



Policy för likabehandling

Kontakt: Stina Carlson, koncerncontroller, E-post: stina.carlson@vasakronan.se

Grundsyn

Arbetet för likabehandling ska vara en naturlig del av Vasakronans verksamhet. Tillsammans ska vi verka för en arbetsplats som är inkluderande, jämlik, präglas av mångfald i både tanke och handling och som är fri från kränkningar, trakasserier och diskriminering.

Omfattning och ansvar

Policyn för likabehandling gäller samtliga medarbetare på Vasakronan och arbetet för likabehandling utgår från Diskrimineringslagen (2008:567). Lagen förbjuder diskriminering som har samband med kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Med Policyn för likabehandling som grund, ska bolaget säkerställa att det finns:

- Dokumentation av arbetet mot diskriminering
- Instruktioner för att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för diskriminering, trakasserier eller repressalier
- Ett förhållningssätt som uppmuntrar ett inkluderande och respekterande arbetsklimat baserat på Vasakronans värderingar.

Respektive chef ansvarar för att nya medarbetare introduceras till policyn samt att den följs upp och efterlevs av alla medarbetare.

Samtliga medarbetare ansvarar för att aktivt verka för och bidra till en företagskultur som är inkluderande, jämlik och fördomsfri. Samtliga medarbetare är skyldiga att bidra med det som krävs för att bevara en god arbetsmiljö och goda relationer med våra intressenter.

Vasakronans arbete för likabehandling innebär att:

- Det ska finnas lika möjlighet till anställning, utbildning, befordran samt utveckling inom bolaget.
- Det inte får förekomma lönediskriminering eller andra osakliga skillnader i anställningsvillkor.
- Alla anställda ska erbjudas en arbetsmiljö som är väl anpassad för anställda med olika behov.
- Alla ska få förutsättningar att förena yrkesrollen med föräldraskapet.
- Bolaget tar avstånd ifrån och arbetar aktivt för att förebygga alla former av diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier på arbetsplatsen.

Planer och aktiviteter

Arbetet för likabehandling är inte ett isolerat område utan ska vara en naturlig och integrerad del av verksamheten. HR ansvarar för att det kopplat till policyn finns dokumentation som beskriver arbetet med risker för diskriminering eller hinder för likabehandling inom bolaget.

Mål inom området finns i bolagets affärsplan.