



# **Mångfaldsplan 2018 - 2019**

Version 1.3

**Advania Sverige AB**



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

Dokumentägare  
CHRO  
Godkänt av  
CEO

Klassning  
Officiellt  
Dokumenttyp  
Policy  
Version  
1.3  
Senast sparad  
2019-03-04

## Innehåll

1. Advanias verksamhet .....	3
2. Definitioner.....	3
3. Policy .....	3
3. Riskbedömning .....	4
4. Handlingsplan .....	4
4.1 Rekrytering .....	4
Mål:.....	4
Åtgärder:.....	4
4.2 Ledarskap .....	5
Mål:.....	5
Åtgärder:.....	5
4.3 Kompetensutveckling och befordran .....	5
Mål:.....	6
Åtgärder:.....	6
4.4 Utvärdering och lönesättning.....	6
Mål:.....	6
Åtgärder:.....	6
4.5 Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö.....	7
Mål:.....	7
Åtgärder:.....	7
4.6 Yrkesliv och föräldraskap.....	7
Mål:.....	7
Åtgärder:.....	8
4.7 Företagsevent.....	8
Mål:.....	8
Åtgärder:.....	8
5. Kommunikation .....	8
6. Ansvar och uppföljning.....	9
7. Avvikelse rapportering .....	9



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

Dokumentägare  
CHRO  
Godkänt av  
CEO

Klassning  
Officiellt  
Dokumenttyp  
Policy  
Version  
1.3  
Senast sparad  
2019-03-04

---

## 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 450 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.



Titel  
Mångfaldsplan

Standard/Krav  
Diskrimineringslagen  
2008:567  
Granskat av  
CHRO

Dokumentägare  
CHRO

Godkänt av  
CEO

Klassning  
Officiellt

Dokumenttyp  
Policy

Version  
1.3

Senast sparad  
2019-03-04

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.

### 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. Handlingsplan

#### 4.1 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.

#### Mål:

En professionell och neutral rekrytering utan att någon diskriminering förekommer där vi attraherar en mångfald av medarbetare.

#### Åtgärder:

1. Förstärka resurserna genom att anställa en Talent Acquisition Manager med uttalat mål att rekrytera mer jämställt
2. Utforma en kravprofil med endast relevanta krav för tjänsten vid uppstartad rekrytering



Titel  
Mångfaldsplan

Standard/Krav  
Diskrimineringslagen  
2008:567  
Granskat av  
CHRO

Dokumentägare  
CHRO

Godkänt av  
CEO

Klassning  
Officiellt

Dokumenttyp  
Policy

Version  
1.3

Senast sparad  
2019-03-04

3. Utmana potentiell idealbild av en sökande så att alla grupper har samma chanser att gå vidare i processen
4. Utforma annonser med ett inkluderande språk som är synliga både internt och externt
5. Utföra kompetensbaserade intervjuer
6. Använda tester och ta referenser utifrån kravprofilen
7. Genom utbildning av rekryterande chefer i Advanias rekryteringsprocess ska vi säkerställa att rekryteringen sker utan medveten eller omedveten diskriminering
8. När valet av medarbetare står mellan två kandidater med likvärdig kompetens ska vi välja den som är underrepresenterad i just den gruppen i organisationen
9. Tillhandahålla intervjulokaler tillgängliga för personer med funktionsnedsättning

## 4.2 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.

### Mål:

Kompetenta ledare som är utbildade i mångfaldsfrågor och har rätt verktyg för att kunna förebygga, identifiera och åtgärda diskriminering.

### Åtgärder:

1. Alla chefer med personalansvar ska under 2019 genomgå en utbildning i mångfald och i Advanias systematiska arbete för att förebygga diskriminering. Utbildningen genomförs av en extern part.
2. Vi ska under 2019 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
3. Vi ska under 2018 inkludera frågor om diskriminering i medarbetarundersökningen för att proaktivt fånga upp eventuella problem

## 4.3 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.



---

<b>Titel</b> Mångfaldsplan		<b>Klassning</b> Officiellt	
<b>Standard/Krav</b> Diskrimineringslagen 2008:567	<b>Dokumentägare</b> CHRO	<b>Dokumenttyp</b> Policy	
<b>Granskat av</b> CHRO	<b>Godkänt av</b> CEO	<b>Version</b> 1.3	<b>Senast sparad</b> 2019-03-04

---

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.

### **Mål:**

2016 sattes ett första mål på Advania att öka antal kvinnor i operativa roller på Advania och sedan dess har antalet ökat med nästan 40% fram till och med 2017.

Efter integrationen med Caperio anpassar vi nu målet till den nya organisationen och målet för hela Advania är att till slutet av 2020 minst ha fördubblat antalet kvinnor i de operativa roller (säljare, konsulter och chefer) där kvinnor idag är underrepresenterade, jämfört med antalet 2016 som då var 29 kvinnor.

### **Åtgärder:**

1. Under 2018 – 2019 ska en satsning göras på att vidareutveckla kvinnliga medarbetare med målet att få fler kvinnliga chefer. Satsningen kan innebära t.ex. deltagande i externa nätverk för kvinnliga ledare eller mentorskap
2. Under 2018 ska vi skapa ett internt kvinnligt nätverk för kvinnor i operativa roller. Syftet är nätverkande och kompetensutveckling internt
3. Under 2019 ska vi undersöka nuläget på företaget inom etnisk mångfald genom att begära statistik från SCB om andelen utlandsfödda eller med en eller båda föräldrarna utlandsfödda bland våra medarbetare

## **4.4 Utvärdering och lönesättning**

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

### **Mål:**

Ingen lönediskriminering förekommer och ingen medarbetare upplever sig ha blivit orättvist utvärderad på grund av diskriminering.

### **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



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

Dokumentägare  
CHRO  
Godkänt av  
CEO

Klassning  
Officiellt  
Dokumenttyp  
Policy  
Version  
1.3  
Senast sparad  
2019-03-04

## 4.5 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 tex arbetstider, arbetsuppgifter och bekvämlighetsinrättningar.

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.

### Mål:

En säker och tillgänglig arbetsplats där alla medarbetare och inhyrda känner trygghet.

### Åtgärder:

1. Under 2018 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
2. Alla nyanställda och inhyrda ska utbildas i uppförandekoden som en del av introduktionen till företaget
3. 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. En referensgrupp med en bred representation av medarbetare och inhyrda ska tillsättas och arbetet ska ledas av en extern oberoende part. Facket ska också informeras och involveras i arbetet

## 4.6 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.

### Mål:

Alla medarbetare kan ta ut föräldraledighet utan att bli diskriminerade vid lönesättning eller vid tillsättning av roller.



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

Dokumentägare  
CHRO  
Godkänt av  
CEO

Klassning  
Officiellt  
Dokumenttyp  
Policy  
Version  
1.3  
Senast sparad  
2019-03-04

### Åtgärder:

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

## 4.7 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.

### Mål:

Ingen medarbetare eller inhyrd avstår från att delta på företagsevent med anledning av att man upplever en risk för diskriminering.

### Åtgärder:

1. Säkerställ 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. Eventuella kulturella skillnader ska alltid vägas in när företagsevent planeras. Exempelvis firar inte alla jul och variationer i kost är inte ovanligt.

## 5. 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.

### Mål:

Ett fungerande mångfaldsarbete som bygger på full transparens och ett mycket nära samarbete med den lokala fackliga organisationen.

### 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





**Titel**  
Mångfaldsplan

**Standard/Krav**  
Diskrimineringslagen  
2008:567

**Granskat av**  
CHRO

**Dokumentägare**  
CHRO

**Godkänt av**  
CEO

**Klassning**  
Officiellt

**Dokumenttyp**  
Policy

**Version**  
1.3

**Senast sparad**  
2019-03-04

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. Att uppmuntra initiativet från facket med en förtroendevald jämställdhetsombudsman.
5. Genomföra regelbundna möten med facket om hur vi utvecklar företaget ur ett mångfaldhetsperspektiv

## 6. Ansvar och uppföljning

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

## 7. Avvikelse rapportering

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

- Direkt till närmaste chef som har ett ansvar att agera på alla rapporterade incidenter.
- Avvikelse rapportering via Advanias intranät. Där kan alla medarbetare rapportera alla former av avvikelser mot Advanias policys och andra styrande ramverk.
- För medlemmar i Unionen finns en lokala fackligt utsedd kontaktperson för diskrimineringsfrågor.
- Advanias visseblåsarkanal som finns hos en oberoende tredje part och där man anonymt kan rapportera allvarigare missförhållanden och som hanteras direkt av Advanias VD.

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 represalier