

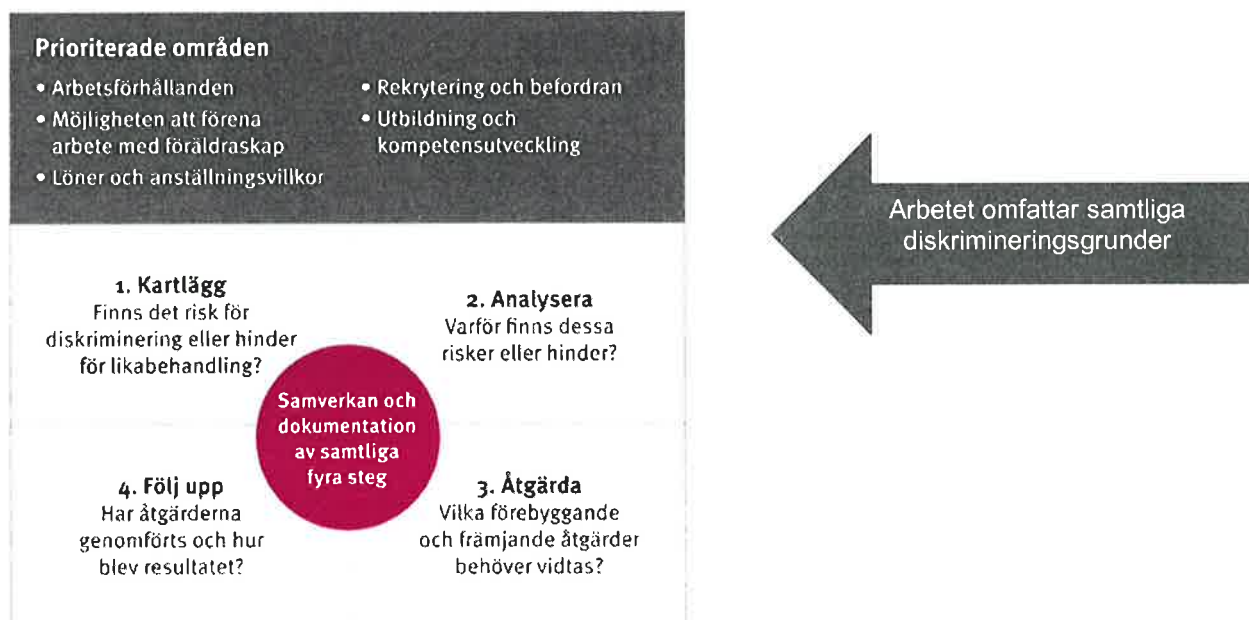
**Mångfalds- & jämställdhetsplan
samt rutiner vid kränkande särbehandling
Swerim AB 2022**

2022-06-14

Inledning och bakgrund

Det övergripande målet för vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete är att samtliga medarbetare inom Swerim ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter. Ingen kandidat till, eller medarbetare inom, vår verksamhet ska diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi accepterar inte att medarbetare utsätts för någon form av trakasserier eller sexuella trakasserier.

Nedan bild beskriver vårt systematiska arbete för att främja likabehandling och motverka diskriminering. Fem områden kartläggs, och därutöver arbetar vi förebyggande för att motverka trakasserier och för att nå en jämn könsfördelning. I samband med den årliga lönerevisionen genomförs en lönekartläggning som syftar till mer jämställda löner. Kartläggningen görs i samverkan med arbetstagarrepresentanter. Långsiktiga mål och aktiviteter dokumenteras årligen i denna plan.



Ansvar och resurser i jämställdhetsarbetet

VD och ledning är ytterst ansvarig för att planen upprättas och uppdateras, och att innehållet motsvarar lagstiftningens krav och verksamhetens egna ambitioner. Ledningen ansvarar också för att verksamhetens olika delar bedrivs i enlighet med de mål och beslut som fattats.

Chefer med personalansvar ansvarar för att integrera arbetet för likabehandling i verksamheten, genom att agera för att uppnå uppsatta mål och följa de riktlinjer som beslutats. Chefen är ett föredöme och ansvarar även för att kommunicera planen och dess innehåll till sina medarbetare.

HR-funktionen samordnar arbetet internt och kan stötta med expertis inom området alternativt anlita rätt kompetens externt.

Alla medarbetare ansvarar för att främja likabehandling och motverka alla former av diskriminering. Det görs genom att aktivt välkomna och inkludera alla arbetskamrater i gemenskapen och genom att agera enligt handlingsplanen om det finns misstanke om diskriminering, trakasserier eller kränkning. Samtliga anställda har också ansvar för att ta del av verksamhetens mångfalds- och jämställdhetsarbete och agera på ett sätt som stöttar verksamhetens planer och ambitioner.

Uppföljning av 2021 års arbete med jämställdhet och likabehandling

Övergripande målsättningar och inriktning för jämställdhet och likabehandling finns beskrivna i Swerims mångfalds- och jämställdhetspolicy.

Under 2021 har jämställdhetsarbetet framförallt drivits och följts upp inom ramen för det ordinarie arbetsmiljöarbetet genom

- medarbetarundersökning
- hälsoprofilundersökning
- hälsopulser
- skyddskommittéer
- sjukstatistik
- tillbuds- och arbetsskadestatistik.

Även inom ramen för arbetet med kompetensförsörjning och då framförallt via medarbetarsamtal och i rekryteringsprocessen har jämställdhets- och likabehandlingsfrågor följts upp.

I samband med den årliga lönerrevisionen görs en lönekartläggning för att utvärdera kvinnors och mäns löner för lika och likvärdiga befattningar. Om eventuella osakliga löneskillnader hittas i samband med lönekartläggningen upprättas en handlingsplan för att komma tillrätta med skillnaderna.

Under 2021 har samtliga chefer med personalansvar utbildats inom arbetsmiljö (såväl fysisk som organisatorisk och social) och arbetsförhållanden och därigenom fått ökad kunskap och verktyg för att bygga en trygg och stimulerande arbetsmiljö. En viktig del i utbildningen behandlade ansvaret för att förebygga och motverka kränkande särbehandling och trakasserier.

I årsuppföljningen följs personalstatistik upp för hela Swerim varje år, uppdelad på kvinnor och män;

| | 2019 | | | 2020 | | | 2021 | | |
|---------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Tot | Kv | M | Tot | Kv | M | Tot | Kv | M |
| Antal anställda | 185 | 48 | 137 | 183 | 44 | 139 | 185 | 43 | 142 |
| Antal chefer | 21 | 7 | 14 | 22 | 7 | 15 | 22 | 7 | 15 |
| Ledningsgruppen | 9 | 5 | 4 | 9 | 4 | 5 | 9 | 4 | 5 |
| Medelålder | 45,4 | 44,5 | 45,8 | 45,8 | 45,4 | 46,0 | 45,7 | 43,7 | 46,3 |
| Personalomsättning; | | | | | | | | | |
| -nyanställda | 29 | 11 | 18 | 17 | 5 | 12 | 15 | 2 | 13 |
| -avslutade | 25 | 7 | 18 | 19 | 8 | 11 | 15 | 4 | 11 |
| Sjukfrånvaro | 2,4% | 4,5% | 1,7% | 2,8% | 5,3% | 1,9% | 3,0% | 6,9% | 1,7% |
| Frisknärvaro | 53,3% | 51,8% | 53,8% | 52,0% | 48,2% | 53,3% | 56,1% | 50,0% | 57,6% |
| Föräldradedighet | 5,2% | 7,0% | 4,6% | 2,9% | 4,8% | 2,3% | 3,5% | 4,4% | 3,2% |
| Utbildningsnivå; | | | | | | | | | |
| -disputerade | 65 | 17 | 48 | 64 | 16 | 48 | 66 | 18 | 48 |
| -licentiatexamen | 9 | 3 | 6 | 7 | 2 | 5 | 5 | 1 | 4 |
| -adj professor | 7 | 1 | 6 | 6 | 1 | 5 | 6 | 1 | 5 |

2022 års plan och aktiviteter för jämställdhet och likabehandling

Kartläggning av risker och hinder

Risker för diskriminering och likabehandling har kartlagts genom medarbetarundersökning och hälsoprofilundersökningar hösten 2021 och analys har genomförts på bolags-, affärsområdes och grupp nivå. Utvecklingsaktiviteter arbetas in i arbetsmiljö- och kompetensförsörjningsplaner för samtligaverksamheter i samband med strategiarbetet under våren.

Samverkan

Handlingsplanen kommer att utvecklas vidare efter genomgång med fackliga representanter vid samverkansmöten under andra halvåret 2022 och sedan revideras årligen i samband med samverkansmöte.

Uppföljning

Planen följs upp i sin helhet i början av varje nytt kalenderår vid HR-råd, skyddskommittéer och samverkansmöten.

Övergripande och långsiktiga mål för jämställdhet och likabehandling i Swerim

- Rekryteringsprocesser och utvecklingsmöjligheter ska vara fria från diskriminering
- Lönebildning och lönesättning ska vara fria från diskriminering
- Kunskapen om och förståelsen för jämställdhet och lika villkor ska vara hög i organisationen
- Det systematiska förebyggande arbetet mot diskriminering ska vara aktivt och levande
- Hanteringen av och det förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska vara professionell
- 60/40 representation bland samtliga chefer och i ledningsgruppen
- 60/40 representation i alla enheter
- Ingen ska uppleva sig trakasserad enligt resultatet i medarbetarundersökningen

Handlingsplan för respektive område

1. Arbetsförhållanden

Mål: Swerim ska erbjuda en arbetsmiljö som är psykosocialt och fysiskt god och är fri från diskriminering oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder gör det möjligt för medarbetarna att utvecklas både i sin yrkesroll och som människor.

Bakgrund: I medarbetarundersökningen för 2021 framgår att det förekommit kränkande särbehandling. Enligt personalstatistiken har Swerims kvinnliga anställda högre sjukfrånvaro än sina manliga kollegor.

Aktivitet: Under perioden läggs särskilt fokus på att ge chefer ökad kunskap om rollen som ledare, arbetsmiljö, mångfald samt förtydligande av organisationens värdegrund och uppförandekod.

Ansvarig: VD och HR-chef

Tidplan: Utbildning sker under 2022 och redovisning till ledningsgrupp sker i oktober.

Budget: 1 mkr

Aktivitet: Organisera arbete och utforma arbetssätt och arbetsförhållanden så att de lämpar sig för olika behov, för att kunna tillvarata mångfald och alla medarbetares kompetens

Ansvarig: Chefer med personalansvar

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Särskilt vid årligt planerings- och strategiarbete samt löpande i projekt och forskningsuppdrag.

Budget: Budgeteras vid behov inom grupper/affärsområden

2. Löner och anställningsvillkor

Mål: Löner och anställningsvillkor ska vara jämställda och bidra till att vi når målen för vår verksamhet samt att vi kan rekrytera, behålla och utveckla kompetenta och engagerade medarbetare. Lönesättningen ska vara marknadsmässig, individuell och differentierad och vi verkar för att förhindra och utjämna skillnader i löner och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män som utför lika/likvärdigt arbete.

Bakgrund: Konkurrensen om ingenjörer har varit hård under många och det förstärks i och med de stora industriella satsningarna i Sverige. För att klara kompetensförsörjningen och vara en attraktiv arbetsgivare ska löner och anställningsvillkor vara jämställda och marknadsmässiga.

Aktivitet: Följa lönestatistik i omvärlden via Svenskt Näringsliv, BAS-löneanalysverktyg och våra ägare samt nätverk inom industrin

Ansvarig: Ledningsgruppen/HR

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Vid den årliga lönerrevisionen och löpande under året när medarbetare rekryteras eller avslutar sin anställning.

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Informera fackliga förtroendevalda om arbetsvärderingsverktyget BAS genom att arbeta igenom en befattning enligt metodiken i verktyget.

Ansvarig: HR

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Inför den årliga lönerrevisionen under hösten 2022.

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Utbilda chefer i lönedialog och årligen informera om arbetet med lönebildning och förutsättningar inför kommande års lönerrevision.

Ansvarig: Affärsområdeschefer/HR

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Inför den årliga lönerrevisionen fjärde kvartalet varje år

Budget: Omkostnadstid

Lönekartläggning 2022

Den årliga lönekartläggningen genomfördes tillsammans med representanter för samtliga fem fackliga organisationer vid Swerim i samband med löneredovningsförhandlingar under början av året. Inga skillnader i löner eller andra anställningsförmåner hittades

3. Rekrytering och befordran

Mål: Swerim verkar för mångfald och en jämn könsfördelning inom samtliga befattningar och arbetsgrupper. Rekryteringsprocesser och karriärvägar ska vara fria från diskriminering.

Bakgrund: Stålintustrin är en traditionell bransch och har i ett historiskt perspektiv haft färre kvinnor såväl inom civilingenjörsutbildningarna som i arbetslivet vilket gör att antalet kvinnliga ofta är i fåtal

Aktivitet: Jämställdhetsaspekten ska alltid beaktas i samband med rekrytering och befordran

Ansvarig: Rekryterande chef/HR

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Särskilt fokus i planeringsarbetet och löpande vid rekrytering, internt och externt.

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Marknadsföra våra kvinnliga forskares arbete i samband med employer branding, i rekryteringsannonser, vid arbetsmarknadsdagar och studiebesök etc

Ansvarig: HR

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Vid HR-råd samband med årlig uppföljning och planering av employer branding-aktiviteter inför kommande år.

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Marknadsföra vårt mångfalds- och jämställdhetsarbete via extern webb och intranät samt använda policier och handlingsplaner i det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Ansvarig: HR/samtliga chefer med personalansvar

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Vid HR-råd och skyddskommittéer i samband med årlig uppföljning och planering av arbetsmiljö och jämställdhetsarbete för kommande år.

Budget: Omkostnadstid

4. Utbildning och kompetensutveckling

Mål: Samtliga anställda inom Swerim ska ha kunskap om Swerims arbete med mångfald och jämställdhet och genom sitt medarbetarskap bidra till en jämställd organisation fri från diskriminering som främjar lika villkor, rättigheter och möjligheter.

Bakgrund: Stålintustrin är en historiskt sett traditionell bransch och antalet kvinnliga medarbetare är relativt få. Den tekniska forskningen är normalt sett inte kopplad till jämställdhetsfrågor.

Aktivitet: Intern information/utbildning vid gruppmöten om mångfalds- och jämställdhetsarbetet i samband med information om OSA hösten 2022.

Ansvarig: HR/AO-chef PD

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Vid HR-råd samband med årlig uppföljning och planering av employer branding-aktiviteter inför kommande år.

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Utbildning för gruppchefer och forskningsområdesansvariga om hur jämställdhetsfrågor kan integreras i forskningsprojekten t.ex. med extern expert eller nationell myndighet under 2023.

Ansvarig: HR-rådet/Affärsrådet

Budget: Strategiska kompetensmedel

Aktivitet: Integrera jämställdhets och mångfaldsarbetet i övriga processer i verksamhetssystemet 2023.

Ansvarig: Verksamhetsrådet

Budget: Strategiska kompetensmedel

5. Förena föräldraskap och arbete

Mål: Som arbetsgivare ska Swerim underlätta för samtliga medarbetare, såväl män som kvinnor, att förena arbetsliv, karriär och föräldraskap.

Bakgrund: Stålindustrin är en historiskt sett traditionell bransch och antalet kvinnliga medarbetare är relativt få. I personalstatistiken är kvinnor överrepresenterad i föräldraledighet och våra kvinnliga anställda har högre sjukfrånvaro än sina manliga kollegor.

Aktivitet: Närmaste chef och medarbetare planerar arbete och arbetstider mm med syfte att kunna kombinera de dubbla rollerna och på att hitta en långsiktigt hållbar tillsammans med småbarnsföräldrar.

Ansvarig: Chef och medarbetare

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Vid utvecklingssamtal och extra vid behov.

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Arbetsmöten inom Swerim planeras i första hand mellan 09.00 – 15.00, när det är möjligt, för att ta hänsyn till småbarnsföräldrar.

Ansvarig: Chef och medarbetare

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: Vid gruppmöten och utvecklingssamtal

Budget: Omkostnadstid

Aktivitet: Swerim uppmuntrar uttag av föräldraledighet för kvinnliga och manliga medarbetare.

Vi erbjuder extra ersättning som fyller upp lönen till 90 % i upp till 6 månader av föräldraledigheten för anställda med barn upp till 18 månaders ålder.

Ansvarig: Chef och medarbetare

Budget: Omkostnad

6. Förebygga och förhindra trakasserier och sexuella trakasserier

Mål: Nolltolerans för sexuella trakasserier. Alla chefer har kunskap om hur trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling kan förebyggas. All personal känner till var de kan vända sig om de blivit utsatt för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Bakgrund: Vid senaste medarbetarundersökningen framkom att 3 % , fem av medarbetarna, upplevt att de utsatts för trakasserier.

Aktivitet: Genomgång av policy och jämställdhetsplan samt rutiner vid kränkande särbehandling och trakasserier vid skyddskommittémöten andra halvåret 2022.

Ansvarig: HR/AO-chef PD

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: I samband med inplanerade skyddskommittémöten under andra halvåret 2022.

Budget: Omkostnad

Aktivitet: Genomgång av policy och jämställdhetsplan samt rutiner vid kränkande särbehandling och trakasserier med samtliga chefer.

Ansvarig: HR/AO-chef PD

Tidplan och plan för uppföljning av åtgärden: I samband med höstens genomgång av Swerims arbete med arbetsmiljö och OSA vid samtliga gruppmöten under kvartal tre 2022. Medarbetarnas kännedom om planen kartläggs i kommande medarbetarundersökning 2023.

Budget: Omkostnad

Aktivitet: Samtliga medarbetare får kunskap om handlingsplanen och Swerims målsättningar vid gruppmöte kvartal fyra 2022.

Ansvarig: Gruppchef

Budget: Omkostnad

Kränkande särbehandling och trakasserier

Inom Swerim accepterar vi ingen form av kränkande särbehandling eller trakasserier. Som medarbetare hos oss förväntas du bidra till en positiv arbetsmiljö där vi inkluderar varandra i gemenskapen och visar respekt för varandras olikheter. Det är viktigt att våga säga ifrån eller på annat sätt uppmärksamma om någon kollega agerar kränkande, ingen ska medverka till att dölja kränkande särbehandling eller trakasserier.

En arbetsgivare som får kännedom om kränkande särbehandling eller trakasserier är skyldig enligt lag att utreda omständigheterna och vidta skäligen åtgärder. Vi tar signaler på största allvar och kommer skyndsamt och diskret att utreda och vidta de åtgärder som krävs.

Vårt arbetsmiljöansvar gäller samtliga anställda, men också inhyrd och inlånad arbetskraft samt praktikanter. Alla medarbetare ska känna till våra rutiner och handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier, det möjliggör att en drabbad snabbt kan få hjälp och stöd.

Vad menas med kränkande särbehandling och trakasserier?

Kränkande särbehandling är enligt Arbetsmiljöverkets definition ”återkommande klander-värda och negativt präglade handlingar, vilka under en längre tid riktas mot utpekade enskilda arbetstagare och på ett personligt kränkande sätt ställer dessa utanför arbetsgemenskapen”. Mobbning är det uttryck som i dagligt tal oftast används. Exempel på kränkande särbehandling är: undanhållande av information, negativt bemötande eller inget bemötande, utfrysning, förtal och skvaller

Trakasserier kallas beteenden som förlöjligar eller nedvärderar medarbetare med koppling till de sju diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan också vara av sexuell natur. Det kan handla om ett ej accepterat uppträdande i ord eller handling. Människor reagerar olika, det är alltid den som utsätts som definierar om en händelse ska uppfattas som oacceptabel. En medarbetare som påpekar att ett beteende ej är önskvärt ska respekteras och beteendet ska omgående upphöra.

Att medvetet kränka eller trakassera en kollega är en handling som bryter mot anställningsavtalet och är förbjudet enligt lag. Disciplinära åtgärder som exempelvis varning, omplacering, uppsägning eller avsked kan bli aktuellt om det ej upphör.

Tillfälliga meningsskiljaktigheter, samarbetsproblem eller olika uppfattningar om en frågeställning är normala företeelser inom en verksamhet. Att ha olika uppfattningar ska accepteras och respekteras.

Repressalier och förbud mot repressalier

En chef får inte utsätta en medarbetare för repressalier på grund av att individen har anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i en utredning enligt lagen eller avvisat trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet mot repressalier syftar därmed till att skydda den eller de medarbetare som påtalar diskriminering eller trakasserier.

Repressalier är när en chef vidtar åtgärder mot en medarbetare som har karaktär av bestraffning eller hämnd. Dessa kan ta sig uttryck i handlingar, uttalanden eller underlåtenhet som kan medföra skada eller obehag för en enskild individ. Det kan exempelvis handla om försämrade arbetsvillkor, arbetsförhållanden, orimlig arbetsbelastning eller att bli fråntagen arbetsuppgift.

Förebyggande aktiviteter

- Alla nyanställda ska introduceras i denna policy samt i handlingsplanen.
- Våra riktlinjer i policy och handlingsplan hålls aktuella genom arbetsplatsträffar, skydds-kommittéer, interna personalmöten och utbildningar.
- Alla våra chefer genomgår utbildning i kränkande särbehandling för att förstå i vilka sammanhang de kan uppstå och hur de ska agera vid händelse utifrån vår handlingsplan.
- Inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet ska alla chefer utreda risker för kränkande särbehandling och trakasserier samt vidta åtgärder för att minimera risker.
- Varje chef ska verka aktivt för en öppen och ömsesidig kommunikation i gruppen samt arbeta för att snabbt lösa konflikter.
- Alla medarbetare har ett ansvar att underrätta arbetsgivare eller skyddsombud vid indikationer på eller händelse av kränkande särbehandling eller trakasserier.

Handlingsplan mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier på Swerim

Målsättningen är att kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier ska upphöra så snabbt och konfidentiellt som möjligt. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den som utsatts sagt ja till den.

Om du upplever dig kränkt/trakasserad/sexuellt trakasserad

- Säg ifrån! Tala om att du vill att beteendet ska upphöra. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig.
- Berätta för din chef, eller någon annan som du har förtroende för, till exempel HR eller en facklig representant.
- För anteckningar där du noterar datum, beskriver händelser och dina reaktioner. Minnesanteckningar kan visa mönster för beteenden och ge underlag till egen förståelse för det som sker på arbetsplatsen.
- Vänta inte. Försök att göra en eventuell anmälan så snart som möjligt, eftersom det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tiden går.

Om du som medarbetare misstänker eller uppfattar signaler

- Som medarbetare hos oss ska du aldrig medverka till att dölja kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier.
- Berätta om dina misstankar för din chef, HR eller skyddsombud.

Om du som chef/arbetsgivare misstänker eller uppfattar signaler

- Koppla in HR. Värdera tillsammans om en oberoende instans bör utreda situationen. En oberoende part bör ha juridisk kompetens gällande kränkande särbehandling. Du bör ta tag i situationen direkt och påbörja en utredning – vänta inte!
- Börja med att prata med den som känner sig utsatt. Lyssna aktivt och ta det du hör på allvar utan att förminska eller bortförklara. Var medmänniska, men behåll saklighet och objektivitet.
- Prata med den som påstås trakassera för att få dennes version/perspektiv.
- Det kan finnas lägen då det är nödvändigt att prata med vittnen.
- Dokumentera samtliga samtal. Säkerställ att ni är överens om vad som sagts samt hur ni går vidare genom deltagarnas underskrift av mötesprotokollen.
- Gör en bedömning om omedelbara åtgärder behöver vidtas under pågående utredning.
- Tänk på att vara fullständigt diskret i utredningen med hänsyn till de inblandade.
- Var uppmärksam på om det finns behov av ytterligare stöd. Kontakta företagshälsovården om den utsatte behöver stödsamtal.

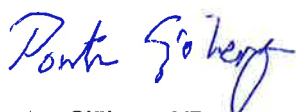
Förhindra att kränkningarna/trakasserier fortsätter

Om utredningen visar att trakasserier/sexuella trakasserier har inträffat ska du vidta åtgärder omedelbart. Vilka åtgärder som krävs beror på situationen i det enskilda fallet. Det kan i första hand innebära att den som trakasserat får en uppmaning att sluta med sitt beteende. Det kan också bli aktuellt med en varning, omplacering eller i vissa fall uppsägning eller avsked av den som trakasserat.

Kontaktpersoner

Närmaste chef, chefens chef, HR-avd, fackligt ombud, skyddsombud och företagshälsovården.

Beslutad 220622



Pontus Sjöberg, VD

