

Kristinehamn,  
fredagen den 10 september 2009

## JÄMSTÄLLD- OCH JÄMLIKHETSPLAN

### INDEX

#### Jämställd- och jämlikhetsplan

Förord	2
Bakgrund	2
Mål	2
För att nå målen	2
Lönekartläggning	2
Trakasserier	3
Ansvar	3
Ikraftträdande	3

## Jämställd- och jämlikhetsplan

### Förord

Jämställdhet handlar om alla människors lika värde och om respekt i vardagen och arbetslivet. Alla oavsett ras, kön och tro är lika mycket värda och skall ha lika mycket att säga till om, samt respekteras för sina insatser i arbetslivet. Man kan tycka att detta låter självklart i dagens moderna samhälle men många arbetsplatser är i dagens läge långt från jämställda. För att bidra till jämställdhet kommer vi i allra största möjliga mån att eftersträva en så blandad personalstyrka som möjligt.

Jämställdhet är alla medarbetares ansvar, men framför allt alla chefer. För ökad jämställdhet krävs att all personal aktivt deltar i jämställdhetsarbetet så att det blir en rutin i det dagliga arbetet med kontinuerlig uppföljning.

### Bakgrund

Under etableringen av företaget insåg bolagsstyrelsen snart att det fanns en mycket viktig fråga man inte hade lagt någon kraft på, nämligen jämställdhet. Inte bara mellan kvinnor och män utan även raser, religioner och sociala tillhörigheter. Målet med denna jämställdhetsplan är att alla skall ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden oavsett kön, ålder, ras, religion eller social tillhörighet. För att uppnå detta krävs att allas arbete värderas och prioriteras på ett likvärdigt sätt.

### Mål

Vi skall målmedvetet sträva för en så jämställd arbetsplats som möjligt. För att uppnå detta mål kommer företaget att lägga stor kraft på att:

- kvinnor och män, oavsett ålder, ras eller tro i alla beslutande och rådgivande organ är representerade med minst 40 procent.
- uppnå en jämnare könsfördelning bland de anställda på alla nivåer.
- lika stora möjligheter ges för alla vad gäller utveckling och arbetsvillkor.
- en jämställd och medveten strategi nyttjas vid rekrytering av nya medarbetare, chefer och förtroendevalda till företaget.
- kunskapen om jämställdhet ständigt ökas bland företagets anställda och förtroendevalda.

### För att nå målen

För att nå våra mål måste vi idka en annan syn på arbetet än hos många rådande maktstrukturer som finns i samhället i dagens läge. Detta utgör främst ett hinder i kampen mot köns- men även ras-, ålder- och trosdiskriminering. Medel som kommer att nyttjas för att nå målen är att:

- driva ett aktivt och målinriktat jämställdhetsarbete.
- oavsett verksamhet/avdelning/nivå inom företaget ha ett integrerat köns-, ålders-, ras och religionsperspektiv.
- kontinuerligt öka kunskap om jämställdhet inom hela företaget.

### Lönekartläggning

Företaget kommer alltid att fördela löner på ett rättvist sätt. Ålder, kön, ras, tro eller social tillhörighet kommer inte att spela in på hur mycket lön man får, istället är prestation och tid inom företaget starka ståndpunkter i detta område.

## **Trakasserier**

Vi tar kraftigt avstånd från alla former av trakasserier. Policyn och målen i detta dokument mot trakasserier skall alltid efterlevas i alla högsta grad av såväl chefer och anställda som förtroendevalda i företaget.

## **Ansvar**

Det är styrelsens ansvar att samtliga chefer, anställda och förtroendevalda inom företaget känner till företagets jämställdhetsplan samt agerar för att den alltid efterlevs till fullo.

## **Ikraftträdande**

Denna policy har i sin helhet godtagits av samtliga bolagsstyrelsen per 2009-09-10. Riktlinjerna träder i kraft 2009-10-01. Styrelsens ambition är att dokumentet skall ses över och revideras årligen.

Kristinehamn,  
torsdagen den 10 september 2009

Carl Johan Björk  
*Styrelseordförande*

Håkan Andersson  
*Styrelseledamot*

Marléne Söderström  
*Styrelsesuppleant*