



Likabehandlingsplan – BT Ventilation AB

Gäller för perioden: 2025-01-01 – 2025-12-31

Ansvarig: VD

Senast reviderad: 2025-05-15

Syfte och mål

BT Ventilation AB arbetar aktivt för att vara en trygg, inkluderande och rättvis arbetsplats. Vårt mål är att alla medarbetare, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, ska ha lika rättigheter och möjligheter.

Mål för 2025:

- Ingen ska bli utsatt för diskriminering eller trakasserier.
- Alla ska ha möjlighet att utvecklas i sitt arbete utifrån kompetens och erfarenhet.
- Vår rekrytering ska vara öppen, rättvis och fri från fördomar.

Omfattning

Denna plan omfattar:

- Samtliga anställda (fast, visstid och lärlingar)
- Praktikanter
- Arbetssökande till företaget

Kartläggning – vår nulägesbild

BT Ventilation AB är ett mindre företag med närhet mellan medarbetare och ledning. Vi har en informell arbetsmiljö där det är enkelt att lyfta frågor direkt. Trots det är det viktigt att arbeta strukturerat med likabehandling. Varje år genomför vi medarbetarsamtal med en frågeenkät.

Medarbetarsamtal 2024 visade:

- Vi har en trygg och bra arbetsmiljö.
- Jämställdhet vid utbildningsmöjligheter fungerar väl.
- Rekrytering sker ofta genom kontakter – risk för likriktning
- Personal vill få information och bli delaktiga i eventuella förändringar

Mål och åtgärder för 2025

Område	Mål	Åtgärd	Tidpunkt	Ansvarig
Arbetsmiljö	Alla ska känna sig trygga att säga ifrån vid kränkningar	Införa tydliga rutiner för anmälan av kränkande behandling	Maj 2025	VD
Rekrytering	Rekrytering ska ske på kompetensbaserade grunder	Använd standardiserad mall för intervjuer	Vid varje rekrytering	VD
Utveckling	Alla ska få chans till kompetensutveckling	Dokumentera och diskutera utvecklingsönskemål vid årliga samtal	Oktober 2025	Projektledare
Uppföljning	Förbättrad kännedom om likabehandling	Kort enkät till personal + uppföljning på möte.	November 2025	VD

Rutiner vid diskriminering eller trakasserier

Om någon upplever diskriminering, trakasserier eller kränkande behandling gäller följande:

1. **Berätta** – direkt till VD eller arbetsmiljöansvarig (det går även att prata med fackligt ombud).
2. **Uppföljning** – ansvarig person pratar med båda parter, dokumenterar och vidtar åtgärder.
3. **Återkoppling** – den som lyft frågan får återkoppling inom 7 dagar.

All information hanteras med diskretion.

Uppföljning och revidering

Likabehandlingsplanen följs upp i slutet av året. Företagsledningen går då igenom:

- Eventuella incidenter eller anmälningar
- Resultat från den årliga personalenkäten
- Om målen har uppnåtts

Planen uppdateras inför varje nytt verksamhetsår.

Kommunikation

Likabehandlingsplanen presenteras vid personalmöte i april och finns tillgänglig i fikarummet samt på interna servern. Alla nyanställda får planen i samband med introduktion.

Signatur

David Norell
VD