

Likabehandling- och mångfaldhetspolicy

1. Policy, inledning

Alla former av diskriminering och kränkande särbehandling är förbjudet.

Vi är övertygade om att en arbetsplats med mångfald och där det inte förekommer någon form av diskriminering eller kränkande särbehandling skapar en bra och utvecklande arbetsmiljö där medarbetarnas kompetens tas tillvara och utvecklas. Vi tror även likabehandling och mångfald bidrar till att förbättra företagets kunderbjudande och lönsamhet.

Vi arbetar aktivt och systematiskt med att få en blandad sammansättning av medarbetare och för en arbetsplats där det inte förekommer någon form av diskriminering eller kränkande särbehandling. Det gäller samtliga arbetsplatser på alla nivåer och i alla processer.

Vi eftersträvar ett arbetsklimat som präglas av samhällsnytta, omtanke, långsiktighet och viljan att förbättra.

Vårt mångfaldsarbete präglas av ett inkluderande synsätt.

Vi är nyfikna och lyhörda i möten med nya människor och situationer, såväl mellan oss medarbetare som med hyresgäster och samarbetspartners.

Målmedvetet och systematiskt rekryterar vi ur hela arbetskraften och arbetar objektivt med urval, fritt från fördomar och schablonmässigt tänkande.

Vårt långsiktiga mål är att nå en jämn fördelning av kvinnor och män på alla positioner och nivåer inom vår organisation och att vår organisation ska avspegla samhällets mångfald. Det innebär att alla, oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, ska känna sig välkomna och ges samma möjligheter.

Våra värderingar samhällsnytta, omtanke och långsiktighet ligger till grund för vårt synsätt.

Se bilaga för definitioner och förklaringar.

Likabehandling- och mångfaldhetspolicy, ByggVesta	Beslutad av ByggVestas styrelse	Ver: 1.0
Dokumentägare: HR	Revisionsdatum: 12 februari, 2025	sida 1/9



2. Syfte och mål med policyn

Denna policy klagör ByggVestas syn på likabehandling och mångfald och tydliggör ansvarsfördelningen mellan olika funktioner.

Målet är att vägleda och underlätta för chefer och medarbetare i det dagliga arbetet med likabehandling och mångfald.

3. Omfattning och ansvar

Omfattning

Denna policy gäller alla bolag, medarbetare samt konsulter med anställningsliknande förhållande inom ByggVesta koncernen. Den gäller även för samtliga samarbetspartners under den tid de utför uppdrag åt ByggVesta.

Ansvar

Samverkan

Arbetsgivaren, eventuella lokala fackliga organisationer och medarbetare ska aktivt samverka för en arbetsplats där det finns mångfald av människor med olika bakgrund och erfarenheter och som är fri från diskriminering och trakasserier.

Vd

Koncernens Vd har det övergripande ansvaret för denna policy och för att förverkliga syftet och målet i policyn.

Bolagets Vd ska med denna policy som grund säkerställa att bolaget har:

- Rutiner för att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för diskriminering, trakasserier eller repressalier som har samband med kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, hudfärg, språklig-, religion- politisk eller annan uppfattning.
- Normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsställena i enlighet med våra värderingar Samhällsnytta, Omtanke och Långsiktighet.

Chefen

Chefen ansvarar för efterlevnaden och för genomförandet av det praktiska arbetet enligt policyn.

Chefen har även ett ansvar att följa upp arbetet, se mer under punkt 6.

Medarbetaren

Alla medarbetare ska aktivt verka för att förverkliga en organisationskultur som främjar mångfald, ett tryggt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

Medarbetaren är skyldig att följa regler och riktlinjer, och medverka och delta i genomförandet av åtgärder som behövs för att bevara en god arbetsmiljö.

I detta inkluderas även riktlinjerna i denna policy.

Facket

Fackets roll är att utifrån sina erfarenheter och kunskaper aktivt bidra till en arbetsplats som främjar mångfald och som är fri från diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Ledningsgrupp

Ledningsgruppen stödjer och följer upp arbetet med likabehandling och mångfald.

4. Regler och riktlinjer

Vi stöder och respekterar internationella konventioner om mänskliga rättigheter och främjar mångfald och jämställdhet. Lika behandling och samma möjligheter ska gälla oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning, funktionshinder eller ålder.

Några av dessa lagar, regler och avtal inom området:

- Diskrimineringslagen (SFS 2008:567)
- Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160)
- Föreskrift om Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Föreskrift om Kränkande särbehandling (AFS 1993:17)
- Lag (2002:293) om förbud mot diskriminering av deltidsarbetande arbetstagare och arbetstagare med tidsbegränsad anställning
- Föräldraledighetslagen (SFS 1995:584)
- Personuppgiftslagen (1998:204)

Diskriminering och kränkande särbehandling

Alla former av diskriminering och kränkande särbehandling är förbjudet, det gäller under ordinarie arbetstid och utanför ordinarie arbetstid i samband med arbetet (som t ex vid julfester, konferenser och andra typer av event)



Det betyder att ingen får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Det betyder att ingen medarbetare eller chef får kränka eller mobba en annan medarbetare eller chef.

Varje medarbetare ska medverka till ett gott klimat på alla våra arbetsplatser.

Varje arbetsställe ska ha ett förhållningssätt som uppmuntrar till ett inkluderande och respekterande arbetsklimat.

Sexuell läggning, könsidentitet eller uttryck

Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier eller andra kränkningar/trakasserier på grund av sin sexuella läggning, könsidentitet eller uttryck.

Ingen ska behöva känna obehag på grund av uttalanden, bilder och texter som finns anslagna eller är synliga på arbetsplatsen.

Att trakassera eller diskriminera någon, som inte identifierar sig som kvinna eller man eller som genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön än det biologiska accepteras inte.

Funktionsnedsättning

Diskriminering på grund av funktionsnedsättning är inte tillåtet.

Ålder och kön

Diskriminering eller sexuella trakasserier på grund av kön och ålder är inte tillåtet.

Ingen ska behöva känna obehag på grund av uttalanden, bilder och texter som finns anslagna eller är synliga på arbetsplatsen.

Arbetsmiljön och arbetsförhållandena (fysiska, psykiska, organisatoriska och sociala) ska vara anpassade för såväl kvinnor som män och om särskilda behov föreligger ska åtgärder vidtas, i den mån det kan krävas med hänsyn till våra resurser och omständigheter i övrigt.

Löneskillnader på grund av kön ska inte förekomma. En systematisk översyn enligt lagstiftning görs för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader förekommer mellan kvinnor och män.

Föräldraskap

Vi ska arbeta aktivt för att på olika sätt underlätta för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbetsliv.



Missgynnande behandling på grund av föräldraledighet som medför skada eller nackdel är inte tillåtet.

Arbetsförhållandena ska vara sådana att föräldrars arbete kan förenas med deras föräldraansvar. Det gäller arbetstider, personalkonferenser, sammanträden, utbildning och resor.

5. Information och utbildning

Samtliga medarbetare ska känna till bolagets policy, regler och rutiner och dessa ska finnas lätt tillgängliga för medarbetaren att ta del av.

Chefer ska ha utbildning och handledning i frågor som rör det arbetsrättsliga regelsystemet, olika arbetsvillkors påverkan på människors upplevelser, samspel och konfliktrisker.

6. Rutiner

Rutin för medarbetare

Alla har ett ansvar för att säga ifrån om någon blir diskriminerad, trakasserad eller kränkt. Som medarbetare har du ett ansvar i ditt sätt att vara och agera tillsammans med dina kollegor samt i mötet med våra hyresgäster eller samarbetspartners.

Om du upplever dig diskriminerad, trakasserad eller kränkt ska du i första hand klargöra för den som diskriminerar, trakasserar eller kränker hur du känner.

Om du känner obehag inför detta eller om det inte hjälper ska du ta upp det med närmsta chef, HR eller annan medarbetare eller chef som du känner förtroende för.

Ingen åtgärd utförs innan du har vidtalats.

Rutin för chefer och arbetsgivare

Individuella ärenden

När en medarbetare talar om att denne känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt ska du ta det på största allvar och agera direkt med hänsyn till de inblandades behov av sekretess.

HR ska alltid kopplas in vid misstanke eller konstaterad diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling.

När det behövs kan du tillsammans med HR anlita en extern resurs.



Tala med medarbetaren som känner sig diskriminerad, trakasserad eller kränkt innan du utför någon åtgärd.

Fortlöpande arbete

Kom ihåg att man som chef är en förebild för hur vi på ByggVesta bemöter olikheter och motverkar diskriminering, trakasserier och kränkningar.

Som chef är du ansvarig för att aktivt väva in likabehandling och mångfald i det dagliga arbetet och i den årliga affärsplanen.

Exempel på områden där du som chef ska jobba aktivt och löpande med likabehandling och mångfald är:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Allt arbete ska utföras och dokumenteras enligt följande ordning:

1. Undersöka risker och hinder
2. Analysera orsaker
3. Genomföra åtgärder
4. Följa upp och åtgärda

Vi följer även upp och dokumenterar hur vi har samverkat med medarbetare i arbetet med likabehandling och mångfald.

Eventuella anmälningar till DO ska dokumenteras, följas upp och analyseras i syfte att förhindra diskriminering.

För att fånga upp det som är svårt att upptäcka som arbetsgivare i det dagliga arbetet genomförs medarbetarundersökningar en gång/år vilken ligger som underlag för årets arbetsmiljömål.

HR är ansvarig för att medarbetarundersökningen genomförs, analyseras och att, vid behov, åtgärder sätts in och följs upp.

Uppföljning, överträdelser och dokumentation

Uppföljning av beslutad policy efterlevnad görs i ELT.

Alla överträdelser från denna policy ska rapporteras till HR som beslutar om vilka aktiva åtgärder som ska vidtas.



Bilaga

Definitioner och förklaringar

Likabehandling

Likabehandling handlar om att alla i arbetslivet ska ha samma rättigheter och möjligheter och där med behandlas likvärdigt.

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon missgynnas eller kränks på grund av sin:

- Ålder
- Sexuella läggning
- Funktionsnedsättning
- Religion eller trosuppfattning
- Könsidentitet eller uttryck
- Kön
- Etniska tillhörighet

Det finns sex former av diskriminering:

1. Direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation.

2. Indirekt diskriminering

Indirekt diskriminering är när det finns en regel eller en rutin som verkar neutral men särskilt missgynnar personer med visst kön, viss könsidentitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder.

3. Bristande tillgänglighet

Bristande tillgänglighet är när en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

4. Trakasserier

Trakasserier är ett beteende som är oönskat och som kränker någons värdighet. Det är den som är utsatt för trakasserier som avgör vad som är oönskat eller kränkande. Några exempel:

- Förtal eller nedsvärtning av en medarbetare eller dennes familj
- Förföljelse i olika former, våld, hot och skapande av rädsla, förnedringar t ex sexuella trakasserier



5. Sexuella trakasserier

När trakasserier är av sexuell natur kallas de för sexuella trakasserier. Förutom bilder, kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar.

6. Instruktioner att diskriminera

Instruktioner att diskriminera är när någon ger order eller instruerar någon som är i beroendeställning, till exempel en anställd, att diskriminera någon annan. Det kan också handla om en instruktion att diskriminera till en person eller ett företag som åtagit sig ett uppdrag, exempelvis ett bemanningsföretag.

Kränkande särbehandling

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda medarbetare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Kränkande särbehandling kan vara vuxenmobbing, psykiskt våld och social utstötning. Några exempel:

- Medvetet undanhållande av arbetsrelaterad information eller lämnande av felaktig sådan
- Medvetet saboterande eller försvårande av arbetets utförande
- Uppenbart förolämpande utfrysning, åsidosättande behandling, negligering av medarbetaren/kollegan
- Medvetna förolämpningar, påförande av skuld och skam, överkritisk eller negativt bemötande eller förhållningssätt (hån, ovänlighet, förlöjligande etc.)
- Kontroll av medarbetaren utan dennes vetskap och med skadande syfte
- Kränkande sk "administrativa straffsanktioner" som plötsligt riktas mot en enskild medarbetare utan sakliga skäl, förklaringar eller försök att gemensamt lösa eventuella bakomliggande problem. Sanktionerna kan utgöras av t ex omotiverat frångående av arbetsrum eller arbetsuppgifter, oförklarade omplaceringar eller övertidskrav, tydliga försvårande behandling av ansökningar om utbildningar, ledigheter och dylikt.

Kön

Begreppet kön innebär att någon är kvinna eller man.

Könsidentitet

Med könsidentitet eller uttryck avses att någon inte definierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel (eller på annat sätt) ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet

Med etnisk tillhörighet menas en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.



Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation, det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning

Med religion avses religiösa åskådningar som exempelvis hinduism, judendom, kristendom och islam. Annan trosuppfattning innefattar sådana övertygelser som har sin grund i eller samband med en religiös åskådning, till exempel buddism, ateism och agnosticism.

Funktionsnedsättning

Med funktionsnedsättning menas varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Funktionsnedsättning innebär en nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. En funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera.

Sexuell läggning

Lagen definierar sexuell läggning som homosexuell, heterosexuell och bisexuell läggning.

Ålder

Ålder innebär uppnådd levnadslängd.

Missgynnande

Det är effekten eller resultatet som avgör om en behandling är missgynnande. Exempel på missgynnande för de personer som är föräldralediga är att:

- Gå miste om en anställning eller befordran
- Bli förflyttad eller omplacerad till sämre arbetsuppgifter eller arbetsvillkor
- Halka efter i lön
- En provanställning avbryts eller inte övergår i tillsvidareanställning grundat på föräldraledigheten
- Bli utsatt för mobbning eller andra trakasserier från arbetsgivaren som orsakar obehag och lidande.