

Jämställdhetspolicy

Fastställd av

Datum
2018-10-09



.....
Per Wallentin, CEO Knowit Group

Vi på Knowit anser att människor med olika erfarenheter och perspektiv är en avgörande faktor för en bredare förståelse för våra kunders behov och för att skapa det innovativa och produktiva klimat som krävs för långsiktig affärsmässig framgång. Som ett internationellt företag vet vi att vår framgång är beroende av mångfalden och kompetensen hos våra medarbetare.

Med mångfald menar vi på Knowit de olikheter som gör oss alla unika. Detta innefattar ålder, kön, etnisk tillhörighet, fysiska förutsättningar, religion, trosuppfattning, sexuell läggning samt sätt att tänka och agera. Inom Knowit arbetar vi aktivt med att skapa ett inkluderande arbetsklimat där alla kan bidra med sin fulla potential. Skulle det ändå av någon anledning uppstå problem finns det en handlingsplan för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling.

Vi skall genom information öka medvetenheten för jämställdhetsfrågor och eftersträva en öppen attityd och likabehandling inom hela företaget. Exempelvis genomför vi sedan 2016 ett omfattande projekt runt genusfrågor för att öka kunskapen och skapa förutsättningar för att leva som vi lär.

På Knowit är vi fast beslutna att:

- Aktivt verka för att såväl fysisk som social och organisatorisk arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare. Med det menar vi att ta hänsyn till att alla medarbetare, oavsett ålder, kön, könsuttryck, fysiska förutsättningar, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska beredas lika möjligheter/förutsättningar avseende exempelvis arbetstider, bekvämlighetsinrättningar och språkbruk.
- Underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap. Med det menar vi att underlätta för föräldrar genom att möjliggöra nyttjande av flexibla arbetstider och att förlägga personalmöten så att det fungerar även för de som är föräldralediga.
- Med utgångspunkt i vår nolltolerans förebygga och förhindra kränkande särbehandling och alla former av trakasserier. Med det menar vi att motverka handlingar som kan uppfattas som kränkande av medarbetarens integritet. Vi arbetar även aktivt med att underlätta för den som drabbas att under trygga former berätta/anmäla det inträffade. Med det menar vi att motverka varje form av repressalier mot en medarbetare som anmäler eller påtalar att arbetsgivaren handlat i strid med lagen eller mot en medarbetare som medverkat i en utredning av en sådan händelse. Se även *Knowits Whistleblower-funktion*.
- Utredda alla fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, vidta lämpliga åtgärder samt återkoppla till den som drabbats.
- Ge alla medarbetare möjligheter till utveckling och utbildning inom ramen för sin anställning. Med det menar vi att alla medarbetare i samråd med arbetsgivaren ska beredas möjlighet till utveckling baserat på sina förutsättningar, sin vilja och förmåga.
- Skapa en jämnare könsfördelning inom våra verksamheter. Med det menar vi att åstadkomma en jämnare fördelning av kvinnor och män i alla skilda typer av arbeten och positioner genom att alltid verka för att lediga tjänster i så stor utsträckning som möjligt söks av både kvinnor och män. Tillsättande av tjänster sker i första hand utifrån kompetens och med en medvetenhet om individers olika förutsättningar. Som stöd i detta har vi tagit fram en rekommendation och handlingsplan för hur våra rekryteringar kan göras med hänsyn tagen till genusaspekter.
- Ge alla medarbetare lika lön och villkor för lika prestation i de fall arbetet som utförs är lika eller likvärdigt och har jämförbar svårighetsgrad. Med det menar vi att säkerställa att ingen medarbetare lönediskrimineras.

Varje chef ansvarar för att denna policy efterlevs genom att sprida information, genomföra förändringar och göra regelbundna uppföljningar.

Denna jämställdhetspolicy är styrande för samtliga svenska Knowit-bolag och skall vara tillgänglig för alla anställda i dessa bolag.