

Åtgärdsplan för att förebygga diskriminering

Barona anser att alla oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder ska delta i arbetslivet på lika villkor. Det är viktigt att människors lika värde respekteras.

Syftet med denna plan är att skapa en attraktiv och modern arbetsplats i syfte att kunna behålla, utveckla och rekrytera medarbetare med rätt kompetens. Varje medarbetare är unik och skall mötas med respekt. Olikheter skall ses som en tillgång och användas i ett aktivt jämställdhetsarbete i syfte att stärka effektiviteten och kreativiteten. Företaget anser att grupper där det finns representation av många olika människor är mer dynamiska, vilket leder till en bättre arbetsmiljö, ökad effektivitet och därigenom ökad lönsamhet.

Vi beaktar alla diskrimineringsgrunder, d v s kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Alla ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Detta innebär även lika villkor i fråga om arbete, karriär och utvecklingsmöjligheter.

Vi beaktar alla sex former av diskriminering; direkt diskriminering, indirekt diskriminering, bristande tillgänglighet, trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner att diskriminera.

Strategi

I denna plan för aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering anges övergripande mål och strategier för Barona för att främja jämställdheten och mångfalden och aktivt förebygga diskriminering. Vi undersöker, analyserar, åtgärdar samt följer upp och utvärderar. Innehållet skall göras känt för de anställda vid anställningstillfället samt vid avdelningsmöten. Alla anställda kommer att ha tillgång till planen genom intranätet.

Utförande: Målen konkretiseras i åtgärdsområden med tidsplanerade åtgärdsförslag. Samverkan sker med arbetstagarna genom möten med arbetsmiljögruppen där ledning och skyddsombud ingår.

Ansvar: Ansvar för att åtgärderna i planen fullföljs åligger arbetsgivaren. Årligen sker en utvärdering av arbetet och denna dokumenteras i checklista.

Åtgärdsområden

- **Arbetsförhållanden**

Arbetsförhållanden analyseras utifrån de sju diskrimineringsgrunderna och psykiska, fysiska och psykosociala arbetsförhållanden beaktas i analysen. Vi ska ta hänsyn till att alla medarbetare ska ha lika möjligheter/förutsättningar avseende arbetstider, bekvämlighetsinrättningar, tunga/finmotoriska arbetsuppgifter, arbetskläder m m.

Kortsiktig mål: Vi skall skapa en arbetsmiljö som lämpar sig för alla medarbetare såväl fysiskt, psykiskt som psykosocialt.

Åtgärder: Ta fram en arbetsmiljöhandbok som kommer att finnas tillgänglig på webb/Ngager maj 2019. Genomgång av arbetsmiljöhandbok och åtgärdsplan mot diskriminering på månadsmöten samt uppmaning till medarbetare att inkomma med förslag på förbättringar och förändringar avseende fysisk och psykisk arbetsmiljö samt förutsättningar. Förslag lämnas till närmsta chef eller bolagets ledningsgrupp.

- **Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor**

Diskrimineringslagen ställer krav på kartläggning av löneskillnader mellan könen och analys av densamma. Osakliga skillnader indirekt eller direkt i lön på grund av kön får ej förekomma.

Tjänstens innehåll, individens utbildning och praktiska färdigheter skall vara verktyg i lönesättningen.

Kortsiktigt mål:

Åtgärd: Analys av löneskillnader ska ske vid varje nyanställning för att inte ha löneskillnader utan saklig grund. Lönekartläggning genomförs våren 2019. Kartläggningen genomförs sedan årligen, dokumenteras separat och skrivs under av VD.

- **Rekrytering och befordran**

En väl balanserad könssammansättning när det gäller ledande befattningar och i beslutsfattande organ är i sig själv ett synligt uttryck för jämställdhet, men också ett viktigt verktyg i arbetet för ökad jämställdhet i alla delar av verksamheten. Särskild hänsyn skall tas vid rekrytering och befordran för att uppnå en jämställd organisation. Positiv särbehandling skall uppmanas när det så är möjligt för att uppnå en mångfald inom organisationen. Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet eller annan diskrimineringsgrund tolereras självklart inte. Jämställdhetsaspekter skall alltid tas i beaktande vid långsiktig personalplanering och aktiva rekryteringsåtgärder skall riktas mot underrepresenterat kön. Jämställdhetsaspekten skall alltid beaktas vid tillsättningar av tjänster på alla nivåer.

Långsiktigt mål: Barona skall arbeta aktivt för att uppnå en jämn könsfördelning inom alla avdelningar.

Kortsiktigt mål: Barona skall analysera och förbättra rekryteringsinsatserna för att komma till rätta med sned könsfördelning samt fortsätta med förstärkta insatser för att locka kvinnor till affärsområden där de är starkt underrepresenterade.

Åtgärd: Mot denna bakgrund skall Barona prioritera arbetet för att uppnå en jämn könsfördelning på ledande befattningar och i beslutsfattande organ när möjlighet finns. Detta genom att satsa på ledarskapsutveckling särskilt för underrepresenterat kön. Vid jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga meriter skall underrepresenterat kön ges företräde om inte särskilda skäl talar emot detta.

- **Utbildning och övrig kompetensutveckling**

Inventering av kompetensutvecklingsbehov sker löpande på ledningsgruppsnivå vid förändringar inom företagets strategi och på medarbetarnivå i samband med medarbetarsamtal. Vid medarbetarsamtal med de av underrepresenterat kön skall frågor om kompetensutveckling särskilt uppmärksammas.

Kortsiktigt mål: Möjlighet till utbildning och kompetensutveckling skall vara lika för alla.

Åtgärder: Utbildnings- och kompetensutvecklingsbehov ska identifieras i medarbetarsamtal i början av varje år och tillgodoses genom intern kunskapsöverföring eller genom uppköp av extern utbildning.

- **Möjligheter att förena arbete och föräldraskap**

Barona ser positivt på och uppmuntrar till att våra medarbetare tar ut föräldraledighet. Vi anser att det är en form av ledarskapsutveckling som tillför föräldern kunskaper och träning i ledarskap, organisationsförmåga, prioritering samt social kompetens.

Kort- och långsiktigt mål: Se till att föräldralediga hålls kvar i företagets gemenskap, och hålls uppdaterade vad gäller utveckling och förändringar.

Åtgärder: Upprätta rutiner för att föräldralediga uppmuntras att delta vid mer omfattande informationsmöten, personalaktiviteter, informeras om personalförändringar och andra händelser som påverkar situationen på arbetsplatsen.

- **Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier**

Trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier handlar om varje slag av ovälkommet uppträdande som på ett eller annat sätt har samband med någon av de sju diskrimineringsgrunderna och som i ord eller handling leder till att den drabbade känner sig förnedrad eller på annat sätt illa till mods. Barona tar avstånd från alla former av handlingar som kränker någon. Barona accepterar inte trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier och värnar att bygga ett arbetsklimat som förebygger och förhindrar sådana beteenden på arbetsplatsen.

Om en medarbetare utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier i samband med arbetet kommer Barona omgående att utreda vad som har hänt och genomföra åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier. Skyldigheten att agera gäller såväl vid trakasserier från chefer som från medarbetare.

Barona kommer så fort en inrapporterad händelse finns att agera. Första steget är att utreda och omgående ta reda på vad som har hänt inkluderat prata med berörda parter så snart som möjligt. För att förhindra fortsatta trakasserier eller repressalier kan åtgärder som varning, omplacering eller som en yttersta åtgärd, uppsägning bli aktuellt. Barona kommer att noga följa upp situationen för att försäkra sig om att trakasserier/repressalier har upphört. Vi arbetar löpande med förebyggande aktiviteter för att motverka diskriminering.

Kortsiktig mål: Det kortsiktiga målet är att sprida information till alla medarbetare så att de vet att de ska agera enligt nedan om trakasserier, sexuella trakasserier eller repressalier uppkommer.

Åtgärder: Denna plan ska göras känd för personalen på avdelningsmöten och vid nyanställning. Den hålls sedan tillgänglig på webb/Intranet. Medvetenheten och arbetet med planen följs upp vid ledningsgruppsmöten, medarbetarsamtal och i medarbetarundersökningar.

Rutin för hantering av trakasserier

Om en medarbetare utsätts för trakasserier eller repressalier så gäller följande;

- Markera – trakasserier och repressalier är aldrig acceptabla men om det inte är uppenbart för personen som utsätter dig att handlingen är kränkande behöver du göra det tydligt för personen.
- Berätta – för chef eller högre upp i organisationen. Du kan även ta med dig en kollega eller facklig företrädare till samtalet.
- Medarbetaren ska dokumentera när och vad som hänt för att ha som bevis och även som stöd för att minnas exempelvis tid, plats m m.
- Agera omgående och försök att inte vänta för länge med en eventuell anmälan eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som går.
- Om en medarbetare anser att Barona ej agerar tillräckligt kraftfullt kan medarbetaren anmäla det till facket eller Diskrimineringsombudsmannen.