



Mångfaldsplan 2020 - 2021

Version 2.0

Advania Sverige AB



Titel
Mångfaldsplan
Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
2.0
Senast sparad
2020-05-28

Innehåll

1. Advanias verksamhet	3
2. Definitioner.....	3
3. Policy	3
3. Riskbedömning	4
4. Mål.....	4
5. Handlingsplan	5
5.1 Rekrytering	5
5.2 Ledarskap	5
5.3 Kompetensutveckling och befordran	6
5.4 Utvärdering och lönesättning.....	7
5.5 Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö.....	7
5.6 Yrkesliv och föräldraskap.....	8
5.7 Företagsevent.....	8
6. Kommunikation och samverkan.....	9
7. Ansvar och uppföljning.....	9
8. Avvikelse rapportering	9



Titel
Mångfaldsplan
Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
2.0
Senast sparad
2020-05-28

1. Advanias verksamhet

Advania Sverige AB är ett tjänsteföretag i IT-branschen och är det svenska företaget i den nordiska koncernen Advania AB. Av våra ca 580 medarbetare är mer än hälften konsulter. Vi levererar produkter och tjänster på den svenska marknaden.

2. Definitioner

Diskriminering

Diskriminering är när någon behandlar en medarbetare sämre än andra medarbetare och missgynnandet har samband med någon av grunderna för diskriminering. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt.

Grunder för diskriminering

Enligt diskrimineringslagen 2008:567 finns följande grunder för diskriminering; kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, könsidentitet/ könsuttryck eller ålder.

Trakasserier

Trakasserier är uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med en diskrimineringsgrund.

Sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses ett beteende av sexuell natur som kränker någons värdighet och kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt uppträdande eller - agerande.

Repressalier

Repressalier innebär att arbetsgivaren eller en person anställd hos arbetsgivaren med ledande ställning över andra arbetstagare, vidtar åtgärder som karaktär av bestraffning. Repressalier utgör med andra ord en bestraffning eller hämndaktion.

3. Policy

Advania Sverige AB anser att alla oavsett kön, etniskt ursprung, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, ålder, könsöverskridande identitet eller funktionshinder ska delta i arbetslivet på lika villkor. Det är viktigt att människors lika värde respekteras.

Vi tror att innehållet i denna plan kan hjälpa till att skapa en attraktiv och modern arbetsplats i syfte att kunna rekrytera, behålla och utveckla 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.

Advania Sverige har nolltolerans mot alla former av diskriminering enligt Diskrimineringslagen 2008:567, sexuella trakasserier samt repressalier mot medarbetare som väljer att rapportera missförhållanden eller medverkar i en utredning rörande missförhållanden.



Titel
Mångfaldsplan

Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567

Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO

Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt

Dokumenttyp
Policy

Version
2.0

Senast sparad
2020-05-28

3. Riskbedömning

I den dagliga verksamheten är det viktigt att uppmärksamma de tillfällen där risk för medveten eller omedveten diskriminering kan finnas för att proaktivt kunna förebygga att de verkligen uppstår. Vi har gjort en kartläggning av verksamheten och har identifierat följande områden där vi särskilt behöver bevaka och förebygga risker för diskriminering enligt någon av diskrimineringsgrunderna.

- Rekrytering
- Ledarskap
- Kompetensutveckling och befordran
- Utvärdering och lönesättning
- Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö
- Yrkesliv och föräldraskap
- Företagsevent som personalfester, kundevent och kickoff

Riskerna för diskriminering har ofta sin grund i okunskap eller i brist på verktyg för att kunna förebygga, identifiera och åtgärda diskriminering.

4. Mål

Advantias långsiktiga mål är att medarbetarna på företaget speglar det svenska samhället i stort med medarbetare av olika kön, ålder, etniskt ursprung, religion, funktionsvariationer mm. Vårt fokus kortsiktigt är att öka representationen av kvinnor i företaget där vi satt mätbara mål för de närmaste åren.

Övergripande mål 1:

Advania har en inkluderande företagskultur:

Delmål:

- 1.1 Från 2020 ska vi inte ha någon avvikande personalomsättning mellan kvinnor och män
- 1.2 Från 2020 ska alla chefer vara utbildade i inkluderande företagskultur

Övergripande mål 2:

Advania har minst 30% kvinnor i företagets ledningsgrupp senast 2025:

Delmål:

- 2.1 Från 2020 ska minst 40% av kandidaterna på "shortlist" vara kvinnor vid tillsättning av chefer
- 2.2 Under 2020 ska vi spräcka nollan och tillsätta minst en kvinna med affärsansvar i ledningsgruppen
- 2.3 Till 2022 ska vi öka antalet kvinnor i operativa roller som konsult, säljare och chef med minst 50% jämfört med 1/1 2020
- 2.4 Från 2020 ska 50% av deltagarna i Advantias traineeprogram Advance vara kvinnor

5. Handlingsplan

5.1 Rekrytering

Med den kompetensbrist som råder i vår bransch är det extra viktigt att vi inte missar vissa grupper av potentiella medarbetare vid rekrytering på grund av medveten eller omedveten diskriminering. Vid rekrytering ska vi säkerställa en neutral och kvalitativ process för att attrahera kompetent personal oavsett t.ex. kön eller etniskt ursprung.

Med den obalans som idag råder inom vissa delar av organisationen arbetar vi även aktivt med att öka andelen kvinnor och utlandsfödda. Andelen kvinnor på Advania uppgick 2019 till 17%. Vi gjorde under 2019 en första anonym kartläggning genom SCB av andelen medarbetare som har utländsk bakgrund och kunde konstatera att andelen utlandsfödda eller med båda föräldrarna utlandsfödda är endast 11%.

Vi har en Talent Acquisition Manager anställd som ansvarar för att hela rekryteringsprocessen sker med ett mångfaldsperspektiv med allt från utformning av annonser, kompetensbaserade intervjuer, tester och referenstagning. Vi har även ett samarbete med en extern rekryteringsfirma som har särskilt fokus på att rekrytera kvinnliga chefer.

Syfte

Vårt arbete med rekrytering syftar till att uppnå ökad jämställdhet mellan könen enligt mål 2.1 – 2.4. Vi vill också säkerställa att vi attraherar alla individer med rätt kompetens oavsett t.ex. etnisk bakgrund, religion, funktionsnedsättning eller andra underrepresenterade grupper.

Åtgärder:

1. Fortsätta utbilda och stötta våra chefer i rekrytering med mångfald.
2. När valet av medarbetare står mellan två kandidater med likvärdig kompetens ska vi välja den som är underrepresenterad i just den gruppen i organisationen
3. Tillhandahålla intervjulokaler tillgängliga för personer med funktionsnedsättning

5.2 Ledarskap

En väl balanserad sammansättning av män och kvinnor eller olika etniskt ursprung när det gäller ledande befattningar är i sig ett synligt uttryck för mångfald men också ett viktigt verktyg i arbetet för ökad mångfald i alla delar av verksamheten. En ledare har stor inverkan på företagskulturen och hur gruppen i stort agerar. Ledaren är som individ också ofta förebild för andra i organisationen och det är även av den anledningen viktigt att kunna visa på en mångfald bland ledarna. Kunskapen om diskriminering och jämställdhet hos våra chefer och ledare är därför avgörande för att kunna arbeta systematiskt mot diskriminering och förbättra mångfalden i organisationen.

Alla chefer med personalansvar har under 2019 genomgått en utbildning i inkluderande och utvecklande ledarskap



Titel Mångfaldsplan		Klassning Officiellt	
Standard/Krav Diskrimineringslagen 2008:567	Dokumentägare CHRO	Dokumenttyp Policy	
Granskat av CHRO	Godkänt av CEO	Version 2.0	Senast sparad 2020-05-28

Syfte:

Vårt fokus på ledarskap syftar till att uppnå målen 1.1-1.2 samt 2.1-2.2. Vi vill också säkerställa att alla ledare har rätt kompetens för att alla medarbetare ska känna sig inkluderade.

Åtgärder:

1. Vi ska fortsätta utbilda nya ledare för att säkerställa att alla har samma grundkunskaper om inkludering.
2. Vi ska fortsätta utbilda samtliga ledare och genomföra en mer fördjupad utbildning för alla ledare med start 2020.
3. Efter genomförd utbildning av ledare ska vi under 2020 uppdatera modellen för medarbetarsamtal och inkludera diskriminering som en diskussionspunkt för att säkerställa att alla medarbetare känner till mångfaldsplanen och hur man kan rapportera incidenter
4. Vi kommer uppdatera visselblåsarfunktionen till en gemensam kanal för hela koncernen och lyfta den till en oberoende plattform där personintegriteten efterlever kraven i GDPR.

5.3 Kompetensutveckling och befordran

Att alla medarbetare har möjlighet till vidareutveckling och befordran är centralt för att bibehålla rätt kompetens i företaget och är också ett område där risk finns för framförallt omedveten diskriminering. Genom att ta fram gemensamma modeller för hur medarbetare utvärderas och befordras kan vi minska risken för subjektivitet eller godtycklighet.

Alla medarbetare ska ha en individuell utvecklingsplan som uppdateras i samband med medarbetarsamtalet. Planen ska tas fram i dialog och samförstånd mellan chef och medarbetare i syfte att långsiktigt behålla och utveckla alla medarbetare.

För att öka mångfalden i organisationen behöver också särskild uppmärksamhet riktas mot att befordra och vidareutveckla våra kvinnliga medarbetare eller medarbetare som är underrepresenterade på andra sätt. Under 2020 anslöt Advania till ledarskaps- och mentorprogrammet Womentor där vi kommer delta med både adepter och mentorer årligen. Samtliga kvinnliga ledare deltar också i den företagsgemensamma utbildningen i inkluderande och utvecklande ledarskap.

Syfte:

Advantias fokus på kompetensutveckling och befordran syftar till att alla medarbetare har samma möjligheter till utveckling och befordran samt att uppnå målen 1.1, 2.1-2.2 samt 2.4.

Åtgärder:

1. Advania ska årligen delta med adepter och mentorer i Womentor



Titel
Mångfaldsplan
Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
2.0
Senast sparad
2020-05-28

5.4 Utvärdering och lönesättning

Alla medarbetare ska utvärderas och lönesättas baserat på sin arbetsprestation och är ett område där risk finns för icke likabehandling p.g.a t ex okunskap eller fördomar. Vid den årliga utvärderingen och lönesättningen ska det finnas en tydlig och saklig motivering som ska grundar sig i Advanias modell för lönesättning.

Syfte:

Vårt arbete med utvärdering och lönesättning syftar till att eliminera risken för lönediskriminering samt att uppnå målen 1.1-1.2.

Åtgärder:

1. En lönekartläggning ska göras årligen i enlighet med lagen för att identifiera löneskillnader som har sin grund i diskriminering
2. Om osakliga löneskillnader identifieras ska dessa åtgärdas

5.5 Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö

Vi ska aktivt verka för att arbetsmiljön lämpar sig för alla medarbetare och inhyrda såväl fysiskt som socialt och organisatoriskt. Alla medarbetare och inhyrda ska ha lika möjligheter och förutsättningar avseende t.ex arbetstider, arbetsuppgifter och bekvämlighetsinrättningar.

Vid utformning av våra kontorslokaler tar vi hänsyn till våra medarbetares olika behov av både socialt umgänge och av ostört koncentrerat arbete. Planlösning, formgivning, möblering, val av material, akustik och ljussättning är bara några av många aspekter vi väger in för att tillgodose medarbetare med t.ex nedsatt syn eller hörsel eller allergier. Medarbetarna har också möjlighet att arbeta hemifrån.

Sexuella trakasserier ska förebyggas och om de ändå inträffar rapporteras till närmaste chef, i företagets avvikelserapportering eller, vid allvarigare missförhållanden och man vill rapportera anonymt, genom Advanias kanal för visseblåsning. Ledningen kommer agera på alla rapporterade missförhållanden och det är förbjudet att vidta någon form av repressalier mot den som väljer att rapportera missförhållanden i verksamheten.

Syfte:

Vårt arbete med arbetsmiljö syftar till att alla medarbetare har en väl fungerande arbetsmiljö samt att uppnå målen 1.1-1.2.

Åtgärder:

1. Varje år ska alla medarbetare och inhyrda utbildas i Advanias senaste uppförandekod för medarbetare. Där beskrivs vilka rättigheter och skyldigheter man har och hur man kan rapportera missförhållanden på företaget



Titel Mångfaldsplan		Klassning Officiellt	
Standard/Krav Diskrimineringslagen 2008:567	Dokumentägare CHRO	Dokumenttyp Policy	
Granskat av CHRO	Godkänt av CEO	Version 2.0	Senast sparad 2020-05-28

2. Vid flytt eller ombyggnad av kontor eller andra större förändringar i verksamheten ska alltid en analys genomföras för att säkerställa att inte förändringen medför risk för diskriminering av några grupper av medarbetare eller inhyrda. Alla lokaler ska vara anpassade även för medarbetare med olika funktionsvariationer.

5.6 Yrkesliv och föräldraskap

Advania ser positivt på och uppmuntrar våra medarbetare att ta ut föräldraledighet. Genom vårt kollektivavtal (Almega IT-avtalet) ersätter vi föräldralediga med föräldralön utöver det tak som Försäkringskassan tillämpar. På det sättet underlättar vi mer jämställd fördelning av föräldraledigheten.

Advania vill också säkerställa möjligheterna att förena yrkesliv och föräldraskap genom att möjlighet ges att så långt som möjligt planera förläggningen av sin arbetstid.

Syfte:

Vårt arbete med att skapa balans mellan yrkesliv och föräldraskap syftar till att uppnå mål 1.1.

Åtgärder:

1. Snarast kollektivavtalsparterna på central nivå har träffat ett avtal om löner och lönebildning med efterföljande lokala förhandlingar, ska lönesamtalen för föräldralediga medarbetare genomföras
2. Varje år följer vi upp att föräldralediga har fått sitt lönesamtal och att ingen diskriminering på grund av föräldraledighet skett

5.7 Företagsevent

Vid personalfester, konferenser eller kickoff med och utan kunder, finns en risk för trakasserier eller diskriminering, framförallt i samband med att alkohol serveras. Företaget är ansvarigt för att alla företagsevent genomförs på ett sätt som underlättar för alla grupper av medarbetare och inhyrda att delta på samma villkor.

Syfte:

Vårt fokus på företagsevent syftar till att uppnå målet 1.1.

Åtgärder:

1. Vi ska säkerställa att Advania policy för alkohol och droger efterlevs vid företagsevent. Policyn förespråkar måttfullhet och att alltid erbjuda alkoholfria alternativ
2. Planera företagsevent så att alla medarbetare och inhyrda i möjligaste mån kan delta oavsett t.ex kön, religion eller funktionshinder.



Titel
Mångfaldsplan
Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
2.0
Senast sparad
2020-05-28

6. Kommunikation och samverkan

Denna plan och resultatet av genomförandet ska kommuniceras till alla medarbetare och inhyrda minst en gång per år. Planen finns också tillgänglig för alla på Advanias intranät.

Åtgärder:

1. Årligen får det lokala facket ta del av den årliga lönekartläggningen samt av lönerrevisionen
2. Facket får årligen information om att alla föräldralediga har haft sina respektive lönesamtal
3. Vid flytt eller ombyggnad av kontor eller andra större förändringar i verksamheten ska facket inte bara informeras utan även direkt involveras för att säkerställa att inte förändringen medför risk för diskriminering av några grupper av medarbetare eller inhyrda.
4. Genomföra regelbundna möten med facket om hur vi utvecklar företaget ur ett mångfaldhetsperspektiv

7. Ansvar och uppföljning

Ansvar för denna mångfaldsplan har Advanias HR -chef. Hen rapporterar årligen utfallet innevarande år och ny plan för kommande år till ledningen. I början av varje år sammanställer företagets HR-chef resultatet från föregående år och föredrar för ledningen.

8. Avvikelse rapportering

Advania har flera vägar för att rapportera incidenter och avvikelser som kan uppstå till följd av diskriminering.

- Direkt till närmaste chef eller till HR-avdelningen som har ett ansvar att agera på alla rapporterade incidenter.
- För medlemmar i Unionen finns en lokal fackklubb dit man kan också vända sig med frågor om diskriminering
- Advanias visselblåsarkanal som finns hos en oberoende tredje part och där man anonymt kan rapportera allvarigare missförhållanden och som hanteras av extern part.

Version	Datum	Ändrat av	Kommentar
1.0	2013-01-31	Magnus Wemby	
1.1	2018-02-08	Helena Nordin	Utökning av omfattning för att bättre motsvara kraven i Diskrimineringslagen, reviderat mål för jämställdhet
1.2	2018-12-13	Helena Nordin	Döpt om planen till mångfaldsplan för att tydliggöra att vi arbetar med alla diskrimineringsgrunder
1.3	2019-03-04	Helena Nordin	Tydliggjort även nolltolerans mot repressalier



Titel
Mångfaldsplan
Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
2.0
Senast sparad
2020-05-28

2.0	2020-05-28	Magnus Wemby/Helena Nordin	Uppdaterat planen efter att nya mål beslutats om i ledningen
-----	------------	----------------------------------	--