



Jämställdhets- och mångfaldspolicy

| | |
|----------------------------|------------------------|
| <i>Antagen av</i> | VD i respektive bolag |
| <i>Datum</i> | December 2023 |
| <i>Ersätter (om någon)</i> | December 2022 |
| <i>Dokumentägare</i> | HR |
| <i>Riskklassificering</i> | Konfidentiell |
| <i>Gäller för:</i> | BPAB, BMS, BFS och BIR |

1. Inledning

Följande jämställdhets- och mångfaldspolicy har upprättats för bolagen inom Brummer & Partners (se vilka bolag som omfattas på första sidan).

Jämställdhet och mångfald bygger på grundsynen att varje människa är unik och att alla – oavsett ålder, kön, sexuell läggning, etniskt/kulturellt ursprung, religion eller fysiska och psykiska funktionsvariationer – har lika värde och att var och en ska ha möjligheter att utvecklas efter sina egna förutsättningar.

Inom Brummer & Partners har alla medarbetare ett ansvar att följa denna policy och att utifrån denna grundsyn aktivt verka för lika behandling av kollegor, utveckling av bolaget och sin egen utveckling inom företaget.

Brummer & Partners har beslutat om följande jämställdhets- och mångfaldspolicy:

2. Likvärdiga arbetsförhållanden

Inom Brummer & Partners ska alla medarbetare, utifrån ovanstående grundsyn, ha helt likvärdiga arbetsförhållanden.

Detta uppnås bland annat genom:

- att den fysiska arbetsmiljön anpassas så långt det är ekonomiskt och praktiskt möjligt, till medarbetarnas behov, oavsett kön, funktionsvariation eller etnisk tillhörighet
- att även den psykosociala arbetsmiljön kartläggs och åtgärder vidtas för att förbättra eventuella problemområden som kan ha samband med medarbetares kön eller etniska tillhörighet
- att individens behov, önskemål och förutsättningar klarläggs genom årliga medarbetarsamtal

3. Förvärvsarbete och föräldraskap

Inom Brummer & Partners ska det finnas goda och likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Inom företaget ska vi ha en positiv attityd till föräldraledighet.

Detta uppnås bland annat genom:

- att den föräldraledige, om denne så önskar, fortlöpande får viktig arbetsplatsinformation i hemmet, via mail eller telefon
- att det under föräldraledighet finns möjlighet att delta i interna utbildningar, möten, seminarier och sociala aktiviteter
- att den som väljer deltidsarbete efter föräldraledighet ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling som heltidsarbetande kollegor

4. Trakasserier

Inom Brummer & Partners får inga som helst trakasserier av något slag förekomma mot varken anställda, inhyrda, inlånade eller praktikanter. Trakasserier är en form av diskriminering om de har samband med kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Tyngdpunkten i bedömning av trakasserier läggs på hur den som blivit utsatt för ett visst beteende uppfattar detta och inte på vilket motiv den som trakasserar faktiskt har för sitt beteende.

Se vidare i företagets ”Policy och handlingsplan mot kränkande särbehandling och trakasserier”.

5. Rekrytering

Inom Brummer & Partners ska rekrytering vara könsneutral. Målet är en jämn könsfördelning inom alla kategorier av medarbetare, dock utan att ge avkall på de kompetenskrav som finns. Detta gäller även ledning och styrelse. All rekrytering ska också ske utan etnisk diskriminering eller diskriminering på grund av funktionsvariation.

Detta uppnås genom:

- att alla beskrivningar av lediga tjänster är könsneutrala och utan etnisk värdering
- att urvalsarbetet sker så att enbart faktiska meriter är avgörande, utan beaktande av kön eller etnisk tillhörighet på sökanden – utom i de fall där man avser att utjämna en skillnad i en arbetsgrupp med avseende på kön eller etnisk tillhörighet
- att ge företräde åt män i kvinnodominerade arbetsgrupper och kvinnor i mansdominerade – förutsatt att de sökande har likvärdig kompetens och detsamma gäller vid tillsättande av arbetsledande befattningar

6. Kompetensutveckling

Inom Brummer & Partners ska alla medarbetare ha lika möjligheter till utveckling.

Detta uppnås genom:

- att samtliga medarbetare genomgår medarbetarsamtal minst en gång per år och även uppföljningssamtal minst 2 gånger per år
- att medarbetarsamtalen utgår från en gemensam mall

7. Löner och andra förmåner

Brummer & Partners ska tillämpa lika lön och övriga villkor för likvärdig kompetens och likvärdigt arbete.

Detta uppnås genom:

- att lönenivåerna inom företaget kartläggs varje år
- att den framtagna lönestatistiken analyseras för att undersöka om det finns skillnader som är enbart könsrelaterade
- att sådana löneskillnader i så fall justeras snarast möjligt, dock senast inom tre år
- att översyn sker avseende övriga förmåner och villkor inom B Brummer & Partners och att eventuella skillnader – särskilt sådana som kan vara relaterade till kön eller etnisk tillhörighet – utjämnas.