

Likabehandlingspolicy

Inledning

Cedergrenska präglas av uppfattningen och övertygelsen att alla medarbetare är lika mycket värda oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Vi ser olikheter som en tillgång som är en viktig del av vår organisation. I en miljö där alla medarbetares olikheter tas tillvara skapas det en dynamisk och attraktiv arbetsplats med förutsättningar att skapa goda resultat.

All vår verksamhet ska bygga på en öppenhet för etnisk och social mångfald samt jämställdhet mellan könen.

Som arbetsgivare ska vi bedriva ett förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering avseende samtliga sju diskrimineringsgrunder:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- religion eller annan trosuppfattning
- ålder

Syfte

Vår likabehandlingspolicy syftar till att skapa en arbetsplats där alla medarbetare har lika rättigheter och möjligheter.

Mål

Vi är övertygade om att mångfald och jämställdhet är avgörande för att vi ska kunna nå våra mål och vara en attraktiv arbetsgivare. Vi värdesätter våra medarbetares olikheter och tror att vårt resultat förbättras om vi har dynamiska arbetsgrupper där vi tar tillvara på alla medarbetares fulla potential och olikheter. Att skapa väl sammansatta arbetsgrupper ingår i chefsuppdraget och är en viktig del i vår kompetensförsörjning och i vårt likabehandlingsarbete.

Vi har följande målsättningar med vårt jämställdhets- och mångfaldsarbete:

- Alla våra medarbetare ska ges samma rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.
- Alla medarbetare ska behandlas likvärdigt och ges samma förutsättningar vad gäller rekrytering, lön- och anställningsvillkor, kompetensutveckling, arbetsmiljö, föräldraskap och bemötande på arbetsplatsen.

CEDERGRENSKA

- Våra medarbetares arbete och resultat ska bedömas och utvärderas utifrån objektiva grunder.
- Jämställdhets- och mångfaldsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all vår verksamhet.
- Vi ska vara en arbetsplats som är fri från fördomar och diskriminering.

Övergripande riktlinjer

Vi bedriver ett målinriktat arbete för att främja våra medarbetares lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet och för att motverka diskriminering. I arbetet med aktiva åtgärder undersöker vi risker för diskriminering, analyserar orsaker och vidtar de åtgärder som skäligen behövs. Vi fokuserar i huvudsak på följande områden i vårt målinriktade arbete:

- *Arbetsförhållanden*
- *Rekrytering*
- *Utbildning och kompetensutveckling*
- *Föräldraskap*
- *Löner och andra anställningsvillkor*

Arbetsförhållanden

Arbetsförhållanden och arbetsmiljön ska anpassas så de lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet, etnisk tillhörighet, religion, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

För att uppnå våra mål ska vi:

- Vara flexibla vad gäller behov av särskilda kläder eller ledighet som härrör till etnisk tillhörighet och religion.
- Tillgänglighetsanpassa och vidta de åtgärder som skäligen behövs för att medarbetare med funktionsvariation får samma förutsättningar som personer utan funktionsvariation.

Rekrytering

Vi eftersträvar arbetsgrupper med en etnisk och kulturell mångfald samt en jämn könsfördelning. För att uppnå våra mål ska vi:

- Uppmuntra alla oavsett kön att söka lediga tjänster.
- Prioritera underrepresenterat kön vid lika meriter.
- Se kulturell mångfald som en kompetens.

Utbildning och kompetensutveckling

Hos oss ska alla medarbetare ha lika möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

För att uppnå likvärdiga möjligheter ska vi:

CEDERGRENSKA

- Säkerställa att samtliga medarbetare har årliga medarbetarsamtal och tar fram en utvecklingsplan.
- Kartlägga antalet utbildningsdagar för kvinnor och män.

Föräldraskap

Våra arbetsvillkor ska anpassas så att våra medarbetare kan förena sitt arbetsliv med sitt ansvar som föräldrar. Det gäller exempelvis arbetstider, personalkonferenser, sammanträden, utbildningar och resor. Alla medarbetare oavsett kön ska ges full möjlighet att vara föräldralediga eller ta ut ledighet för vård av barn.

För att vi ska uppnå våra mål ska vi:

- I möjligaste mån anpassa förläggning av möten, konferenser och liknande efter föräldrars behov. Vi strävar efter att, i den mån det är möjligt, förlägga våra möten 9-16.
- Informera föräldralediga om vad som händer på arbetsplatsen under deras frånvaro samt bjuda in dem till teamaktiviteter och dylikt.
- Tillämpa flexibla arbetstider i den mån verksamheten tillåter det.

Löner och andra anställningsvillkor

Vår utgångspunkt är att alla ska ha lika lön för lika arbete. Av denna anledning jämför vi systematiskt kvinnors och mäns löner. Dessa lönejämförelser ska beakta skillnader såväl inom som mellan grupper av anställda. De skillnader som inte kan förklaras med annat än kön ska åtgärdas.

För att uppnå våra mål ska vi:

- Genomföra årliga lönekartläggningar.
- Genomföra könsneutrala arbetsvärderingar.
- Bedöma och utvärdera våra medarbetare utifrån objektiva grunder.

Ansvar

Cedergrenskas VD har det yttersta ansvaret för att vi följer de lagar och regler som finns och att vi bedriver ett målinriktat arbete för lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet.

Samtliga chefer ansvarar för att denna policy efterlevs och att deras medarbetare har god kännedom om vårt likabehandlingsarbete.

Alla medarbetare ska bidra till att denna policy efterlevs. Varje enskild medarbetare har en skyldighet att säkerställa att varken direkt eller indirekt diskriminering förekommer på arbetsplatsen.

CEDERGRENSKA

Dokument kopplade till likabehandlingspolicyn är:

1. Kränkande Särbehandling, trakasserier och diskriminering
2. Rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering
3. Blankett Kränkingsrapportering
4. DOs underlag Undersöka, analysera, åtgärda och följa upp