



# RIKTLINJE FÖR LIKA- BEHANDLING

## 2023

**Dokumenttyp**

Riktlinje

**Fastställd av**

Företagsledningen i Teracom Group AB

**Dokumentägare**

Stabschef

**Förvaltare**

Arbetsmiljöspecialist

**Fastställd den**

23 februari 2023



# Innehåll

|                                                |   |
|------------------------------------------------|---|
| Bakgrund .....                                 | 3 |
| Syfte och mål.....                             | 3 |
| Ansvarsfördelning .....                        | 4 |
| Aktivt arbete i Teracom .....                  | 4 |
| Arbetsförhållanden .....                       | 4 |
| Löner och andra anställningsvillkor .....      | 4 |
| Rekrytering och befordran .....                | 4 |
| Utbildning och övrig kompetensutveckling ..... | 4 |
| Föräldraskap och arbete .....                  | 4 |



## Allmänt om denna riktlinje

Riktlinje för likabehandling gäller för alla medarbetare i Teracom Group AB med dotterbolag, tillsammans kallade "Teracom" eller "Koncernen", samt för alla som representerar Teracom. Det innebär att alla tillsvidareanställda, visstidsanställda, vikarier, konsulter, entreprenörer, ledande befattningshavare och ledamöter i styrelsen, nedan benämnda "medarbetare", träffas av Riktlinje för likabehandling.

## Bakgrund

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter på arbetsplatsen. Diskrimineringslagen definierar sex olika typer av diskriminering: direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, instruktioner att diskriminera och bristande tillgänglighet. Dessutom finns skydd mot repressalier. I lagen framgår bland annat att det förebyggande arbetet ska bedrivas genom aktiva åtgärder. Arbetet ska genomföras kontinuerligt i fyra steg: undersöka, analysera, åtgärda och följa upp inom följande fem områden:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Föräldraskap och arbete

Lagen ställer också krav på riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier, lönekartläggning samt att vi ska främja en jämn könsfördelning i olika typer av yrken, inom olika kategorier av arbetstagare och på ledande positioner.

Samtliga sju diskrimineringsgrunder ska inkluderas i arbetet mot diskriminering:

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Religion eller annan trosuppfattning
- Ålder

## Syfte och mål

Denna riktlinje beskriver hur bolaget aktivt arbetar med att förebygga förekomsten av diskriminering utifrån gällande lagstiftning. Den ska vägleda bolaget att skapa ett långsiktigt värde för ägaren och våra uppdragsgivare samt styrka till bolagets varumärke, både som företag och som arbetsgivare. Riktlinjen ska tillsammans med Koncernens



värdegrundsarbete skapa en långsiktighet i arbetet mot diskriminering och främjandet av lika rättigheter och möjligheter i verksamheten.

## Ansvarsfördelning

Alla medarbetare, inhyrda och konsulter ansvarar för att ta del av och följa denna riktlinje. Stabsavdelningen ska säkerställa att riktlinjen är tillgänglig för alla medarbetare och bistå chefer med stöd och råd. Chefer ansvarar för att säkerställa att riktlinjen är känd hos alla medarbetare.

## Aktivt arbete i Teracom

### Arbetsförhållanden

Teracom arbetar löpande med att följa upp arbetsförhållandena genom skyddsronder, medarbetarundersökningen samt i medarbetarsamtal. Arbetsmiljökommittémöten hålls minst fyra gånger per år där vidtagna åtgärder följs upp.

### Löner och andra anställningsvillkor

Teracom strukturerar sitt arbete kring löner genom arbetsvärderingar. Arbetsvärderingarna görs utifrån BAS, Befattnings och Arbetsvärderings System. BAS är ett system som på ett objektivet sätt värderar företagets olika befattningar utifrån uppsatta befattningsbeskrivningar. Teracom kan sedan få tillgång till marknadsmässiga löner för sina olika befattningar i förhållande till arbetsmarknaden. Arbetsvärderingarna ligger sedan till grund för den årliga lönekartläggningen.

### Rekrytering och befordran

Vid all rekrytering inom Teracom ska sökanden bedömas utifrån sina kvalifikationer i förhållande till den kravprofil som upprättats. Vid rekrytering ska fokus läggas på att hitta ett brett urval av kandidater och inga former av diskriminering får förekomma. Arbetet följs upp genom bland annat statistik och analyser i samband med rekryteringsarbetet.

### Utbildning och övrig kompetensutveckling

Utbildningsbehov och kompetens i förhållande till befattning diskuteras och fastställs i medarbetarsamtalet.

### Föräldraskap och arbete

Teracom strävar efter att underlätta för sina medarbetare att kunna förena arbete med föräldraskap. Vi tillämpar också arbetstidsförkortning för att göra det möjliga balans mellan arbete och privatliv. För att uppmuntra alla föräldrar att ta ut föräldraledighet fyller Teracom ut föräldrapenningen med ett föräldraledighetstillägg. När verksamheten tillåter är det också möjligt att arbeta hemifrån för att bland annat underlätta i vardagslivet.