

# Jämställdhetsplan

---

**Barona anser att alla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, 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.

Med jämställdhet menas att alla oberoende av kön, ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Detta innebär även lika villkor i fråga om arbete, karriär och utvecklingsmöjligheter.

Med mångfald menas att alla oberoende av kön, etniskt ursprung, trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, könsidentitet eller funktionshinder ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Detta innebär även lika villkor i fråga om arbete, karriär och utvecklingsmöjligheter.

## Strategi

I denna plan anges övergripande mål och strategier för Barona under perioden 2021–2022 för att främja jämställdheten och mångfalden. Den skall göras känd för de anställda via nyanställningar och avdelningsmöten. Alla anställda kommer att ha tillgång till planen genom intranät.

*Utförande:* Målen skall årligen konkretiseras i handlingsplaner med tidsplanerade åtgärdsförslag.

*Ansvar:* Ansvaret för att åtgärderna i planen fullföljs åligger arbetsgivaren.

## Åtgärdsområden

### Arbetsmiljö

Vi ska ta hänsyn till att alla medarbetare ska ha lika möjligheter/förutsättningar avseende arbetstider, bekvämlighetsinrättningar, tunga/finmotoriska arbetsuppgifter och arbetskläder.

Vi skall aktivt verka för att arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare såväl fysiskt som psykosocialt.

*Kortsiktig mål:* Arbeta aktivt med uppföljning av Arbetsmiljöhandbokens innehåll och de mål som satts i den arbetsmiljöpolicy som kommer att finnas tillgänglig på intranät/ webb.

*Åtgärder:* Redovisa inkomna och genomförda förslag från personalen på vecko- och månadsmöten. Vid utvecklingssamtal med de av underrepresenterat kön skall frågor om kompetensutveckling särskilt uppmärksammas.

### Lönesättning

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

Tjänstens innehåll, individens utbildning och praktiska färdigheter skall vara verktyg i lönesättningen av både tjänstemän och arbetare.

*Åtgärd:* Analysarbete av löneskillnader skall prioriteras. Detta arbete ska ske vid varje nyanställning för att inte ha löneskillnader utan saklig grund samt årligen i lönekartläggning.

## **Ledarskap**

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.

*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. En specifik och mycket viktig åtgärd kopplat till vårt jämställdhetsarbete är implementeringen av Baronas Mångfalds- och inkluderingsprogram som rullas ut som en utbildning i organisationen 2021.

## **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.

*Långsiktigt mål:* Se till att föräldralediga hålls kvar i företagets gemenskap, och hålls uppdaterade vad gäller utveckling och förändringar.

*Åtgärder:* Upprätthålla väl fungerande rutiner för att föräldralediga informeras och uppmuntras att delta vid månadsmöten, personalaktiviteter, personalförändringar och andra händelser som påverkar situationen på arbetsplatsen.

## **Sexuella trakasserier**

Sexuella trakasserier handlar om varje slag av ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller som på ett annat sätt har samband med kön i ord eller handling som 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 medarbetare.

*Åtgärder:* Baronas åtgärdsplan mot diskriminering ska göras känd för personalen på avdelningsmöten och vid nyanställning. Den hålls tillgänglig för alla anställda på intranät/web. Barona ska öka medvetenheten om sexuella trakasserier genom information och påminnelser om policyn.

## **Rekrytering och befordran**

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 tolereras ej.

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 och människor med annat etniskt ursprung att söka utlysta tjänster.

*Åtgärder:* Vid jämbördiga eller i det närmaste jämbördiga meriter skall underrepresenterat kön ges företräde om inte särskilda skäl talar emot detta.

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.