

Jämställdhets- och diskrimineringspolicy Atrium Ljungberg AB

(Beslutad vid styrelsemöte 2020-05-14)

Syfte och mål

Jämställdhets- och diskrimineringspolicyn bygger på Atrium Ljungbergs grundläggande värderingar och ska vara ett styrdokument i frågor om jämställdhet och all typ av diskriminering. Diskriminering innebär särbehandling som missgynnar individers och/eller grupperns handlingsutrymme och valmöjligheter och där den personliga integriteten kränks.

Policyn syftar till att hela organisationen ska genomsyras av vårt grundläggande synsätt om alla människors lika värde och rätt till likabehandling.

Atrium Ljungberg ska vara en arbetsgivare som värdesätter respekt för individen och därmed är utvecklande för alla anställda.

Ansvar och styrning

Atrium Ljungbergs styrelse fastställer bolagets övergripande jämställdhets- och diskrimineringspolicy.

VD har det yttersta ansvaret för att policyn följs och kan delegera uppgifter till chefer och projektledare i organisationen. Jämställdhets- och diskrimineringsarbetet ska ingå som en naturlig och integrerad del i all verksamhet inom Atrium Ljungberg där cheferna har ett särskilt ansvar för genomförandet.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

Aktiva åtgärder innebär att genomföra ett fortlöpande arbete med att undersöka, analysera, åtgärda samt följa upp och utvärdera att

Vår jämställdhets- och diskrimineringspolicy

- I Atrium Ljungberg ska alla människor oavsett kön, ålder, religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning, funktionshinder och gränsöverskridande identitet eller uttryck ges samma möjligheter beträffande anställning, utbildning, utveckling och befordran inom ramen för sin kunskap, vilja och/eller förmåga
- Vi ska sträva efter jämställdhet och mångfald inom alla områden och i alla funktioner i bolaget
- Vi ska förebygga och förhindra alla typer av trakasserier eller annan kränkande behandling.

- Människor har olika erfarenheter, uttryckssätt och synsätt. Vi vill att de bästa egenskaperna hos samtliga anställda skall tas tillvara inom bolaget
- När sökande till tjänster har likvärdig erfarenhet och kompetens ska vi verka för en jämn könsfördelning inom våra verksamheter för att bidra till en stimulerande arbetssituation och ett bra arbetsklimat. Det gäller för alla nivåer och arbetsplatser.
- Löneutvecklingen ska inte påverkas av kön, ålder, religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller funktionshinder utan istället vara relaterad till prestation och arbetsuppgifter.
- Vi ska ha arbetsförhållanden som lämpar sig för både kvinnor och män
- Vi ska underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

Uppdatering

Denna policy ska uppdateras årligen eller vid behov och fastställas vid ordinarie styrelsesammanträde som följer närmast efter konstituerande sammanträde.