

Jämställdhets- och Mångfaldspolicy

1. Vygon, både i Sverige och som en internationell koncern, vidkänner att människor med olika bakgrunder, färdigheter och erfarenheter bidrar med nya kunskaper och erfarenheter som utvecklar verksamheten.
2. Vygon (Sweden) AB strävar efter att tillhandahålla en välkommande och utvecklande arbetsmiljö för olika individer. Vi ser mångfald som en möjlighet att berika verksamheten. Därför ska vi alltid sträva efter att hantera, främja och vårda sådan mångfald, genom kontinuerlig personalutveckling.
3. Syftet med denna policy är att förmedla det engagemang som verkställande direktör, styrelse och ledningsgrupp känner för främjandet av jämställdhet inom Vygon (Sweden) AB.
4. I vår strävan att hantera mångfald på ett positivt och korrekt sätt är vi starkt emot alla fördomar såsom:
 - Ålder
 - Religion, övertygelse eller tro
 - Etniskt ursprung
 - Sexuell läggning
 - Kön och könsbyte
 - Gamla brottmålsdomar
 - Inlärningsvårigheter
 - Akademisk- eller yrkesutbildning
 - Civilstånd
 - Fysiska och mentala förmågor
 - Utseende
 - Medlemskap i en fackförening
 - Politisk tillhörighet
 - Dialekt
 - Hälsotillstånd inkl. ev. psykisk sjukdom
5. Vygon (Sweden) AB vidkänner att mångfald bland företagets personalstyrka bidrar till större kreativitet, bättre beslutsfattande och ökat välmående hos personalen
6. Denna policy gäller alla som arbetar hos Vygon (Sweden) AB.
7. Vygon (Sweden) AB:s personal ska verka för att implementera denna praxis och säkerställa att den följs. Underlåtenhet att följa och respektera dessa riktlinjer kan komma att leda till åtgärder i enlighet med företagets disciplinära regler.
8. Vi är fast beslutna att vi ska:
 - Främja jämställdhet för alla människor
 - Främja en god och harmonisk arbetsmiljö, där alla människor behandlas med respekt
 - Förhindra förekomsten av olaga direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasseri och mobbning
 - Uppfylla alla våra lagstadgade skyldigheter i enlighet med jämställdhetslagstiftning och tillhörande uppförandekoder
9. För att implementera denna policy kommer Vygon (Sweden) AB att:
 - Informera anställda, de som söker anställning hos Vygon och andra berörda personer (t ex kontraktsarbetare eller inhyrd personal) om denna policy
 - Tillhandahålla nödvändig jämställdhetsutbildning och rådgivning inklusive arbetsintroduktions- och ledarskapsutbildningar

10. Efterlevnaden av vår jämställdhetspolicy ska granskas minst en gång per år. Vid eventuella diskrepanser används Diskrimineringsombudsmannens underlag fram för att vidta åtgärder <http://www.do.se/stodmaterial/arbetslivet/aktiva-atgarder-i-fyra-steg/>
11. Anställda som anser att de har utsatts för någon form av diskriminering, trakasseri eller mobbning, har rätt att ta upp ärendet genom att vända sig till närmaste eller högsta chef; alternativt anmäla till DO <http://www.do.se/att-anmala/goren-anmalan/>
En kopia av förfarandet ska finnas tillgänglig vid behov. Alla diskrimineringsklagomål ska tas på största allvar och hanteras snabbt och konfidentiellt. Förutom våra interna rutiner har anställda även rätt att ta upp sina diskrimineringsklagomål via Arbetsdomstolen, enligt existerande svenska antidiskrimineringslagstiftningar såsom till exempel:
- Diskrimineringslagen (2008:567) med ändringar SFS 2017:1128
 - Lagen om anställningsskydd (LAS 1982:80) med ändringar SFS 2017:363

12. Ansvarsfriskrivning:

Innehållet i Vygons (Sweden) AB:s policy-dokument är avsedda att vara informativa, men är bara av allmän karaktär. Därför rekommenderas du att söka oberoende professionell rådgivning innan du använder några dokument i specifika frågor. Vygon (Sweden) AB kan inte ta ansvar för någon förlust eller skada, som uppstår på grund av dessa dokument innehåll, inklusive eventuella fel eller försummelser.

Mikael Hedström, VD

Vygon (Sweden) AB