

Gäller för: NU-sjukvården

Innehållsansvar: Ann Kronberg Linsten, (annkr37), HR-strateg

Granskad av: Flera granskare finns - se eftersättsblad

Godkänd av: Hanna Lindahl, (hanli18), HR-chef

Giltig från: 2026-08-25

Giltig till: 2028-08-25

Aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering i NU-sjukvården

Innehållsförteckning

Aktiva åtgärder NU-sjukvården.....	3
Västra Götalandsregionens (VGR) likabehandlingsarbete	3
Syftet med aktiva åtgärder mot diskriminering	3
De sju diskrimineringsgrunder	3
Former av diskriminering.....	3
Områden som ska undersökas	4
Steg för steg – aktiva åtgärder	4
Arbetet med aktiva åtgärder på NU-sjukvården	5
Arbetsförhållanden	5
Mål	11
Åtgärd.....	11
Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor.....	11
Mål	12
Åtgärder	12
Rekrytering och befordran	13
Utbildning och övrig kompetensutveckling	14
Möjligheter att förena arbete och föräldraskap	16

Aktiva åtgärder NU-sjukvården

Västra Götalandsregionens (VGR) likabehandlingsarbete

I VGR:s likabehandlingsarbete har vi slagit fast att alla förvaltningar ”ska ha en jämlik och inkluderande arbetsmiljö. Våra arbetsplatser ska vara fria från diskriminering och trakasserier. Vi möter varandra respektfullt och med ömsesidig öppenhet.” VGR:s guider för hälso- och arbetsmiljöarbete och likabehandlingsarbete är nära sammankopplade och ska tillsammans bidra till att skapa arbetsglädje och ett hållbart arbetsliv med en hälsofrämjande arbetsmiljö. I våra verksamheter ser vi till att alla har lika värde och vi ser varandras olikheter som en tillgång i verksamheten.

Syftet med aktiva åtgärder mot diskriminering

Arbetet med aktiva åtgärder är en ständigt pågående process som ska motverka och förebygga diskriminering på en strukturell nivå.

De sju diskrimineringsgrunder

- Kön
- Könsoverskridande identitet eller uttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Former av diskriminering

- Direkt diskriminering
- Indirekt diskriminering
- Bristande tillgänglighet
- Trakasserier
- Sexuella trakasserier

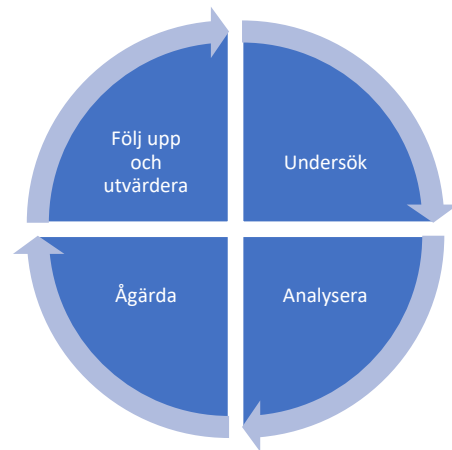
- Instruktioner att diskriminera

Områden som ska undersökas

- Arbetsförhållanden
- Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling
- Möjligheter att förena förvärvsarbete med föräldraskap

Steg för steg – aktiva åtgärder

1. Undersöka om det finns risker för diskriminering och repressalier
2. Analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder
3. Vidta förebyggande åtgärder och främjande insatser
4. Följa upp och utvärdera



1. Undersök risker

Undersökningen ska göras på en strukturell nivå för att identifiera vart det finns risker eller hinder mot lika rättigheter och möjligheter avseende diskrimineringsgrunderna.

Exempelvis genom att undersöka och samla information om:

- Rutiner och riktlinjer
- Attityder och normer
- Arbetsplatsträffar och andra verksamhetsmöten
- Utvecklingssamtal
- Medarbetarenkäten

- Skyddsronder

2. Analysera risker

Identifierade risker och hinder ska analyseras genom att reflektera över orsaken till varför risken eller hindret finns.

3. Genomför åtgärder för att minska risker

- **Vad** ska förbättras?
- **Hur** ska detta ske?
- **Vem** är ansvarig för att åtgärden genomförs?
- **När** ska åtgärden vara genomförd?
- **Uppföljning** – Hur följer vi upp resultatet?

4. Följ upp genomförda åtgärder

Åtgärderna ska följas upp för att se om de gett önskar resultat.

Arbetet med aktiva åtgärder på NU-sjukvården

I detta arbete har vi undersökt och analyserat diskrimineringsrisker och hinder på förvaltningsnivå. Det innebär att de åtgärder som presenteras mot diskriminering längst ner i detta dokument är förvaltningsövergripande. För att lyckas i arbetet mot diskriminering behöver varje enhetschef, tillsammans med lokal facklig representant och medarbetare, genomföra steg 1–4 ovan för att hitta enhetsspecifika risker och åtgärder. Alla åtgärder ska dokumenteras i den handlingsplan om arbetsmiljö som finns i systemet Plan och Styr, SAM modulen.

Arbetsförhållanden

Fysiska, organisatoriska och sociala arbetsförhållanden

De fysiska, organisatoriska och sociala förhållanden som råder på arbetsplatsen påverkar anställdas hälsa olika beroende på deras individuella förutsättningar. NU-sjukvården ska aktivt arbeta för att anpassa arbetet utifrån människors olika förutsättningar så långt

som det är möjligt. Ingen medarbetare ska ofrivilligt behöva gå ner i sysselsättningsgrad för att de inte orkar att vara på arbetet utan att arbetsgivaren först har utrett vilken hjälp som kan erbjudas.

De som inte tillhör normen på arbetsplatsen har större risk att bli utsatta för diskriminering. Därför ger kunskap om människors olika förutsättningar och rättigheter en tryggare och mer inkluderande arbetsplats där risk för diskriminering minskar. NU-sjukvården ska arbeta aktivt med att öka förståelsen om normers inverkan på arbetsmiljön och hur en högre medvetenhet om normer kan förbättra arbetsmiljön samt öka inkluderingen på arbetsplatsen.

Riktlinjer och rutiner mot kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier

VGR har en rutin mot kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. Rutinen beskriver bland annat hur organisationen ska förebygga och hantera trakasserier utifrån diskrimineringslagen, hur det anmäls om trakasserier uppstår och vem som ansvarar för de olika delarna i hanteringen.

I tillägg till detta finns det en framtagna rutin om vad en medarbetare ska göra ifall den blir utsatt för diskriminerande kränkningar av en patient eller dennes närstående. Vård ska alltid ske i samråd med patienten, men det är alltid vårdbehovet som styr vem som vårdar patienten. Om en patient utsätter en medarbetare för trakasserier och inte vill bli vårdad av denne medarbetare ska patienten få information om att man på så vis tackar nej till erbjuden vård. Det är viktigt att den utsatta medarbetaren får det stöd denne behöver under och efter händelsen.

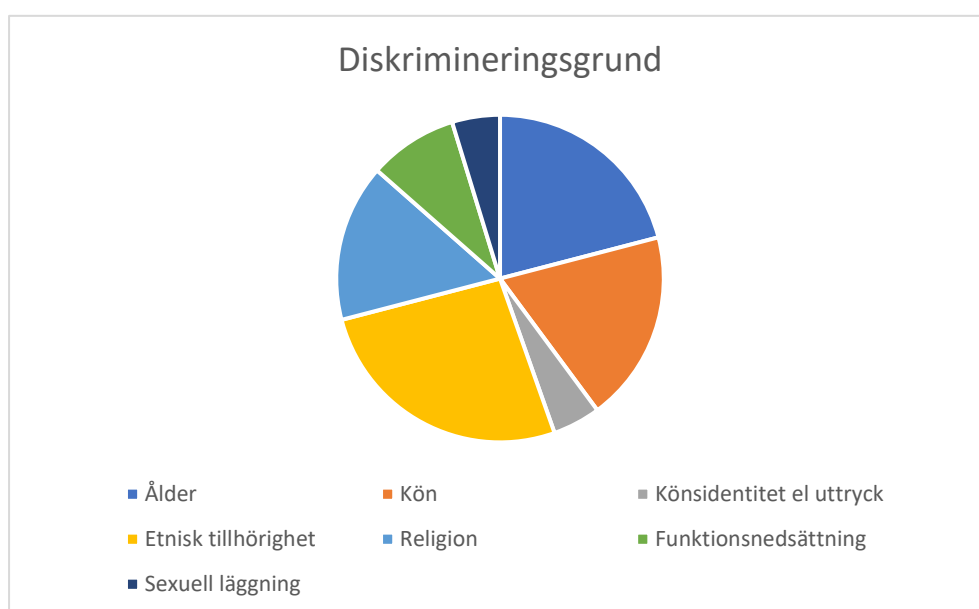
Nuläge

NU-sjukvårdens lokaler är till viss del tillgänglighetsanpassade utifrån den verksamhet som bedrivs. Det finns många hjälpmedel att tillgå vid behov, såsom hjälpanordningar för tunga lyft, anpassningar av kontorstillbehör, hjälpmedel för hör- och synsvårigheter etcetera. Hälsan och arbetslivet är förvaltningens experter att rådfråga vid behov vad gäller arbetsanpassningar.

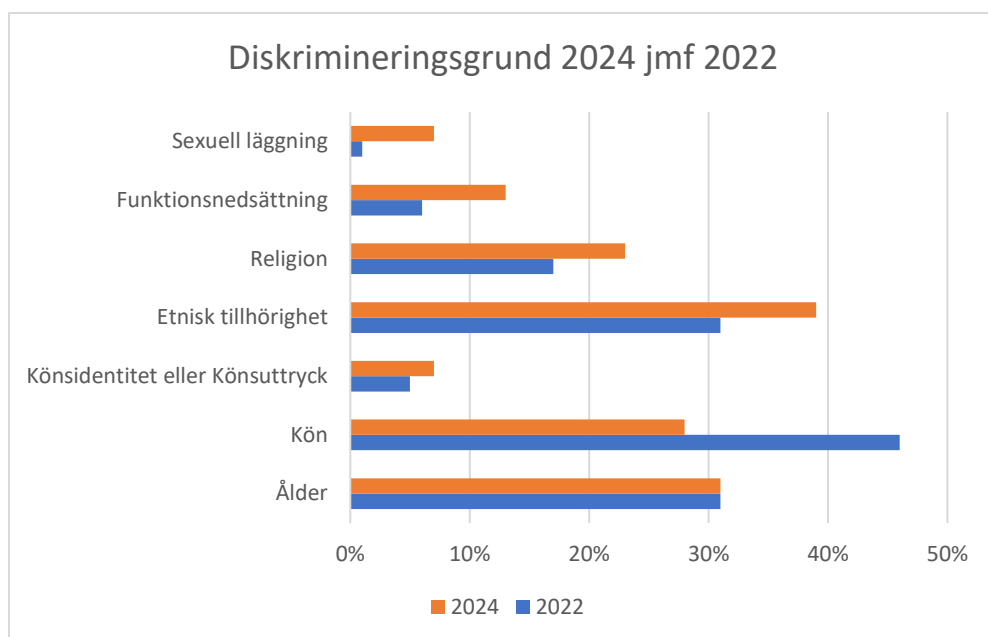
I det digitala formuläret som ska fyllas i under det årliga medarbetarsamtalet mellan chef och medarbetare ska frågor om medarbetarens fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljö diskuteras och åtgärder vidtas vid behov. Vid arbetsrelaterad psykisk ohälsa finns det dessutom samtalsstöd att tillgå via Hälsan och arbetslivet.

Enligt medarbetarundersökningen 2024 har 3 % upplevt sig blivit utsatta för diskriminering i arbetet under de senaste 12 månaderna utifrån följande diskrimineringsgrundsfördelning:

Den vanligaste orsaken till diskriminering är på grund av etnisk tillhörighet följt av ålder, kön och religion.

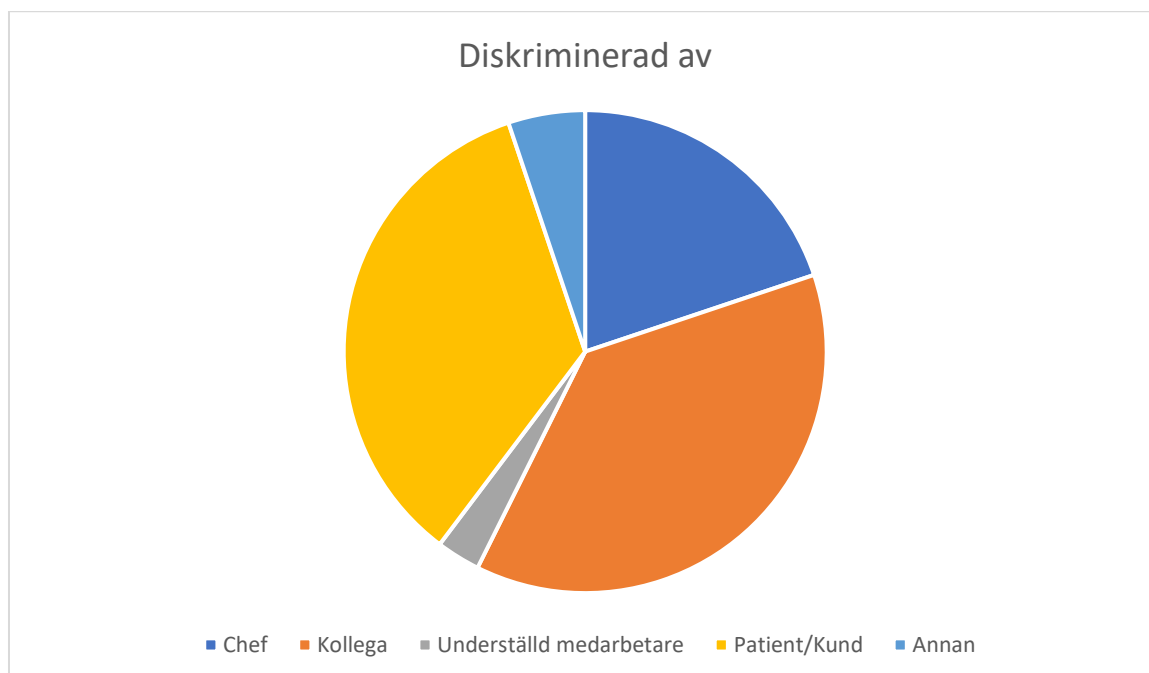


Om vi jämför med hur det såg ut utifrån enkätsvaren 2022 får vi fram följande fördelning:



År 2022 var kön den vanligaste grunden till att man blev utsatt för diskriminering. Det är den enda diskrimineringen som har minskat i 2024 års undersökning. Ålder är oförändrat medan sexuell läggning, funktionsnedsättning, religion, etisk tillhörighet och könsidentitet/könsuttryck har alla ökat i andel.

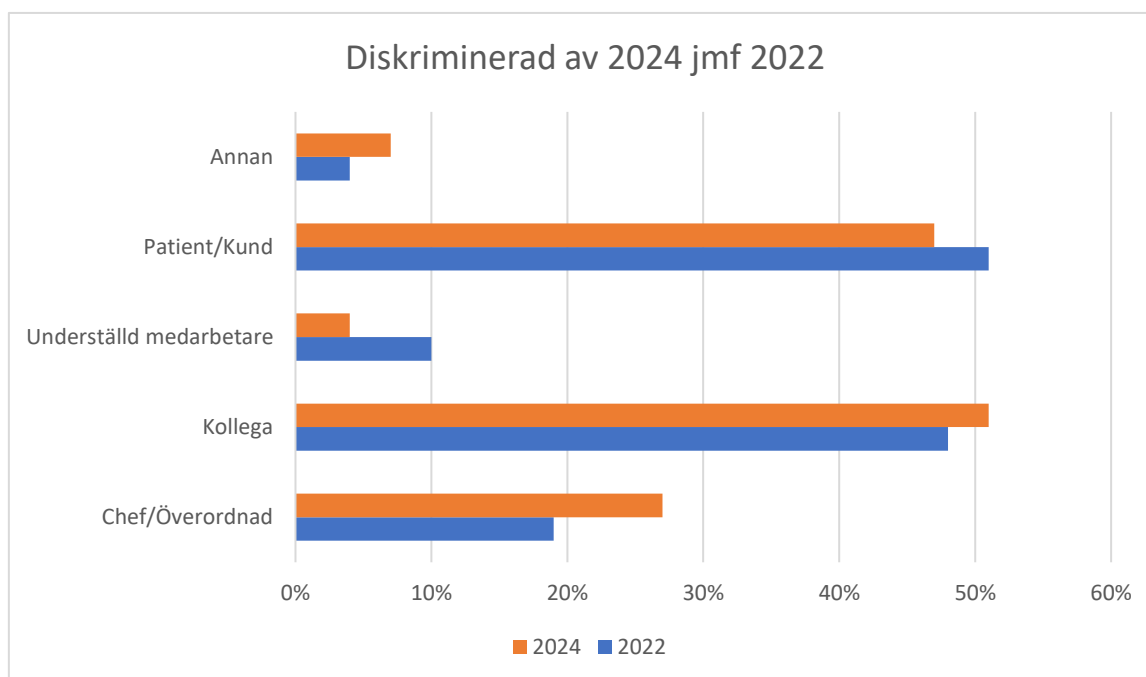
Medarbetarna fick även svara i enkäten om vem som har diskriminerat dem och svaren gav följande fördelning:



Det är främst kollegor och patienter/kunder som man anger sig bli diskriminerad av.

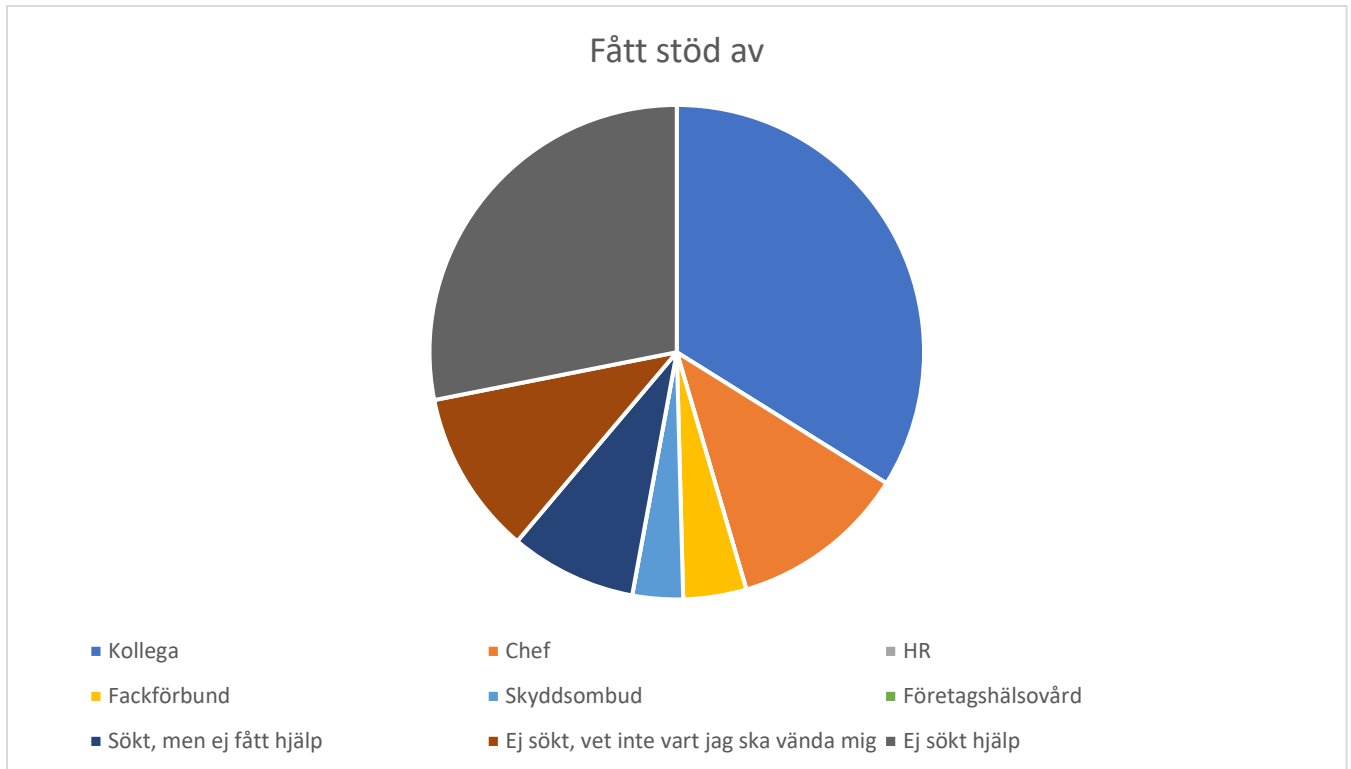
Drygt var fjärde respondent som upplevt diskriminering anger chefen som den man blir utsatt av, vilket är allvarligt med tanke på medarbetarens beroendeställning till sin chef.

Jämför vi med resultatet från medarbetarundersökningen från 2022 ser vi att diskriminering från chef har ökat mest. Även diskriminering från kollegor och annan har en liten ökning. Andelen patienter och underställda medarbetare har minskat något.



NU-sjukvården har under 2023-2025 haft utbildningar om diskriminering via Antidiskrimineringsbyrån Väst för chefer, HR och skyddsombud.

Medarbetarna som angav att de blivit utsatta för diskriminering inom de senaste 12 månaderna fick också svara på om de har sökt stöd och av vem:



Det vanligaste är att man fått stöd av en kollega när man blivit utsatt för diskriminering, eller att man inte har sökt hjälp alls. Om vi jämför siffrorna med 2022 är andelen snarlik, bortsett från att några färre sökt stöd hos chef och några fler hos fackförbund eller skyddsombud.

År 2024 är det 57 % av de diskriminerade som inte har fått något stöd. 10 % av dessa har försökt söka hjälp, men inte fått någon. 13 % vet inte vart de ska vända sig för att få hjälp.

Ingen av medarbetarna har uppgett, varken 2022 eller 2024, att de fått stöd från Hälsan och arbetslivet. Det finns möjlighet för en medarbetare att boka in *ett* samtal hos Hälsan och arbetslivet, vid arbetsrelaterad ohälsa, utan att det kommer till chefens kännedom.

I det årliga medarbetarsamtalet ska chefen ställa frågan till medarbetaren om denne har blivit utsatt för diskriminering. Om det är chefen medarbetaren känner sig utsatt av är det inte bara allvarligt utifrån medarbetarens beroendeställning till chefen, det kräver också andra åtgärder från arbetsgivaren än medarbetarsamtalet för att få kännedom om när diskriminering

sker. Speciellt med tanke på att vi ser en ökning av upplevd diskriminering från chef.

Enligt medarbetarundersökningen 2024 vet 58 % inom NU-sjukvården hur de anmäler om de blir utsatta för diskriminering. Det är en ökning från 2022 med 10 % vilket är positivt.

Mål

- Inom NU-sjukvården råder det nolltolerans mot kränkande särbehandling, trakasserier eller sexuella trakasserier vilket innebär att dessa inte ska existera på arbetsplatsen.
- Alla NU-sjukvårdens medarbetare ska ha kännedom om medarbetarpolicyn och följa riktlinjerna i den.
- Alla medarbetare inom förvaltningen ska veta hur de ska gå till väga om de upplever diskriminering på arbetsplatsen såväl mellan personal men även kopplat till patient/anhörig.

Åtgärd

- Tydliggöra medarbetarpolicyn samt informerar medarbetare om rutinen mot Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier. I materialet ska det framgå vart medarbetare kan vända sig ifall de upplever sig diskriminerade av såväl kollega som chef. Inkludera även information från rutinen om vad man ska göra ifall man blir utsatt av en patient eller närstående i detta material.
- Fortsätt arbetet med att utbilda chefer i diskriminering under 2026

Bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor

Löner inom NU-sjukvården

På NU-sjukvården ska medarbetarnas löner vara individuella och differentierade samt följa de löneavtal som överenskommits med

fackliga parter. NU-sjukvården ska även förhålla sig till de lönepolitiska riktlinjerna som är beslutade av regionstyrelsen.

Den individuella lönen grundas på både formella och individuella kriterier. De formella lönekriterierna bundna till den befattning som medarbetaren har. De värderas utifrån ansvar, befogenhet och svårhetsgrad. För att arbetsgivaren ska kunna jämföra olika befattningar så har arbetsgivaren gjort en värdering av varje befattning. Det innebär att löner i alla befattningar inom samma kategori ska vara jämförbara med varandra. På så vis kan arbetsgivaren till exempel jämföra mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper i samma kategori med varandra för att säkerställa att inga oskäligen löneskillnader finns.

Lönekartläggning

NU-sjukvården gör en lönekartläggning varje år enligt bestämmelserna i diskrimineringslagen samt de lönepolitiska riktlinjerna.

NU-sjukvården har enligt lönekartläggningens analys inga oskäligen löneskillnader mellan liknande befattningar. Vid jämförelse av likvärdiga befattningar finns det enstaka löneskillnader mellan mans- och kvinnodominerade yrkesgrupper som inte når upp till organisationens målbild. Skillnaderna beror bland annat på att i de yrkesgrupper som har flest manliga anställda har fått ett utökat uppdrag eller att marknaden yrkesgruppen arbetar inom i övrigt domineras av privata aktörer som driver upp löneläget.

Mål

Det ska inte förekomma några oskäligen löneskillnader inom eller mellan olika befattningar inom Sjukhusförvaltningen.

Åtgärder

- Genomföra lönekartläggning.
- Belysa enhetsspecifika lönekriterier inför löneöversyn och säkerställ att de är kända av alla på arbetsplatsen genom att

chef arbetar fram dessa tillsammans med sina medarbetare, tex på APT.

Rekrytering och befordran

VGR:s rekryteringar ska ske utifrån den kompetens som krävs för tjänsten och ska genomföras om den gynnar jämställdheten och mångfalden på arbetsplatsen. Alla annonser och kravprofiler ska granskas ur ett jämställd- och mångfaldsperspektiv. Många av NU-sjukvården befattningar kräver en formell utbildning enligt lag. Om en kandidat uppfyller de formella kraven så är det upp till chefen att bedöma den personliga lämpligheten.

Det finns en framarbetad guide som varje rekryterande chef ska gå igenom inför en rekrytering. I rekryteringsguiden står det vad chefen ska tänka på utifrån utformandet av kravprofil, att inte ta med krav som ej är nödvändiga för att klara uppdraget som kan uppfattas som diskriminerade (tex språkkunskaper eller körkort).

När en ny chef anställs måste denne gå igenom ett antal obligatoriska utbildningsmoduler, varav en av dessa handlar om rekrytering. I modulen går utbildarna igenom rekryteringsguiden där chefer blir upplysta om jämställd- och mångfaldsperspektivet vid rekryteringar. Det hålls även informationsträffar om rekrytering där chefer som önskar få en återblick kring förvaltningens rekryteringsprocess. Där blir de åter informerade om jämställd- och mångfaldsperspektivet samt om kriterier i en kravprofil.

VGR har ett upphandlat rekryteringssystem som används vid alla rekryteringar där kandidaterna fyller i information om exempelvis ålder, namn, kön och har möjlighet att ladda upp en bild på sig själva. Chefer kan på så vis välja kalla en kandidat till intervju som gynnar mångfalden på arbetsplatsen, så länge kravprofilen är uppfylld. Med det finns här även en risk för diskriminering ifall chefen väljer bort, medvetet eller omedvetet, den som inte tillhör normen. Det bör poängteras att positiv särbehandling är enbart

tillåtet med hänsyn till ”kön” enligt diskrimineringslagen såsom lagen är skriven idag.

Av cheferna på NU-sjukvården är 74 % kvinnor bland första linjens chefer. Bland andra och tredje linjens chefer är könsfördelningen jämnare, där är 60 % kvinnor.

Mål

- NU-sjukvårdens personalsammansättning ska präglas av mångfald på både befattnings- och ledningsnivå.

Åtgärder

- Se över och utred möjligheten att anonymisera ansökningar genom att ta bort information om ålder, kön, namn samt bild på personen för att förebygga risk för diskriminering av dessa grunder.
- Undersök möjlighet till fortbildning för chefer inom medveten bias i rekryteringar.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

NU-sjukvården har ett antal utbildningsbefattningar, som innebär att du som medarbetare får studera med bibehållen lön. Ansökan till dessa sker på samma vis som vid en nyrekrytering för att alla medarbetare ska ha samma möjlighet till utbildningsbefattningen.

VGR och NU-sjukvården erbjuder många utbildningar inom flera olika kompetensområden som medarbetare, i dialog med chef, kan anmäla sig till. Vem som får gå en viss utbildning ska inte ske godtyckligt, utan det ska vara en del av den individuella utvecklingsplan som chef och medarbetare har kommit överens om i medarbetarsamtalet.

VGR har upprättat ett antal karriärutvecklingsmodeller för vissa yrkesgrupper inom sjukhusförvaltningarna.

Karriärutvecklingsmodellen är ett verktyg som synliggör för medarbetaren hur denne går från nybörjare till expert i sin

befattning. På så vis blir det tydligt för medarbetaren vilka formella utbildningar som är aktuella, samt vilka ansvarsområden och arbetsuppgifter som tillkommer med en högre kompetens. Chef ska tillsammans med medarbetaren lägga en utbildningsplan, både i innehåll och när i tid en viss utbildning kan bli aktuell. NU-sjukvården har sedan en tid tillbaka arbetat med att implementera karriärutvecklingsmodellerna i sina verksamheter, och detta arbete ska fortgå. Karriärutvecklingsmodellen är ett verktyg som hjälper chefen med att göra en objektiv och rättvis bedömning av sina medarbetares kompetenser och utvecklingsbehov. I de verksamheter som ännu inte har implementerat modellen finns det en ökad risk för en subjektiv och orättvis bedömning som kan upplevas diskriminerande.

Mål

- Alla ska ha samma möjlighet till utbildning.
- Utbildningsinsatser ska ske enligt verksamhetens- och individens utvecklingsplan.
- Alla verksamheter ska implementera karriärutvecklingsmodellen för de yrkeskategorier som är aktuella.

Åtgärder

- Alla enheter ska ha implementerat karriärutvecklingsmodeller, utefter material från VGR. Uppföljning sker årligen genom inrapportering till VGR.
- Alla enheter skall arbeta mot en godtycklig karriärsutveckling.
- *Alla medarbetare skall erbjudas medarbetarsamtal.*

Möjligheter att förena arbete och föräldraskap

Undersökning och Analys

Enkätresultat

Enligt medarbetarundersökningen 2024 så känner 32 % av medarbetarna att de inte har ork kvar att göra andra saker efter arbetspassets slut och 18 % kan inte lägga sina tankar på arbetet åt sidan på sin lediga tid. 24 % av medarbetarna säger att de inte har möjlighet att påverka sitt arbetsschema.

Deltidsarbete

VGR har länge arbetat för att heltid ska vara norm vid anställningar, men att även de som är anställda på heltid också ska arbeta heltid. Heltidsarbete är till viss del en jämställdhetsfråga eftersom det ofta är kvinnor som jobbar deltid vilket påverkar kvinnors inkomst. NU-sjukvården gör nästan uteslutande heltidsanställningar, om inte kandidaten själv har andra önskemål. Dock väljer många medarbetare att inte arbeta 100 % när de har barn, vilket kan vara antingen högst frivilligt eller för att man känner att livspusslet inte går ihop annars. Det är viktigt att NU-sjukvården är följsamma till Föräldraledighetslagens syfte angående begäran om flexibla arbetsformer (§§15a-15c) som syftar till att arbetsgivaren ska undersöka möjlighet till flexibilitet genom t.ex. distansarbete och flexibel arbetstid för föräldrar, vilket kan vara ett alternativ till att gå ner i arbetstid. Dock är det många av NU-sjukvårdens funktioner som inte kan göra sitt arbete på distans. Här kan andra möjligheter till anpassningar behöva undersökas, som arbetets innehåll. För de medarbetare som väljer att gå ner i tid är det viktigt att arbetsmängden motsvarar den nya tjänstgöringsgraden. Som chef behöver man se över att viktiga möten och obligatoriska utbildningar inte regelbundet ligger på tider och dagar som försvårar för föräldrar att delta pga. hämtning och lämning på förskola.

Arbetstider

Många av NU-sjukvårdens funktioner innebär arbete på dag, kväll och helg. Vissa medarbetare roterar även in på natten, eller arbetar ständig natt. Det finns utmaningar i att anpassa schema för enstaka individer som enbart vill arbeta vardag dagtid, eftersom det innebär att kollegor får arbeta mer helg och kväll. Större enheter bör ge bättre möjlighet att anpassa scheman för individ eftersom det påverkar kollegor negativt i en mindre grad. NU-sjukvårdens arbete med totalbemanning är en viktig åtgärd för att skapa större och mindre sårbara enheter.

Det pågår en utveckling och implementering av systemstöd för att underlätta schemaplaneringen utifrån verksamhetens behov av kompetens i kombination med individens önskemål som ger medarbetaren möjlighet att påverka sitt schema.

NU-sjukvården har flexavtal med alla fackförbund vilket kan underlätta föreningen av arbete och föräldraskap för anställda som arbetar i verksamheter där flextid är applicerbart.

Övertid

NU-sjukvårdens samlade övertid var lägre 2024 än 2021–2023. Hittills ser trenden ut att hålla i sig även 2025. Förvaltningen har även, tillsammans med fackliga representanter, arbetat aktivt för att öka fördelningen av övertiden så att den delas på fler medarbetare för att minska påverkan på den enskilde medarbetaren. Dock finns det vissa sektorer där resurserna är få inom ett specifikt kompetensområde vilket gör en jämn fördelning av övertid svårare.

Grunden för att en verksamhet ska vara i balans är att verksamhetens uppdrag behöver vara i korrelation till dess bemanning, både i antal och kompetens, annars uppstår en ökad risk för övertidsarbete. Det verksamheten gör ska vara i linje med det uppdrag som är tilldelat för att säkerställa att resurserna fördelas korrekt.

För att motverka övertidsarbetet är det viktigt med hållbara scheman, med en jämn fördelning av överturer under veckan, som tar höjd för ett naturligt personalbortfall. Även en god samordning mellan enheter vid frånvaro kan bidra till ett minskat behov av övertidsarbete

Verksamheter med behov av kritiska kompetenser som alltid måste finnas att tillgå kan motverka övertidsarbete ytterligare genom aktiva kompetensförsörjningsplaner. Det säkerställer att fler än ett fåtal kan utföra dessa viktiga arbetsuppgifter vilket minskar sårbarheten vid frånvaro.

Mål

- Alla medarbetare ska kunna förena arbete och föräldraskap.

Åtgärder

- Fortsätt arbetet med totalbemanning
- Implementera Tessa som systemstöd som ska bidra till en mer effektiv schemaläggning som minskar risk för övertid samtidigt som medarbetarens möjlighet att påverka sitt schema finns kvar
- Gör chefer medvetna om flexibla arbetsformer enligt Föräldraledighetslagen
- Informera om flexavtal, dess bakgrund och betydelse på exempelvis APT.

Förbättringsområde	Åtgärd	Ansvarig	Hur	När	Uppföljning och utvärdering
OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.					
Ingen ska bli diskriminerad av någon	Utbilda fler chefer, i diskriminering	HR tillgängligg för utbildning, chefer anmäler sig själva	Gör utbildning i diskriminering av Antidiskrimineringsbyrån Väst till obligatorisk för alla förvaltningens chefer En arbetsplats fri från diskriminering	Återkommande varje år	Utvärdering kommer efter utbildningstillfälle, sammanställs på VGR-nivå.
Ingen ska bli diskriminerad av någon	Chefer upplyser sina medarbetare om medarbetarpolicy och normers påverkan på arbetsmiljö samt hur man går till väga om man blir diskriminerad	Alla chefer	Chefer går igenom utbildningsmaterial om medarbetarpolicy och normer med medarbetare samt rutin för kränkande särbehandling på ex APT. Kommunikationspaket medarbetarpolicy - NU-sjukvården Guide - Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier/OSA - Västra Götalandsregionen Guide - Likabehandling - Västra Götalandsregionen	2026/2027	Genom årlig uppföljning av SAM och i samband med medarbetarundersökning, s.k. MAPS.
Det ska inte finnas några oskäligen löneskillnader	Informera om enhetsspecifika lönekriterier finns på alla enheter och om de är kända på arbetsplatsen	Alla chefer	Ta upp lönekriterier som en punkt på text APT. Länk: Lönekriterier - NU-sjukvården	Återkommande varje höst/vinter	Revidering av lönekriterierna genomförs återkommande på APT inför löneöversyn.
Det ska inte finnas några oskäligen löneskillnader	Lönekartläggning	HR-strateg Lönebildning	Genom standardiserat arbetssätt inom regionen.	Återkommande varje år.	Diariet efter presentation i central samverkansgrupp.

Diskriminering vid rekrytering ska ej förekomma	Se över möjligheten att anonymisera ansökningar genom att ta bort information om ålder, kön, namn samt bild på personen för att förebygga risk för diskriminering av dessa grunder.	HR-Strateg & HR-specialist kompetensförsörjning, lön och rekrytering	Ta upp frågan i den regionala gruppen inom rekrytering	2026	Utvärderas efter pilotinförande.
Diskriminering vid rekrytering ska ej förekomma	Utbilda fler chefer i bias inom rekrytering	HR-specialist kompetensförsörjning, lön och rekrytering.	Använda av regionalt material kopplat till kompetensbaserad intervjuteknik. Länk: Rekryteringsguiden - NU-sjukvården	Återkommande varje år.	Utvärdering efter utbildningstillfälle
Alla ska ha lika möjlighet till kompetensutveckling	Alla enheter ska ha implementerat karriärutvecklingsmodeller utefter underlag från VGR.	Verksamhetschefer/Enhetschefer	Standardiserat arbetssätt med implementering är framtaget, se länk: Karriärutvecklingsmodellen - NU-sjukvården . Ta stöd av HR-partner vid behov.	Fortlöpande arbete i takt med att nya befattningsmodeller tas fram	Uppföljning sker årligen genom inrapportering till VGR.
Alla medarbetare skall genom medarbetarsamtal kunna göra planering för sin utveckling kopplat till verksamhetens behov	Alla medarbetare skall erbjudas medarbetarsamtal	Verksamhetschefer/Enhetschefer	När medarbetarsamtal planeras i verksamheterna.	Återkommande årsvis	Delvis via användning av Komet
Det ska vara möjligt att förena arbete med föräldraskap	Säkerställ en effektiv schemaläggning som minskar risk för övertid samtidigt som medarbetarens möjlighet att påverka sitt schema finns kvar.	Styrgrupp TESSA och totalbemannning.	Implementering TESSA.	Se separat tidsplan rörande TESSA	Se separat tidsplan rörande TESSA.
Det ska vara möjligt att förena arbete med föräldraskap	Säkerställ att övertiden är jämnt fördelad.	Verksamhetschef/Enhetschef	Chef går igenom översikt av ATL-tid inom sin/-a verksamheter.	Kontinuerligt	Genom skickade ATL-listor samt dialog med HR.

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

Det ska vara möjligt att förena arbete med föräldraskap	Alla får kännedom om flexavtal och möjligheten att påverka sitt schema.	Verksamhet schef/Enhet schef	Chefen går igenom avtal, regler samt flexram på APT.	Återkommande.	Genom flexavstämning ar med medarbetare.
---	---	------------------------------	--	---------------	--

Information om handlingen

Handlingstyp: Rutin

Gäller för: NU-sjukvården

Innehållsansvar: Ann Kronberg Linsten, (annkr37), HR-strateg

Granskad av: Linnéa Jumark, (linju3), HR-strateg, Tobias Strid
Österman, (tobos2), HR-strateg

Godkänd av: Hanna Lindahl, (hanli18), HR-chef

Dokument-ID: NU10084-2053637175-54

Version: 1.0

Giltig från: 2026-08-25

Giltig till: 2028-08-25