkluderande språk i arbetsbeskrivningarna så att potentiella kandidater inte känner sig avskräckta redan i inledningsskedet.

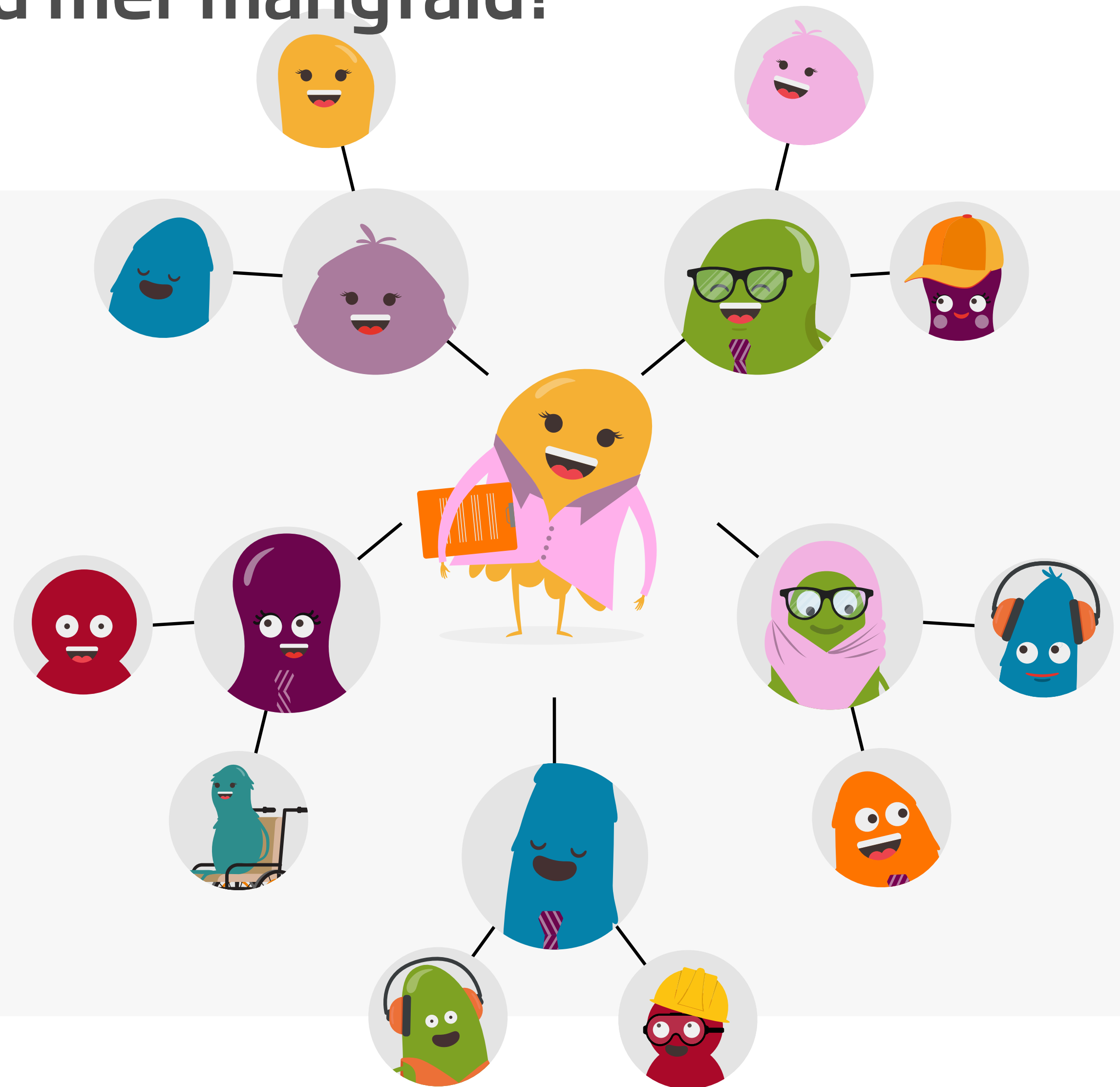
- Granska arbetsbeskrivningar för att ta bort partiskt språk eller onödiga kvalifikationer. Ett exempel på partiskt språk kan vara att beskriva teamet som "snabba takter", vilket kan avskräcka kandidater med vissa behov.
- Ta bort könsrelaterat språkbruk. Ett exempel på detta är "Vi behöver en ledare som kan övervaka alla projekt för hans team", där användningen av "hans" utesluter kvinnliga och icke-binära kandidater. Använd i så fall ordet "sitt" i stället. Det finns webbplatser som kontrollerar språket i arbetsbeskrivningar för att säkerställa att de är inkluderande, till exempel **Gender Decoder**.
- Lyft fram DS Smiths engagemang för DEI och stöd för Aktiva nätverk i arbetsbeskrivningen.
- Ange att "kandidater från alla bakgrunder uppmuntras att ansöka".

Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

Tips 2

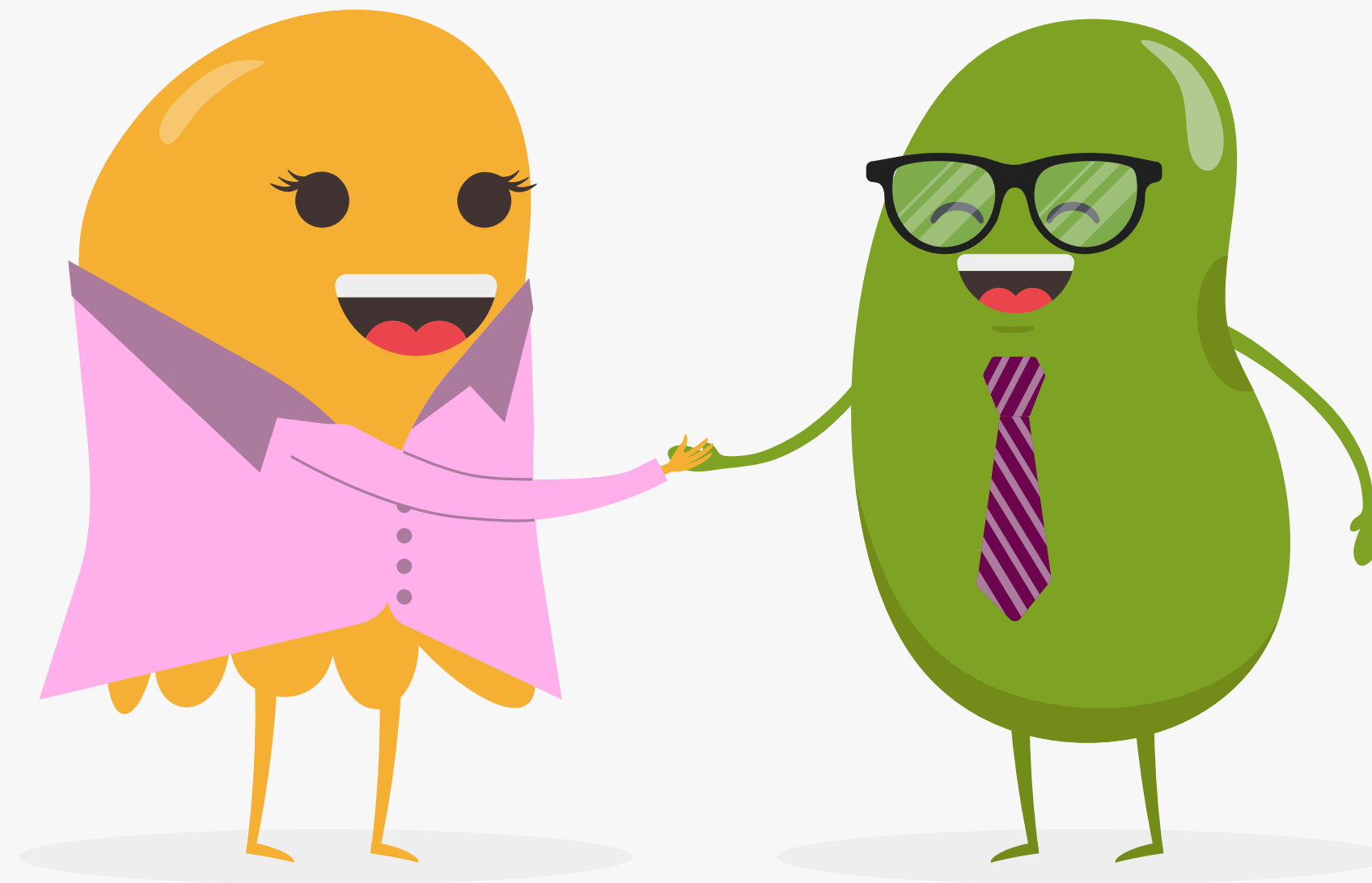
Bredda din räckvidd för att attrahera fler olika talangpooler

- Placera platsannonser där det är mer sannolikt att de ses av underrepresenterade sökande, t.ex. på jobbsajter på nätet som är inriktade på minoritetsgrupper och specialiserade rekryteringsföretag för mångfald.
- Delta i karriärevenemang som riktar sig till underrepresenterade grupper.
- Om du arbetar med vårt interna talangrekryteringsteam eller en extern rekryteringsbyrå, be dem att tillhandahålla ett brett urval av potentiella intervjupersoner.
- Be om rekommendationer från dina befintliga teammedlemmar, särskilt från underrepresenterade grupper.



Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

Tips 3



Skapa en positiv och inkluderande upplevelse vid varje kontaktpunkt för kandidaten

Gör det enkelt, tillgängligt och flexibelt att planera in intervjuer genom att erbjuda intervjupersonerna olika datum, inkludera tidiga och sena tider samt proaktivt fråga de sökande om de behöver rimliga anpassningar.

Exempel på justeringar kan vara följande:

- tillhandahållande av material i stor stil eller punktskrift
- extra tid för eventuella prov och intervjuer
- en parkeringsplats för en tillgänglig bil reserverad

Be om en kandidats pronomen som standard om de inte redan har angetts i meritförteckningen (Curriculum Vitae, CV) eller i tidigare kommunikation med kandidaten.

Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

Tips 4

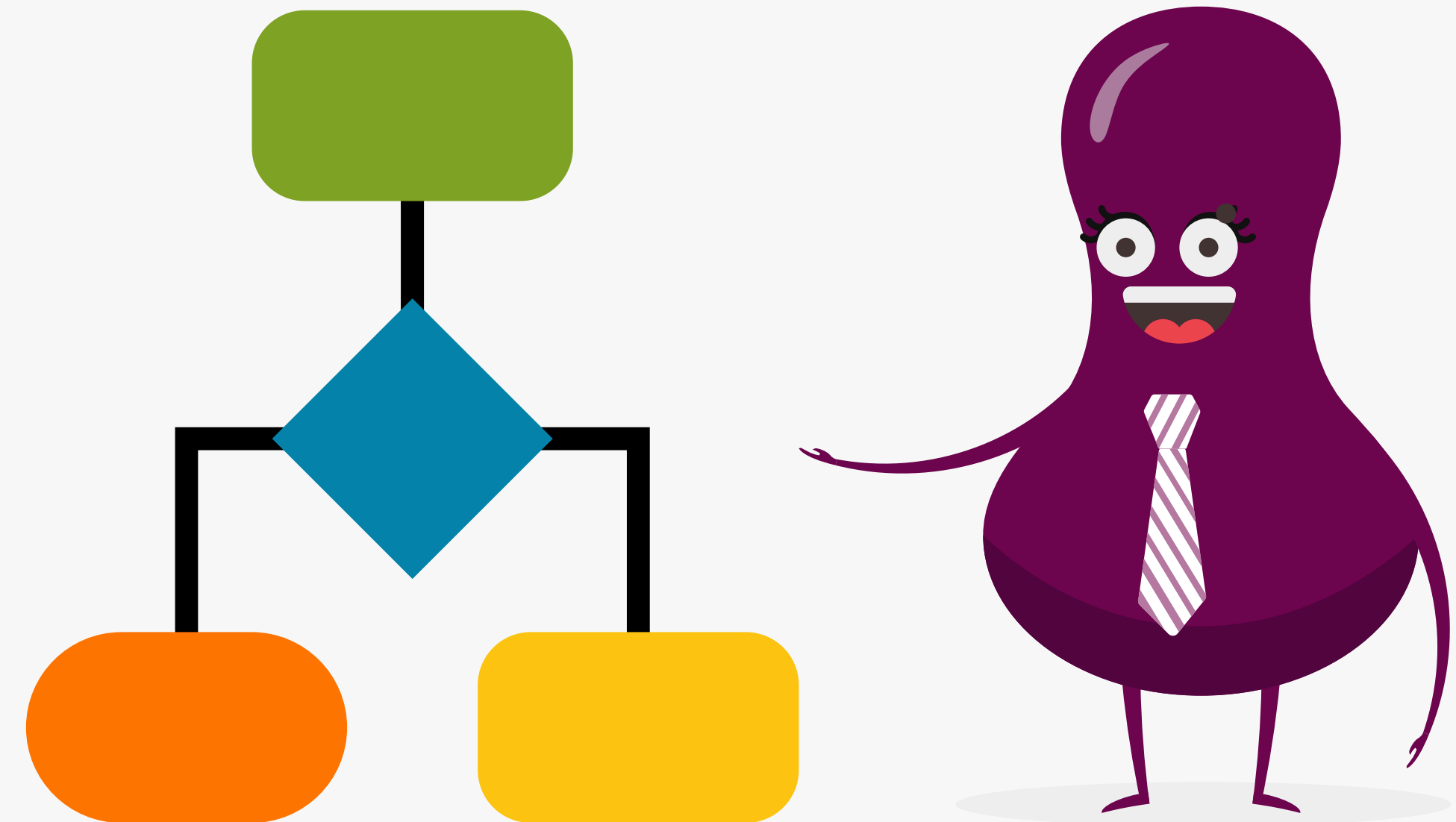
Var transparent i rekryteringsprocessen

Det är bra att informera om den övergripande tidslinjen för rekryteringsprocessen, om du kan, och lyfta fram de viktigaste stegen i rekryteringen, t.ex:

- hur många intervjurundor är troliga
- om några särskilda tester är inblandade
- när du hoppas kunna fatta ett slutgiltigt beslut

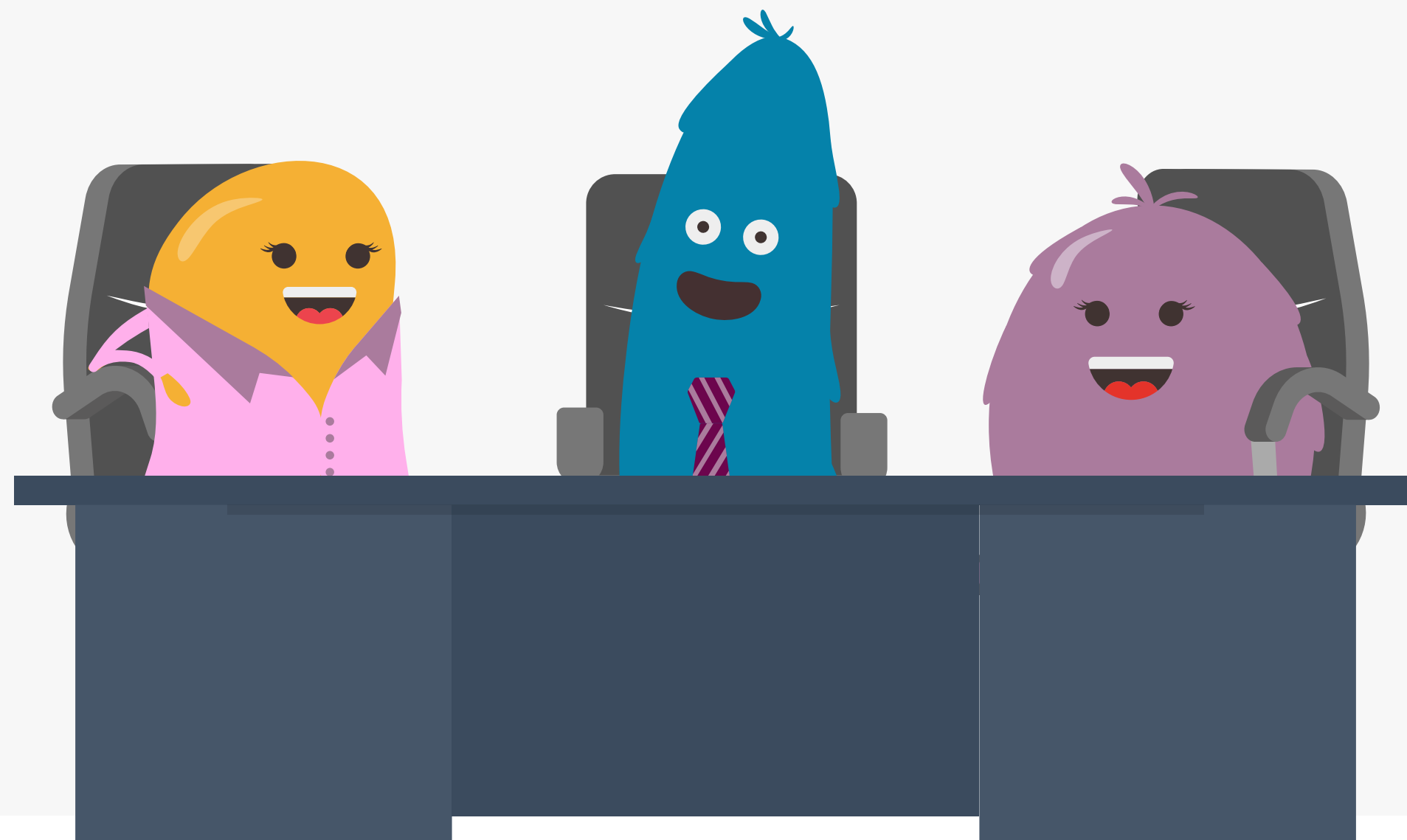
Uppmuntra också kandidaten att kontakta ansvarig chef eller rekryteringsteamet om de har några frågor under rekryteringsprocessen.

Detta kan hjälpa kandidater med omsorgsansvar som kan behöva göra särskilda arrangemang för att delta i intervjuer.



Hur rekryterar jag ett team med mer mångfald?

Tips 5

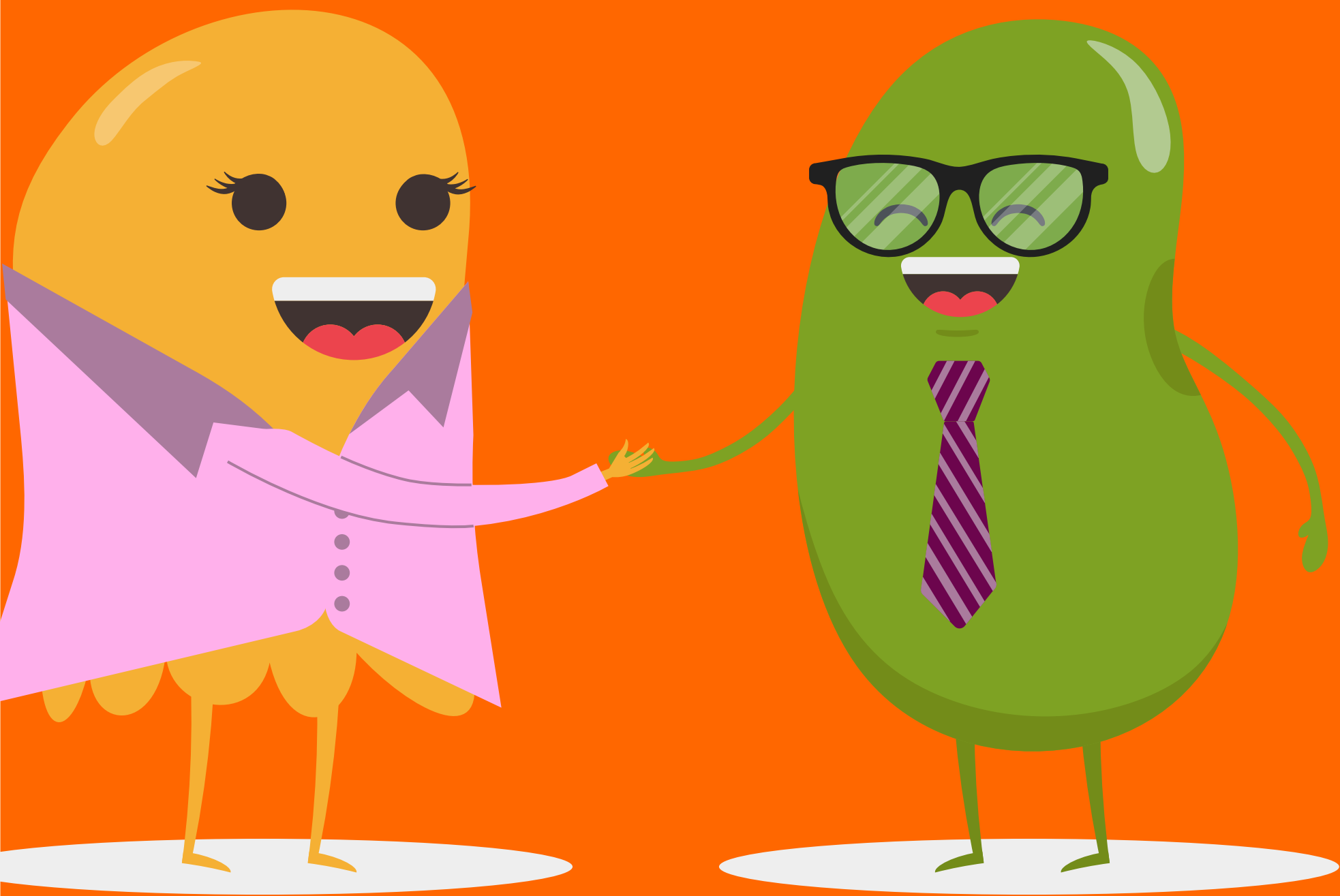


Standardisera intervjun

- Ha en rekryteringsgrupp med mångfald eller be flera personer inom teamet att genomföra sina egna intervjuer så att kandidaterna utvärderas från olika perspektiv
- Använd samma uppsättning intervjufrågor för varje kandidat
- Använd strukturerade intervjufrågor som baseras på arbetsbeskrivningen för att undvika partiskhet och ge kandidaterna tid för att ställa frågor
- Överväg att läsa om omedveten partiskhet eller ta **Percipio** e-lärande om omedveten partiskhet inför intervjun

Ytterligare resurs

- Läs mer om vår inkluderingspolicy på vår **Policy-hub**

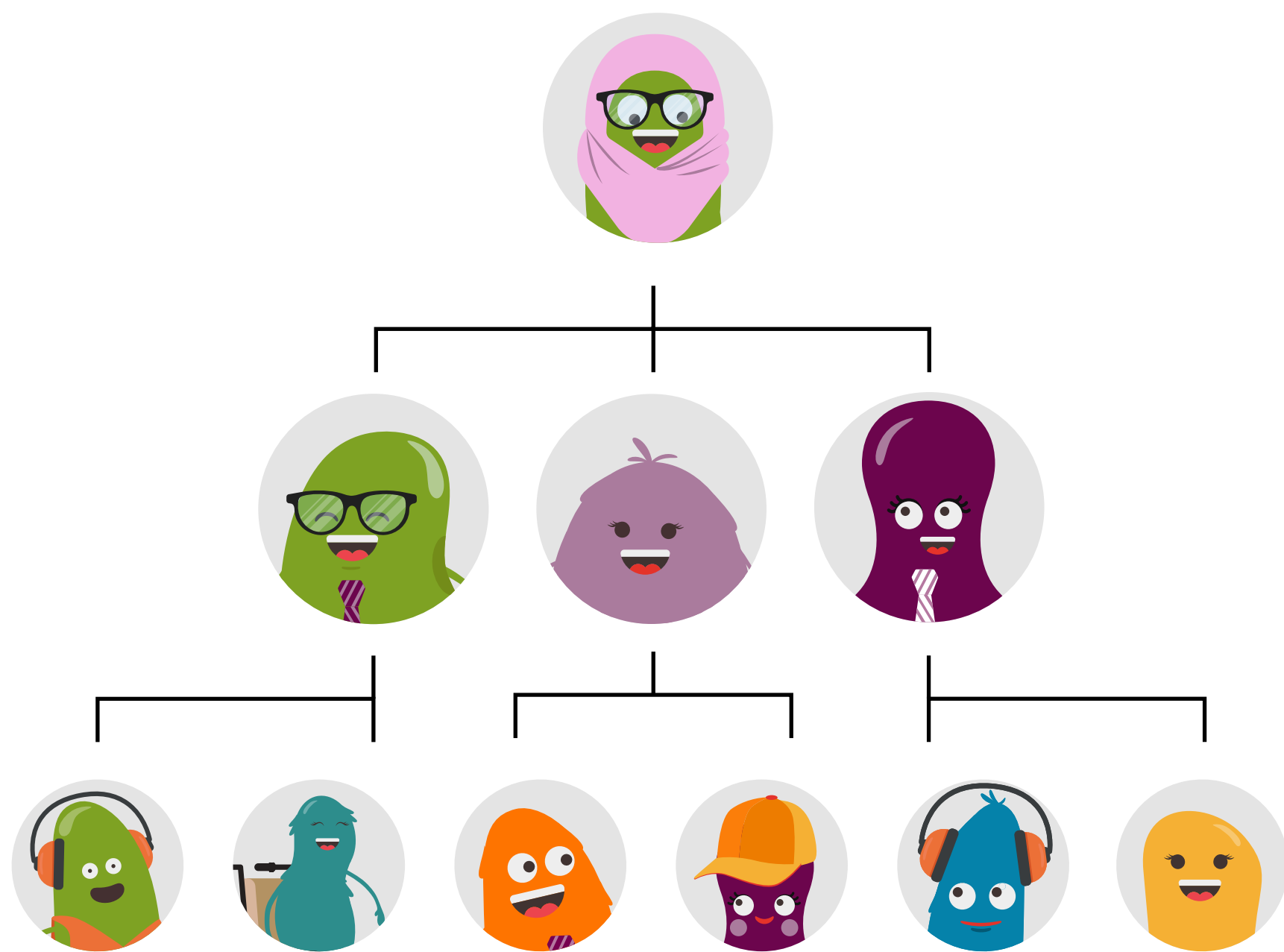


07

Hur blir jag en
inkluderande ledare?

Hur blir jag en inkluderande ledare?

Inkluderande ledarskap är kärnan i vår strategi "Now and Next".



Vad är en inkluderande chef?

Inkluderande chef:

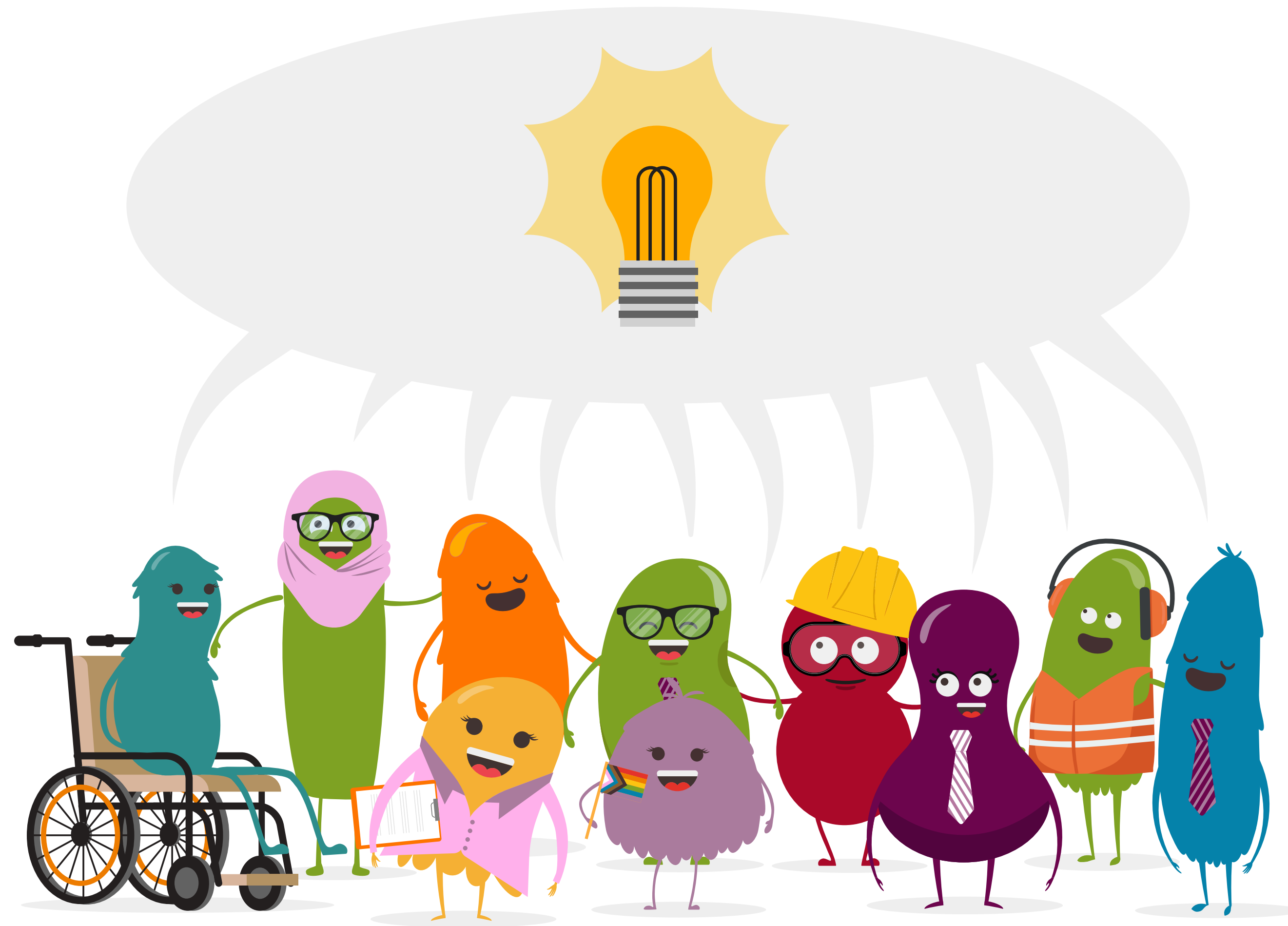
- Värdesätt olika perspektiv och skapa en atmosfär där personer känner att deras åsikter och bidrag värdesätts.
- Sätta tonen och vara förebilder för sina team för att skapa en miljö där alla känner sig sedda, respekterade och har möjlighet att bidra.

Alla personalchefer blir inbjudna att delta i en **workshop om inkluderande ledarskap**.

Workshopen omfattar följande:

- Inkluderande ledarskap och varför det är viktigt för DS Smith
- Din roll när för att påverka DEI-agendan
- Praktiska idéer och handlingsplaner

Hur blir jag en inkluderande ledare?



Ta dig tid att förstå de unika perspektiven hos olika personer i ditt team och skapa en mer samarbetsinriktad miljö.

Hur blir jag en inkluderande ledare?

Tips 1

Gör en medveten ansträngning för att söka olika perspektiv

Ett bra sätt att få i gång detta i praktiken är att söka idéer och åsikter från olika teammedlemmar om kommande uppgifter eller projekt som du kanske arbetar med.

Tips 2

Var uppmärksam på din personliga partiskhet

Vi har alla partiskhet, ofta omedvetna, vilket kan påverka våra uppfattningar och beslut. Vår partiskhet aktiveras särskilt om vi arbetar i tillstånd av kognitiv stress eller överbelastning, som när vi är trötta, hungriga, upprörda eller under tidspress.

Som ledare är det vårt ansvar att bli mer medvetna om våra egna fördomar och förstå hur de kan påverka andra negativt, särskilt de som tillhör underrepresenterade grupper. Mer om **personliga fördomar** längre fram i denna guide.

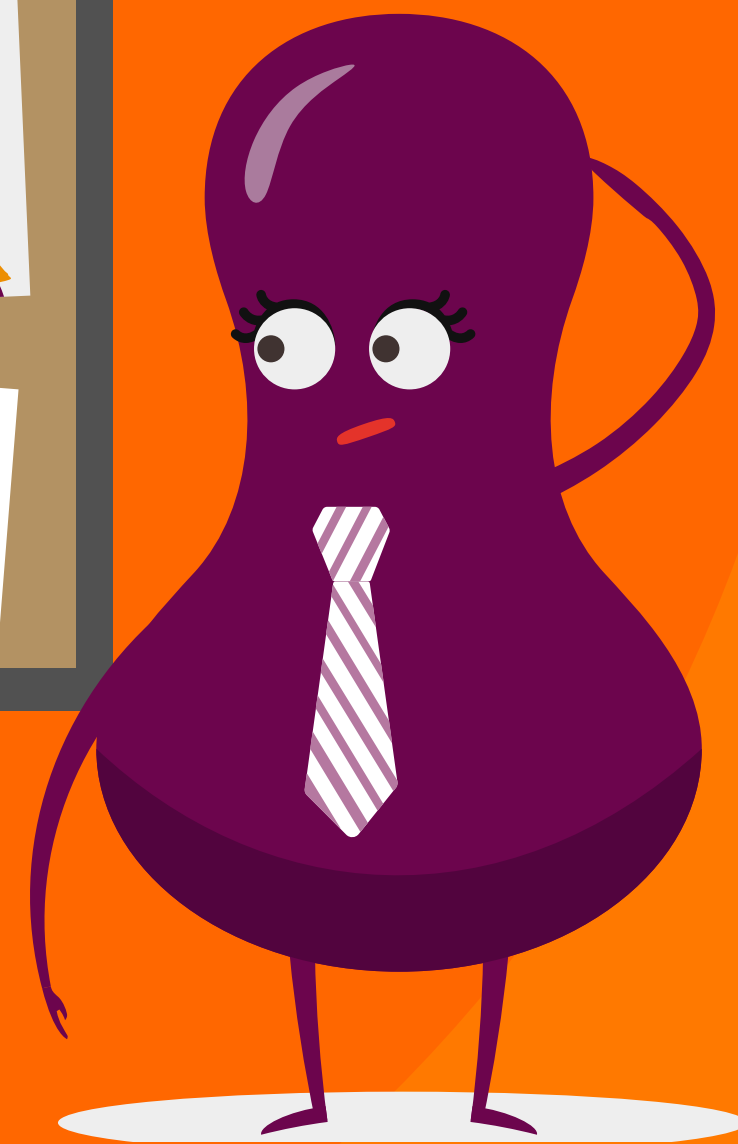
Tips 3

Sätt tonen genom dina ord och handlingar

Använd ett språk som är inkluderande och respektfullt mot olika kulturer (se **Inkluderande språk** delen i den här guiden).

08

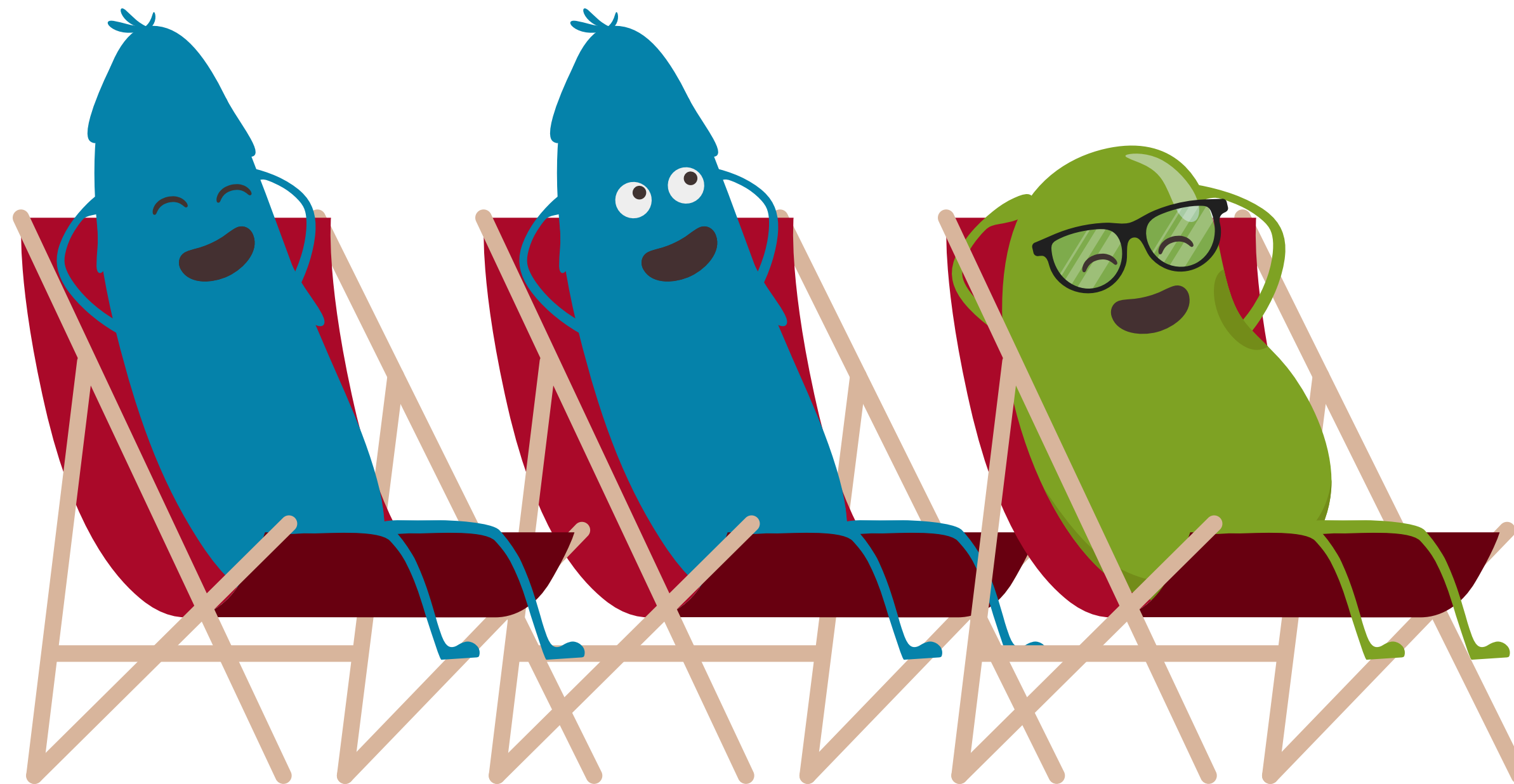
Hur skapar jag en känsla av tillhörighet i mitt team?



Hur skapar jag en känsla av tillhörighet i mitt team?

En arbetsplats som främjar en känsla av tillhörighet skapar en miljö där medarbetarna kan ta med sig sina autentiska jag till jobbet utan rädsla för att bli dömda eller uteslutna.

När kollegor känner tillhörighet är de mer benägna att dela med sig av idéer och arbeta som ett team för att uppnå gemensamma mål.



Vad är tillhörighet?

Tillhörande på en arbetsplats hänvisar till de dag-till-dag-erfarenheter som försäkrar personer att dom är inkluderade och accepterad för den de är.

Det är viktigt eftersom kollegor som känner att deras unika identitet och bidrag uppskattas blir mer produktiva, motiverade och lojala.

Hur skapar jag en känsla av tillhörighet i mitt team?

Cheferna har en nyckelroll när det gäller att skapa en känsla av samhörighet. Medarbetare som litar på sina chefer och upplever att de bryr sig om dem som individer är mer benägna att känna samhörighet.

Lär känna dina teammedarbetare

Ett av de första stegen för att skapa en känsla av samhörighet är att erkänna och värdesätta mångfalden bland dina teammedlemmar. Lär känna dina teammedlemmar som individer:

- Ha ibland luncher eller fikamöten i mindre grupper.
- Ta dig tid och fråga om deras intressen i one on one-möten samt fråga om uppgifter angående arbetet.



Kommunicera inkluderande

Använd ett inkluderande språk som får alla att känna sig välkomna, respekterade och uppskattade.

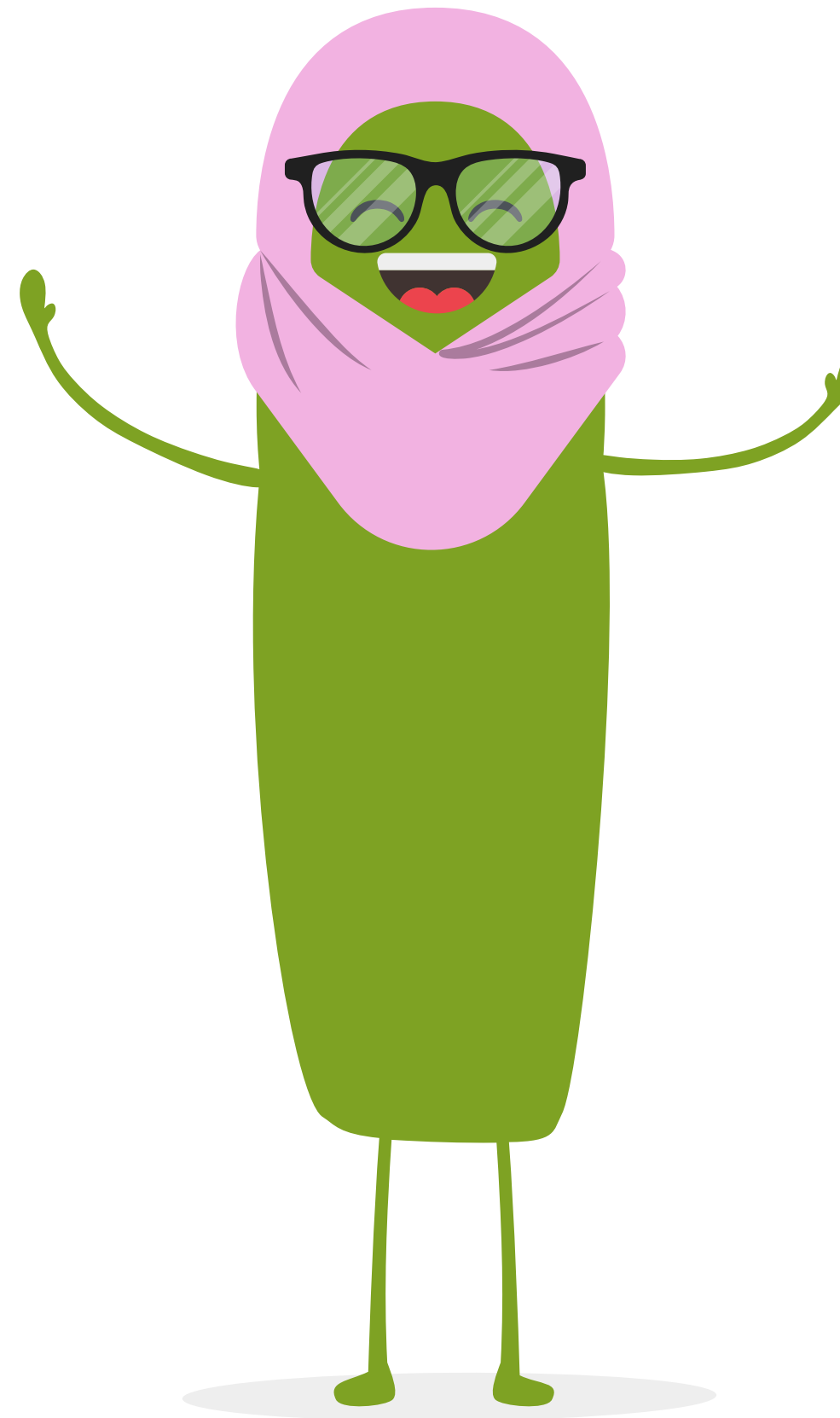


Aktivt lyssnande

- Lyssna aktivt utan omdöme när teammedlemmar uttrycker problem eller idéer. Agera på feedback när så är möjligt eller förklara varför du inte gör det.
- Uppmuntra och ta till dig återkoppling från dina teammedlemmar. Det innebär att vi ber om deras synpunkter och lyssnar på deras åsikter, förslag och farhågor.



Hur skapar jag en känsla av tillhörighet i mitt team?



Förebilders beteenden

Visa och förstärk beteenden och attityder som du förväntar dig av dina medarbetare, t.ex. att vara respektfull och använda ett inkluderande språk.



Expandera din kunskap om mångfalds-, rättvise- och inkluderingsfrågor



- Stöd våra Aktiva nätverk, till exempel genom att delta i evenemang där du kan lära dig mer och förbättra dina kunskaper om mångfald, rättvisa och inkludering.
- Läs fler artiklar på nätet, till exempel på LinkedIn.

Uppmärksamma dina kollegor

- När medarbetarna känner att deras hårda arbete och bidrag inte uppmärksammas eller belönas, leder det ofta till en känsla av att inte vara uppskattade.
- Ta dig tid att uppmärksamma kollegor för deras hårda arbete och prestationer. Detta kan göras offentligt med en Smithies-nominering, som ett privat "tack" muntligt eller genom ett enkelt digitalt eller skriftligt meddelande.



Hur blir jag en DEI-förespråkare?

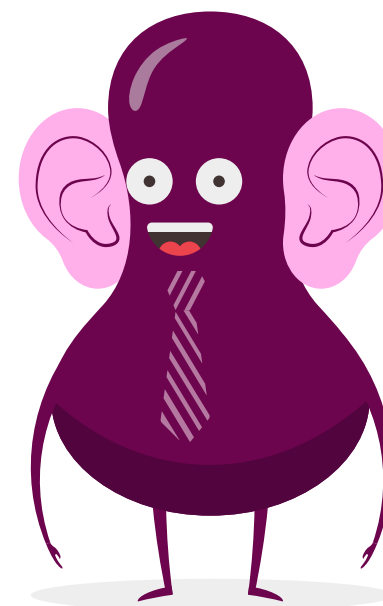
Att bli en förespråkare för DEI är ett utmärkt sätt att visa ditt engagemang för att hjälpa DS Smith att bli ett företag som hyllar olikheter, värnar om medarbetarnas välbefinnande och främjar innovation.

Det enklaste sättet att göra detta är att bli allierad med ett av våra Aktiva nätverk.

De fem nyckelroller som en allierad spelar enligt följande:

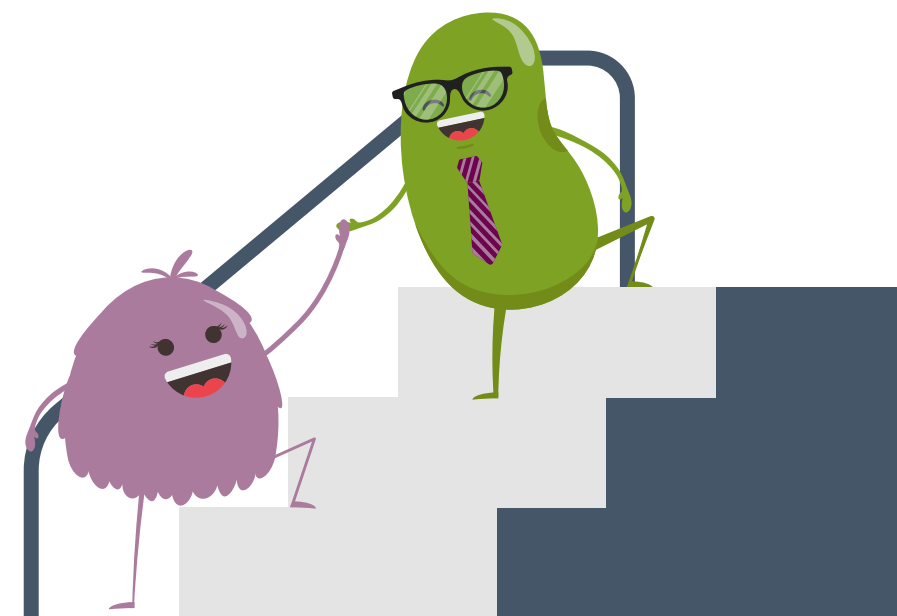
1 Lyssna mer än du pratar

- Lägg märke till, lyssna och sök efter möjligheter att lära dig mer.
- Delta i nätverks- och samhällsevenemang för att få en tydlig bild av de utmaningar som dina kollegor står inför.

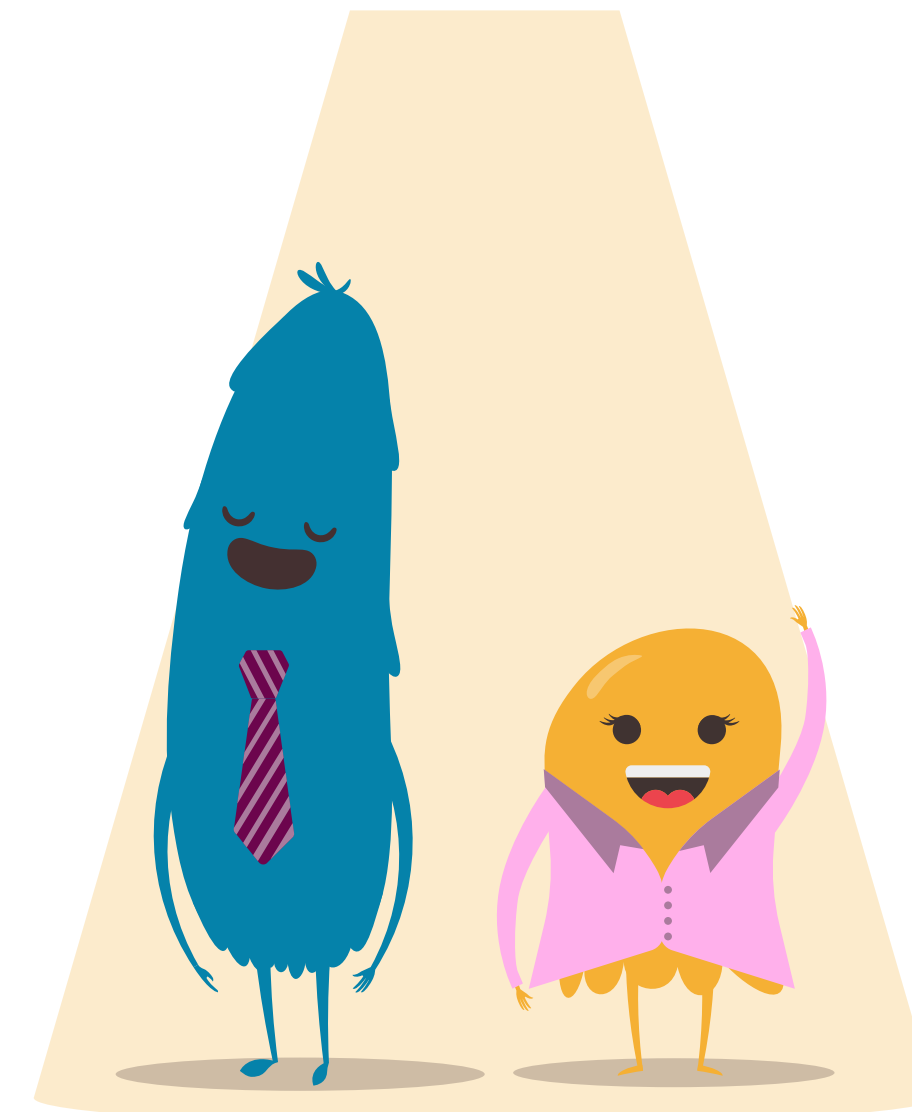


2 Mentorskap för andra

- Använd din erfarenhet och position som mentor för olika kollegor för att bredda perspektiven och bidragen.
- Leta efter möjligheter för dina kollegor att visa upp och utveckla sina färdigheter.



3 Dela med dig av rampljuset



- Se dig omkring på nästa ledarskapsmöte eller konferens du deltar i. Är det tillräckligt många kvinnor närvarande, är huvudtalarna alla medelålders vita män, finns det röster från olika bakgrunder?
- Dela med dig av din tillgång och möjligheter. I stället för att du alltid leder ett möte eller en presentation kan du se efter möjligheter för någon annan i ditt team att engagera sig, kanske till och med en medlem i ett aktivt nätverk.

Hur blir jag en DEI-förespråkare?

4 Upptäck - och korrigerar - exkludering

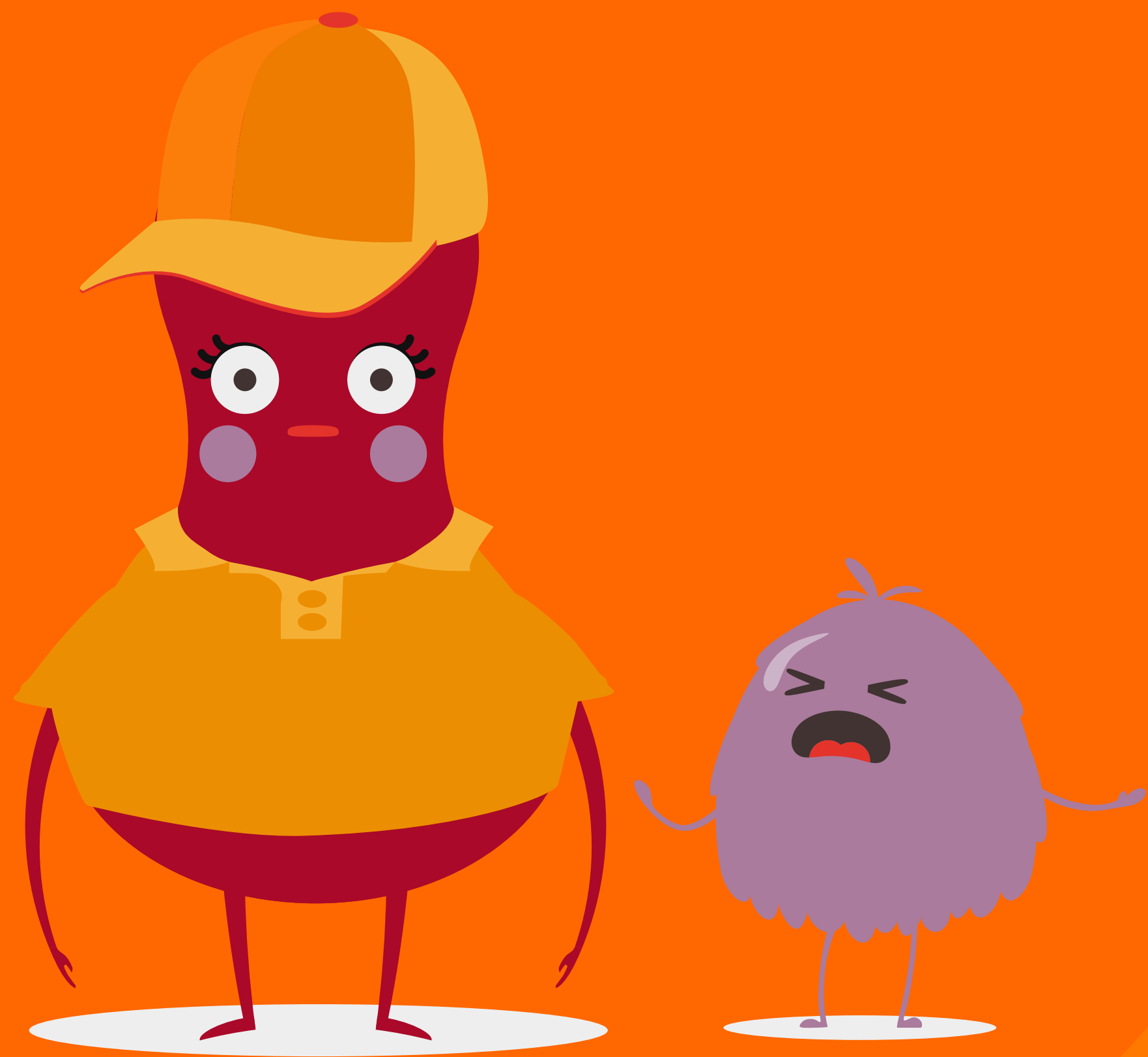
- Att lära sig mer om hur inkludering kan ske och hur det ser ut när inkludering inte sker är något som en allierad kan ta med sig in i sin dagliga ledarroll.
- Om du till exempel blir en allierad i vårt nätverk för Funktionshinder och allierade kan du utveckla en bättre förståelse för de vardagliga behov som kollegor med funktionsnedsättning har.



5 Var strategisk i ditt opinionsarbete

- Precis som du inte kan donera till alla goda ändamål kan en allierad inte på ett effektivt sätt försvara alla nätverk.
- Välj det nätverk som du bäst känner till eller är mest intresserad av att hjälpa, och där din röst kan göra mest nytta för andra.
- Tänk på dina erfarenheter, dina intressen och det värde du kan tillföra ett nätverk. Diskutera detta med nätverkets ordförande och kom överens om hur du kan spela en meningsfull roll.





09

Hur känner jag
igen och hanterar
mikroaggressioner?

Hur känner jag igen och hanterar mikroaggressioner?

Genom att vara medvetna om mikroaggressioner kan vi skapa en mer inkluderande miljö. När människor utsätts för konsekventa mikroaggressioner kan de känna att de inte hör hemma och att de inte är inkluderade.

Vad är mikroaggressioner?

- Med mikroaggressioner avses små, subtila uttalanden eller handlingar som förmedlar negativa eller förolämpande budskap till marginaliserade grupper.
- De är ofta oavsiktliga men kan ha stor inverkan på den person som drabbas.

Vilka är några mikroaggressioner?

Exempel på mikroaggressioner är uttalanden som på ett subtilt sätt uttrycker negativa antaganden om någon baserat på dennes identitet, såsom ras, kön, sexualitet, funktionsnedsättning eller annan marginaliserad grupptillhörighet.

- "Du är rätt smart för att vara kvinna."
- Att referera till ett rum fullt av människor som "killar".
- "Du ser inte ut som en chef."
- "Var kommer du egentligen ifrån?"
- "Jag ser inte dig som funktionshindrad".

Hur reagerar jag om jag blir medveten om att jag har begått en mikroaggression?

Det kan vara lätt att begå en mikroaggression. Om du blir uppmärksam på att du har sagt något som gör att någon annan påverkas negativt finns här några rekommendationer om hur du kan agera:

- Lyssna utan att vara defensiv. Om någon säger till dig att något du har sagt är sårande eller olämpligt, lyssna och bestäm dig för att lära dig av erfarenheten.
- Be om ursäkt för den skadliga effekten, även om den är oavsiktlig.
- Tacka personen för att han eller hon gjort dig uppmärksam på detta.
- Lär dig mer om omedvetna fördomar och mikroaggressioner genom att läsa eller delta i ett evenemang.

Hur känner jag igen och hanterar mikroaggressioner?



Vad gör du om du bevittnar eller får kännedom om en mikroaggression?

Att bevittna en mikroaggression kan vara en obehaglig situation för en chef.

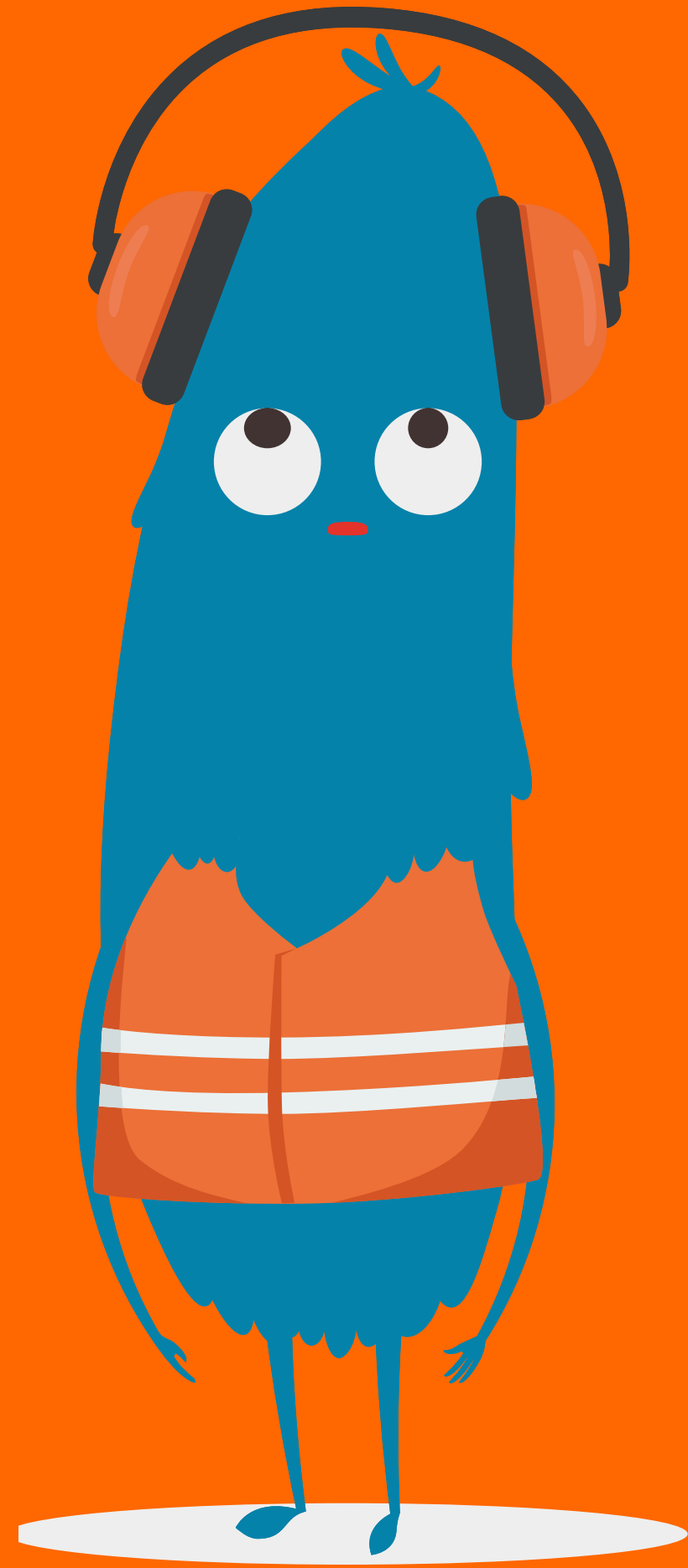
Att skratta med åt en mikroaggression visar beteendet hos en medhjälpare, medan att blunda, ignorera eller inte erkänna en mikroaggression är att bete sig som en åskådare. Vi bör alla sträva efter att vara föredömen när vi bevittnar en mikroaggression, reagera på lämpligt sätt och kolla till den drabbade kollegan.

Hur du reagerar beror på situationen. Om det är lämpligt, säg till vid tillfället. Om du inte kan göra det, hitta ett lämpligt tillfälle att följa upp i en mer privat miljö för att förklara varför orden var olämpliga. Uppmuntra den andra personen att reflektera över sina handlingar.

Kontrollera med den drabbade kollegan så snart som möjligt, fråga om han eller hon mår bra och erbjud ytterligare stöd om det behövs. Det är också bra att fråga kollegan om han eller hon hade föredragit att du hade ingripit på ett annat sätt, så att du vet hur du ska agera i framtiden och ständigt kan förbättra dig.

Var kan jag söka ytterligare råd och stöd?

- Prata med en högre chef eller Human Resources (HR).
- Om du är intresserad av att lära dig mer kan du via Percipio ta del av kursen - **Att känna igen och hantera mikrobeteenden på arbetsplatsen.**



10

Hur kan jag
förstå min egen
partiskhet?

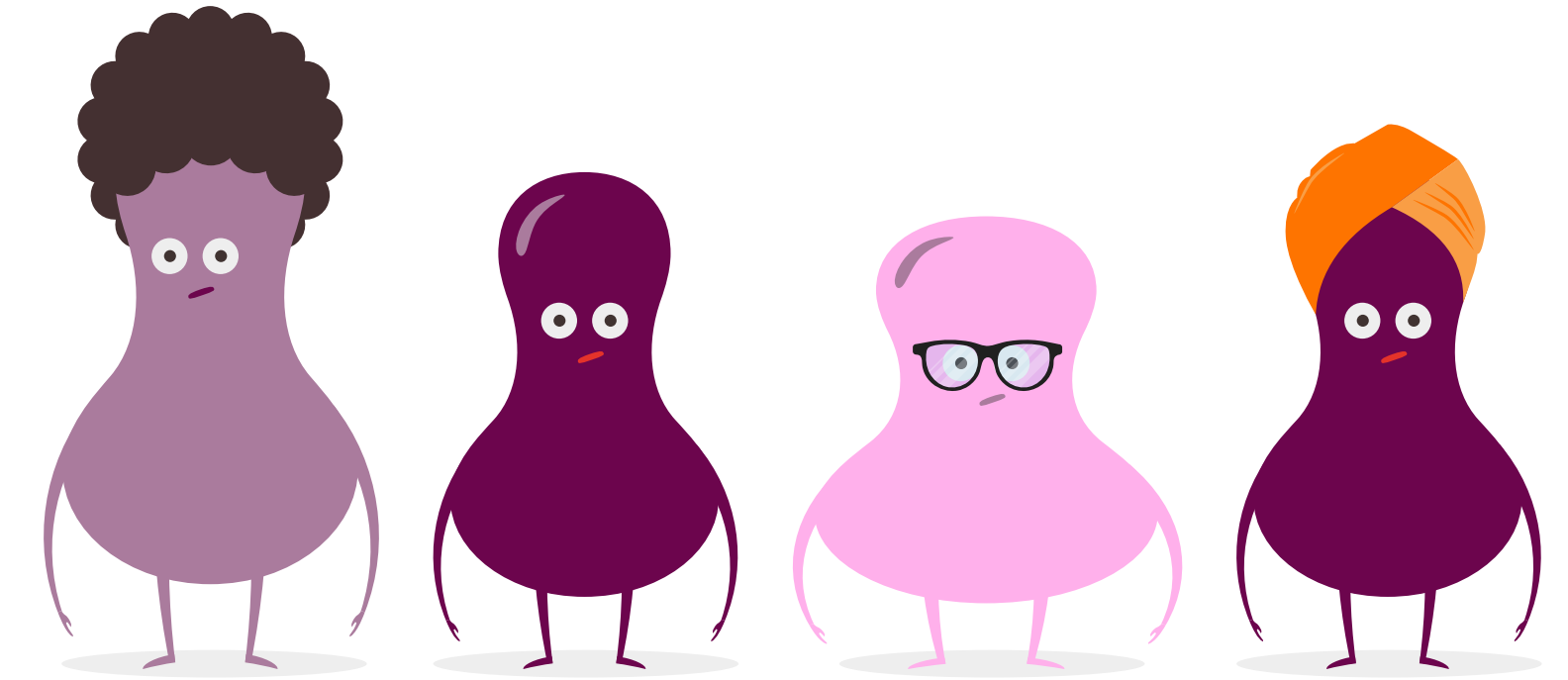
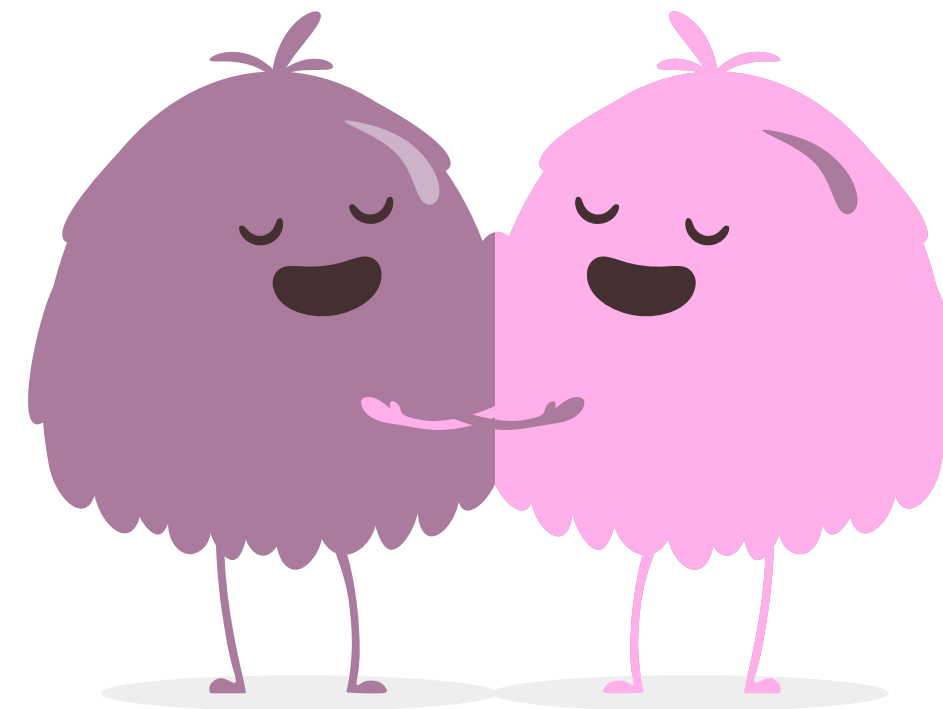
Hur kan jag förstå min egen partiskhet?

Vi vill alla gärna tro att vi är rättvisa och rimliga i våra dagliga liv. Vi tror att vi fattar beslut utifrån rationella överväganden. Men vi påverkas alla av miljön omkring oss, oavsett om den är social, familjär eller institutionell.

Våra omedvetna fördomar är attityder som vi har undermedvetet, men som påverkar hur vi tänker om andra. Här är fem vanliga former av partiskhet.

Affinitet

- Där vi dras till andra som ser ut som vi själva. Dessa likheter kan omfatta bakgrund, intressen och utseende.
- När du anställer kan du till exempel automatiskt känna att någon som har gått på ett visst universitet skulle passa bra in i teamet.
- För att motverka detta stanna upp och fråga dig själv varför du dras till vissa personer på jobbet.



Utseende

- Att behandla människor olika baserat på deras fysiska attribut, vilket kan inkludera hårfärg, vikt, längd och upplevd skönhet.
- Studier tyder på att konventionellt fysiskt attraktiva personer, enligt eurocentriska/västerländska synsätt, är mer benägna att bli intervjuade för jobb och anställas, avancera snabbt i karriären och få högre lön än konventionellt oattraktiva personer.
- En strukturerad rekryteringsprocess som utvärderar kandidaterna före personliga intervjuer (eller videointervjuer) bidrar till att undvika fördomar.

Hur kan jag förstå min egen partiskhet?

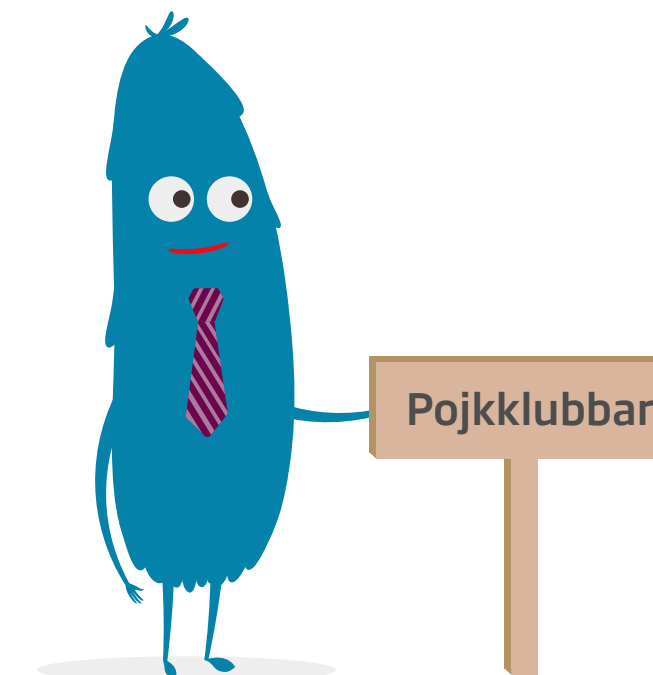
Bekräftelse

- Tendensen att söka upp och tolka ny information på ett sätt som bekräftar de egna åsikterna och att bortse från eller ignorera information som strider mot din egen uppfattning. Detta påverkar vår förmåga att tänka objektivt och kan leda till dåligt beslutsfattande.
- För att undvika detta bör du använda data när du fattar beslut. Genom att ställa standardiserade kompetensbaserade frågor vid rekrytering får alla en rättvis chans.



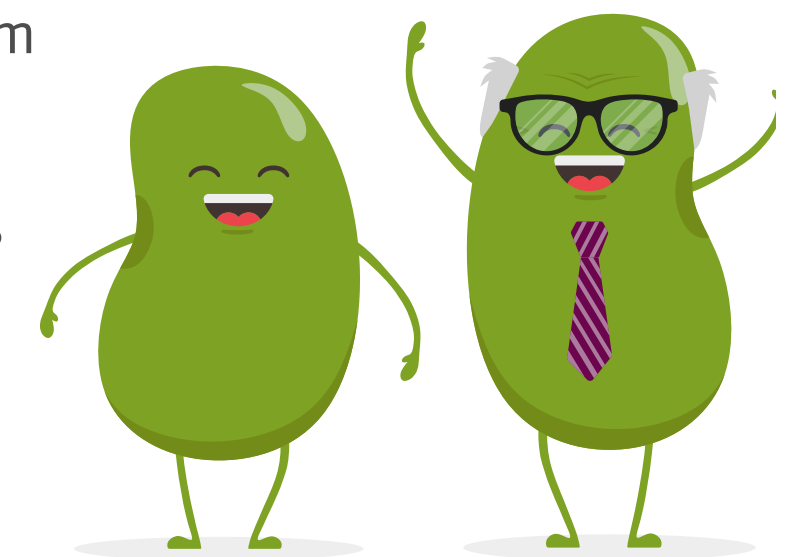
Kön

- När ett kön föredras framför ett annat, oftast med hänvisning till den förmånliga behandling som män får på arbetsplatsen.
- Ett sätt att undvika detta är genom könsneutrala anställningsrutiner och anonyma utvärderingstekniker som färdighetstester och arbetsprover.



Ålder

- Avser att behandla någon mindre fördelaktigt på grund av deras ålder, oavsett om de är unga eller gamla.
- För att motverka åldersfördomar kan du belöna dina anställda baserat på prestation snarare än anställningstid, skriva arbetsbeskrivningar utan potentiellt diskriminerande språk som "ungt team" och främja omvänd mentorskap där yngre medarbetare paras ihop med mer seniora medarbetare.



Var kan jag få mer information?

Omedveten partiskhet inlärningsstöd

- Om du vill lära dig mer om omedveten partiskhet finns det ytterligare utbildning att tillgå. Tala med din Lärande och utvecklande HR-personal.
 - Överväg att göra färdigt **träningen för omedveten partiskhet**.
- Det finns mycket mer information tillgänglig om mångfald, rättvisa och inkludering både internt och externt.
 - Läs mer om våra interna **DEI-strategi**.
 - Vi har en mängd ytterligare relevant utbildnings- och utvecklingsmaterial som du kan komma åt **här**.
 - Alternativt kan du prata med en kollega i personalavdelningen och diskutera hur du bäst kan stödja mångfald, rättvisa och inkludering på DS Smith.

Tack!

