

## Allmänna riktlinjer

Kontinuerligt jämställdhetsarbete vid Nivex Topsafe AB (NT).

Områden som NT enligt diskrimineringslag (200(:567) kontinuerligt ska arbeta med och som ska tas upp i Nivex Topsafes jämställdhetsplan är om:

- Arbetsförhållanden lämpar sig för alla medarbetare oavsett kön. (3kap 4§)
- Arbetsgivaren underlättar för medarbetare oavsett kön att förena förvärvsarbete och föräldraskap. (3kap 5§)
- Arbetsgivaren verkar för att personer, oavsett kön, ges möjlighet att söka lediga anställningar samt när det inte rådet jämn fördelning mellan kvinnor och män inom en yrkeskategori eller viss typ av arbete anstränger sig för att hitta lämpliga sökande av det underrepresenterade könet. (3kap 7, 9§)
- Arbetsgivaren strävar efter en jämn könsfördelning inom alla typer av arbete och inom alla kategorier av arbetstagare. (3 Kap 8§) En jämställdhetsplan ska innehålla kartläggning av nuläget, mål samt åtgärder som behöver genomföras inom ovanstående områden.

## Övergripande för Nivex Topsafe AB

1. **Trakasserier som har samband med etnisk tillhörighet, funktionshinder, kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller ålder.**

**Beskrivning:** Det ska finnas tydlig information för anställda och chefer om hur Nivex Topsafe ska förebygga och hantera trakasserier.

**Mål:** Anställda och chefer ska kunna hitta information om hur Nivex Topsafe hanterar trakasserier.

**Ansvarig:** Personalavdelning och VD

2. **Sexuella trakasserier**

**Beskrivning:** Det ska finnas tydlig information för anställda och chefer om hur Nivex Topsafe ska förebygga och hantera sexuella trakasserier.

**Mål:** Enligt diskrimineringslagen är arbetsgivaren skyldig att förebygga sexuella trakasserier. (1Kap 1§, 3 Kap 6§)

**Ansvarig:** Personalavdelning och VD

### 3. Lönekartläggning

**Beskrivning:** Lönekartläggning ska genomföras vart tredje år.

**Bakgrund:** Nivex Topsafe AB är enligt diskrimineringslagen skyldigt att kontinuerligt kartlägga och analysera:

- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas av arbetsgivaren (3 Kap, 10§)
- Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. (3 Kap 10§)

**Mål:** Osakliga löneskillnader förekommer inte mellan kvinnor och män som är anställda vid Nivex Topsafe AB.

**Ansvarig:** Personalavdelning och VD

### 4. Föräldraskap

**Beskrivning:** Anställda ska uppleva att Nivex Topsafe AB underlättar för kvinnor och män att förena arbete med föräldraskap.

**Bakgrund:** Nivex Topsafe AB är enligt diskrimineringslagen skyldigt att underlätta för medarbetare oavsett kön att förena förvärsarbete och föräldraskap. (3Kap 5§)

**Mål:** Föräldrar ska uppleva att tiden för föräldraledighet kan fördelas lika mellan föräldrar.

**Åtgärder:** Personalen ska uppleva att tiden för uttag av föräldraledighet kan fördelas jämnt mellan föräldrarna. Lönesamtal ska erbjudas föräldralediga. Anpassning av arbetstid, ska i möjligaste mån erbjudas.

**Ansvarig:** Personalavdelning och VD

### 5. Rekrytering och Anställning

**Beskrivning:** Anställda på Nivex Topsafe AB samt sökande till lediga tjänster på Nivex Topsafe AB skall behandlas lika oavsett kön. Ambitionen är att alla tjänster ska annonseras både externt och internt.

**Bakgrund:** Nivex Topsafe AB är enligt diskrimineringslagen skyldigt att verka för att redan anställda samt vid ny rekrytering verka för att personer oavsett kön erbjuds samma möjligheter till att söka och tillträda en tjänst inom Nivex Topsafe AB. (3Kap 4,7,8 och 9§)

**Mål:** Vid all annonsering ska det framgå att Nivex Topsafe AB anser att mångfald berikar. Alla arbets sökande ska behandlas lika, oavsett om det är en kvinna eller man. Ambitionen är att arbetsplatsen skall utformas på ett sådant sätt att kön inte är av avgörande betydelse.

**Åtgärder:** Fokusering på annonsformulering. Tjänster skall tillsättas utifrån den sökandes meriter och inte på grund av kön

**Ansvarig:** Personalavdelning och VD