JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

# **Bakgrund och syfte**

Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att könen är jämlika och har samma värde. Det betyder att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Jämställdhet ska gälla inom alla områden i livet och därmed också inom företaget.

Syftet med denna policy är att synliggöra den befintliga ojämlikheten, uppmärksamma den och arbeta aktivt för att uppnå jämställda förhållanden på vårt företag men också att bidra till ökad jämställdhet i samhället. Policyn har även ett informativt syfte och ska kunna tjäna som en checklista för företagets kontinuerliga utvärdering av de riktlinjer och rutiner som återfinns här.

# **Riktlinjer**

## **Mål för jämställdhetsarbetet**

Det generella målet för vårt jämställdhetsarbete sammanfaller med Agenda 2030:s mål som konstaterar att jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället.

Mer konkret är vårt mål att vi inom vår verksamhet har en arbetsplats med arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden som är ordnade så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Kvinnor och män ska ha lika lön för likvärdigt arbete, samma möjligheter till anställning, befordran, kompetensutveckling och utbildning. Både kvinnor och män ska kunna förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller bli trakasserad för att en anmälan om könsdiskriminering har gjorts. Med sexuella trakasserier menas varje ovälkommen sexuell påstötning eller uttalande.

I detta arbete följer vi Jämställdhetsmyndighetens samt Diskrimineringsombudsmannens rekommendationer.

## **Särskilda uppgifter för att uppnå målen**

* Förhindra trakasserier och repressalier
* Uppnå en jämn könsfördelning på arbetsplatsen
* Genomföra en lönekartläggning varje år

## **De fyra stegen**

Företagets jämställdhetsarbete med aktiva åtgärder genomförs i enlighet med diskrimineringslagen i fyra steg:

* Undersökning av risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.
* Analys av orsaker till upptäckta risker och hinder.
* Vidtagande av förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas.
* Uppföljning och utvärdering av arbetet enligt 1-3.

Ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller bli trakasserad för att en anmälan om könsdiskriminering har gjorts. Med sexuella trakasserier menas varje ovälkommen sexuell påstötning eller uttalande. Vid händelse av trakasserier eller om du som anställd observerar att en medarbetare bli trakasserad uppmanas de anställda att säga ifrån, anmäla till sin närmaste chef eller annan person den anställde litar på samt skriva ner det som hänt för att dokumentera det inträffade. Längre ner i dokumentet finns uppgift om de ansvariga för denna policy som företagets medarbetare kan vända sig till.

Vårt företag har för ambition att främja en jämn könsfördelning både inom olika kategorier av våra anställda och inom företagets ledning. Detta arbete utvärderas årligen i samband med den övriga uppföljningen och utvärderingen av vårt jämställdhetsarbete.

I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra omotiverade skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män genomför företaget en **lönekartläggning** varje år. Även löneskillnader mellan grupper av medarbetare kartläggs i syfte att undersöka om de kan bero på att en viss typ av arbete av tradition är kvinno- eller mansdominerad. Kartläggningen sker i samband med den övriga uppföljningen och utvärderingen av vårt jämställdhetsarbete.

## **Skriftlig dokumentation**

Det är viktigt att alla de aktiva åtgärder som vidtas inom ramen för företagets jämställdhetsarbete dokumenteras. Det handlar främst om riktlinjer och rutiner som företaget tagit fram men även kartläggningar och anteckningar. Dokumentationsarbetet följs upp löpande och utvärderas. De schemalagda återkommande utvärderingarna ska leda till att konkreta åtgärder vidtas för att öka jämställdheten på vår arbetsplats.

Det framgår av diskrimineringslagen att en arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller fler arbetstagare har en plikt att under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder. Dessa omfattar alla former av diskriminering som beskrivs i diskrimineringslagen, inte bara diskriminering på grund av kön.

## **Utbildning/kompetensutveckling**

Företaget ska årligen genomföra utbildning eller annan kompetensutveckling för att öka medvetenheten och kunskapen om bland annat den rådande ojämlikheten mellan könen och företaget arbete för en ökad jämställdhet.

# **Ansvar**

Alla inom företaget verksamhet ska samverka för jämställdhet i arbetslivet på företaget. Det övergripande ansvaret för bedrivande avett målinriktat jämställdhetsarbete ligger hos företagets VD. Inom företagets avdelningar bevakas och planeras jämställdhetsarbetet av varje chef. Avdelningschefen utser en jämställdhetsansvarig inom avdelningen. De enskilda jämställdhetsansvariga utgör en jämställdhetsgrupp på företaget och rapporterar till ledningen. Avdelningscheferna har ansvar för att dokumentation av det aktiva jämställdhetsarbetet bedrivs så som vilka aktiva åtgärder som genomförts, upprätta lönekartläggning och planera för kommande åtgärder som arbetats fram. En rapport över företagets jämställdhetsarbete som innehåller uppföljning och utvärdering av arbetet i enlighet med det som beskrivs ovan, tas fram årligen av företagets ledning.