

# AB Sagax

## Antidiskrimineringspolicy

*Antagen av styrelsen för AB Sagax den 8 maj 2024*

I Sagax verksamhet gäller likabehandlingsprincipen. Detta innebär bland annat att ingen diskriminering eller annan särbehandling får förekomma i förhållande till den som hos Sagax

1. är arbetstagare,
2. gör en förfrågan om eller söker arbete,
3. söker eller fullgör praktik, eller
4. står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Inom Sagax råder nolltolerans beträffande alla former av diskriminering. Sagax skall aldrig utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren;

1. anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med diskrimineringslagen,
2. medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen, eller
3. avvisat eller fogat sig i någon form av trakasserier.

Sagax skall fortlöpande vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och särbehandling och verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Sagax arbete med aktiva åtgärder innebär ett förebyggande och främjande arbete genom att

1. undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten,
2. analysera orsaker till upptäckta risker och hinder,
3. vidta de förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, och
4. följa upp och utvärdera arbetet enligt 1-3 ovan.

Sagax arbete med aktiva åtgärder skall omfatta

1. arbetsförhållanden,
2. bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor,
3. rekrytering och befordran,
4. utbildning och övrig kompetensutveckling, och
5. möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap.

I fråga om arbetsmiljö skall Sagax långsiktigt verka för att arbetsmiljön fortsatt lämpar sig både för kvinnor och män. Kortsiktigt skall bolaget verka för att organisationen fortsatt anpassas till den arbetsbelastning som råder.

Beträffande förvärvsarbete och föräldraskap är Sagax långsiktiga målsättning att underlätta för både manliga och kvinnliga arbetstagare att förena förvärvsarbete och

föräldraskap. Kortsiktigt är bolagets mål att alla berörda skall vara medvetna om vilka rättigheter som gäller vid föräldraledighet och vård av barn.

Skulle någon form av diskriminering eller särbehandling uppstå inom Sagax är bolagets policy att det är bolagets skyldighet att agera. Bolaget skall i sådana fall utreda omständigheterna kring den uppgivna diskrimineringen eller särbehandlingen samt i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatt diskriminering eller särbehandling.

Det skall inte förekomma kränkande bilder, förnedrande attityder eller nedvärderandespråkbruk som kan medföra att anställda blir utsatta för diskriminering. Anställda som upplever sig som utsatta för diskriminering rekommenderas att klart och tydligt säga till den som diskriminerar att hans/hennes handlande upplevs som ovälkommet och kränkande. Om diskrimineringen inte upphör eller om den diskriminerade inte själv vill eller vågar ta upp saken med den som diskriminerar, kan den anställde vända sig till närmaste arbetsledare eller annan person på ledningsnivå vilken han/hon har förtroende för, alternativt nyttja bolagets visseblåsarfunktion.

Sagax långsiktiga målsättning är att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för diskriminering eller särbehandling. Kortsiktigt är bolagets mål att medvetandegöra bolagets policy för samtliga medarbetare.

Arbetet med aktiva åtgärder skall ske i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

Sagax skall göra årliga lönekartläggningar i de länder där detta är ett lagkrav. Lönekartläggningen skall dokumenteras. Alla delar av arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras i enlighet med gällande föreskrifter i 3 kap 13 § diskrimineringslagen.

Denna policy omfattar alla medarbetare och alla delar av Sagax verksamhet. Verksamheten utanför Sverige omfattas i alla delar där det är möjligt med hänsyn till nationella förutsättningar.

Styrelsen fastställer policyn och gör en återkommande årlig bedömning av policyns aktualitet samt beslutar om eventuella revideringar.

VD säkerställer att denna policy kommuniceras och att organisationen har tillräcklig information om innehållet och dess innebörd.