



Jämställdhets- och diskrimineringspolicy Atrium Ljungberg AB

(Beslutade vid styrelsemöte 2025-05-14)

Syfte

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 grupper 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

Policyn ska revideras regelbundet och minst en gång per år fastställas av styrelsen. HR-chef är dokumentägare och ansvarar för policyn.

Överträdelser av denna policy ska anmälas till närmaste chef, HR-chefen eller via bolagets visselblåstjänst.

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 arbetsplatsen för att upptäcka eventuella risker för diskriminering, analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder, genomföra förebyggande och främjande åtgärder samt följa upp och utvärdera undersökningen, analysen och åtgärderna.

Vår jämställdhets- och diskrimineringspolicy

- I Atrium Ljungberg ska alla människor oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, nationalitet, socialt ursprung, religion, hudfärg, etnisk tillhörighet, politisk åskådning, sexuell läggning och funktionsvariation 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.
- Vid förekomst av diskriminering eller trakasserier ska vi agera skyndsamt, utreda och genomföra lämpliga åtgärder. Hanteringen ska ske konfidentiellt.
 - 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, könsöverskridande identitet eller uttryck, ålder, religion, etnisk tillhörighet, sexuell läggning eller funktionsvariation 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.