



Inkludering och Mångfald

Med mångfald menar vi på Wenell de olikheter som gör oss alla unika. Detta innefattar ålder, kön, etnisk tillhörighet, fysiska förutsättningar, religion, trosuppfattning, sexuell läggning samt sätt att tänka och agera. Inom Wenell arbetar vi aktivt med att skapa ett inkluderande arbetsklimat där alla kan bidra med sin fulla potential. Skulle det ändå av någon anledning uppstå problem finns det en handlingsplan för trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling. Vi skall genom information öka medvetenheten för jämställdhetsfrågor och eftersträva en öppen attityd och likabehandling inom hela företaget.

På Wenell är vi fast beslutna att:

- Aktivt verka för att såväl fysisk som social och organisatorisk arbetsmiljö lämpar sig för alla medarbetare. Med det menar vi att ta hänsyn till att alla medarbetare, oavsett ålder, kön, könsuttryck, fysiska förutsättningar, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ska beredas lika möjligheter/förutsättningar avseende exempelvis arbetstider, bekvämlighetsinrättningar och språkbruk.
- Underlätta för alla medarbetare att förena arbete och föräldraskap. Med det menar vi att underlätta för föräldrar genom att möjliggöra nyttjande av flexibla arbetstider och att förlägga personalmöten så att det fungerar även för de som är föräldralediga.
- Med utgångspunkt i vår nolltolerans förebygga och förhindra kränkande särbehandling och alla former av trakasserier. Med det menar vi att motverka handlingar som kan uppfattas som kränkande av medarbetarens integritet. Vi arbetar även aktivt med att underlätta för den som drabbas att under trygga former berätta/anmäla det inträffade.
- Utredda alla fall av diskriminering och trakasserier på arbetsplatsen, vidta lämpliga åtgärder samt återkoppla till den som drabbats.
- Ge alla medarbetare möjligheter till utveckling och utbildning inom ramen för sin anställning. Med det menar vi att alla medarbetare i samråd med arbetsgivaren ska beredas möjlighet till utveckling baserat på sina förutsättningar, sin vilja och förmåga.
- Skapa en jämnare könsfördelning inom våra verksamheter. Med det menar vi att åstadkomma en jämnare fördelning av kvinnor och män i alla skilda typer av arbeten och positioner genom att alltid verka för att lediga tjänster i så stor utsträckning som möjligt söks av både kvinnor och män. Tillsättande av tjänster sker i första hand utifrån kompetens och med en medvetenhet om individers olika förutsättningar.



- Ge alla medarbetare lika lön och villkor för lika prestation i de fall arbetet som utförs är lika eller likvärdigt och har jämförbar svårighetsgrad. Med det menar vi att säkerställa att ingen medarbetare lönediskrimineras. Varje chef ansvarar för att denna policy efterlevs genom att sprida information, genomföra förändringar och göra regelbundna uppföljningar. Denna jämställdhetspolicy är styrande för samtliga Wenell-bolag och skall vara tillgänglig för alla anställda i dessa bolag.

Stockholm den 6 augusti 2024

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tommy Olin".

.....
Tommy Olin, VD