

# Personalpolicy

## Målsättning

Veakos målsättning är att

- Skapa en företagskultur där medarbetarna ställer upp och har förtroende för varandra
- Arbeta utifrån ett väl strukturerat ledningssystem där varje medarbetare känner sig trygg
- Att alla medarbetare är delaktiga i verksamhetens utveckling
- Att vi ska arbeta i en inkluderande miljö där människor är lagspelare hellre än individualister

## Friskvård

Varje anställd har rätt till ett friskvårdsbidrag på 5000kr/år.

## Alokohol och droger

Veako har nolltolerans mot alkohol och droger på våra arbetsplatser. Misstänks någon vara påverkad ska platsledningen omedelbart göras uppmärksam på detta.

## Diskriminering

Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett:

1. kön
2. könsöverskridande identitet eller uttryck
3. etnisk tillhörighet
4. religion eller annan trosuppfattning
5. funktionsnedsättning
6. sexuell läggning
7. ålder.

Lagen förbjuder direkt och indirekt diskriminering av arbetstagare, inhyrd eller inlånad arbetskraft samt arbetssökande vad gäller löne- och anställningsvillkor, arbetsfördelning eller annat.

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation, och detta har samband med kön, könsöverskridande identitet

eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren måste bevisa att den orättvisa behandlingen inte handlar om diskriminering.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller handling som verkar neutralt men som kan missgynna personer som omfattas av ovanstående diskrimineringsfaktorer. Arbetsgivaren måste bevisa att tillämpningen av reglerna är nödvändig ur verksamhetssynpunkt för att det inte ska vara indirekt diskriminering.

## Mångfald

En mångfaldsorienterad organisation har förmåga att se, värdera och tillvarata olikheter hos medarbetare och kunder för att förverkliga organisationens mål. Veako AB vill vara en inkluderande arbetsplats där alla skall behandlas lika och ha samma förutsättningar att utvecklas oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion (eller annan trosuppfattning), sexuell läggning, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet (eller uttryck).

## Jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, möjligheter och skyldigheter inom alla områden. Jämställdhet är ett naturligt inslag i vår verksamhet, t.ex. vid rekrytering och kompetensutveckling.

Mål för jämställdhetsarbetet

Målet för jämställdhetsarbetet inom Veako är att arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden ska ordnas så att de lämpar sig för både kvinnor och män. Att både kvinnor och män kan förena förvärvsarbete med föräldraskap. Ingen medarbetare ska utsättas för sexuella trakasserier eller blir trakasserad för att en anmälan om könsdiskriminering har gjorts. Med sexuella trakasserier menas varje ovälkommen sexuell påstötning eller uttalande. Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till anställning, utbildning, befordran samt utveckling i arbetet. Kvinnor och män har lika lön för likvärdigt arbete. Verksamheten ska verka för att ingen utsätts för könsdiskriminering, alltså inte missgynnas p.g.a. könstillhörighet.

VD har ett övergripande ansvar för att lagar och förordningar följs på olika nivåer och att det bedrivs ett målinriktat jämställdhetsarbete. Varje chef har ansvar för att bevaka och se till att jämställdhetsarbetets intentioner genomförs. Cheferna har även ansvar för att dokumentera vilka aktiva åtgärder som genomförs, upprätta lönekartläggning och att genomföra de åtgärder som arbetats fram. Alla inom verksamheten ska samverka för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås.

## Kränkande särbehandling och trakasserier

Alla chefer är ansvariga att omedelbart agera när de blir vittnen till eller får information om misstänkt kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier.

Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar för att säga ifrån eller markera vid beteenden som upplevs som kränkande genom att antingen vända sig direkt till den person det gäller eller snarast informera sin närmsta chef eller skyddsombud. Alla anställda, liksom inhyrd, inlånad och praktikant, har ansvar för att uppträda på ett bra och respektfullt sätt mot varandra.

### Definitioner

**Kränkande särbehandling:** handlingar som riktas mot en eller flera anställda på ett kränkande sätt som kan leda till ohälsa eller att dessa anställda ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

**Trakasserier:** ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder).

**Sexuella trakasserier:** ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Exempel på kränkande särbehandling och trakasserier är när någon:

- säger eller gör något som blir förlöjligt
- blir behandlad som luft och exkluderad ur gemenskapen
- får oönskade förslag med sexuell anspelning eller blir tafsad på
- via sociala medier eller sms får meddelanden eller bilder som kan uppfattas som kränkande eller förnedrande
- blir kallad för elaka saker
- får arbetet försvårat eller saboterat, t.ex. genom att information undanhålls
- blir förföljd, hotad eller på annat sätt utsätts för sådant som skapar rädsla.

### Åtgärder vid Kränkande särbehandling och trakasserier

Om du utsatts för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du i första hand vända dig till närmaste chef eller till någon annan i ledningen som du känner förtroende för. Du kan också ta hjälp av skyddsombudet.

Om du misstänker att en kollega utsätts för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du i första hand vända dig till närmaste chef eller till någon annan i ledningen som du känner förtroende för. Du kan också ta hjälp av skyddsombudet.

Om det är din chef som utsätter dig eller någon annan för kränkande särbehandling eller trakasserier ska du i första hand vända dig till chefens chef eller någon annan i ledningen som du känner förtroende för. Du kan också ta hjälp av skyddsombudet.

Den som mottar information om händelsen måste omedelbart utreda vad som har hänt och om utredningen visar att kränkande särbehandling eller trakasserier förekommit ska åtgärder vidtas så det upphör och i tillämpliga fall handlingsplan upprättas. Ärenden om kränkningar och sexuella trakasserier behandlas alltid konfidentiellt. Via din närmsta chef eller annan person i ledningen kan du snabbt få stöd och hjälp från företagshälsovården (eller annan vårdgivare) om du behöver.

Sanktioner kan bli aktuella om kränkande särbehandling eller sexuella trakasserier har ägt rum:

- tillsägelser
- skriftlig erinran
- omplacering
- uppsägning på grund av personliga skäl
- avsked

## Olyckor och tillbud

Ingen affär är viktigare än personalens säkerhet. Veako vill ha trygga och riskmedvetna arbetsplatser där alla känner att arbetsmiljön har högsta prioritet. Vår övertygelse är att vi kan minimera olyckor och tillbud genom ett seriöst riskarbete och noggrant planerade arbetsmoment.

## Företagshälsovård

Veako vill arbeta proaktivt med personalhälsa. Därför kommer varje anställd kallas på hälsoundersökning på regelbunden basis. Syftet är att tidigt kunna upptäcka och sätta in åtgärder om en anställd drabbas av fysisk eller psykisk ohälsa.

## Rehabilitering

Om medarbetare blivit sjuka och behöver rehabilitering för att kunna återkomma i arbete så har Veako ansvar enligt lag att stödja med rehabilitering. Specifik rutin för detta arbete finns inom Veako's personal handdbok relaterat till vårt arbetsmiljöarbete.

## Personlig utveckling

Medarbetaren personliga utvecklingsplan diskuteras på ett årligt medarbetarsamtal. Här sätter vi och följer upp personliga målsättningar

På medarbetarsamtalet tas en utbildningsplan fram. Både för kravutbildningar och fortbildning för individens personliga utveckling.



Göteborg 2022-01-04  
Marcus Johansson, VD