



## Likabehandlingspolicy

### Syfte och mål

En förutsättning för att vi ska lyckas med vår affär och nå vår vision är att vi har en trygg och trivsamt arbetsmiljö. Vårt likabehandlingsarbete syftar till att främja en jämställd och jämlik arbetsplats som präglas av respekt och förtroende för varandra. På Diös har vi nolltolerans gällande alla former av trakasserier och diskriminering, kränkande särbehandling och repressalier (besträffning). Alla ska känna sig respekterade och ha samma möjligheter och förutsättningar att utvecklas. Till grund för vår likabehandlingspolicy ligger Arbetsmiljölagen (AML) och Diskrimineringslagen (DML) med tillhörande föreskrifter (AFS) från Arbetsmiljöverket.

### Vi uppnår detta genom att

- **Kunskap och kompetens**

Alla som arbetar på Diös ska känna till vår likabehandlingspolicy och veta att vi har nolltolerans mot trakasserier (inklusive sexuella trakasserier), kränkande särbehandling, repressalier och all form av diskriminering. Cheferna ska ha särskilda kunskaper kring hur vi på Diös ska förebygga samt motverka trakasserier, kränkande särbehandling, repressalier och diskriminering. De ska även ha kunskap kring hur vi agerar om det skulle uppkomma på vår arbetsplats. HR utbildar bolaget fortlöpande samt vid behov.
- **Undersöka, analysera, åtgärda och följa upp**

Vi undersöker, analyserar, åtgärdar och följer kontinuerligt upp vår verksamhet för att säkerställa jämlikhet och jämställdhet. Fyra gånger per år undersöks arbetsmiljön och de anställdas upplevelser kring likabehandling i vår medarbetarundersökning. Frågor som rör likabehandling tas även upp i mål- och utvecklingssamtalen. En gång per år, i samband med lönekartläggningen, genomför vi en grundlig analys av läget. Utöver detta sker riktade undersökningar vid behov.
- **Arbetsplatsträffar**

Varje chef ansvarar för att ta upp frågor som rör likabehandlingsarbetet på arbetsplatsträffarna, förslagsvis under punkten arbetsmiljö, med jämna mellanrum under året. Detta är en viktig del i det förebyggande arbetet.
- **Kompetensbaserad rekrytering**

Vid rekryteringar sätter vi alltid kompetens och kunskap i första rum samtidigt som vi aktivt arbetar för att främja en jämställd och jämlik organisation. Detta arbete sker såväl på medarbetar- som chefspositioner.



## **Ansvar och styrning**

VD har yttersta ansvaret för att säkerställa en trygg och trivsamt arbetsmiljö men det är allas vårt ansvar att bidra till en positiv och stärkande miljö där alla känner sig respekterade.

## **Uppföljning och implementering**

En gång per år, i samband med den årliga uppföljningen av arbetsmiljöarbetet följer vi även upp arbetet kring likabehandling. VD är ansvarig för uppföljningen, HR är sammankallande.