

Likabehandlingspolicy

Bakgrund

Vår likabehandlingspolicy utgår från vår identitet. Carglass Sweden AB (nedan kallat Carglass®) identitet bygger på ett antal värdeord som ligger till grund för företagets utveckling och framgång. Vi kallar detta Carglass®-andan, vi är **drivna**, vi är **omtänksamma**, vi är **genuina** och vi är **samarbetsvilliga**.

Syfte

Carglass® ska ha en yrkeskultur där människor med olika bakgrund och erfarenheter ska känna sig välkomna. En mångfald i företaget innefattar en bredd av olika kunskaper, förutsättningar, erfarenheter, identiteter och bakgrunder som alla kan bidra till att utveckla verksamheten och skapa en bra arbetsmiljö. Carglass® målsättning är att jämställdhet ska råda och att vi verkar för att behandla alla individer efter rättvisa kriterier och lika förutsättningar. Arbetet med jämställdhet i likabehandlingsplanen syftar till att främst förbättra kvinnors villkor i arbetslivet.

Policy

Vi ska genom vårt likabehandlingsarbete: Motverka all form av diskriminering, främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Carglass® värderingar uppmanar oss att se olika människors egenskaper att möta och stärka varandras olika kompetenser och bakgrunder i en gemensam helhet. Vi är medvetna om att vi gemensamt i vår sociala interaktion konstruerar och skapar arbetsplatsens klimat. Detta gör att vi särskilt beaktar de vardagliga handlingarna vi utför, så att dessa inte kränker eller utsätter medarbetare för obehag.

Utbildning och information är en del i denna strävan. Ledarskapets betydelse för sättande av normer är central, och denna insikt ska vara en del i ledarskapsutvecklingen på Carglass®. Likabehandlingsarbetet ska vara en del i det gemensamma arbetet, ge möjlighet för alla medarbetare och deras valda företrädare att ta del av och påverka detta viktiga arbete. För att vi ska uppnå våra likabehandlingsmål är det viktigt att vi arbetar efter vissa riktlinjer:

- Att företaget i sin ledning av arbetet visar att vi aktivt strävar mot våra lång- och kortsiktiga mål avseende likabehandlingsarbetet.
- Att företaget ger sin personal möjlighet att påverka frågor rörande likabehandling på den egna arbetsplatsen.
- Att företaget årligen genomför en kartläggning av jämställdhetsförhållandena och upprättar en plan för jämställdhetsarbetet.

Nr.	Datum för ändring	Författare	Standardägare	Teknisk granskning av	Godkänd av	Beskrivning av ändringen	Datum för granskning
Version 1	01/15/2024	T Kratz	E.Sandholm		E. Sandholm		01/15/2024

- Att företaget årligen genomför lönekartläggning och andra aktiviteter enligt likabehandlingsplanen
- Arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga risker för diskriminering genom att undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten, analysera orsaker till upptäckta risker och hinder, vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och följa upp och utvärdera arbetet. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt
- Likabehandlingsarbetet bedrivs i samarbete mellan arbetsgivare, arbetstagare och deras valda företrädare.

Arbetet för likabehandling beskrivs i Likabehandlingsledning.

Likabehandlingspolicyn och arbetet med denna ska följas upp varje år. Arbetet ska dokumenteras.

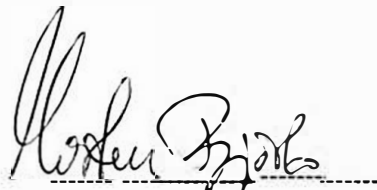
Kopplingar:

Likabehandlingsledning

Arbetsmiljöpolicyn

Uppförandekod

Diskrimineringslag SFS 2008:567



VD Carglass® SwedexPAB

STOCKHOLM 2024-03-04

Datum

Nr.	Datum för ändring	Författare	Standardägare	Teknisk granskning av	Godkänd av	Beskrivning av ändringen	Datum för granskning
Version 1	01/15/2024	T Kratz	E Sandholm		E. Sandholm		01/15/2024