

Mångfald- och jämställdhetspolicy, inkl. handlingsplan mot kränkande särbehandling

Januari 2020

Denna policy beskriver Avanzas syn på mångfald- och jämställdhetsfrågor där ingen medarbetare på Avanza ska behandlas annorlunda på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vidare beskriver policyn ansvarsfördelning samt en handlingsplan mot trakasserier. Policyns syfte är att säkerställa att alla medarbetare på Avanza behandlas på ett korrekt sätt.

Inledning

För Avanza är det en självklarhet att alla människor har samma möjligheter och lika villkor att utvecklas oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Avanza anser att grupper som består av människor med skilda erfarenheter och perspektiv är mer effektiva och dynamiska än grupper som består av alltför lika individer. Detta leder i sin tur till ett mer effektivt och mer lönsamt Avanza. Arbetet med att åstadkomma väl sammansatta grupper är en viktig del av chefsansvaret på Avanza och ingår som en naturlig komponent i den långsiktiga kompetensförsörjningen inom Avanza.

Vad är mångfald och jämställdhet?

Mångfald och jämställdhet innebär att alla människors kunskaper, erfarenheter och synsätt tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden på Avanza. Denna möjlighet ska ges oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Diskriminering av medarbetare inom Avanza får inte förekomma. Alla medarbetare ska bedömas och utvärderas på objektiva grunder.

Målsättning och syfte

Syftet med mångfald- och jämställdhetsarbetet på Avanza är dels att säkerställa att ingen diskriminering förekommer och dels att öka kvalitén i vårt arbete, skapa ett bra arbetsklimat och därmed hela tiden förbättra Avanza. Vi mäter detta arbete bland annat genom pulsmätningar som genomförs med förutbestämda intervall under året vars resultat presenteras för medarbetarna. Vid behov tas handlingsplan fram.

Ansvar

VD har det övergripande ansvaret för arbetet med mångfald och jämställdhet. Arbetet med mångfald och jämställdhet ska bedrivas systematiskt med löpande dokumentation av kartläggningar, analyser, aktiva åtgärder, utvärderingar och uppföljning. På Avanza hanteras det löpande arbetet i samordning med det systematiska arbetsmiljöarbetet vilket koordineras av arbetsmiljökommittén. Närmaste chef är ansvarig för att informera alla medarbetare om mångfalds- och jämställdhetsarbetet inom den egna

avdelningen/gruppen. Chefen ska också redovisa resultat från pulsundersökningar samt att åtgärder för förbättringar tas fram och genomförs.

Ledarskap

Chefen måste vara lyhörd för attityder och beteenden hos sina medarbetare och vid behov sträva efter att påverka sin omgivning.

För att öka kunskapen och stödja cheferna i mångfald- och jämställdhetsarbetet bör dessa frågor uppmärksammas i olika sammanhang.

Samtliga chefer inom Avanza ska bidra till att sprida kunskap och påverka attityder i frågor rörande mångfald och jämställdhet.

Mångfald- och jämställdhetsfrågor inkluderas i pulsundersökningar. Genom att utveckla teamarbetet kan Avanza bli ännu effektivare och skapa ett arbetsklimat där all kompetens tas till vara och bidrar till Avanzas strategiska utveckling.

Rekrytering

Avanza vill uppfattas som en jämställd och mångfacetterad arbetsplats där mångfald är en del av vår framgång, och vid rekryteringar ska Avanza arbeta för mångfald och jämställdhet.

Lediga tjänster som inte tillsätts internt ska utannonseras externt så att alla har möjlighet att anmäla intresse.

Formuleringar i annonser liksom rekryteringsvägar ska granskas ur ett mångfaldsperspektiv. Vi använder en kompetensbaserad rekryteringsprocess.

Löner

Några osakliga löneskillnader beroende på kön och/eller grupptillhörighet samt ålder får inte förekomma. För att säkerställa detta ska Avanza genomföra återkommande lönekartläggningar i samband med löneöversyn. Ambitionen är att det inte ska förekomma osakliga löneskillnader mellan lika och/eller likvärdiga arbeten. Med osakliga löneskillnader avses skillnader som inte går att härleda till t.ex. skillnader i ansvar, svårighet, arbetsprestation eller rådande marknadslöner.

Arbetsförhållanden

Arbetsmiljön, arbetets organisation och övriga förhållanden under vilka arbetet bedrivs på Avanza, ska lämpa sig för alla arbetstagare oberoende av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Föräldraledighet

Hur man fördelar sin föräldraledighet och vård av barn är alltid familjens egna beslut. Avanza är positivt inställd till anställda som vill ta ut föräldraledighet och vård av sjukt barn.

För att kunna följa med i vad som händer på arbetsplatsen och inom det egna arbetsområdet ska Avanza underlätta för dem som vill delta i möten kring arbetsrelaterade frågor, seminarier, utbildning och konferenser under ledigheten. Berörd chef ansvarar för att informera den som är ledig.

Förbud mot trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling

Ingen medarbetare får utsättas för trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Kränkningarna kan antingen vara riktade mot en enskild individ eller mot en grupp. Avanzas ledning och chefer har som representanter för arbetsgivaren ansvar för att ingen utsätts för trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Varje medarbetare förväntas ta ansvar för sina egna handlingar och då inte kränka någon.

Den som utsätts för trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling har tolkningsföreträde i definition av vad som upplevts som kränkande.

Exempel på trakasserier kan vara:

- Fientlighet mot det andra könet eller någon med annan etnisk bakgrund, religiös tillhörighet eller funktionsnedsättning.
- Nedsättande skämt.
- Generaliseringar om egenskaper, brist på egenskaper m.m.
- Kvinnor och män som osynliggörs och inte får komma till tals på möten.
- Ovälkomna närmanden och beröringar som t.ex. klappande, nypande, strykningar eller sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord samt sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv.
- Anstötliga bilder, råa skämt eller liknande med anspelning på kön, könsöverskridande uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.
- Att medarbetaren fråntas arbetsuppgifter, går miste om någon förmån eller på annat sätt behandlas oförmånligt i förhållande till andra medarbetare.

Trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling är ett allvarligt hot mot våra medarbetares integritet. Stämningen på arbetsplatsen påverkas negativt och arbetsmotivationen sjunker vilket kan leda till t.ex. försämrad hälsa och därmed också påverka Avanza som företag.

För att förebygga trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling ska det inom Avanza inte förekomma handlingar, kommentarer eller andra nedsättande uttalanden som kan upplevas som kränkande. Det är också självklart att arbetsplatsen ska vara fri från kränkande bilder.

Ansvar

Det är viktigt att framhålla att trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling inte är en fråga för den som drabbas utan en angelägen fråga för hela Avanza. Det är allas ansvar att arbetsmiljön är sådan att den motverkar trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling. Det innebär att handlingar, språkbruk och attityder som kränker inte är tillåtna. Dessutom ansvarar chefer för att bilder, mejl och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande inte förekommer.

Handlingsplan mot kränkande särbehandling

Avanza arbetar efter en handlingsplan mot kränkande särbehandling. Denna består av två delar, en förebyggande del och en efterhjälpande del. Den förebyggande delen innebär att samtliga anställda löpande ska informeras om handlingsplanen och att Avanzas ledarutbildning respektive andra utbildningar ska innehålla inslag om kränkande särbehandling. Den efterhjälpande delen innehåller ett antal steg som den drabbade kan vidta för att komma till rätta med situationen samt åtgärder som chef och HR funktion ska vidta såsom samtalsstöd, stödåtgärder och uppföljning. Avanza vidtar alltid åtgärder vid kränkande behandling.