***Förändringar från senaste version***

*Förnyad giltighetstid, uppdaterat handläggare och granskare.*

**Jämställdhets- och Mångfaldsplan**

# Syfte

Infranords jämställdhets- och mångfaldsarbete ska främja allas lika rätt i frågor om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utveckling i arbetet. Alla människor är värdefulla och ska behandlas likvärdigt utifrån sina individuella förutsättningar och möjligheter oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller könsöverskridande uttryck.

# Omfattning

Planen gäller för tiden 2022-01-01 – 2023-12-31

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och de fackliga organisationerna. Varje chef har ett ansvar att leda jämställdhets- och mångfaldsarbetet inom sitt ansvarsområde och beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet i alla frågor som rör verksamheten. Varje medarbetare har ett ansvar för att förverkliga en organisationskultur som främjar ett respektfullt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

# Arbetsgång

Infranord har nolltolerans mot diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Infranord ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter kan krävas för att arbetsförhållandena ska lämpa sig för samtliga medarbetare. Infranord ska kontinuerligt arbeta för att främja mångfalden bland de anställda genom att mångfaldsplanen är känd och efterlevs av organisationen.

Samverkan i övergripande frågor kring jämställdhet, mångfald, diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier sker i Infranords Centrala skyddskommitté.

# Förbud mot repressalier

En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagstiftningen
2. medverkat i en utredning enligt lagstiftningen, eller
3. avisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier

Förbudet gäller också i förhållande till den som hos arbetsgivaren

1. gör en förfrågan om eller söker arbete
2. söker eller fullgör praktik, eller
3. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Den som i arbetsgivarens ställe har rätt att besluta i frågor som rör någon som avses i första eller andra stycket ska likställas med arbetsgivaren.

# Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

Om en arbetsgivare får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren, är arbetsgivaren skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Skyldigheten gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

# Åtgärder

* **Arbetsförhållanden**
	+ Jämställhets- och Mångfaldsplanen ska vara känd av alla medarbetare i Infranord och ett aktivt och målinriktat arbete ska bedrivas för att säkerställa planens genomförande
	+ Infranord ska sträva efter att öka förståelsen hos chefer och medarbetare kring jämställdhet, mångfald och normkritiskt förhållningssätt för att kunna ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende
* **Föräldraskap**
	+ Vid tungt eller riskfyllt arbete har gravida kvinnor rätt till omplacering. Vid omplacering till annat arbete bibehålls eventuella anställningsförmåner
	+ Alla ska ha lika möjligheter till uttag av föräldraledighet och vård av barn oavsett kön
	+ Föräldralediga ska bjudas in till gemensamma aktiviteter men med ett frivilligt deltagande
	+ I samband med föräldraledighet ges rätt till löneutfyllnad genom kollektivavtal
* **Könsfördelning**
	+ Infranord ska aktivt arbeta för att öka antalet kvinnor i järnvägsnära befattningar
* **Etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning**
	+ Infranord ska verka för höjd kompetens inom områdena etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning för att uppnå ökad förståelse i etniska och religiösa frågor samtkunna arbeta med dessa frågor på ett effektivt och målinriktat sätt
* **Trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling och mobbning**
	+ Via årlig medarbetarundersökning mäter Infranord upplevelsen av kränkande särbehandling, mobbning, diskriminering och sexuella trakasserier med nollvision som mål
	+ Samtliga medarbetare ska ha kännedom om var anmälan ska göras, vilka rutiner som gäller samt vem de ska kontakta i dessa ärenden
* **Sexuell läggning, Könsöverskridande identitet och uttryck**
	+ Alla anställda ska ha relevant kunskap inom området för att kunna arbeta med dessa frågor på ett effektivt och målinriktat sätt
* **Funktionsvariationer**
	+ Arbetsmiljön ska vara säker och hänsyn ska tas till alla medarbetare oavsett eventuell funktionsvariation för att medarbetarna ska kunna utföra sitt arbete.
* **Ålder**
	+ Möjlighet till befordran, arbetsrelaterad fortbildning och/eller andra utvecklingsmöjligheter ska vara lika oavsett ålder
* **Rekrytering**
	+ I rekryteringsprocessen ska tydligt framgå att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet beaktas vid all form av rekrytering
	+ Gällande riktlinjer för rekryteringsprocessen samt introduktion av nyanställda ska alltid följas för att säkerställa att alla får en objektiv bedömning och likvärdiga förutsättningar
	+ Samtliga rekryteringar ska föregås av en väl utarbetad kravprofil och urval till intervju kan alltid kopplas till denna
	+ Utländska betyg eller examina ska värderas objektivt. Krav eller frågor som inte är relevanta för arbetet eller diskriminerande får inte ställas till någon arbetssökande
	+ Infranord strävar efter en jämnare könsfördelning mellan män och kvinnor och ska därför sträva efter att öka andelen anställda av det underrepresenterade könet
* **Befordran**
	+ Alla anställda ska ha samma möjlighet till befordran och bedömas likvärdigt utifrån genomförd kompetenskartläggning, medarbetarsamtal och värdering av den enskildes kompetens
* **Lön**
	+ Infranord ska genomföra årliga lönekartläggningar för att upptäcka, åtgärda och förhindra oskäliga skillnader i lön mellan kvinnor och män. Även andra anställningsvillkor såsom tjänstebil, bostads- och reseförmåner och liknande ska omfattas av kartläggningen.

	I lönekartläggningen ska Infranord kartlägga och analysera:
		- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas
		- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför lika arbete
		- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
		- Löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön
		- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför likvärdigt arbete
		- Löneskillnader som finns mellan ett kvinnodominerat arbete och ett arbete som inte är kvinnodominerat, om arbetet som inte är kvinnodominerat har lägre krav men högre lön
* **Utbildning och Kompetensutveckling**
	+ Samtliga medarbetare får fortbildningar som krävs för respektive befattning.
		- Utbildning enligt handlingsplan vid medarbetarsamtalet. Chefer ska följa upp medarbetarsamtalet, kompetenskartläggningen och handlingsplan tillsammans med respektive medarbetare.