

2018 års plan

FÖREBYGGANDE
ATNIDISKRIMINERINGSARBETE
för Wise Group AB





FÖREBYGGANDE ANTIDISKRIMINERINGSARBETE

Wise Group 2018

INLEDNING

Wise Group, en av Sveriges mest jämställda arbetsplatser

Wise Group utnämndes hösten 2017 till ett av Sveriges ledande företag när det kommer till könsfördelning i börsbolagens ledningsgrupper. Detta är vi stolta för, vi vet att såväl manliga som kvinnliga förebilder behövs i chefsleden och vet att en balans mellan män och kvinnor gynnar verksamheten. Med värdeorden passion, kvalitet och tillväxt är det vår övertygelse att förspång sker genom människor. Vårt engagemang för människan och en jämställd arbetsplats ska påverka verksamheten på alla nivåer.

Denna plan porträtterar Wise Group's förebyggande och främjande arbete med syfte att verka för lika rättigheter och möjligheter i hela koncernen. Respekt för individen och alla kollegors lika värde är grundläggande för relationer. När vi känner oss respekterade är vi mer benägna att ta ansvar för oss själva och vår situation. Alla ska, om kompetensen är likvärdig, ha samma möjligheter till anställning hos Wise Group och våra dotterbolag samt till utveckling och inflytande i arbetet. Olikheter ska ses som en tillgång och tillvaratas.

Planen ger direktiv på hur vi inom koncernen ska hantera och efterfölja riktlinjer och lagar inom området samt vilka mål vi alla har ansvar för att arbeta mot. Planen finns att tillgå på intranätet samt på moderbolagets hemsida. Denna plan utgår från diskrimineringslagen (2008:567) samt Wise Group's budget och verksamhetsplan.

Planen omfattar samtliga 7 diskrimineringsgrunder:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

för att aktivt minimera orättvisor beträffande:

- Rekrytering och urval
- Möjligheterna att förena föräldraskap och arbete
- Arbetsförhållanden
- Kompetensutveckling/karriärmöjligheter
- Jämställda löner
- Marknadsföring
- Sexuella trakasserier/kränkande särbehandling

Övergripande mål för Wise Group AB

Jämställdhetsperspektivet ska finnas med i den dagliga verksamheten, i utveckling och i beslut.

Wise Group medverkar gärna till kontinuerliga diskussioner om könsroller och jämställdhet och till en ökad medvetenhet om jämställdhet.

Organisation och ansvarsfördelning

Koncernens VD har det övergripande ansvaret för att det bedrivs ett arbete för att motverka diskriminering och för att främja jämställdhet inom koncernen. För samordning av denna handlingsplan ansvarar koncernens HR-chef som också har ansvar att utveckla och följa upp jämställdhetsarbetet i ledningsgruppen. Dotterbolagens VD:ar har ansvar för det praktiska genomförandet enligt de anvisningar som finns i denna handlingsplan.

Samtliga medarbetare har ett ansvar att ta del av information och att följa Wise Group's riktlinjer enligt denna plan för att främja jämställdheten och förhindra kränkande särbehandling.

Revidering och uppföljning

Denna plan inklusive relevant statistik och nyheter inom området, till exempel nya lagar, uppdateras varje år.

ARBETE I FYRA STEG

Lagen säger att arbetet ska ske i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda, samt följa upp och utvärdera.

Undersök risker och hinder

- Wise Group undersöker kontinuerligt vilka risker för diskriminering, repressalier och andra hinder för lika rättigheter och möjligheter som finns i verksamheten, bland annat genom medarbetarundersökningar (fyra per år) och diskussionsforum/samtal.
- Wise Group ser kontinuerligt över rutiner, riktlinjer och andra policydokument.

Analysera orsaker

- Wise Group's medarbetare är involverade i att analysera eventuella utmaningar, bland annat genom diskussion av resultat från undersökningar och genom diskussionsforum.

Genomför åtgärder

- Wise Group har i denna plan identifierat de främjande och förebyggande åtgärder som vi bedömer behöver vidtas i vår verksamhet. Uppdateringar kan komma att ske löpande vid behov utifrån resultat av de första punkterna. Åtgärderna ska genomföras så snart som möjligt. Vem som är ansvarig för att planerade åtgärder genomförs synliggörs i slutet av denna plan.

Följ upp och utvärdera

- Arbetet pågår kontinuerligt.
- Moderbolagets ledningsgrupp utvärderar resultatet av arbetet i steg 1-3 ovan årligen. Resultatet av utvärderingen förväntas ge en bra grund inför nästa cykel av arbetet med aktiva åtgärder.

REKRYTERING OCH URVAL

Majoriteten av koncernens verksamhet utgörs av konsultuthyrning och rekrytering. Vi vill ifrågasätta gängse roller och normer genom medvetna val utifrån ett jämställdhetsperspektiv. Frågor att ställa sig inför en ny rekrytering, vare sig den är för internt eller externt bruk, och genom hela processen är: Hur ser normerna ut? Kan vi vända på perspektiven? Finns det andra val att göra?

Ingen (varken internt eller externt) ska behöva känna sig förnedrad eller kränkt.

De flesta Personal- och HR specialister (generellt i Sverige), vår dominerande yrkesgrupp i koncernen, är kvinnor (enligt SCB ca 76% kvinnor och ca 24% män år 2015). Tittar vi på statistik från

Kandidatprogrammet Personal, arbete och organisation vid Stockholms universitet HT2017 så var könsfördelningen ca 20% män och ca 80% kvinnor. En jämn könsfördelning anser vi, för vår egen räkning, med anledning av nämnd fakta råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 30/70 procent eller jämnare (december 2017 hade koncernen 28 % män och 72 % kvinnor).

Mål

Fortsatt jämn könsfördelning i koncernens styrelse och koncernens ledningsgrupp. För dessa specifika grupper är målet 40/60 procent eller jämnare, mot bakgrund av att vi vill arbeta för att bibehålla en marknadsledande jämställd fördelning i dessa grupper.

En balanserad könsfördelning bland våra anställda och i mellancheftsledet med minimum 30/70 procent eller jämnare.

Åtgärder

- Alla anställda ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till planen och jobba i linje med denna.
- Medvetet arbeta med interna och externa seminarier med frågeställningar som utmanar rådande normer och utvecklar våra medarbetare och motparter.
- Fortsatt partnerskap med MENTOR där vi bland annat erbjuder våra anställda möjlighet att vara Jobbmentor för en halvdag för att belysa HR-yrket för gymnasieelever.
- I vårt talangprogram för framtida ledare ska såväl män som kvinnor finnas representerade.
- Tydligare koncerngemensamma policys avseende jämställdhet, arbetsmiljö och diskriminering har upprättats samtidigt som denna plan och översatts till koncernspråket engelska. Samtliga policys finns i senaste version tillgängliga på intranätet för internt bruk och delges även externa på förfrågan.

ARBETSFÖRHÅLLANDEN

Jämställdhetsaspekten ska vara en naturlig del av verksamheten och arbetet ska organiseras för verksamhetens bästa, vilket kräver att alla medarbetare får bidra med sin kraft och kunskap, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Organisationen ska utgå från att alla tar ansvar både för sin egen arbetsuppgift och för helheten.

Mål

Den fysiska och psykosociala miljön ska vara lika lämpad för alla medarbetare.

Åtgärder

- Alla anställda ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till planen och jobba i linje med denna.
- Under introduktionen till koncernen för nyanställda ska både kvinnliga och manliga medarbetare representera bolagen.
- Friskvårdsbidrag (Sverige) för friskvårdsaktiviteter som ger stor valfrihet.
- Möjlighet till årlig hälsokontroll (Sverige) för medarbetare det året man fyller 50 år.
- Möjlighet till anonym visselblåsning.

MÖJLIGHET ATT FÖRENA FÖRÄLDRASKAP OCH ARBETE

Vi ska ha en positiv attityd gentemot kvinnor och män som vill ta ut föräldraledighet. Föräldraskap samt föräldraledighet ska inte vara ett hinder i karriär/utvecklingsmöjligheter utan ses som en tillgång i erfarenhet. Det ska vara lika möjligt och accepterat för kvinnor och män att förena föräldraskap och arbete inom koncernen. Föräldraledighet och vård av barn får inte tas upp vid löne- och utvecklingssamtal som en missgynnande faktor.

Mål

Fortsätt uppmuntra medarbetare, oavsett kön, att ta ut föräldraledighet.

Åtgärder

- Introduktion och anpassning av arbetet av chef vid återgång efter längre föräldraledighet.
- Möjlighet att vid cirka +9 månaders föräldraledighet delta i koncernens introduktionsdagar för nyanställda.
- Möten läggs i största möjliga mån på tider som passar medarbetaren som är föräldraledig.
- Synliggöra planen på intranätet och på moderbolagets hemsida.

KOMPETENSUTVECKLING/KARRIÄRMÖJLIGHETER

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling och Wise Group ska som koncern arbeta för att det ska vara lika villkor att avancera inom organisationen och att utvecklas/utbildas. Vi tror på en kultur där varje medarbetare själv visar vilken utvecklingsväg han/hon önskar ta, därför rekommenderas medarbetare att tillsammans med sin chef sätta en plan för när och hur ofta man önskar ha en dialog samt agendan.

Åtgärder

- Koncernen fortsätter tillhandahålla två-dagars-workshop i koncerngemensam kultur för samtliga medarbetare. Fokus på självledarskap genom verktyg som underlättar prioriteringsförmåga och feedback (både att ge och ta emot).
- Utbildning för chefer 1 dag per år med lämpligt tema.
- Fortsatt uppföljning genom och av medarbetarundersökningar cirka 4 gånger per år.

JÄMSTÄLLDA LÖNER

Wise Group koncernen tillämpar individuell lönesättning med målsättningen att lönen utifrån kompetens, jämställdhet och yttre marknadskrafter ska vara könsneutral. Årlig lönekartläggning sker inom varje svenskt dotterbolag inklusive moderbolaget för att säkerställa likvärdig värdering av tjänster inom företaget.

Mål

Det ska inte förekomma några osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män.

Åtgärder

- Löpande se över hur nya befattningar eller befattningar som ändrats i innehåll värderas.
- I samband med lönerevision analysera och åtgärda om det finns icke könsneutrala löneskillnader för lika eller likvärdiga befattningar.

MARKNADSFÖRING

Vi arbetar kontinuerligt och medvetet för att säkerställa att ingen framställs nedvärderande, diskriminerande, normativt eller stereotyp i marknadsföringsmaterial. Fördelningen av antalet kvinnor-män, och hur de framställs i marknadsföringshänseende ska tas i beaktning av samtliga som publicerar innehåll vare sig det är för internt eller externt bruk.

Mål

Ingen ska framställas på ett nedvärderande eller diskriminerande sätt i marknadsföring.

Åtgärder

- Den (intern eller extern) som får i uppdrag att utforma marknadsföringsmaterial ska få information om Wise Group's inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.

SEXUELLA TRAKASSERIER/KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Wise Group som koncern accepterar inte förekomst av sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form utan förväntar att du som anställd medverkar till att förebygga och motverka att detta uppstår. Vi vill hänvisa till vår policy vid kränkande särbehandling och diskriminering (delas på förfrågan, anställda finner senaste versionen på Wise Group's intranät).

Mål

Inga sexuella trakasserier eller kränkande särbehandlingar ska förekomma eller tolereras.

Åtgärder

- Nya medarbetare ska få information om policyn.
- Alla medarbetare är skyldiga att ta sitt ansvar och motverka sexuella trakasserier.
- I händelse av kränkningar och sexuella trakasserier: handla tydligt och konsekvent i enlighet med policyn.
- Möjlighet till anonym visselblåsning.

Godkännande av plan 2018

Denna plan för Wise Group AB är godkänd av VD samt ledningsgrupp. Beslut är taget på att samtliga anställda inom Wise Group koncernen ska följa de riktlinjer och aktivt arbeta för de målsättningar som anges i denna plan.

Stockholm 2018-03-01



Ingrid Höög
VD Wise Group AB

Stockholm 2018-03-01



Nathalie Berthelius
HR-chef Wise Group AB

Hänvisningar:

Diskrimineringsombudsmannen <http://www.do.se/framja-och-atgarda/arbetsgivarens-ansvar/aktiva-atgarder-arbetsgivare/>

Policy jämställdhet "Equality and diversity policy" (delas på förfrågan, anställda finner senaste versionen på Wise Group's intranät)

Policy kränkande särbehandling och diskriminering "Non-discrimination and anti-harassment policy" (delas på förfrågan, anställda finner senaste versionen på Wise Group's intranät)

Policy arbetsmiljö "Working environment policy" (delas på förfrågan, anställda finner senaste versionen på Wise Group's intranät)

Yrkesregistret med yrkesstatistik 2015 <https://www.scb.se/publikation/30521>

Antagningspoäng för Kandidatprogrammet Personal, arbete och organisation vid Stockholms universitet <http://www.antagningspoäng.se/stockholms-universitet/kandidatprogrammet-personal-arbete-och-organisation>

Lista över åtgärder som presenterats i denna plan, med tillhörande ansvarig funktion. Varje åtgärd ska vidtas så snart som möjligt.

- Alla anställda ska på ett tidigt stadium, via introduktionen, känna till planen och jobba i linje med denna.
 - Moderbolagets HR-chef
- Medvetet arbeta med interna och externa seminarier med frågeställningar som utmanar rådande normer och utvecklar våra medarbetare och motparter.
 - Dotterbolagens marknadsansvariga och koordinator för Human Growth Award
- Fortsatt partnerskap med MENTOR där vi bland annat erbjuder våra anställda möjlighet att vara Jobbmentor för en halvdag för att belysa HR-yrket för gymnasieelever.
 - Moderbolagets HR-chef
- I vårt talangprogram för framtida ledare ska såväl män som kvinnor finnas representerade.
 - Moderbolagets HR-chef
- Tydligare koncerngemensamma policys avseende jämställdhet, arbetsmiljö och diskriminering har upprättats samtidigt som denna plan och översatts till koncernspråket engelska. Samtliga policys finns i senaste version tillgängliga på intranätet för internt bruk och delges även externa på förfrågan.
 - Moderbolagets HR-chef
- Under introduktionen till koncernen för nyanställda ska både kvinnliga och manliga medarbetare representera bolagen.
 - Moderbolagets HR-chef
- Fortsatt friskvårdsbidrag (Sverige) för friskvårdsaktiviteter som ger stor valfrihet.
 - Moderbolagets ledningsgrupp
- Fortsatt möjlighet till årlig hälsokontroll (Sverige) för medarbetare det året man fyller 50 år.
 - Moderbolagets ledningsgrupp
- Möjlighet till anonym visselblåsning
 - Moderbolagets ledningsgrupp
- Introduktion och anpassning av arbetet av chef vid återgång efter längre föräldraledighet.
 - Respektive chef till berörd medarbetare
- Möjlighet att vid cirka +9 månaders föräldraledighet delta i koncernens introduktionsdagar för nyanställda.
 - Respektive chef till berörd medarbetare
- Möten läggs i största möjliga mån på tider som passar medarbetaren som är föräldraledig.
 - Respektive chef till berörd medarbetare
- Synliggöra planen på intranätet och på moderbolagets hemsida.
 - Moderbolagets HR-chef
- Koncernen tillhandahåller två-dagars-workshop i koncerngemensam kultur för samtliga medarbetare. Fokus på självledarskap genom verktyg som underlättar prioriteringsförmåga och feedback (både att ge och ta emot).
 - Moderbolagets Ledningsgrupp
- Utbildning för chefer 1 dag per år med lämpligt tema.
 - Moderbolagets Ledningsgrupp
- Fortsatt uppföljning genom och av medarbetarundersökningar cirka 4 gånger per år.
 - Samtliga chefer med personalansvar
- Löpande se över hur nya befattningar eller befattningar som ändrats i innehåll värderas.
 - Dotterbolagens VD:ar (kan i sin tur delegera ansvaret)
- I samband med lönerevision analysera och åtgärda om det finns icke könsneutrala löneskillnader för lika eller likvärdiga befattningar.
 - Dotterbolagens VD:ar (kan i sin tur delegera ansvaret)

- Den (intern eller extern) som får i uppdrag att utforma marknadsföringsmaterial ska få information om Wise Group's inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.
 - Dotterbolagens marknadsansvariga
- Nya medarbetare ska få information om planen.
 - Respektive personalansvarig till berörd medarbetare
- Alla medarbetare är skyldiga att ta sitt ansvar och motverka sexuella trakasserier.
 - Respektive medarbetare
- I händelse av kränkningar och sexuella trakasserier: handla tydligt och konsekvent i enlighet med planen.
 - Respektive medarbetare
- Möjlighet till anonym visselblåsning.
 - Respektive medarbetare men även personer utanför bolaget