

## Code of conduct

Jämställdhetsplan för Procell AB , 2022-2025

### Definition av jämställdhet

Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män oberoende av etnisk och social bakgrund skall ha lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

### Målsättning

För att leva upp till definitionen om jämställdhet har företaget som målsättning:

#### Korruption

Företaget motverkar all slags korruption, exv. mutor, utpressning eller förskingring  
Riktlinjerna anses gälla för: Anställda, leverantörer, entreprenörer samt dessas ombud

#### Arbetstid

Möjliggöra för den anställde att kombinera förvärvsarbetet med ansvaret för hem och barn, t.ex genom att i största möjliga man tillmötesgå önskemål om individuella arbetstider.

#### Föräldraledighet

Informera operatörer, chefer och arbetsledare om rätten till föräldraledighet samt ledighet för vård av sjukt barn.

#### Barnarbete

Vi förkastar uttryckligen användningen av barnarbete eller slaveri i vår verksamhet eller hos våra samarbetspartners.

#### Anställningsvillkor

Vi erbjuder alltid skäliga samt rättvisa anställningsvillkor för samtliga anställda.

#### Föreningsfrihet

Vi respekterar rätten till föreningsfrihet, där alla anställda har rätten att själv välja om och hur de vill engagera sig i fackföreningar.

#### Personalinformation

Regelbunden information om jämställdhet t.ex vid arbetsplatsträffar.

Vid bildande av arbetsgrupper ägna särskild uppmärksamhet åt underrepresenterat kön

#### Arbetsmiljö

Kontinuerligt se över de fysiska och psykiska arbetsförhållandena så att de passar för både kvinnor och män. Inom ramen för Arbetsmiljöverkets föreskrift AFS:1

"Systematiskt arbetsmiljöarbete" (SAM) pågår arbete på företaget med att riskinventera företaget. Samtliga arbetsplatser och utrymmen bedöms med utgångspunkt utifrån att hitta möjliga skaderisker. I de fall brister uppdagas upprättas en handlingsplan för att vidtaga åtgärder.

## Lön och kompetensutveckling

Årligen kartlägga löneskillnaderna samt sträva efter att kvinnor och män har lika lön för lika eller likvärdiga arbeten. Kompetens och duglighet - inte kön - avgör slutligen lönen. Ge kvinnor och män samma möjlighet till kompetensutveckling, utbildning och befordran.

## Diskriminering p.g.a. sexuell läggning, etnisk tillhörighet eller funktionshinder

Verka för att gällande lagar efterlevs. Inget ärende har anmälts till arbetsgruppen för jämställdhetsfrågor.

## Sexuella trakasserier

Motverka förekomsten av sexuella trakasserier. Företaget motverkar uppsättande av (all slags) "Pinup" - affischer eller bilder (oavsett kön). Då sådana upptäcks, tas de ner omedelbart.

Vi förväntas behandla alla med respekt både på och utanför arbetsplatsen, så även i sociala medier.

Information om företagets ställningstagande kommer att ges vid introduktions-utbildning samt vid behov vid personalmöte.

## Rekrytering

Vid rekrytering rikta större uppmärksamhet mot det underrepresenterade könet samt nyanställa efter kompetens och undvika diskriminering av arbetssökande.

## Fackligt arbete

**Metal:** Kollektivavtal upprättad, facklig verksamhet mot lokal part

**Unionen:** Kollektivavtal upprättad, facklig verksamhet mot lokal part

Tomas Nilsson, VD  
ProCell AB