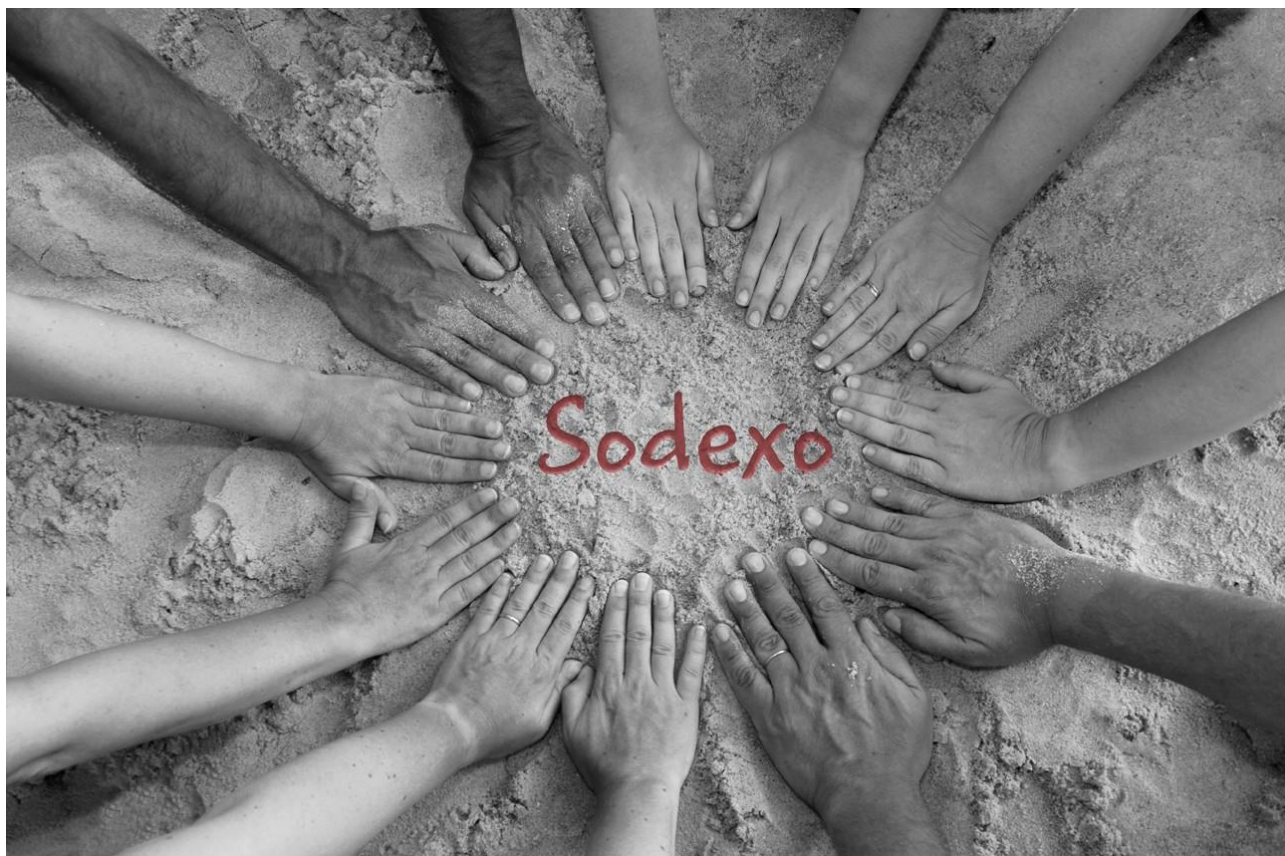


Mångfaldsplan

Lika rättigheter och möjligheter



Innehåll

1. Inledning	3
2. Sodexos syn på mångfald och inkludering	4
2.1 Övergripande mål	4
2.2 Fokusområden	4
3. Ansvar	5
3.1 Diskrimineringslagen	5
3.2 Kränkande särbehandling -	5
4. Generella aktiviteter och aktiva åtgärder	6
4.1 Aktiva åtgärder	6
4.1.1 Arbetsförhållanden	6
4.1.2 Föräldraskap och förvärvsarbete	7
4.1.3 Rekrytering	7
4.1.4 Lön	7
5. Kön – Jämställdhet Behöver hitta en annan bild	8
6. Sexuell läggning	9
7. Funktionsvariationer	Fel! Bokmärket är inte definierat.
8. Etniskt ursprung	10
9. Generationer	11

1. Inledning

Sodexo-koncernen är en ledande leverantör inom Service Management. Bolaget finns i 64 länder och har 420 000 medarbetare. I Sverige är vi ca 7 000 medarbetare mellan 16 och 70 år. Våra medarbetare är födda i 134 olika länder och 62% av medarbetarna är kvinnor. Det är viktigt för oss att våra medarbetare speglar samma mångfald som finns hos våra kunder och i samhället i stort.

Sodexo är ett genuint människobolag. 97 % av våra medarbetare möter kund, gäst och konsument varje dag. Företagets värderingar och etiska principer fastställdes när bolaget bildades 1966 och är fortfarande de samma. Våra gemensamma värderingar förenar oss; serviceanda, laganda och utveckling, men det är vår mångfald som berikar och skapar styrka och dynamik i vår verksamhet.

Sodexo-koncernen har en lång historia av aktivt mångfaldsarbete och arbetar för att mångfald och inkludering ska vara en självklar del av den dagliga verksamheten och är en del av företagets strategi. Våra gäster, våra medarbetare, våra kunder, våra aktieägare - alla gynnas av satsningen på mångfald.

Jämställdhetsplan inkluderas i Mångfaldsplanen.

Sodexo CEO

2. Sodexos syn på mångfald och inkludering

Mångfald har betydelse men inte utan inkludering, därför är det viktigt att skapa en inkluderande och icke-diskriminerande arbetsplats genom att ha respekt för individer samt att se och uppskatta olikheter som en tillgång.

Mångfalden bidrar till våra medarbetares engagemang, skapar dynamik och kreativitet, utvecklar företagets kultur och är en strategisk tillgång i företagets affärsutveckling. Ytterst handlar mångfald och inkludering om att respektera mänskliga rättigheter och att röja undan hinder som gör att människor hamnar utanför. Alla ska ha möjlighet att bidra utifrån sin förmåga och sina förutsättningar.

Mångfald och inkludering inom Sodexo betyder att människors lika värde respekteras - oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder - men även oavsett erfarenhet, livsstil, utbildning, familjesituation osv.

Sodexo ska vara fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Alla medarbetare har ett ansvar att inkludera sina kollegor på arbetsplatsen.

2.1 Övergripande mål

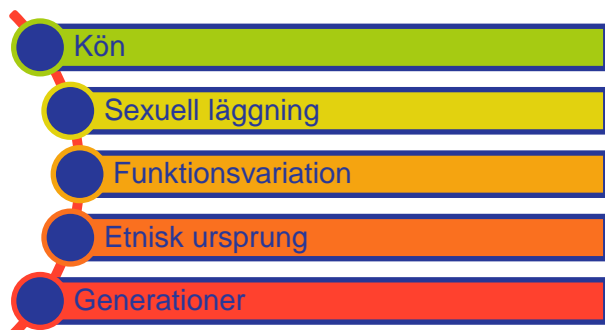
Sodexo ska:

- Vara fritt från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling
- Vid rekrytering beakta mångfaldsperspektivet och verka för att skapa blandade arbetslag
- Värdera sökanden till lediga tjänster efter deras kompetens och inte sålla bort sökanden av diskriminerande orsaker
- Verka för att mångfalds- och jämställdhetsarbete ska ingå som en naturlig del av den dagliga verksamheten
- Verka för att skapa en inkluderande företagskultur
- Verka för att alla ska ges lika möjlighet till utveckling och befordran
- Verka mot osakliga löneskillnader
- Verka för att förvärvsarbete och familjeliv går att förena oavsett kön
- Främja jämställdhetsarbetet inom olika yrkesgrupper och chefsbefattningar genom kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder

2.2 Fokusområden

Den viktigaste förutsättningen för mångfald är gemensamma värderingar i företaget som innebär att alla är lika mycket värda, oberoende av läggning eller tillhörighet. Samma möjligheter och regler gäller för alla.

Sodexo koncernen arbetar med fem fokusområden inom mångfald och inkludering:



3. Ansvar

Ansvar för mångfalds- och jämställdhetsarbetet ligger i första hand på varje chef, men alla medarbetare har ett ansvar att ha ett respektfullt förhållningssätt till varandra och motverka all typ av diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier. På arbetsmiljöutbildningen går igenom diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Sodexo accepterar ingen form av diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling och kommer att vidta åtgärder om detta inträffar.

Om en anställd upplever att hen blivit utsatt för diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling ska hen anmäla detta till sin närmaste chef eller HR-chef.

När en chef får information om att diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling förekommer har man ett ansvar att ta tag i situationen så tidigt som möjligt. I Mångfaldsprocessen som finns på Sodexos intranät finns råd till chefen ifall ovanstående inträffar.

3.1 Diskrimineringslagen

Förbud mot diskriminering och trakasserier finns reglerat i Diskrimineringslagen. Lagen förbjuder både direkt och indirekt diskriminering grundat på någon av diskrimineringsgrunderna. Både arbetssökande och redan anställda omfattas av förbudet. Lagen syftar till att främja lika rättigheter och skyldigheter oavsett diskrimineringsgrunderna kön, könöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsförmåga, sexuell läggning eller ålder. Lagen förbjuder även trakasserier, sexuella trakasserier och instruktioner om att diskriminera.

Direkt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering innebär att en enskild person missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer avseende någon av diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

3.2 Kränkande särbehandling - Organisatorisk & social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

3.3 Förebyggande åtgärder

Samtliga ledare har en nyckelroll då det gäller att forma företagskultur och de normer som skall gälla på arbetsplatsen. De bästa förutsättningarna för att uppnå ett bra arbetsklimat fås när ledaren genom sitt agerande skapar delaktighet, förtroende och grund för ömsesidig dialog.

- Skapa normer som uppmuntrar ett vänligt och respekterande klimat på arbetsplatsen. Alla har genom sitt beteende ansvar för ett bra arbetsklimat.
- Vid introduktion av nyanställda är det viktigt att alla känner sig välkomna till arbetsplatsen och i arbetsgruppen.
- Visa en fast och bestämd attityd mot förtal, skvaller eller spekulationer om enskilda personer på arbetsplatsen och leva upp till denna hållning.
- Skapa goda utvecklingsmöjligheter för varje medarbetare.
- Ge alla medarbetare möjlighet att känna att de utför ett arbete som är meningsfullt och att deras åsikter respekteras.
- Alla medarbetare skall erbjudas regelbundna utvecklingssamtal.
- Diskutera frågan på APT

4. Generella aktiviteter och aktiva åtgärder



Diversity Charter Sweden

Sodexo är en av initiativtagarna till nätverket Diversity Charter. Diversity Charter är en ideell förening som driver ett nätverk för företag och organisationer som aktivt söker ett framgångsrikt sätt att arbeta med mångfald. Målet är att visa vikten av olikhet och att stärka de anslutna företagen och organisationernas konkurrenskraft och affärsnytta.



"Spirit of Inclusion" är en mångfaldsutbildning som Sodexos Globala avdelning för Diversity & Inclusion har tagit fram och riktar sig till ledare inom Sodexo koncernen. Utbildningen syftar bland annat till att upptäcka ens medvetenhet samt identifiera och konfrontera sina personliga benägenheter och fördomar. Den ska även ge en förståelse vilken inverkan inkluderande/exkluderande uppträdande har för prestation. "Spirit of Inclusion" ingår som en del i Sodexos ledarutbildning

Sodexo har ett globalt nätverk inom mångfald och inkludering. Nätverket har både fysiska möten samt webbmöten där deltagare får information om globala aktiviteter, tips och råd samt information om andra länders mångfaldsarbete.

Sodexo är även ett efterfrågat företag för att prata om mångfald och inkludering på olika seminarier, tex i Almedalen, EFL, Lund.

Volontärdag som innebär att alla Sodexo anställda har möjlighet till en dags ledighet med lön för att verka som volontär i en ideell organisation

4.1 Aktiva åtgärder

4.1.1 Arbetsförhållanden

Sodexo strävar efter att ha en god och säker arbetsmiljö där våra medarbetare trivs, utvecklas och mår bra, såväl fysiskt som psykiskt. Alla medarbetare ska ges förutsättningar att känna tillhörighet genom att bli bemötta med respekt. Sodexo verkar för att skapa en inkluderande kultur. För att nå detta behövs alla medarbetares engagemang genom att ha ett respektfullt förhållningssätt till varandra oavsett olikheter.

På medarbetarundersökningen 2020 svarade 77 % positivt på frågan:

"Jag tycker att Sodexo värdesätter mångfald på arbetsplatsen (t.ex. vad gäller ålder, kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, fysiska eller mentala funktionshinder)"

Vi följer upp sjukfrånvaron kontinuerligt och vårt mål för sjukfrånvaro är 5,8%

Aktiviteter

- Utbildar våra ledare i "Spirit of Inclusion", "15 Golden behaviors for inclusive managers" and
- I-Gen
- APT material gällande Mångfald och inkludering i syfte att skapa en inkluderande kultur
- Kontinuerligt kartlägga, följa upp och analysera sjukfrånvaro
- Arbeta aktivt med rehabilitering

4.1.2 Föräldraskap och förvärvsarbete

I Sodexo ska attityden till föräldraskap vara positiv och vi verkar för att det ska gå förena förvärvsarbete med föräldraskap. När en medarbetare går på föräldraledighet får medarbetaren fylla i en blankett där man kan ange vilken typ av information man vill ha och vilken typ av aktiviteter man vill delta i under sin föräldraledighet. I företaget finns tydliga instruktioner gällande lönesättning för medarbetare som är föräldralediga.

Aktiviteter

- Se över hur vi ytterligare kan underlätta för medarbetare att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- Hur kan vi uppnå flexibilitet i arbetet för att underlätta och möta upp mot "Balans i livet"

4.1.3 Rekrytering

Sodexos rekrytering bygger på grundsynen att alla människor vill utvecklas och ta ansvar. Rekryteringen ska främja företagets långsiktiga personalbehov. Vi eftersträvar mångfald bland våra medarbetare vilket ska beaktas i rekryteringsprocessen. För att få en mer jämnfördelad arbetsplats har vi beslutat att bland våra huvudkandidater ska det alltid finnas sökande från det underrepresenterade könet.

Aktiviteter

- Se över utformningen av platsannonser i syfte att få mer mångfaldiga sökanden till våra lediga tjänster.
- När vi rekryterar chefer och nyckelkompetens ska det bland våra huvudkandidater alltid finnas sökanden från det underrepresenterade könet
- I introduktionsprocessen beskriver vi arbetar med mångfald och inkludering

4.1.4 Lön

Lönesättningen ska utgå från befattning, kompetens och prestation. Osakliga löneskillnader mellan medarbetare ska inte förekomma.

Sodexo gör lönekartläggning och analys varje år. Den görs för varje kollektivavtal separat för att underlätta analysarbetet samt de fackliga kontakterna. Senaste lönekartläggningen genomfördes för Visita/HRF's kollektivavtalsområde och omfattade 2019 & 2020 års lön. I den utförda lönekartläggningen kunde inga osakliga löneskillnader påvisas.

Aktiviteter

- Utföra regionala analyser/lönekartläggning
- Om analyserna visar ej könsneutrala löneskillnader ska en plan för jämställda löner tas fram.

5. Kön – Jämställdhet



Kvinnor har en strategisk plats i våra ledningsgrupper. Vi är övertygade om att en blandad könsfördelning är en förutsättning för resultat och innovation, därför har vi satt upp mål för en jämnare könsfördelning både inom koncernen och på nationell nivå.

Sodexo koncernmål

Koncernledningen har satt ett globalt mål att öka andelen kvinnor i Sodexos "Group Senior Executives" till 35 % till år 2020 och 40% till 2025. 2015 var andelen kvinnor 22%

Sodexo nationellt mål

I Norden och Sverige har vi ett mål att andelen kvinnor i "Country Leadership Committee" ska vara 50 %. I Sverige har vi uppnått målet 50/50 och har idag 58% kvinnor och 42% män i "Country Leadership Committee".

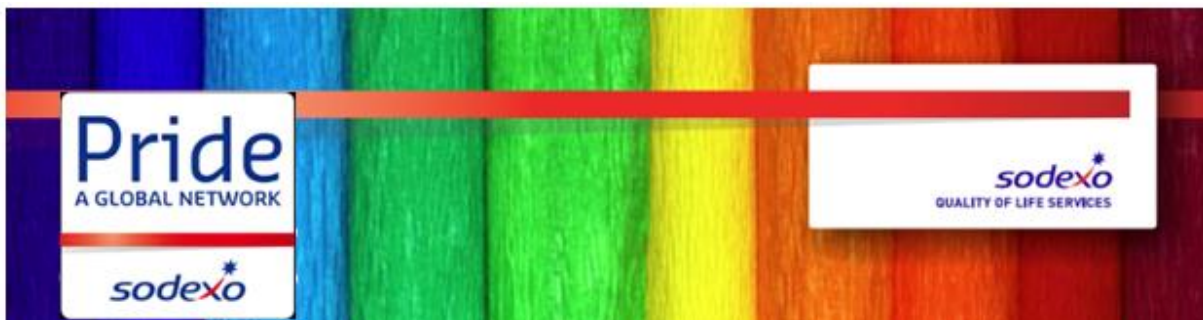
2012 lanserades kvinnonätverket i Sverige i syfte att kartlägga hur vi kan stödja kvinnor att ta steget till ledande positioner, identifiera vilka hinder som finns och hur de kan undanröjas, skapa en inkluderande kultur samt visa att möjligheterna finns.

2014 ombildades Kvinnonätverket till ett Mångfaldsnätverk med fokus på alla fem dimensioner

Aktiviteter

- Behålla könsbalansen 40%-60% genom att fokusera på målet i ex.vis rekrytering, flexibelt arbetssätt etc.

6. Sexuell läggning



Sodexo verkar för en företagskultur som accepterar alla olikheter, synliga och osynliga. Vi eftersträvar att alla HBTQI-personer kan "ta med hela sig själva till arbetet". 2013 lanserade Sodexo ett globalt nätverk PRIDE.

Aktiviteter

- Undersöka vilka insatser som krävs för att skapa ett öppnare klimat vad gäller sexuell läggning
- Stödja Pride-organisationer ambulerande i de tre största städerna

7. Funktionsvariation



Enligt världshälsoorganisationens har 15 % av världsbefolkningen någon typ av funktionsvariation. Funktionsvariation kan vara både synligt och osynligt. Vi kan drabbas av funktionsvariation när som helst i våra liv, den kan vara medfödd eller uppkommit under födseln, under studietiden eller under arbete. 85 % av funktionsnedsättning tillkommer efter födseln.

Vi tror att mångfald i våra arbetsgrupper är en tillgång och bidrar till innovation. Det bidrar till våra medarbetares engagemang och hjälper ändra vår syn på andra.

För oss är det viktigt att skapa en arbetsmiljö som möjliggör för personer med funktionsvariation att bidra i arbetslivet – Att se förmågan istället hindren.

För att ta tillvara den kompetensen som finns i mångfaldsamhället samarbetar vi med bland annat med;

- MISA – som erbjuder arbetsinriktad verksamhet för människor med arbetshinder.
- Arbetsförmedlingen – som erbjuder lönebidrag/aktivitetsstöd till funktionsnedsatta
Vi arbetar tillsammans med Alpha CE för att erbjuda personer som står långt ifrån arbetsmarknaden möjlighet till anställning i Sodexo

Aktiviteter

- Stärka vårt samarbete med våra samarbetspartner.
- Undersöka hur vi kan bidra till ökat tillgänglighet på våra uppdrag

8. Etniskt ursprung



Vi som arbetar på Sodexo kommer från världens alla hörn och vi ger service till kunder och konsumenter i 80 olika länder och inom många olika kulturer. Sodexos medarbetare är födda i 134 olika länder och 39 % av dessa är födda utanför Norden. I vårt globala klädprogram har vi även tagit till hänsyn de olika kulturella aspekterna.

Vi samarbetar även med Arbetsförmedling med bland annat;

- Instegsjobb - till nyanlända invandrare
- Vi deltog i den sk 100-klubben som var ett regeringsinitiativ 2018 att ge nyanlända möjlighet att etablera sig på den svenska arbetsmarknaden. Sodexo tog emot 200 personer runt om i landet och 61 av dessa trainees fick anställning i företaget
- Vi har etablerat ett samarbete med Korta Vägen, som erbjuder nyanlända akademiker en snabbare väg in på arbetsmarknaden. Under ett flertal år har vi akademiker från Korta Vägen anställt i Sodexo på tjänster som stämmer med deras utbildningsbakgrund
- She Works - är ett globalt initiativ att ge kvinnor möjlighet till att komma närmare arbetsmarknaden genom jobbskuggning. I Sverige inkluderar vi alla kön
- Vi är medlemmar i Stockholm stads Integrationspakten – där Sodexo anställda erbjuds att bli mentorer för personer som står långt från arbetsmarknaden
- Vi har också en mängd regionala och lokala initiativ såsom Sigtuna kommun 2020 belönade vårt uppdrag på Sigtuna Hem deras mångfaldspris, engagemang i Yalla-trappan i Malmö m.fl.

Aktiviteter

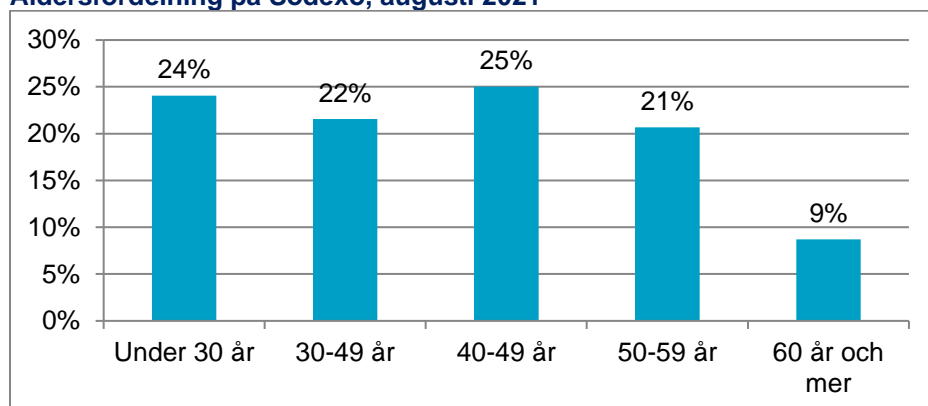
- Stärka vårt samarbete med våra samarbetspartner.
- "Nyanländaprojektet" (se ovan)

9. Generationer



Sodexo anställer och utbildar medarbetare ur olika generationer, från ungdomar till seniorer. Genom att ha blandade åldrar i arbetsgruppen drar vi nytta av de erfarenheter och kreativiteten som våra medarbetare har.

Åldersfördelning på Sodexo, augusti 2021

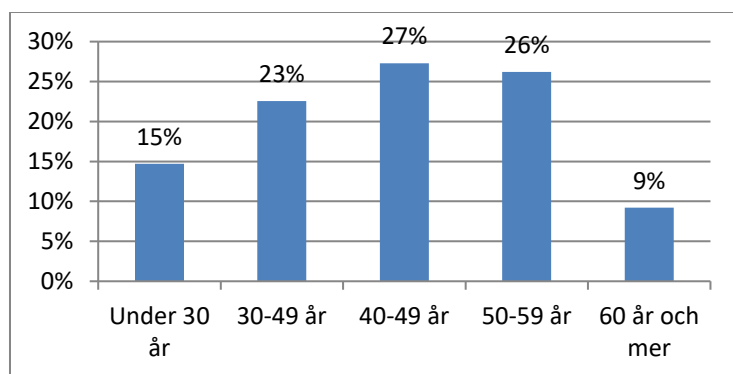


Medelåldern på Sodexo ligger på 41 år. Medarbetarna finns åldrarna mellan 16 och 70 år. Att uppskatta och förstå värdet av olika åldrar på företaget är viktigt då demografin i världen står inför en större förändring. Vi behöver säkerställa medarbetarförsörjning och framförallt ledarförsörjning nu när många femtiotalister har börjat gå i pension.

För att tillvara ta och skapa möjligheter för den yngre generationen komma in i arbetslivet samarbetar vi bland annat med:

- Telge Tillväxt- som är ett lokalt initiativ för att få ungdomar mellan 18 och 24 ut på arbetsplatser.

Åldersfördelning på Sodexo, augusti 2020



Medelåldern på Sodexo ligger på 44 år. Medarbetarna finns åldrarna mellan 20 och 72 år. Att uppskatta och förstå värdet av olika åldrar på företaget är viktigt då demografin i världen står inför en större förändring. Vi behöver säkerställa medarbetarförsörjning och framförallt ledarförsörjning nu när många femtiotalister har börjat gå i pension.

Aktiviteter

- Ta fram mer underlag för att kartlägga och analysera hur åldersstrukturen ser ut i företaget på olika nivåer.
- Ta fram en plan hur vi kan samarbeta med olika skol- och utbildningskontakter, praktikplatser och andra insatser för att attrahera yngre generationer och ge ungdomar möjlighet att komma in i arbetslivet
- Skapa möjligheten till kunskapsöverföring mellan yngre och äldre generationer.
- Undersöka möjligheter för äldre generationer att trappa ner/byta arbetsuppgifter om de så önskar.
- Skapa förståelse mellan generationerna