

Instruktion för mångfald och inkludering

September 2026

Denna instruktion 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 instruktionen ansvarsfördelning samt en handlingsplan mot trakasserier. Syftet är att säkerställa att alla medarbetare på Avanza behandlas på ett korrekt sätt.

Inkludering och mångfald i vår dagliga verksamhet

Hur vi jobbar med inkludering och mångfald i vår dagliga verksamhet.

- Vi ska attrahera, utveckla och behålla medarbetare med olika bakgrund, kunskaper, erfarenheter och färdigheter
- Vi ska ha en inkluderande arbetsmiljö som på bästa sätt tar tillvara varje medarbetares unika kompetens och engagemang utifrån individuella förutsättningar
- Säkerställa att mångfalds- och inkluderingsperspektivet integreras i våra gemensamma arbetssätt och processer och alltid beaktas när vi utvecklar verksamheten
- Vi ska aktivt arbeta med kompetensutveckling och dialog för att motverka fördomar och exkluderande attityder och beteenden

Planer, aktiviteter och åtgärder

Rekrytering

Vårt mål är att göra en objektiv kandidatbedömning, rekryteringsprocessen ska vara strukturerad och kompetensbaserad för att minimera risken för fördomar och godtyckliga bedömningar.

- Våra annonser ska formuleras utifrån ett mångfaldsperspektiv, framförallt för att attrahera olikheter och motverka all form av diskriminering
- Vi använder urvalsfrågor istället för personligt brev. Det främjar objektivitet och större rättvisa i rekryteringsprocessen då urvalsfrågorna fokuserar på relevant information kopplad till vår kravprofil och till tjänsten.
- Vi har en strukturerad intervjuprocess med tydliga intervjumallar, kompetensbaserade frågor och bedömningskriterier för en så rättvis bedömning som möjligt.
- Vi har en digital, strukturerad och standardiserad referenstagning utan utrymme för kognitiv bias, för att undvika subjektivitet.
- Vi erbjuder regelbundet intern utbildning för chefer för att öka kompetensen kring kompetensbaserad, fördomsmedveten rekrytering och intervjuteknik.

Employer Branding

För att säkerställa Avanzas kompetensförsörjning och framgång behöver vi attrahera en mångfald av medarbetare. För att få in ett bredare urval och därmed även fler kvalificerade sökande till en roll krävs att vi når ut till hela utbudet av potentiella framtida kollegor! Det gör vi genom en så mångfaldsorienterad rekryterings- och Employer Branding strategi som möjligt

- För att attrahera kandidater från skilda bakgrunder vill vi visa vårt stöd för olikheter genom att illustrera vår kultur, värderingar, vardag och verkliga historier på vår karriärsida och sociala kanaler.
- För att attrahera och få fler kandidater att hitta till våra lediga tjänster, arbetar vi med sökordsoptimering samt byter ut vissa ord och begrepp i annonserna.

- Vi arbetar för att hitta nya forum och kanaler genom extern omvärldsbevakning men också med hjälp av kollegor internt för inspiration och tips.
- Vi utvärderar kandidatupplevelsen i alla rekryteringsprocesser, för feedback kring kandidathantering och förbättringsområden.

Utbildning och medvetenhet

För att skapa medvetenhet om vikten av mångfald och inkludering genomför Avanza olika interna aktiviteter och evenemang. Ett exempel på det är "Mind the gap", ett internt initiativ för jämställt sparande. Vi genomför årligen pulsmätningar med frågor gällande mångfald, inkludering, trakasserier och särbehandling.

Avanza genomför även interna utbildningar för chefer för att bidra till kompetens och öka förståelse avseende:

- Rekryteringsprocessen, hur vi arbetar strukturerat och utvärderar kandidater på ett så objektivt sätt som möjligt, för att minimera risken för diskriminering.
- Intervjuteknik med fokus på hur vi arbetar kompetensbaserat, tar stöd av intervjumallar och säkerställer att vi är medvetna om våra egna fördomar.
- Arbetsmiljö med fokus på vilket ansvar våra ledare har och hur vi behöver arbeta för att upprätthålla Avanzas systematiska arbetsmiljöarbete
- Kränkande särbehandling och trakasserier, kunskap om vad begreppen innebär, hur vi ska arbeta förebyggande och hur vi agerar om det mot förmodan skulle förekomma.

Kulturell utveckling

Avanzas kultur är unik och har ett starkt värde för oss som attraktiv arbetsgivare.

Vår kultur är en framgångsfaktor både för att kunna behålla och utveckla våra medarbetare såväl som att attrahera nya medarbetare och därmed säkerställa vår strategiska kompetensförsörjning.

- Vårt kulturkoncept speglas på vår karriärsida, vid våra intervjuer, i vår introduktion för nyanställda samt i våra årliga medarbetardialoger
- Vi främjar en öppen, inkluderande, värderingsstyrd kultur där de anställda känner sig värderade, respekterade och delaktiga oavsett vilka de är, vad de tror på eller var de kommer ifrån
- Vi skapar en kultur som uppmuntrar öppen dialog och respekt för olikheter
- Vi strävar också efter att säkerställa att våra team och vår ledning är balanserade när det gäller kön, ålder, kompetens och nationellt och etniskt ursprung

Ledarskap & kompetensutveckling

Våra chefer är våra ambassadörer med kunskap i mångfaldsfrågor och med rätt verktyg ska de kunna förebygga, identifiera och åtgärda diskriminering.

Arbetet med att åstadkomma väl sammansatta grupper är en viktig del av chefsansvaret och ingår som en naturlig komponent i den långsiktiga kompetensförsörjningen.

- Ledare och chefer ska vara förebilder för Avanzas mångfaldsarbete och är ansvariga för att bidra till mångfald och inkludering på vår arbetsplats.
- Mångfald, inkludering, trakasserier och särbehandling inkluderas i våra pulsuundersökningar för att på ett proaktivt sätt fånga upp eventuella signaler på problem på gruppnivå. Resultatet kommuniceras på månadsmöten och följs upp både av HR teamet och på ledningsgruppsnivå

Aktiva åtgärder

Avanza bedriver ett aktivt arbete med att motverka diskriminering på arbetsplatsen. Detta görs i fyra steg: Undersöka, analysera, åtgärda och följa upp. De fyra stegen appliceras på områdena: arbetsförhållanden, löner och anställningsvillkor, rekrytering och befordran, utbildning och kompetensutveckling och föräldraskap och arbete.