

# Jämlikhetspolicy



# Policyförklaring

- Webropol AB anser att diskriminering och trakasserier är oacceptabelt och det ligger i företagets och medarbetarnas intresse att utnyttja kompetensen hos hela personalen. Företaget har som mål att se till att ingen medarbetare eller arbetsökande ges sämre möjligheter eller behandling (direkt eller indirekt) vid rekrytering på grund av ålder, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, giftermål/registrerat partnerskap, graviditet/moderskap, etnisk tillhörighet, religion eller trostillhörighet, kön eller sexuell läggning (de skyddade diskrimineringsgrunderna).
- Vår målsättning är att våra medarbetare ska representera samhällets alla delar och att varje medarbetare känner sig respekterad och ges möjlighet att göra sitt bästa.
- Vi motsätter oss alla former av olaglig eller orättvis diskriminering eller trakasserier. Därför är syftet med denna policy att tillse jämlikhet och rättvisa i allt som rör anställningen.
- Alla medarbetare, oberoende av anställningsform, kommer att behandlas rättvist och respektfullt. Urvalet vid anställning, befordran, utbildning eller andra förmåner kommer att ske utifrån begåvning och förmåga. Alla medarbetare får hjälp och uppmuntran med att utveckla sin fulla potential. Medarbetarnas talanger och resurser kommer att utnyttjas till fullo för att göra organisationen så effektiv som möjligt.
- Vår personal kommer inte att diskriminera (direkt eller indirekt) eller trakassera kunder eller klienter på grund av ålder, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller uttryck, graviditet och moderskap, etnisk tillhörighet, religion eller trostillhörighet, kön och sexuell läggning när företaget levererar sina varor och tjänster.
- Denna policy och tillhörande åtgärder ska användas enligt föreskrivna krav. Dessutom ska full hänsyn tas till statliga myndigheter och alla andra lagstadgade organ.

## Vårt åtagande

- Att skapa en miljö där individuella skillnader och hela personalens bidrag uppskattas och värderas.
- Alla medarbetare har rätt till en arbetsmiljö som befrämjar värdighet och respekt för alla. Inga former av hotelser, mobbning eller trakasserier tolereras.
- Alla medarbetare ges möjlighet till utbildning, utveckling och befordran.
- Att främja en jämlik arbetsplats, något som vi anser utmärker ett bra ledarskap och är affärsmässigt sunt.
- Vi kommer att revidera alla våra anställningsrutiner och arbetssätt för att säkerställa att de är rättvisa.
- Överträdelse mot vår jämlikhetspolicy kommer att betraktas som olämpligt uppträdande och kan leda till disciplinära åtgärder.
- Denna policy stöds helt och hållet av högsta ledningen, och den har överenskommit tillsammans med personalrepresentanter.
- Policyn kommer att följas upp och revideras årligen.

## Ledningens ansvar

Aktiv VD har ansvaret för att se till att åtgärderna införs och utförs på ett effektivt sätt. Chefer säkerställer att de och deras anställda arbetar enligt denna policy och alla åtgärder. Samt att alla rimliga och praktiska steg vidtas för att undvika diskriminering. Alla chefer ska se till att:

- Alla deras medarbetare känner till policyn och åtgärderna samt varför policyn finns
- Klagomål som gäller diskriminering tas om hand på rätt sätt, rättvist och så snabbt som möjligt
- Korrekta register upprätthålls
- Personalavdelningen vid huvudkontoret ansvarar för att övervaka att policyn efterlevs vad gäller anställda och arbetsökande, inklusive regelbundna granskningar i koncernen.

## Personalens ansvar

All personal har ansvar för att det inte förekommer någon otillåten diskriminering och personalens attityd är mycket viktig för att arbetet med rättvisa anställningsrutiner ska vara framgångsrikt. All personal ska särskilt:

- efterleva policyn och åtgärderna
- inte diskriminera i den dagliga verksamheten eller få andra att göra det
- inte mobba, trakassera eller hota andra anställda eller grupper som omfattas av, eller uppfattas som om de omfattas av, någon av de skyddade diskrimineringsgrunderna
- se till så att ingen individ diskrimineras eller trakasseras på grund av dennes koppling till en annan person som omfattas av en skyddad diskrimineringsgrund
- informera sin chef om de får kännedom om någon diskriminerande handling.

## Tredje part

• Trakasserier från tredje part sker när tredje part, t.ex. klienter eller kunder, trakasserar en anställd vid företaget och trakasserier omfattas av en skyddad diskrimineringsgrund. Webropol AB kommer inte att

tolerera sådana handlingar mot sin personal och den drabbade medarbetaren bör informera sin chef eller arbetsledare omedelbart ifall detta inträffar. Webropol AB kommer att göra en grundlig utredning och vidta alla rimliga åtgärder för att se till att sådana trakasserier inte upprepas.

## Relaterade policyer och åtgärder

• Alla policyer och åtgärder som gäller anställningen påverkar jämställdheten. Företagets policyer revideras regelbundet och eventuella diskriminerande delar tas bort.

## Rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Företaget lägger särskilt stor vikt vid behoven hos personer med funktionsnedsättning. Enligt denna policy ska cheferna göra följande:

- Vidta rimliga åtgärder för att en person som drabbas av funktionsnedsättning ska kunna fortsätta att utföra sitt arbete, t.ex. vad gäller utbildning, speciell utrustning och att gå ner i arbetstid. (OBS! cheferna förväntas ta reda på hur man får rådgivning och vägledning från externa företag för att personer med funktionsnedsättning ska kunna behålla sin anställning).
- Inkludera personer med funktionsnedsättning i utbildnings- och utvecklingsprogram.
- Helt och fullt beakta personer med funktionsnedsättning som söker arbete och ta hänsyn till hur man kan göra rimliga anpassningar till deras speciella begåvningar och förmågor så att de kan utföra sitt arbete.

## Utbildning i jämlikhet

Det här dokumentet delas ut till alla nyanställda.

## Uppföljning

• Företaget anser det vara rätt och riktigt att förklara sin avsikt att inte diskriminera och vi förutsätter att detta görs till praxis på ett enhetligt sätt i hela organisationen. Därför kommer ett övervakningssystem att införas som mäter effektiviteten för policyn och åtgärderna.

- Regelbundna utvärderingar kommer att göras för att mäta i hur stor utsträckning kallelser till anställningsintervjuer, intern befordran och tillgång till utbildnings- och utvecklingsmöjligheter påverkar alla grupperns lika möjligheter.
- Vi kommer att lagra information om personal som har varit inblandade i vissa nyckelområden: disciplinära ärenden, klagomål samt mobbning och trakasserier.
- Där det är lämpligt kommer utvärderingar av påverkan på jämlikheten att utföras utifrån resultaten från uppföljningen. Detta görs för att klargöra hur företagets policy och våra tjänster och produkter kan påverka alla som kommer i kontakt med dem.
- Den information som samlas in i uppföljningssyfte behandlas som konfidentiell och kommer inte att användas för något annat ändamål.

### **Klagomål/disciplin**

- Medarbetarna har rätt att lämna in klagomål som gäller diskriminering eller trakasserier via företagets rutiner för klagomål eller trakasserier.
- Diskriminering och trakasserier betraktas som disciplinära överträdelser och kommer att behandlas enligt företagets disciplinära rutiner.

### **Revision**

- En revision av hur effektivt denna policy och tillhörande åtgärder fungerar kommer att göras årligen under direkt överinseende av företagets VD.



[webropol.se](http://webropol.se)

**WEB****R****POL**  
POWERFUL INSIGHTS