

Jämställdhetspolicy och jämställdhetsplan

För Trivector AB och dess dotterbolag

Revision 1.8

Datum 2015-11-06

Dokumenthistorik

Författare	Revision	Ändringar	Antagen av ledningsgruppen
Lena Smidfelt Rosqvist	1.7	Reviderad	2015-11-06 av ledn. gr
?	1.6	Reviderad	2013-09-17 av ledn. gr
?	1.5	Reviderad	2011-12-01 av ledn. gr
?	1.4	Reviderad	2010-11-01 av vd AB
?	1.3	Reviderad	2008-09-12 av vd AB
?	1.2	Reviderad	2006-08-18 av vd AB
?	1.1	Reviderad	2004-08-25 av vd AB
?	1.0	Första version.	2001-02-01 av vd AB

Innehåll

Dokumenthistorik	2
1. Jämställdhetspolicyn	4
2. Nulägesbeskrivning och uppföljning	5
2.1 Medarbetare	5
2.2 Löner och förmåner	5
2.3 Kompetensutveckling	6
2.4 Arbetsförhållanden	7
2.5 Sjukfrånvaro	7
2.6 Rekrytering	8
2.7 Föräldraskap	8
2.8 Ledningens sammansättning	9
2.9 Sexuella trakasserier	9
2.10 Våra arrangemang	9
3. Mål	10
4. Utvärdering och handlingsplan	10
5. Bilaga 1: Handlingsplan mot sexuella trakasserier på Trivector	1
5.1 Vad är sexuella trakasserier?	1
5.2 Konkreta åtgärder:	2
5.3 Om det trots allt inträffar att en anställd blir utsatt:	2
5.4 Vad ska du göra om du blir drabbad?	3
5.5 Anmälan till arbetsgivaren	3
5.6 Handläggning	3
5.7 Vem ska du vända dig till vid sexuella trakasserier?	4

Förord

Trivector består av ett moderbolag, Trivector AB, samt tre dotterbolag; Traffic, System och LogiQ. Denna jämställdhetsplan gäller för samtliga bolag inom Trivector-koncernen och beslutas av Trivector AB:s ledningsgrupp.

Trivector ser det som en självklarhet att vara en fullständigt jämställd arbetsplats, där män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utvecklas. Vår ambition är att jämställdhetsperspektivet ska vara en naturlig del i vår vardagliga verksamhet så att vi när vi planerar, utför våra arbetsuppgifter och fattar beslut ser till både kvinnors och mäns behov, värderingar och förutsättningar.

Sedan 1999 ska samtliga arbetsplatser med minst 10 anställda ha en jämställdhetsplan enligt dåvarande Sveriges jämställdhetslag. Från 2008 gäller diskrimineringslagen som säger att alla arbetsgivare med minst 25 anställda ska upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år.

Detta dokument, åttonde versionen av Trivectors jämställdhetsplan, utgår ifrån Trivectors jämställdhetspolicy och beskriver vad som gäller för verksamheten. Dokumentet beskriver också bolagets nuläge för en rad indikatorer för jämställdhet samt mål och åtgärder för bolaget.

Christer Ljungberg, VD

Trivector AB

2015-11-06

1. Jämställdhetspolicyn

Trivector ska vara en jämställd arbetsplats, där män och kvinnor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utvecklas.

På Trivector accepteras inte att någon trakasseras med avseende på kön, åsikt, utseende, religion, annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet eller sexuell läggning.

2. Nulägesbeskrivning och uppföljning

2.1 Medarbetare

I tabellen nedan visas könsfördelning bland de anställda inom Trivector i oktober 2015, jämfört med åren 2010 och 2006.

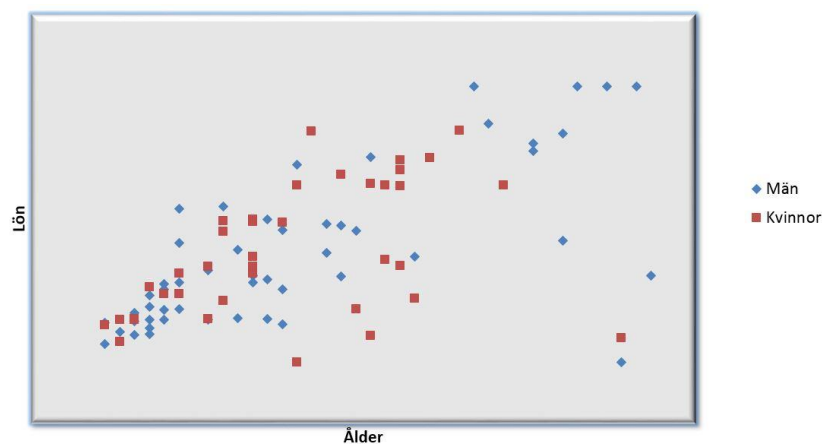
Trivector har som helhet en jämställd fördelning av anställda där 40 % är kvinnor i oktober 2015. Bland de enskilda bolagen är det endast Traffic som

Bolag	Antal kvinnor 2015	Antal män 2015	Totalt 2015	% fördelning kvinnor/män 2015	% fördelning kvinnor/män 2010	% fördelning kvinnor/män 2006
AB	6	1	7	86 / 14	75 / 25	75 / 25
Traffic	25	26	51	49 / 51	59 / 41	57 / 43
System	0	17	17	0 / 100	0 / 100	0 / 100
LogiQ	5	10	15	33 / 67	44 / 56	14 / 86
Information (sålt 2015)	-	-	-	-	80 / 20	60 / 40
Samtliga:	36	54	90	40 / 60	45 / 55	39 / 61

har en jämställd fördelning. Logiq har minskat sin andel kvinnor efter en tidigare jämställd fördelning. I Trivector System är fortfarande alla anställda män, men man har heller inte gjort några rekryteringar sedan förra mätningen 2013. I Trivector AB är fortfarande alla anställda kvinnor. Den kvinna som pensionerades 2013 ersattes av en kvinna.

2.2 Löner och förmåner

I figuren nedan visas schematiskt löner för 2015 i förhållande till ålder för alla anställda inom koncernen. Det går inte att utläsa någon snedfördelning mellan kvinnors och mäns löner som inte härrör från olika typer av tjänster eller att de olika bolagen verkar inom olika branscher och mot offentlig sektor respektive näringslivet i övrigt.



Trivector har, i enlighet med företagets strävan, ingen systematisk löneskillnad mellan män och kvinnor. I den årliga medarbetarenkäten finns en fråga om företaget behandlar män och kvinnor lika. I skala 1 till 5, från instämmer inte alls till instämmer helt, är medelvärdet 4,6 år 2010/4

Bonuslön betalas ut till alla anställda om respektive företag redovisat positivt resultat under året. Hur stor bonusen blir är relaterat till hur bra resultatet varit och betalas ut som en procentsats av månadslönen. Alla anställda har kännedom om sambandet.

Gratis frisk- och sjukvård erbjuds till samtliga anställda.

2.3 Kompetensutveckling

Samtliga anställda har rätt att ägna ca 10 arbetsdagar per år åt kompetensutveckling. I vilken mån detta utnyttjas samt vilka utbildningar som genomgås väljer den anställde i samråd med respektive verksamhetsansvarig.

Det genomsnittliga antalet utbildningsdagar som utnyttjas per anställd var år 2014 7,1 dagar. Sett till alla bolagen utnyttjar kvinnorna i genomsnitt fler utbildningsdagar än männen, se tabell nedan.

Genomsnittliga antalet utbildningsdagar per anställd

	Kvinnor	Män	Totalt anställda
Trivector AB	4,7	0,0	
Trivector LogiQ AB	7,1	3,3	
Trivector System AB	0,0	2,5	
Trivector Traffic AB	10,5	10,8	
Alla bolagen totalt	8,8	6,6	7,1

Företagsledningen anser att Trivector har en bra plan för våra medarbetares kompetensutveckling som är fullt tillfredsställande och jämställd. I medarbetarenkäten år 2014 är medelvärdet 4,0 på frågan om utvecklingsmöjligheterna för enskilda medarbetare är goda.

2.4 Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden ska vara lika för män och kvinnor. Detta uppfylls inom Trivector idag. Övertid uppmuntras inte av arbetsgivaren, men eventuell övertid ersätts med övertidsersättning om inte den anställde vill ta ut tiden som ledighet. I medarbetarenkäten ställs en rad frågor om hur man ser på sina arbetsförhållanden. Generellt ligger medelvärdet för dessa frågor kring 4 eller högre vilket betyder att de flesta är nöjda eller mycket nöjda med sin situation.

De flesta anställda på Trivector (undantag anställda i t ex reception med speciella arbetsbeskrivningar) kan själva till stor del styra över sina arbetstider. För att kunna utföra arbetet tillsammans med övriga medarbetare och våra kunder ska man vid heltid infinna sig på arbetet någon gång mellan 7 och 9 på morgonen, och gå hem någon gång mellan 16 och 18. Inom Trivectors konsultbolag tillämpas ett flexitidsystem där man som anställd har full frihet att byta arbetad mertid mot ledighet. Arbetar man deltid som innebär att man kommer efter kl 9 och lämnar innan kl 16 ska detta visas i vår gemensamma Outlook.

Trivector har tidplaneringssystem och kontinuerliga avstämningar med medarbetarna för att hålla koll på respektive medarbetares arbetsbelastning. Där upptäcks när enskilda medarbetare blir överbelagda och åtgärder tas då för att omfördela arbetsuppgifter för en rimlig arbetssituation.

Eftersom vi är övertygade om värdet av att anställda mår bra är det självklart att i möjligaste mån förlägga möten på ett sätt så att den enskildes arbetsliv och privata del av livet går att passa ihop. Vår mötes- och resepolicy anger också att tid och plats för mötet ska planeras så att resan blir så effektiv som möjligt för alla parter och så att bästa färdväg från miljö- och trafiksäkerhetspunkt kan väljas i så stor utsträckning som möjligt.

2.5 Sjukfrånvaro

Sjukfrånvaron uppdelat på män och kvinnor inom Trivector visas i tabellen nedan. Uppgifterna gäller för år 2014.

Bolag	Antal heltidstjänster 2014		Sjukfrånvaro i relation till antalet arbetade timmar %	
	kvinnor	män	kvinnor	män
AB	6	0	1,57	0
Traffic	18	21	2,02	2,39
System	0	16	0	3,26
LogiQ	4	7	0,24	0,23
Samtliga bolag:	28	44	1,67	2,36

Som framgår har Trivector generellt sett en mycket låg sjukfrånvaro. Sjukfrånvaron har genom åren alltid varit låg och vi kan inte se någon systematisk skillnad i sjukfrånvaro mellan kvinnor och män.

2.6 Rekrytering

Vid såväl intern som extern rekrytering beaktas där så är möjligt en jämn könsfördelning. Arbetsinnehållet anpassas efter medarbetares aktuella livssituation så att arbete och övrigt går att förena i livets olika skeden, t ex vid föräldraskap.

Vår strävan är att få så jämn könsfördelning som möjligt vilket gör att vi vid anställningstillfällen väljer den person som utjämnar skillnaderna om kompetens i övrigt är lika. Vid de senaste rekryteringarna till AB har inga män sökt och en översyn av rekryteringsprocess och texter ska därmed beaktas vid kommande rekryteringar för att om möjligt justera detta. Det samma gäller System.

2.7 Föräldraskap

På Trivector använder både män och kvinnor sin föräldraledighet och detta uppmuntras. För att underlätta för anställda av båda könen att förena anställning på Trivector med föräldraskap förläggs möten och seminarier m m ej till kvällstid och i möjligaste mån anpassas efter föräldrars möjligheter att delta (se även avsnitt om arbetsförhållanden generellt).

I tabellen nedan visas antalet anställda inom varje bolag som under 2014 hade barn under 12 år samt information om föräldraledighet och vård av sjukt barn.

Bolag	Antal anställda med barn under 12 år		Föräldraledighet i dagar 2014		Vård av sjukt barn i dagar 2014	
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
AB	4	0	15,3	-	3	-
Traffic	12	9	789	385	43	40
System	0	7	-	249	-	25
LogiQ	3	2	161	50	15	0
Samtliga bolag:	19	18	965	685	61	67

Vi ser en trend med fler uttagna föräldraledighetsdagar och dagar för vård av sjukt barn bland anställda män jämfört med tidigare år vilket går i linje med de mål Trivector har om att likvärdigt uppmuntra föräldrar oavsett kön att ta föräldraledigt.

Det är företagets strävan att båda föräldrar tar lika stort ansvar när det gäller omvårdnad om sina barn och fördelar de dagar som kräver frånvaro från arbetet lika mellan parterna. Vi har dock ingen möjlighet att göra någon uppföljning av om detta sker, eftersom vi inte har statistik mer än för en av parterna, den som är anställd på Trivector. Företagets inställning är dock klar för de anställda.

Trivector håller kontakt med sina föräldraledigt anställda genom närmsta chef och fadder/mentor. All gemensam information skickas även till föräldralediga. Självklart erbjuds man också utvecklingssamtal, löneförhandling samt att delta i olika arrangemang (såväl arbetsrelaterade som trivselevenemang) under sin föräldraledighet.

2.8 Ledningens sammansättning

Trivectors ledning är fortsatt inte jämställt fördelad på kön med undantag för Traffics ledningsgrupp som är jämställd. Ledningsgrupper och styrelser är stabila över tid, men när någon byts ut är ambitionen att utjämna de skillnader vi har.

Befattningar	Kvinnor	Män	Fördelning
Styrelse AB	0	3	0/100
Styrelse Traffic	1	4	20/80
Styrelse Logiq	0	4	0/100
Styrelse System	0	5	0/100
VD	0	4	0/100
Övriga chefer	3	7	30/70
Ledningsgrupp AB	1	5	17/83
Ledningsgrupp Traffic	4	3	57/43
Ledningsgrupp System	0	5	0/100

2.9 Sexuella trakasserier

I den årliga medarbetarenkäten ställs påståendet ”Jag har aldrig utsatts för sexuella trakasserier på arbetsplatsen”. Samtliga instämmer helt.

Det är ledningens bestämda uppfattning att sexuella trakasserier på arbetet inte kan tolereras. Det har heller aldrig gjorts någon anmälan till ledningsgruppen om att det förekommit (se handlingsplan Bilaga 1).

2.10 Våra arrangemang

Sedan 2014 kartlägger vi våra största årliga kund- och marknadsarrangemang för att följa upp att vi följer våra mål om jämställt deltagande. Vi konstaterar att vi 2014 totalt sett hade en jämställdfördelning med fördelningen 44/56 män respektive kvinnor.

2014	Män	Kvinnor	Fördelning
<i>Egna arrangemang</i>			
Påskseminarium	3	4	43/57
Sommarseminarium	4	7	36/64
Grand	8	14	36/64
Julglögg	10	11	48/52
Trivector på Almedalen	17	13	57/43
Framtidsseminarium (2013)	4	2	33/67
<i>Externa arrangemang</i>			
Transportforum	5	15	25/75
Summa	51	66	44/56

3. Mål

Trivector ska vara en fullständigt jämställd arbetsplats där män och kvinnor, oberoende av sexuell läggning och kulturell bakgrund, har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter att utvecklas.

Trivector ska därmed:

- ▶ Bidra till att underlätta för anställda oavsett kön att förena anställning på Trivector med föräldraskap.
- ▶ Främja en jämn könsfördelning vid nyrekrytering.

Utöver att verka för en jämställd arbetsplats har Trivector som mål att bidra till jämställda arrangemang i vår bransch genom att:

- ▶ Se till att våra egna arrangemang har en jämställd fördelning av presentatörer, paneler etc.
- ▶ Tacka nej till att delta i andras arrangemang i de fall dessa är enkönade (panel, talare etc).

Under de närmaste åren kommer ledningen inom Trivector att arbeta för att:

- ▶ Uppmuntra kvinnor till ledande befattningar.
- ▶ Aktivt verka för en jämnare könsfördelning inom de av våra bolag som har ojämnställd fördelning av medarbetare.
- ▶ Likvärdigt uppmuntra medarbetare att utnyttja sin rätt till föräldradagighet oavsett kön.

4. Utvärdering och handlingsplan

Trivector följer kontinuerligt upp nivå och mål om jämställdhet. Uppdatering av alla indikatorer i denna plan sker minst vartannat år för att säkerställa att utvecklingen sker i önskad riktning. I de fall brister identifieras, kartläggs orsakerna och åtgärder föreslås och genomförs. Samtliga problem som under tiden kommer till ledningens kännedom genom anmälan eller annat påpekande ska givetvis behandlas omgående.

Uppföljningen består av följande

- ▶ Uppgifter från medarbetarenkäten (årligen):
 - Fråga om man upplever att företaget behandlar kvinnor och män lika
 - Fråga om utvecklingsmöjligheterna för den enskilde medarbetaren
 - Frågor om hur medarbetarna ser på sina arbetsförhållanden
 - Fråga om sexuella trakasserier

- ▶ Sammanställning av statistik som redovisas i denna jämställdhetsplan
 - andel kvinnor/män bland bolagen medarbetare (årligen)
 - lönestatistik (vart tredje år)
 - utnyttjande av utbildningstid (årligen)
 - sjukfrånvaro (vart tredje år)
 - föräldraledighet samt tid för vård av sjukt barn (vart tredje år)
 - andel kvinnor/män i ledning (årligen)

- ▶ Granskning av program för våra sex största marknadsarrangemang (årligen).

5. Bilaga 1: Handlingsplan mot sexuella trakasserier på Trivector

Trivector fördömer alla former av sexuella trakasserier och tolererar inte att sådana förekommer på arbetsplatsen. Trakasserier grundade på kön är ett allvarligt hot mot medarbetarnas arbetsglädje, hälsa och möjligheter till utveckling i arbetet. De leder också till ett sämre arbetsresultat och påverkar därigenom verksamheten.

För att förebygga sexuella trakasserier ska det hos Trivector inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, som kan upplevas som kränkande. Självklart ska arbetsplatsen vara fri från könskränkande bilder.

Det är viktigt att framhålla att sexuella trakasserier är en personalfråga för företaget och inte en privat fråga för den som drabbas. Alla former av trakasserier grundade på kön hör till de känsligaste problem som kan finnas på en arbetsplats. Det är därför viktigt att arbetsgivaren har beredskap att ta hand om problemet om det uppstår. Trivector har därför utarbetat denna handlingsplan för att motverka, förebygga och lösa problem på arbetsplatsen med alla slags trakasserier grundade på kön.

5.1 Vad är sexuella trakasserier?

"Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur, som kränker medarbetarens integritet på arbetsplatsen" (6 paragrafen i jämställdhetslagen).

Definitionen omfattar två olika typer av kränkningar, dels kränkningar på grund av det kön du tillhör, dels kränkningar av sexuell natur.

Trakasserier grundade på kön (ovälkommet uppträdande grundat på kön) är beteenden som svärta ner, förlöjliga, som är skrämmande eller fysiskt skymfande för en medarbetare på grund av hans kön. Exempel är nedsättande skämt om kvinnor eller män, generaliseringar om könets egenskaper, brist på egenskaper m.m. Det kan handla om att kvinnor osynliggörs, kanske inte kommer till tals på möten eller att män på en kvinnodominerad arbetsplats inte blir tagna på allvar eller lyssnade på.

Trakasserier av sexuell natur (ovälkommet uppträdande av sexuell natur) kan handla om krav på sexuella tjänster eller att ett sexuellt förhållande uppenbart eller underförstått ställs som villkor för anställning. Det kan betyda att den som

säger nej till sexuella krav straffas eller hotas med bestraffning (till exempel utebliven löneförhöjning eller befordran, orimliga krav på arbetsprestationer, obefogad kritik, dåliga betyg eller referenser, isolering eller ryktesspridning) och att den som går med på kraven får löfte om belöning (till exempel löneförhöjning). Det är också fråga om sexuella trakasserier när ord eller handlingar med sexuell innebörd skapar en kränkande eller hotfull arbetsmiljö eller hindrar eller stör en anställd i arbetet. Exempel på sådana sexuella trakasserier är tafsande eller annan ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester eller tilltalsord, ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv, runda ord eller pornografiska bilder.

5.2 Konkreta åtgärder:

1. Samtliga chefer ska hålla sig informerade i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Arbetsgivarens policy ska vara odiskutabel och vår beredskapsplan ska vara ett redskap för hantering av en eventuell anmälan.
2. Det är cheferna som ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier. Det innebär att språkbruk och attityder som kränker kvinnor eller män inte är tillåtna. Dessutom ansvarar chefer och arbetsledare för att bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande inte förekommer på arbetsplatsen.
3. Denna handlingsplan delas ut till samtliga anställda. Vid varje uppdatering av handlingsplanen avgörs om det finns anledning till att vidta åtgärder för att motverka uppkomsten av sexuella trakasserier. Görs förändringar i planen ska personalchefen vid nästkommande personalmöte informera de anställda om förändringarna.

5.3 Om det trots allt inträffar att en anställd blir utsatt:

- ▶ Kontaktperson/er (se nedan) är ansvariga för att handläggning av anmälan sker med största respekt för den utsatta, som ska ges möjlighet att också tala med någon utomstående, exempelvis inom företagshälsovården.
- ▶ Omplacering av den utsatta medarbetaren tillåts inte.
- ▶ Snabbt och konfidentiellt ska personalansvarig se till att trakasserier upphör. Det är viktigt att ingen åtgärd vidtas utan att den som blivit trakasserad sagt ja till den.

5.4 Vad ska du göra om du blir drabbad?

Säg ifrån till den som trakasserar. Tala om att beteendet upplevs som trakasserier och kräv ett slut på det. Om du tycker att det är svårt att själv säga ifrån, be någon på arbetsplatsen att hjälpa dig. Du kan också göra det skriftligt. Resultatet blir ofta att den som trakasserar slutar.

Tala med andra. Om du har förtroende för någon annan på arbetsplatsen är det bra att tala med hen.

För dagbok. Det är viktigt att föra minnesanteckningar med datum, klockslag, plats, eventuella vittnen, vad trakasseraren gjorde, reaktioner och känslor. Dessa anteckningar kan vara ett bra stöd om händelserna behöver anmälas till arbetsgivaren.

5.5 Anmälan till arbetsgivaren

Om ovanstående inte hjälper bör du göra en anmälan till kontaktpersonen/erna nedan. Det är viktigt att företaget får reda på vad som händer för att kunna göra något åt problemet.

Arbetsgivaren är skyldig att ta itu med problemet så snart de får kännedom om det. En arbetsgivare som inte utreder och skyndsamt vidtar åtgärder för att få stopp på trakasserier kan bli skadeståndsskyldig gentemot den trakasserade (22 paragrafen i jämställdhetslagen).

5.6 Handläggning

Vid anmälan diskuteras i varje enskilt fall mellan anmälaren och arbetsgivaren om hur ärendet ska handläggas.

Målsättningen är att snabbt och konfidentiellt se till att trakasserier upphör. Ingen åtgärd ska vidtas utan att den trakasserade sagt ja till den. Det finns olika vägar att gå:

Enskilt samtal. Arbetsgivaren talar med den anklagade trakasseraren enskilt och gör klart att sexuella trakasserier inte bara är oacceptabla utan också förbjudna.

Medling. En tredje person som båda parter accepterar hjälper till att finna en fungerande lösning för framtiden. Den tredje personen kan vara arbetsgivaren.

Om denna informella handläggning inte är tillräcklig för att sätta stopp för de sexuella trakasserier blir utredningen mer formell. Det innebär bl a att arbetsgivaren förhör eventuella vittnen. Alla inblandade parter har då rätt att ha någon person med som stöder dem under handläggningen. Anmälaren och den anmälda hålls underrättade om ärendets gång.

Sanktioner. Eventuella åtgärder ska alltid riktas mot trakasseraren och inte den som utsatts för trakasserier.

Arbetsgivaren avgör vad som ska ske med trakasseraren. Enligt LAS finns möjligheter till arbetsrättsliga påföljder. Innan den frågan väcks måste trakasserarens fackliga organisation kopplas in.

5.7 Vem ska du vända dig till vid sexuella trakasserier?

Vid sexuella trakasserier kan du vända dig till personalchef PG Andersson. Du kan också vända dig direkt till närmaste chef, eller till respektive VD:

AB:	Christer Ljungberg
Traffic:	Christer Ljungberg
System:	Klas Odelid
LogiQ:	Anders Ljungberg