

Jämställdhets & Mångfaldspolicy

Antagen den 2015-12-07 för Nynäs Tak Entreprenad Stockholm AB med org.nr. 556547-7188.

För Nynäs Tak är det självklart att mångfald berikar, ger fördelar och skapar utvecklingsmöjligheter för verksamheten. Därför arbetar vi för ökad mångfald och en jämn fördelning mellan män och kvinnor i olika åldrar och med spridning i etnisk bakgrund. Mångfald är en förutsättning för vår framtida konkurrenskraft.

Bakgrund

Mångfald handlar om att alla människor har lika värde och att mänskliga olikheter berikar verksamheten. Dessa olikheter kan utgöras av kön, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, handikapp, ålder samt även erfarenhet, livsstil, utbildning och familjesituation. Dessa och andra variationer i hur vi är som människor skapar en heterogen mångfald som speglar samhället och det i sin tur skapar goda förutsättningar för nya idéer, olika sorters problemlösning, olika perspektiv, olika arbetssätt och beteenden. Allt detta berikar den samlade kompetensen vilket är en strategisk tillgång i företaget och en viktig komponent inför att vår verksamhet skall utvecklas.

Vår jämställdhets & mångfaldspolicy beskriver hur företaget arbetar med mångfald samt hur mångfald ska uppmuntras och uppnås.

Syfte

Syftet med policyn är att ge vägledning till alla i företaget i hur arbetet med mångfald ska utföras samt vilka värderingar företaget står för i frågan.

Riktlinjer

Arbetsmiljö

Det är grundläggande att ha en arbetsmiljö där alla kan trivas, såväl fysiskt som psykosocialt. Ingen ska behöva stå ut med exempelvis kränkningar. Arbetsgivare och medarbetare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå en arbetsmiljö som främjar mångfald.

Rekrytering

Vid rekrytering ska sökande värderas utifrån kompetens utan att hänsyn tas till kön, ålder, handikapp, etnisk härkomst, religiös tillhörighet eller sexuell läggning. Vid rekrytering är det en uttalad strävan att sammansättningen hos medarbetarna på alla nivåer i företaget ska spegla samhället.

Företräda föräldraskap och arbete

Det ska vara möjligt för både kvinnor och män att arbeta och vara förälder samtidigt. Anställda som har små barn ska erbjudas möjlighet att hålla kontakt med företaget under föräldraledigheten, att få skriftlig information hem och inbjudas till personalaktiviteter under föräldraledigheten.

Information

Frågan om mångfald ska föras genom fortlöpande diskussioner i företaget.

Mångfaldsutveckling

Inom Nynäs Tak är medarbetare med olika kön, könsöverskridande identitet, ålder, etniskt ursprung, funktionshinder, sexuell läggning och religion eller annan trosuppfattning tillgångar.

Nynäs Tak strävar efter ett arbetsklimat där medarbetare fullt ut kan bidra med att dra nytta av sina olika erfarenheter och bakgrunder så att verksamheten kan bedrivas effektivt och med ett kvalitativt gott resultat. Mångfald i vår verksamhet skapar ett innovativt arbetsklimat. Olika bakgrunder, erfarenheter och åsikter breddar företagets kompetens och ger utveckling. Genom mångfald breddar vi förståelsen för kunder och marknader och ökar verksamhetens möjlighet att växa.

Kartläggning av löner

En viktig del av jämställdhetsarbetet är att förhindra och utjämna löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Detta sker genom lönekartläggning, analys och aktiva åtgärder vid löneöversyner.

Ansvar

Det är var och ens ansvar att arbeta för en arbetsmiljö som präglas av ömsesidig respekt mellan kollegor. Den som upplever att mobbing eller trakasserier förekommer har skyldighet att omedelbart ta upp detta med någon chef eller personalansvarig men även att i det dagliga arbetet ifrågasätta negativa attityder kollegor emellan.

Som chef hos Nynäs Tak har man en viktig funktion i att i linje med lagstiftningen verka för att alla har samma rättigheter vad gäller arbetet, anställningsvillkor och utvecklingsmöjligheter.