

Likestillingsplan / Gender Equality Plan



Formål

Cody skal være en inkluderende arbeidsplass der alle ansatte har like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, alder og andre vesentlige forhold ved en person.

Vi jobber aktivt for rettferdig behandling, like muligheter og et trygt arbeidsmiljø.

Mål

- Sikre rettferdig og kjønnsnøytral rekruttering
- Jobbe for å styrke kjønnsbalanse i bedriften
- Eliminere kjønnsbaserte lønnsforskjeller
- Skape et trygt og inkluderende arbeidsmiljø
- Legge til rette for balanse mellom arbeid og privatliv

Tiltak

Rekruttering:

- Bruke kjønnsnøytralt språk i stillingsannonser
- Vurdere kandidater basert på kompetanse og erfaring
- Tilstrebe mangfold blant kandidater

Lønn og arbeidsvilkår:

- Gjennomgå lønn årlig for å avdekke eventuelle forskjeller
- Sikre like vilkår for ansatte i tilsvarende roller

Arbeidsmiljø:

- Nulltoleranse for diskriminering og trakassering
- Tydelige rutiner for varsling og oppfølging
- Skape en kultur preget av respekt og inkludering

Karriere og utvikling:

- Gi alle ansatte like muligheter for utvikling og ansvar

Arbeid-liv-balanse:

- Tilrettelegge for fleksibel arbeidstid der mulig
- Støtte ansatte i ulike livssituasjoner (f.eks foreldreansvar)

Purpose

Cody shall be an inclusive workplace where all employees have equal opportunities regardless of gender, ethnicity, religion, beliefs, disability, sexual orientation, age, or other significant personal characteristics.

We actively work to ensure fair treatment, equal opportunities, and a safe working environment.

Objectives

- *Ensure fair and gender-neutral recruitment*
- *Work to improve gender balance within the company*
- *Eliminate gender-based pay gaps*
- *Create a safe and inclusive work environment*
- *Facilitate work-life balance*

Measures

Recruitment:

- *Use gender-neutral language in job advertisements*
- *Assess candidates based on competence and experience*
- *Strive for diversity among candidates*

Pay and working conditions:

- *Review salaries annually to identify potential disparities*
- *Ensure equal conditions for employees in comparable roles*

Work environment:

- *Zero tolerance for discrimination and harassment*
- *Clear procedures for reporting and follow-up*
- *Foster a culture of respect and inclusion*

Career and development:

- *Provide equal opportunities for development and responsibility*

Work-life balance:

- *Facilitate flexible working hours where possible*
- *Support employees in various life situations (e.g. parental responsibility)*

Opplæring:

- Bevisstgjøring og opplæring i likestilling og inkludering

Ansvar

Daglig leder har det overordnede ansvaret for at krav om like muligheter oppfylles.

Ledere har ansvar for å gjennomføre tiltak som sikrer like muligheter.

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø.

Oppfølging

- Planen gjennomgås og oppdateres etter behov, én gang i året
- Eventuelle utfordringer tas opp i medarbeidersamtaler
- Tiltak justeres ved behov basert på data og erfaring

Publisering

Denne planen er publisert på bedriftens hjemmeside

Training:

- Awareness and training in equality and inclusion

Responsibility

The CEO holds overall responsibility for ensuring equal opportunity requirements are met.

Managers are responsible for implementing measures that ensure equal opportunities.

All employees are responsible for contributing to an inclusive work environment.

Follow-up

- *The plan is reviewed and updated annually as needed*
- *Any challenges are addressed in employee reviews*
- *Measures are adjusted based on data and experience*

Publication

This plan is published on the company's website