

Jämställdhet, mångfald och inkludering

Policy för lika möjligheter, icke-diskriminering och en inkluderande arbetsmiljö

Dokumentägare	VD, NextML AB
Version	1.0
Gäller från	7 september
Översyn	Minst årligen eller vid väsentlig förändring

Status: Policyn träder i kraft när den har godkänts av VD och kommunicerats internt. Efter godkännande ska den publiceras på NextML:s webbplats.

1. Syfte, omfattning och ansvar

NextML AB ska erbjuda lika möjligheter och en inkluderande arbetsmiljö där människor behandlas med respekt och värdighet. Policyn gäller för samtliga medarbetare och omfattar även rekrytering, konsulter och andra personer som arbetar för eller tillsammans med NextML där det är relevant.

VD ansvarar för att policyn hålls aktuell, kommuniceras internt och tillämpas i verksamheten. Alla medarbetare ansvarar för att bidra till ett respektfullt och inkluderande arbetsklimat och att uppmärksamma beteenden som strider mot policyn.

2. Grundprinciper

- Lika möjligheter: arbetsrelaterade beslut ska baseras på sakliga och relevanta kriterier såsom kompetens, erfarenhet, prestation och verksamhetens behov.
- Icke-diskriminering: diskriminering, trakasserier, repressalier eller osaklig negativ särbehandling accepteras inte.
- Inkludering: medarbetare ska ges möjlighet att komma till tals, bidra och utvecklas på lika villkor.
- Respekt: olikheter i bakgrund, erfarenhet och perspektiv ska bemötas professionellt och respektfullt.
- Proportionerlighet: krav på utbildning, erfarenhet, säkerhet eller andra kvalifikationer får ställas när de är objektivt motiverade av rollen, lagstiftning eller kundkrav.

3. Områden som omfattas av policyn

NextML ska inte diskriminera eller osakligt missgynna någon på grund av personliga egenskaper eller bakgrund som saknar objektiv relevans för arbetet. Policyn omfattar bland annat följande områden:

Omfattade områden	Omfattade områden
Ålder	Funktionsnedsättning
Kön, könsidentitet och könsuttryck	Könskorrigering, transidentitet och icke-binär könsidentitet
Sexuell läggning	Etnisk tillhörighet, ras, hudfärg eller nationellt ursprung
Religion eller trosuppfattning	Äktenskap och registrerat partnerskap
Graviditet, moderskap och föräldraskap	Personer som genomgår adoptionsprocesser
Omsorgsansvar	Kronisk sjukdom
Flykting- eller asylsökarsstatus	Nuvarande eller tidigare hemlöshet
Veteranstatus	Trauma och relevanta livsomständigheter
Socioekonomisk bakgrund	Uppväxtförhållanden, inklusive fattigdom, utbildning eller sjukdom
Föräldrars utbildning eller sysselsättning	Andra relevanta tecken på nuvarande eller tidigare ekonomisk utsatthet
Tillhörighet till en särskilt missgynnad grupp	Utbildningsbakgrund, när den inte är objektivt relevant för rollen

Policyn innebär inte ett generellt förbud mot att beakta sakligt relevanta kvalifikationer. Exempelvis får utbildning, erfarenhet, säkerhetskrav eller andra meriter vägas in när de är relevanta för den aktuella rollen eller leveransen.

4. Rekrytering och anställning

- Kravprofiler och urval ska utformas utifrån rollens faktiska behov.
- Kandidater ska bedömas utifrån relevanta meriter och kompetenser, inte irrelevanta personliga egenskaper.
- Likvärdiga principer ska tillämpas vid lönesättning, ansvarsfördelning, kompetensutveckling och karriärmöjligheter.
- När det är skäligt och praktiskt möjligt ska NextML beakta behov av anpassning för personer med funktionsnedsättning eller andra individuella behov.

5. Arbetsmiljö, trakasserier och respektfullt beteende

NextML accepterar inte trakasserier, sexuella trakasserier, mobbning, hot, kränkande särbehandling eller repressalier. Den som upplever eller observerar ett missförhållande ska kunna ta upp frågan med VD eller,

om frågan rör VD, med annan styrelseledamot. Rapporter ska hanteras skyndsamt, sakligt och med lämplig konfidentialitet.

6. Uppföljning och förbättring

Med hänsyn till NextML:s storlek ska arbetet vara proportionerligt och praktiskt. Policyn ska ses över minst årligen samt vid större förändringar i organisationen, lagstiftning, kundkrav eller verksamhetens riskprofil. Identifierade brister eller återkommande problem ska följas upp och leda till lämpliga förbättringsåtgärder.

7. Kommunikation och publicering

Efter godkännande ska policyn kommuniceras till samtliga medarbetare. Policyn ska också publiceras på NextML:s webbplats för att tydliggöra bolagets åtagande om lika möjligheter och icke-diskriminering. Vid uppdatering ska aktuell version ersätta tidigare publicerad version.

8. Godkännande

Genom underskrift nedan fastställs denna policy för NextML AB. Policyn gäller från och med det datum som anges nedan.

Namn, VD	Oscar Österberg
Datum	7 september, 2026
Underskrift	
Nästa översyn	Senast 12 månader efter godkännandedatum
Kommunicerad datum	7 september, 2026
Kanal / referens	Slack, general kanal och möte