

Jämställdhet

Innehåll

1. Policy
2. Mål
3. Ansvar och uppföljning
4. Omfattning
5. Handlingsplan

1. Policy

Jämställdhetspolicyen skall leda till att samma möjligheter råder för män och kvinnor oavsett ålder, sexuell läggning och etniskt/kulturellt ursprung samt leda till bra förhållanden mellan arbetstagare och företaget. Alla skall inse, anse och känna att alla har lika värde.

2. Mål

1. Arbetsförhållandena skall vara lämpliga för både kvinnor och män.
2. Kvinnor och män skall lättare kunna förena arbete och föräldraskap.
3. Sexuella trakasserier på arbetsplatsen skall motverkas.
4. En jämn könsfördelning skall eftersträvas.
5. Lediga tjänster skall kunna sökas av alla.
6. Andelen av underrepresenterat kön eller grupp skall eftersträvas att ökas vid nyanställningar.

3. Ansvar och uppföljning

Företagsledningen och samtliga anställda har ett gemensamt ansvar för jämställdheten. VD har det övergripande ansvaret för att jämställdhetsplanen följs och revideras årligen.

4. Omfattning

4.1 Ledarskap

Alla anställda bidrar var och en för sig till företagets resultat. Organisationen skall genomsyras av en positiv attityd samt effektivitet, generositet, öppenhet, ärlighet och en rak kommunikation där alla anställda är lika ansvariga. Ledningen skall skapa goda förutsättningar för detta.

4.2 Rekrytering

Vi tillsättandet av tjänster skall urval ske enligt principen för positiv särbehandling, d.v.s. vid lika kvalifikationer och lämplighet skall rekrytering ske till underrepresenterat kön oavsett etnisk tillhörighet.

4.3 Löne- och arbetsvillkor

Gemensamma principer och villkor gäller för samtliga anställda.

4.4 Föräldraledighet

Möjlighet till föräldraledighet skall ges till såväl kvinnor som män. Lagen skall efterföljas med en flexibel syn som underlättar jämställdheten.

4.5 Mobbing och diskriminering på arbetsplatsen

På arbetsplatsen får under inga omständigheter mobbing, diskriminering och sexuella trakasserier förekomma av någon anställd. Detta är samtligas skyldighet att förhindra.

Det åligger alla anställda att vara uppmärksamma på och motverka varje form av mobbing eller diskriminering. Först och främst skall man handla och motverka men all misstanke härom skall rapporteras till VD.

Ett av företagets viktigaste mått är "tala med varandra istället för om varandra".

4.6 Kartläggning

Ingenjörsfirman J Mared AB är beläget i Huskvarna med arbetsområdet är hela landet. Personalen består av totalt 19 anställda, fördelat på 2 kvinnor och 16 män (2014-05-27).

5. Handlingsplan

Vid rekrytering av personal skall påpekas att sökande för underrepresenterat kön/grupper önskas samt att positiv särbehandling tillämpas om övriga förutsättningar är likvärdiga.

Samtliga anställda har tillgång till jämställdhetsplanen och skall ges möjlighet att framföra synpunkter som skall beaktas vid den årliga revisionen av planen.

2014-05-27

Mats Mared