

Likabehandlingspolicy- Wallnäs koncernen

Wallnäs Timber AB vision och policy är att vara en attraktiv arbetsplats. Att då ha en organisation och attityd som präglas av likabehandling och mångfald ter sig för oss som en ren självklarhet. Vårt övergripande mål är därför att skapa attraktiva produkter, att attrahera, välkomna, behålla och utveckla personalen. Vi utesluter ingen i vår strävan mot en arbetsplats där alla behandlas med respekt och värdighet.

Vår verksamhet ska vara fri från diskriminering, trakasserier eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen.

Syfte

Diskrimineringslagen har till syfte att främja likabehandling och motverka diskriminering. Denna policy har som syfte att klargöra vår syn på likabehandling och vårt arbete inom detta område. Vår verksamhet ska vara fri från diskriminering, trakasserier eller repressalier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna enligt Diskrimineringslagen.

Diskrimineringsgrunderna

Likabehandling är idag inte bara en fråga om jämlikhet mellan könen. En handling som direkt eller indirekt missgynnar en person utifrån de sju diskrimineringsgrunderna gör sig skyldig till ett brott mot Diskrimineringslagen. De sju diskrimineringsgrunderna är:

1. Kön
För kvinnor och män. Här ingår också transsexuella personer som har eller ska byta kön samt gravida.
2. Könsoverskridande identitet eller uttryck
Med detta menas hur man identifierar sig eller ger uttryck för att tillhöra något kön. Det handlar om personens upplevda könstillhörighet (transpersoner). Exempelvis kan det ge uttryck med kläder, kroppsspråk, smink eller frisyra.
3. Etnisk tillhörighet
Omfattar ett nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller ras. Kan handla om nedsättande beteende mot personer med utländsk eller likväl med svensk bakgrund.
4. Religion eller annan trosuppfattning
Avser en specifik religionsuppfattning, men innefattar även ateism.
5. Funktionsnedsättning
Avser fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av bestående karaktär.
6. Sexuell läggning
Innefattar här homosexuell, heterosexuell eller bisexuell läggning, dock ej till exempel pedofili eller sado-masochistiskt förhållande.
7. Ålder
Här omfattas såväl äldre som yngre, barn och ungdom. Kan därför innefattas alla där åldern används emot en.

Trakasserier

Trakasserier är när man behandlar någon illa och/eller kränkande. Det kan också vara ett uppträdande som kränker en medarbetares värdighet och som har samband med någon eller några av de sju diskrimineringsgrunderna.

Mobbing

Definitionen på mobbing är att en person har blivit utsatt för kränkningar vid upprepade tillfällen och när det råder obalans i makt mellan den som mobbar och den som utsätts för mobbing.

Kränkande särbehandling

Gemensamt för all kränkande behandling är att någon eller några kränker principen om alla människors lika värde. Kränkningar är ett uttryck för makt och förtryck.

Kränkande behandling behöver inte ha direkt koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna.

Kränkande behandling kan till exempel vara:

- fysiska slag och knuffar, förstöra tillhörigheter
- verbala genom hot eller kallad öksnamn
- psykosociala kan handla om grimaser, utfrysning, ryktesspridning
- genom text och bild (till exempel klotter, sms, på internet)

Mål

Vårt likabehandlingsarbete går ut på att vi kartlägger och bedömer risker för diskriminering, trakasserier, repressalier och därmed hittar möjliga åtgärdsområden som utformar våra mål. Utifrån en likabehandlingsplan har vi sedan ett verktyg för att gå vidare med arbetet mot att främja likabehandling och motverka diskriminering. Beslutade aktiva åtgärder ska följas upp löpande.

Handlingsplan vid uppkommen diskriminering

Om en medarbetare upplever sig diskriminerad eller trakasserad utifrån någon av diskrimineringsgrunderna i Diskrimineringslagen ska detta utredas, följas upp och åtgärdas.

I första hand ska du kontakta din chef, eller om denne är avsändaren till handlingen, kan du gå till VD, alternativt rapportera händelsen enligt vår rutin för Visselblåsning.

Ansvar

VD har ett ansvar för hela verksamheten och ska planera, leda och följa upp så att vi säkerställer att kraven i diskrimineringslagen efterföljs och att våra mål blir uppfyllda.

Varje chef ansvarar för att målen uppfylls och säkerställs på den egna avdelningen.

Alla medarbetare har ett ansvar för att denna likabehandlingspolicy och att likabehandlingsarbetet följs. Alla har en skyldighet att aktivt medverka i en god arbetsmiljö, vilket inkluderar att verka för en fördomsfri organisationskultur som är jämställd och inkluderande.

Policyn antagen 2024-11 -30

Ledningen på Wallnäs Timber AB

