

AB Sagax

Antidiskrimineringspolicy

Antagen av styrelsen för AB Sagax den 8 maj 2026

Inledning

I Sagax verksamhet gäller likabehandlingsprincipen. Detta innebär att ingen diskriminering 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.

Med diskriminering avses direkt och indirekt diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, bristande tillgänglighet samt instruktioner att diskriminera enligt diskrimineringslagen.

Inom Sagax råder nolltolerans mot alla former av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Det skall inte förekomma kränkande bilder, förnedrande attityder eller nedvärderande språkbruk.

Sagax accepterar inte repressalier mot någon som:

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

Åtgärder för att motverka diskriminering

Sagax ska fortlöpande vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering 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 samt andra hinder för 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.

Arbetet ska 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.

Sagax ska verka för en inkluderande arbetsmiljö.

Rekrytering, lönesättning och befordran ska ske på sakliga och objektiva grunder.

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

Sagax skall genomföra årliga lönekartläggningar i de länder där detta är ett lagkrav. Lönekartläggningen skall dokumenteras. Arbetet med aktiva åtgärder ska dokumenteras i enlighet med diskrimineringslagen.

Tillvägagångssätt vid upplevd förekomst av diskriminering

Om diskriminering, trakasserier eller annan kränkande behandling uppstår är det Sagax skyldighet att agera.

När arbetsgivaren får kännedom om sådana förhållanden ska omständigheterna utredas skyndsamt och nödvändiga åtgärder vidtas för att förhindra fortsatt förekomst.

Medarbetare som upplever sig utsatta uppmuntras att, om möjligt, tydligt markera att beteendet är ovälkommet. Detta är dock inte en förutsättning för att arbetsgivaren ska agera.

Medarbetare kan rapportera händelser till närmaste chef, annan person i ledningen som de har förtroende för, eller via bolagets visselblåsarfunktion.

Omfattning och ansvar för policyn

Denna policy omfattar alla medarbetare och alla delar av Sagax verksamhet.

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.
