

DISKRIMINERINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPOLICY

Peterson och Hansson ska vara en attraktiv arbetsplats för alla. Vi ska vara ett företag där våra medarbetare trivs och tar hand om varandra och som erbjuder en god och stimulerande arbetsmiljö.

En förutsättning för att vi ska lyckas med detta är att bedriva ett systematiskt jämställdhets-, likabehandlings- och mångfaldsarbete i hela verksamheten. Alla ska ha samma rättigheter och möjligheter i arbetet oberoende av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vi accepterar ingen form av diskriminering eller trakasserier på våra arbetsplatser.

Som en del av vårt systematiska arbete ska vi:

Efterleva lagstiftning inom området.

Vi ska hålla oss uppdaterade kring lagstiftning och följa de rutiner vi upprättar utifrån detta.

Bedriva ett förebyggande arbete.

Detta innebär bland annat att vi ska:

- Informera och vid behov utbilda våra medarbetare i företagets syn på och rutiner vad gäller diskriminering, trakasserier, likabehandling, mångfald och därtill besläktade frågor.
- Ordna våra arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden så att de välkomnar mångfald och värnar om en god arbetsmiljö för alla.
- Väga in mångfald och jämställdhet som viktiga faktorer vid nyrekrytering, sammansättning av arbetslag, planering och uppgiftsfördelning.
- Ha högt i tak och uppmuntra till att olika perspektiv och synsätt kommer fram.
- Underlätta för våra medarbetare att förena förvärsarbete med föräldraskap.
- Säkerställa lika lön för likvärdigt arbete.

Utreda eventuella fall och misstankar samt vid behov vidta lämpliga åtgärder.

Vi ska ha tydliga rutiner för att fånga in, utreda och åtgärda eventuella fall eller misstankar om diskriminering eller trakasserier av medarbetare. En anställd får aldrig utsättas för repressalier på grund av att hen anmält förekomst eller misstanke om trakasserier eller diskriminering.

Mäta och följa upp vårt arbete.

Ledningsgruppen ska varje år sätta och följa upp mål kopplat till mångfald, jämställdhet och diskriminering i en mångfalds- och jämställdhetsplan. Det åligger varje chef att ta ansvar för att denna policy efterlevs inom den egna funktionen eller projektet.

VD Tony Nilsson

