

# Mångfaldspolicy & Mångfaldsplan

Januari 2021

Denna policy och plan 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. Syftet 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.

## Vad är mångfald och jämställdhet?

Mångfald och jämställdhet innebär att ALLAS kunskaper, erfarenheter och synsätt tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden på Avanza.

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

## Målsättning och syfte

Syftet med mångfald- och jämställdhetsarbetet är dels att säkerställa att ingen diskriminering förekommer, dels att öka kvaliteten i vårt arbete, skapa ett bra arbetsklimat och därmed hela tiden förbättra Avanza som företag. Innehållet i denna plan ska bidra till att skapa en attraktiv och modern arbetsplats i syfte att kunna rekrytera, behålla och utveckla medarbetare med rätt kompetens.

Arbetet följs upp bland annat genom pulsmätningar som genomförs tre gånger per år och resultatet presenteras för alla medarbetare. Varje grupp har workshops kring sitt eget resultat och 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 pulsuundersökningar samt att åtgärder för förbättringar tas fram och genomförs.

VD har delegerat till HR-chef att ansvara för att kontinuerligt bevaka mångfalds- och jämställdhetsfrågor samt genomföra pulsuundersökningar och utvärdera resultatet enligt Avanzas policy.

## Riskbedömning

I den dagliga verksamheten är det viktigt att uppmärksamma de tillfällen där risk för medveten eller omedveten diskriminering kan finnas för att proaktivt kunna förebygga att de uppstår. Vi har gjort en kartläggning av verksamheten och identifierat följande områden där vi särskilt behöver bevaka och förebygga risker för diskriminering enligt någon av diskrimineringsgrunderna.

- Ledarskap
- Rekrytering
- Kompetensutveckling och befordran
- Lön
- Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö
- Yrkesliv och föräldraskap
- Företagsevent som personalfester, kundevent och kickoff

Riskerna för diskriminering har ofta sin grund i okunskap eller i brist på verktyg för att kunna förebygga, identifiera och åtgärda diskriminering.

## Ledarskap

En väl balanserad sammansättning av män och kvinnor eller olika etniskt ursprung när det gäller ledande befattningar är i sig ett synligt uttryck för mångfald, men är också ett viktigt verktyg i arbetet för ökad mångfald i alla delar av verksamheten. Chefer har stor inverkan på företagskulturen och hur gruppen i stort agerar.

Chefen är ofta en förebild för andra i organisationen och det är även av den anledningen viktigt att kunna visa på en mångfald bland chefer. Kunskapen om diskriminering och jämställdhet hos våra chefer är därför avgörande för att kunna arbeta systematiskt mot diskriminering och förbättra mångfalden i organisationen.

Det är viktigt att chefen är lyhörd för attityder och beteenden hos sina medarbetare och kan bidra till att sprida kunskap för att påverka attityder i frågor rörande mångfald och jämställdhet.

### Mål:

Våra chefer agerar som förebilder och har kunskap i mångfaldsfrågor och har rätt verktyg för att kunna förebygga, identifiera och åtgärda diskriminering.

### Åtgärder:

1. Alla chefer med personalansvar ska genomgå en utbildning i mångfald och systematiskt arbete för att förebygga diskriminering
2. Mångfald- och jämställdhetsfrågor inkluderas i pulsuundersökningar för att på ett proaktivt sätt fånga upp eventuella signaler på problem

## Rekrytering

Avanza vill uppfattas som en jämställd och mångfacetterad arbetsplats där mångfald är en del av vår framgång. Vid rekryteringar ska Avanza arbeta för mångfald och jämställdhet. Med den kompetensbrist som råder i vår bransch är det extra viktigt att vi inte missar grupper av potentiella medarbetare vid rekrytering på grund av medveten eller omedveten diskriminering. Vi säkerställa en neutral och kvalitativ process för att attrahera kompetenta medarbetare oavsett t.ex. kön eller etniskt ursprung. För att motverka den obalans som idag råder inom vissa delar av organisationen arbetar vi aktivt med att öka andelen kvinnor och utlandsfödda.

**Mål:**

En professionell och neutral rekrytering utan att någon diskriminering förekommer där vi attraherar en mångfald av medarbetare.

**Åtgärder:**

1. Formuleringar i annonser liksom rekryteringsvägar ska granskas ur ett mångfaldsperspektiv
2. Lediga tjänster som inte tillsätts internt ska utannonseras externt så att alla har möjlighet att anmäla intresse
3. Alla kravprofiler ska vara utformade endast utifrån det som är relevant för tjänsten
4. Utmana potentiell idealbild av en sökande så att alla grupper har samma chanser att gå vidare i processen
5. Utföra kompetensbaserade intervjuer
6. Använda "motiverings- och urvalsfrågor" istället för "personligt brev"
7. Använda tester, i så stor utsträckning som möjligt, som utgår från kravprofilen för att skapa en mer objektiv och professionell bedömning
8. Referenstagning med stöd av referensmall och med utgångspunkt från kravprofilen
9. Genomföra utbildning i Avanzas rekryteringsprocess för rekryterande chefer för att säkerställa att rekryteringen sker utan medveten eller omedveten diskriminering
10. När valet av medarbetare står mellan två kandidater med likvärdig kompetens ska vi använda oss av positiv särbehandling och välja den som är underrepresenterad i just den gruppen i organisationen
11. Tillhandahålla intervjulokaler tillgängliga för personer med funktionsnedsättning

## Kompetensutveckling och befordran

Att alla medarbetare har möjlighet till vidareutveckling och befordran är viktigt för att bibehålla rätt kompetens inom företaget, men är också ett område där det förekommer risk för framför allt omedveten diskriminering. Genom att ta fram gemensamma modeller för hur medarbetare utvärderas och befordras kan vi minska risken för subjektivitet eller godtycklighet.

Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan som uppdateras i samband med medarbetardialogen. Utvecklingsplanen ska tas fram i samförstånd mellan chef och medarbetare i syfte att långsiktigt behålla och utveckla alla medarbetare. För att öka mångfalden i organisationen behöver också särskild uppmärksamhet riktas mot att befordra och vidareutveckla våra kvinnliga medarbetare eller medarbetare som är underrepresenterade på andra sätt.

**Mål:**

Ett bolag med lika möjligheter för alla, med en jämn könsfördelning på alla nivåer inom Avanza.

**Åtgärder:**

1. Under 2021 – 2024 sker en satsning för att öka andelen kvinnliga medarbetare på alla nivåer speciellt inom de områden där de är underrepresenterade såsom inom Tech. Det sker dels genom nyrekrytering, dels genom att vidareutveckla kvinnliga medarbetare

## Lön

Osakliga löneskillnader beroende på kön och/eller gruppstillhörighet samt ålder får inte förekomma. För att säkerställa detta genomför Avanza årliga lönekartläggningar i samband med lönerevision. 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.

**Mål:**

Ingen lönediskriminering förekommer och ingen medarbetare upplever sig ha blivit orättvist utvärderad på grund av diskriminering.

**Åtgärder:**

1. Lönekartläggning ska göras årligen, i enlighet med lagen, för att identifiera löneskillnader som har sin grund i diskriminering
2. Om osakliga löneskillnader identifieras ska dessa åtgärdas

## Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö

Vi ska aktivt verka för att arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare såväl fysiskt och socialt som organisatoriskt. Alla medarbetare samt inhyrd personal ska ha lika möjligheter och förutsättningar avseende tex arbetstider, arbetsuppgifter och bekvämlighetsinrättningar. Vår arbetsmiljö ska bidra till att motverka trakasserier, diskriminering eller kränkande särbehandling och om de ändå inträffar rapporteras till närmaste chef, i företagets avvikelserapportering eller, vid allvarigare missförhållanden och man vill rapportera anonymt, genom Avanzas kanal för visselblåsning. Ledningen kommer agera på alla rapporterade missförhållanden och det är förbjudet att vidta någon form av repressalier mot den som väljer att rapportera missförhållanden i verksamheten.

**Mål:**

En säker och inkluderande arbetsplats där alla medarbetare och inhyrd personal känner trygghet.

**Åtgärder:**

1. Alla medarbetare har ansvar att ta del av Avanzas uppförandekod. Där beskrivs vilka rättigheter och skyldigheter man har och hur man kan rapportera missförhållanden på företaget
2. Alla nyanställda ska utbildas i uppförandekoden som en del av introduktionen till företaget
3. Vid flytt eller ombyggnad av kontor eller andra större förändringar i verksamheten ska alltid en riskanalys genomföras för att säkerställa att inte förändringen medför risk för diskriminering av några grupper av medarbetare

## Yrkesliv och föräldraskap

Avanza ser positivt på och uppmuntrar våra medarbetare att ta ut föräldraledighet och vård av sjukt barn. Vi ersätter föräldralediga med föräldralön utöver det tak som Försäkringskassan tillämpar. På det sättet underlättar vi en mer jämställd fördelning av föräldraledigheten. Avanza vill också säkerställa möjligheterna att förena yrkesliv och föräldraskap genom att möjlighet ges att så långt som möjligt planera förläggningen av sin arbetstid.

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.

**Mål:**

Alla medarbetare kan ta ut föräldraledighet utan att bli diskriminerade vid lönesättning eller vid tillsättning av lediga befattningar.

**Åtgärder:**

1. Vi är tydliga med principerna för lönesättning och säkerställer att ingen lönediskriminering på grund av föräldraledighet sker
2. Vi ska säkerställa att föräldralediga har möjlighet att ta del av information inom företaget inklusive lediga tjänster.

3. En medarbetare som är föräldraledig och söker en ledig befattning, som hen har relevant kompetens för, ska beaktas likvärdigt med andra sökande

## Företagsevent

Vid personalfester, konferenser eller kickoff med och utan kunder, finns en risk för trakasserier eller diskriminering, framför allt i samband med att alkohol serveras. Företaget är ansvarigt för att alla företagsevent genomförs på ett sätt som underlättar för alla grupper av medarbetare att delta på samma villkor.

### Mål:

Ingen medarbetare avstår från att delta på företagsevent med anledning av att man upplever en risk för diskriminering.

### Åtgärder:

1. Säkerställ att Avanzas policy för alkohol och droger efterlevs vid företagsevent. Policyn förespråkar måttfullhet och att alltid erbjuda alkoholfria alternativ
2. Planera företagsevent så att alla medarbetare i möjligaste mån kan delta oavsett t ex kön, religion eller funktionshinder. Eventuella kulturella skillnader ska alltid vägas in när företagsevent planeras.

## 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.