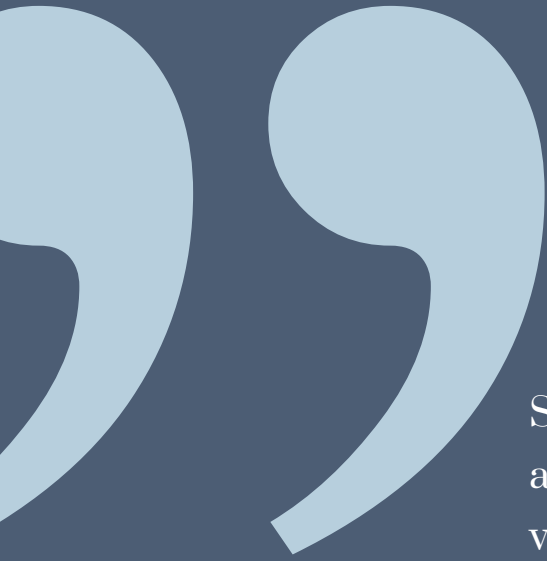


Likabehandlingsplan

2022-01-01 – 2023-12-31



Som anställd på Sundström Safety AB ska arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter inte vara beroende av kön, sexuell läggning, etniskt ursprung, ålder etc.

Det ligger i bolagets intresse att alltid verka för en mångfald och tillvarata medarbetarnas kompetens. Genom detta skapar vi en kreativ och utvecklande arbetsmiljö som ökar förutsättningarna att uppnå ett optimalt resultat. Vi utesluter ingen i vår strävan mot en arbetsplats där alla behandlas med respekt och värdighet.



Företagets likabehandlingspolicy

Fördelning män och kvinnor i Lagan (februari 2022)

Avdelning	Män		Kvinnor		Totalt Antal
	Antal	%	Antal	%	
Försäljning/ marknad	2	29	5	71	7
Teknik	8	73	3	27	11
Varuförsörjning	23	29	55	71	78
HR/Kvalitet	2	25	6	75	8
Ekonomi/IT	1	25	3	75	4
Totalt	36	33	72	67	108
Ledningsgruppens sammansättning	4	67	2	33	6

Av våra anställda är 33 % män och 67 % kvinnor. I ledningsgruppen är fördelningen mellan män och kvinnor 67 % män respektive 33 % kvinnor. Generellt kan vi konstatera att det är flest män (73 %) på Teknik och att resterande avdelningar främst består av kvinnor. Segmentet Varuförsörjning, där yrkeskategorin operatör och montör ingår, är den svåraste sektorn att rekrytera män till. Av de totalt 78 medarbetarna på avdelningen Varuförsörjning är hela 68 montörer och operatörer.

När det gäller etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning kan vi konstatera att 17 % av våra anställda har annan etnisk bakgrund än svensk. De som ingår i

denna siffra är de av våra medarbetare som är första och andra generationens invandrare till Sverige (utanför Norden). Vi ser det som självklart att inte diskriminera utan vi har alltid välkomnat rätt kompetens, oavsett varifrån man kommer eller vilken religion man har.

I samband med hälsoundersökningar genomför företagshälsovården en medarbetarundersökning med frågor kring arbetsmiljö, trivsel, utbildning, karriärutveckling etc. Företagshälsovården sammanställer resultatet vilket ligger till grund för likabehandlingsplanen. Utöver detta hålls dokumenterade medarbetarsamtal enligt plan i verksamhetssystemet.

Sundström Safety kommer fortsätta att arbeta aktivt och systematiskt för att motverka diskriminering och främja likabehandling utifrån de sju diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Inför denna likabehandlingsplan har Sundström även genomfört en likabehandlingsenkät. Genom att genomföra en enkät kan vi ytterligare undersöka riskerna för diskriminering, analysera eventuella risker, vidta åtgärder i likabehandlingsplanen och därefter följa upp och utvärdera arbetet.



1. Arbetsförhållanden

Nuläge och analys

Arbetsmiljön hos Sundström anpassas och förbättras ständigt. Detta för att alla ska kunna arbeta på ett så hållbart sätt som möjligt. Inom hela företaget har vi höj- och sänkbara bord, reglerbara stolar etc. Vi gör årligen skyddsronder där den fysiska och psykosociala arbetsmiljön granskas. I samband med ett av skyddskommittémötena kommer en riskbedömning och handlingsplan årligen upprättas gällande lika-behandling och jämställdhet.

Inom hela företaget finns hjälpmedel och verktyg så att den fysiska ansträngningen ligger på en så låg nivå som möjligt. Detta möjliggör att arbetet kan hanteras av alla, oavsett kön. På Sundström finns separata omklädningsrum för män och kvinnor. Detta gör att den fysiska

miljön, och möjligheten för både män och kvinnor att arbeta på lika villkor på alla avdelningar, uppfylls på ett tillfredsställande sätt.

Utöver detta förs också en ständig dialog med chefer kring vikten av att främja likabehandling och motverka diskriminering.

Övergripande mål

Sundström Safetys målsättning är att på bästa sätt tillvarata företagets mänskliga resurser genom att främja en kultur som genererar aktiva, kreativa och motiverade medarbetare. Företaget ska utforma en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som främjar säkerhet, hälsa och trivsel.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Klart
Medvetandegöra chefer och ledning kring vikten av att motverka diskriminering och att främja likabehandling.	HR Manager	2022-2023
Revidera handlingsplanen för sexuella trakasserier och kränkande särbehandling samt kommunicera ut till chefer och arbetsledare.	HR Manager	2022-2023
Se över rutinerna kring skyddsronder och revidera vid behov.	Skyddskommitté	2022-2023
Ta fram riskbedömning och handlingsplan kopplat till jämställdhet och likabehandling.	HR Manager	2022-2023
Ta fram ny intern Code of Conduct.	Ledningsgruppen / HR Manager	2022-2023

2. Arbete – föräldraskap

Nuläge och analys

Vi ser positivt på föräldraledighet inom alla befattningar och avdelningar. Möjlighet till föräldraledighet är lika för män och kvinnor.

Inom större delar av företaget finns möjlighet till flexibla arbetstider för att underlätta möjligheten att anpassa arbetstiden till föräldraskap. Endast de som arbetar skift har styrda arbetstider.

Övergripande mål

Arbetsmiljö, värderingar och attityder inom Sundström Safety ska främja och uppmuntra föräldraledighet för kvinnor och män på alla avdelningar. Vi ska organisera arbetet så att förvärvsarbete och föräldraskap går att förena, oavsett kön.



Aktiva åtgärder	Ansvarig	Klart
Årligen följa upp uttaget av föräldraledighet och tillfällig föräldrapenning (VAB) ur ett jämställdhetsperspektiv.	HR Manager	2022-2023
Se över rutin för information och kommunikation mellan chef och föräldralediga medarbetare.	HR Manager	2022-2023

3. Rekrytering och befordran

Nuläge och analys

Idag söker både kvinnor och män till de flesta av våra lediga tjänster. Vid rekryteringar kan vi inte styra vilka som söker, men vi är alltid noggranna med att ingen diskriminering får förekomma. Under de senaste tre åren kan man se att vi har lyckats att öka andelen män från 12 % till 25 % vad gäller produktionspersonal, vilket är en positiv ökning. Under 2022 kommer en rekryteringsriktlinje tas fram för att belysa jämställdhet, likabehandling och diskriminering vid rekryteringar.

Övergripande mål

Sundström Safetys ambition är att personer oavsett kön, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning både internt och externt, ska få möjlighet att söka och få lediga tjänster. Även rekryteringsprocessen ska följa samma rutiner och värderingar så att alla får lika behandling och utvärdering. Vi har en ambition att rekrytera personer av det underrepresenterade könet för att få en mer jämställd fördelning av kvinnor och män i olika befattningar och på olika avdelningar. I samtliga rekryteringar väger dock kvalifikationerna tyngst.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Klart
Ta fram en rekryteringsriktlinje för att främja likabehandling.	HR Manager	2022-2023
Med hjälp av rekryteringsverktyget Workbuster, identifiera och föra statistik över intressant kandidatfakta (t.ex. kön, ålder) och uppföljning.	HR Manager	2022-2023



4. Utbildning och kompetensutveckling

Nuläge och analys

Sundström vill att alla anställda ska få möjlighet till utveckling och utbildning inom sitt kompetensområde. Det ska inte finnas några hinder som gör att den utbildning och kompetensutveckling som erbjuds inte kommer alla till del på ett likvärdigt sätt.

Övergripande mål

Sundström Safety ska verka för att alla anställda ska ges samma möjlighet till utveckling och utbildning inom sitt kompetensområde.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Klart
Mål totalt 750 utbildningstimmar/år.	Avdelningschefer	2022-2023
Samtliga anställda ska få utbildning i kvalitetssystemet.	Quality Manager	2022-2023
Information till samtliga medarbetare om likabehandlingspolicy och likabehandlingsplan 2022-2023.	Skyddskommitté	2022-2023

5. Bestämmelser om praxis om löner och anställningsvillkor

Nuläge och analys

Lönerevision och löneöversyn görs kontinuerligt enligt gällande kollektivavtal. Lönesättningen följer kollektivavtalens löneprinciper om att lönesättningen ska vara differentierad efter individuella grunder, objektiva och väl motiverade.

En lönekartläggning görs årligen där alla befattningar jämförs ur ett könsperspektiv. Vi utreder även och analyserar både lika och likvärdiga arbeten med varandra. Detta för att hitta eventuella löneskillnader som skulle kunna vara lönediskriminerade.

Varje år, vid lönerevisionen, jämför vi också löner med marknadslönedata. Inte heller där baseras lönesättning på kön och vi följer också överlag en marknadsmässig

lönenivå på alla befattningar. Däremot beaktas ändå könsperspektivet vid varje lönerevision för att utesluta att en löneskillnad riskerar att skapas som skulle kunna bero på kön.

Sundström har inga förmåner som kan kopplas till ett specifikt kön.

Övergripande mål

Ingen osaklig löneskillnad på grund av kön för lika eller likvärdigt arbete får finnas inom Sundström Safety.

Aktiva åtgärder	Ansvarig	Klart
I samband med lönekartläggningen ska en analys och en eventuell handlingsplan för jämställda löner upprättas.	HR Manager	2022-2023
Se över och vid behov revidera dokument kopplat till lönerevision och lönekartläggning.	HR Manager	2022-2023



Samverkan

Likabehandlingsplanen har behandlats och fastställts i samverkan mellan ledningen och skyddskommittén. Deltagarna var:

Namn	Befattning
Jenny H Richter	Skyddsombud, Unionen
Roland Magnil	Skyddsombud, IF Metall
Anna Grundh Bertilsson	Företagssköterska, HVC
Peter Clarin	Supply Manager
Karin Möller	HR Manager
Andreas Holmström	Production Manager

Denna plan följs upp årligen i samband med årets sista Skyddskommittémöte.

Lagan 2022-04-11

Jonas Dahlman

Jonas Dahlman, VD

SUNDSTRÖM SAFETY AB

Västergatan 4
341 50 Lagan
Telefon: +46 10 484 87 00

srsafety.se

Sundström 

INTRANOTE signing

Signaturer i detta dokument är juridiskt bindande.
Dokumentet är undertecknat med IntraNote Signing.
Undertecknarnas identitet har registrerats och de är listade nedan.

Med min signatur bekräftar jag innehållet och datumen i detta dokument

Jonas Dahlman

ID: eb3c61e6-d470-abad-11e0-d8f25efa1164

Datum: 2022-05-09 20:42 (UTC)

Jonas Dahlman

