



Jämställdhetsplan 2018 - 2019

Version 1.1

Advania Sverige AB



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

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
1.1
Senast sparad
2018-02-08

Innehåll

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



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

Dokumentägare
CHRO
Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt
Dokumenttyp
Policy
Version
1.1
Senast sparad
2018-02-08

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 eller könsuttryck eller ålder.

Trakasserier

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

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 inkluderat sexuella trakasserier.

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.



Titel
Jämställdhetsplan

Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO

Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt

Dokumenttyp
Policy

Version
1.1

Senast sparad
2018-02-08

- 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 har vi inte råd att missa vissa grupper av potentiella medarbetare vid rekrytering på grund av medveten eller omedveten diskriminering. Vid rekrytering ska vi säkerställa en neutral process för att attrahera kompetent personal oavsett t.ex. kön eller etniskt ursprung.

Med den obalans som idag råder inom vissa delar av organisationen ska vi också arbeta 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. Genom utbildning av rekryterande chefer i Advanias rekryteringsprocess ska vi säkerställa att rekryteringen sker utan medveten eller omedveten diskriminering.
3. När valet av medarbetare står mellan två kandidater med likvärdig kompetens ska vi välja den som är underrepresenterad i just den gruppen i organisationen.

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 jämställdhet men också ett viktigt verktyg i arbetet för ökad jämställdhet i alla delar av verksamheten.

Kunskapen om diskriminering och jämställdhet hos våra chefer och ledare är därför avgörande för att kunna arbeta systematiskt mot diskriminering och förbättra jämställdheten i organisationen.



Titel Jämställdhetsplan		Klassning Officiellt	
Standard/Krav Diskrimineringslagen 2008:567	Dokumentägare CHRO	Dokumenttyp Policy	
Granskat av CHRO	Godkänt av CEO	Version 1.1	Senast sparad 2018-02-08

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 2018 genomgå en utbildning i jämställdhet och i Advanias systematiska arbete för att förebygga diskriminering.
2. Vi ska uppdatera modellen för medarbetarsamtal och inkludera diskriminering som en diskussionspunkt för att säkerställa att alla medarbetare känner till jämställdhetsplanen och hur man kan rapportera incidenter.
3. Vi ska inkludera frågor om diskriminering i nästa medarbetarundersökning för att proaktivt fånga upp eventuella problem.

4.3 Kompetensutveckling och befordran

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 jämställdheten 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.



Titel
Jämställdhetsplan

Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567
Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO

Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt

Dokumenttyp
Policy

Version
1.1

Senast sparad
2018-02-08

4.4 Utvärdering och lönesättning

Alla medarbetare ska utvärderas och lönesättas baserat på sin arbetsprestation. 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.

4.5 Fysisk, social och organisatorisk arbetsmiljö

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

Sexuella trakasserier ska förebyggas och om de ändå inträffar rapporteras till närmaste chef, i företagets avvikelserapportering eller, om man vill rapportera anonymt, genom Advanias kanal för visselblåsning. Ledningen kommer agera på alla rapporterade missförhållanden.

Mål:

En säker och tillgänglig arbetsplats där alla medarbetare känner trygghet.

Åtgärder:

1. Under 2018 ska alla medarbetare 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 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.

4.6 Yrkesliv och föräldraskap

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



Titel Jämställdhetsplan		Klassning Officiellt	
Standard/Krav Diskrimineringslagen 2008:567	Dokumentägare CHRO	Dokumenttyp Policy	
Granskat av CHRO	Godkänt av CEO	Version 1.1	Senast sparad 2018-02-08

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.

Åtgärder:

1. Vi ska tydliggöra i modellen för utvärdering och lönesättning att ingen lönediskriminering på grund av föräldraledighet får ske.

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 att delta på samma villkor.

Mål:

Ingen medarbetare 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 i möjligaste mån kan delta oavsett t.ex kön, religion eller funktionshinder

5. Kommunikation

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

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.



Titel
Jämställdhetsplan

Standard/Krav
Diskrimineringslagen
2008:567

Granskat av
CHRO

Dokumentägare
CHRO

Godkänt av
CEO

Klassning
Officiellt

Dokumenttyp
Policy

Version
1.1

Senast sparad
2018-02-08

7. Avvikelseberättelse

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.
- Avvikelseberättelse 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 lokal fackligt utsedd kontaktperson för diskrimineringsfrågor, Jämo.
- Advanias visselblåsarkanal som finns hos en oberoende tredje part och där man anonymt kan rapportera missförhållanden 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