

## **Policy för likabehandling och mot kränkande särbehandling – Wallnäs Timber AB**

Wallnäs Timber vill vara en attraktiv arbetsplats. Att då ha en organisation som präglas av likabehandling och mångfald ter sig för oss som en självklarhet. Målet är en god organisatorisk och social arbetsmiljö som främjar allas lika rättigheter och möjligheter. Policyn utgår från Diskrimineringslagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om Organisatorisk och Social arbetsmiljö.

**Vår verksamhet ska vara fri från diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Om något av detta ändå skulle förekomma i vår verksamhet skall vi ha tydliga rutiner för anmälan, utredning samt vilka arbetsrättsliga åtgärder som kan bli aktuella.**

### **Kränkande särbehandling**

Kränkande särbehandling kan vara mobbning, social utstötning och andra typer av trakasserier, såsom sexuella trakasserier. Det kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke-verbalt (exempelvis blickar) uppträdande. Det behöver inte heller ha någon direkt koppling till någon av de sju diskrimineringsgrunderna. Viktigt att notera är att inte enbart sexuella handlingar räknas som sexuella trakasserier, utan även kränkande generalisering av män och kvinnor. Ett kränkande beteende eller bemötande kan aldrig accepteras oavsett vem det gäller eller vilka som drabbas.

Tillfälliga meningsmotsättningar, konflikter eller samarbetsproblem räknas inte in i begreppet.

### **Diskriminering**

Diskriminering är en form av kränkande särbehandling och är förbjudet. Det betyder att ingen får diskrimineras på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

### **Det finns sex olika former av diskriminering**

1. **Direkt diskriminering:** Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna.
2. **Indirekt diskriminering:** Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer utifrån diskrimineringsgrunderna, såvida inte bestämmelsen, kriterier eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
3. **Bristande tillgänglighet:** Att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att skäligen åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

4. **Trakasserier:** Ett uppträdande i arbetslivet som kränker en persons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan räcka med en engångsföreteelse för att trakasserier ska anses förekomma.
5. **Sexuella trakasserier:** Ett uppträdande av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.
6. **Instruktioner att diskriminera:** Order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses ovan och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

### **Förbud mot repressalier**

Enligt diskrimineringslagen får inte en anställd som anmäler trakasserier eller medverkar i en utredning om sådana utsättas för negativa åtgärder (repressalier) av verksamheten.

### **Förebyggande arbete**

Wallnäs Timber har ett ansvar för att arbeta proaktivt så att ingen ska bli diskriminerad eller kränkt på något sätt. Exempel på insatser är:

- Wallnäs Timber och dess chefer ska verka för att ingen utsätts samt tydligt visa att diskriminering och kränkande särbehandling inte tolereras.
- Medarbetarenkät sker årligen eller vartannat år.
- Uppföljning av kort- och långtidsfrånvaron.
- Tidiga insatser vid sjukfrånvaro.
- Medarbetarsamtal där frågor om arbetsmiljön ingår.

### **Ansvar**

Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar att säga ifrån/markera att det inte är ett önskvärt beteende – antingen vända sig direkt till personen eller omgående informera sin närmsta chef om beteenden som upplevs som kränkande.

Cheferna ska vara föredömen och arbeta aktivt med mångfald och jämställdhet. Alla chefer är ansvariga att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller trakasserier.

Vallnäs

2025-11-14

Ralf Rosberg  
VD