

Gäller för: Fastighet stöd och service

Innehållsansvar: Annika Strand, (annst155), Enhetschef

Granskad av: Annika Strand, (annst155), Enhetschef

Godkänd av: Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

Giltig från: 2025-06-26

Giltig till: 2027-12-31

# Handlingsplan för likabehandlingsarbete

Fastighet, stöd och service

## Innehåll

Sammanfattning .....	3
Syfte.....	3
Ansvar .....	3
Mål och aktiviteter 2025 – 2028 .....	4
Arbetsätt steg för steg .....	4
Fokusområden och åtgärder .....	5
Löner och anställningsvillkor .....	5
Mål.....	6
Arbetsförhållanden .....	7
Mål.....	7
Föräldraskap .....	7
Mål.....	7
Rekrytering .....	8
Mål.....	8
Ledarskap och medarbetarskap .....	9
Mål.....	9
Kompetensutveckling .....	9
Mål.....	9

# Sammanfattning

Denna plan sträcker sig över perioden 2024 - 2027. Planen innehåller mål och aktiviteter för att främja likabehandling och motverka diskriminering. Som vägledning för förvaltningens likabehandlingsarbete finns:

- Västra Götalandsregionens rutin likabehandlingsarbete, RS2021-02888
- Västra Götalandsregionens medarbetarpolicy
- Västra Götalandsregionens mål för social hållbarhet 2030

## Syfte

Enligt diskrimineringslagen är det förbud mot att diskriminera och arbetsgivare ska arbeta med aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering och främja alla människors lika rättigheter och möjligheter.

Planens syfte är att olikheter ses som en tillgång i alla delar av verksamheten. Likabehandlingsfrågorna ska integreras i det dagliga arbetet. All diskriminering ska motverkas och vi ska systematiskt arbeta för jämställdhet och mångfald.

## Ansvar

Chef ska vara en förebild när det gäller likabehandling och ansvarar för att lyfta dess aspekter i frågor som rör verksamheten. Det kan till exempel gälla frågor som rör organisation, rekrytering, arbetsmiljö, kompetensutveckling, lön samt arbetets upplägg rutiner och bemötande.

Chef ansvarar för att genomföra dialog om attityder och värderingar på arbetsplatsen samt att åtgärderna som följs av handlingsplanen genomförs.

Medarbetare har ansvar för att aktivt medverka i och genomföra de åtgärder som kommer utifrån handlingsplanen. Varje medarbetare ansvarar för att reflektera över sina egna och andras värderingar, förhållningssätt och handlingar. Hur och när uppföljning och utvärdering ska ske.

# Mål och aktiviteter 2025 – 2028

Våra värderingar är avgörande för hur väl vi lyckas med att skapa arbetsplatser där medarbetare bemöts med respekt. Genom att se mångfald som en tillgång och ta tillvara den kompetens och erfarenhet som finns hos medarbetarna kan vi skapa en trygg och utvecklande miljö.

Värdegrunden ger oss riktning för våra dagliga beslut och för hur vi är och agerar mot varandra och mot våra samarbetspartners. När vi agerar efter värdegrunden bygger vi en kultur som leder oss mot våra mål.

## Tillsammans med öppenhet och mod

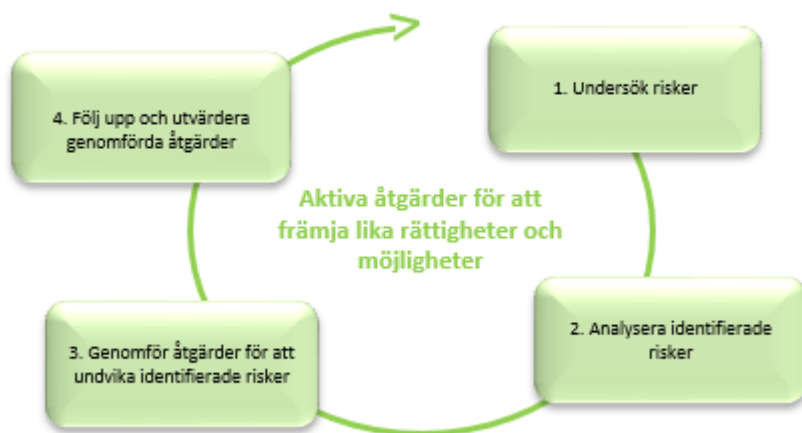
Tillsammans	Öppenhet	Mod
<ul style="list-style-type: none"><li>• För invånarna</li><li>• För varandra</li><li>• För ett VGR</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• För lärande</li><li>• För samarbete</li><li>• För transparens</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Att ta initiativ</li><li>• Att ta ansvar</li><li>• Att utveckla</li></ul>

## Arbetsätt steg för steg

Aktiva åtgärder för att främja lika rättigheter och möjligheter ska genomföras löpande, systematiskt exempelvis genom dialog mellan chef och medarbetare, dialog vid arbetsplatsträff, medarbetarenkät, utvecklingssamtal och skyddsron.

1. Undersök om det finns risker för diskriminering och repressalier
2. Analysera orsakerna till upptäckta risker och hinder
3. Genomför förebyggande åtgärder och främjande insatser som krävs
4. Följ upp och utvärdera genomförda åtgärder

Aktiva åtgärder ska omfatta diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.



# Fokusområden och åtgärder

## Löner och anställningsvillkor

Lönekartläggning sker årligen i syfte att upptäcka, åtgärda samt förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män. Arbetsgivaren ska kartlägga och analysera:

- ✓ Löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika.
- ✓ Skillnader i lön och lönespridning mellan kvinnodominerande grupper och likvärdiga icke kvinnodominerande grupper.
- ✓ Löneskillnader mellan en grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och en grupp med arbetstagare som utför arbete som inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat, men som ger högre lön trots att kraven i arbetet bedömts vara lägre. För att en grupp ska anses som kvinnodominerande krävs det fler än 60 % i gruppen består av kvinnor.

Arbetsgivaren ska bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Skillnader i lön ska kunna förklaras utifrån sakliga faktorer såsom kunskap, färdighet, personliga egenskaper eller marknadslöneläget.

Efter lönekartläggningen ska arbetsgivaren upprätta en skriftlig dokumentation. Dokumentationen ska innehålla en redogörelse för den undersökning av risker och hinder och analys som gjorts, liksom de förebyggande och främjande åtgärder som har vidtagits eller planeras. Dokumentationen redovisas vid förvaltningens MBL grupp.

## Mål

Ingen osaklig löneskillnad på grund av kön för lika arbete. Lönekriterierna ska vara könsneutrala.

## Aktiviteter

- Könsneutrala lönekriterier utarbetas och uppdateras årligen. Kriterierna ska vara väl kända på arbetsplatsen
- Lönekartläggning ska genomföras årligen enligt regional modell och alla befattningar ska värderas och kalibreras kontinuerligt med hjälp av arbetsvärderingsinstrumentet BAS. Måttal för önskvärd lönestruktur med angivna befattningsnivåer inom regionen är en del i analysen inför löneöversynen.
- Under 2025 genomförs en övergripande uppdatering av BAS-värderingar.
- Alla medarbetare ska ha utvecklingssamtal och lönesamtal med sin närmaste chef en gång per år.

## Uppföljning

- Dialog om lönekriterierna genomförs vid APM
- Lönesamtal och utvecklingssamtal genomförs och följs upp i linjen av chef.
- Handlingsplan för osakliga löneskillnader följs upp och åtgärdas i nästa års löneöversyn.

# Arbetsförhållanden

Arbetsförhållandena ska passa alla anställda oavsett diskrimineringsgrund.

## Mål

Alla anställda ska ges möjlighet att delta i en dialog om sådant som är viktigt för att skapa en bra arbetsmiljö och utveckla verksamheten.

## Aktiviteter

- I största möjliga utsträckning förlägga APM och andra möten på plats och tid så det möjliggör för alla medarbetare att delta. Om det inte är möjligt ska chef se till att de medarbetare som inte deltar har möjlighet att lämna synpunkter till samt ta del av information från mötet.
- Förvaltningen har tydliga rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet. I detta arbete integreras att undersöka risker för diskriminering, analysera och sätta in åtgärder för att våra arbetsförhållanden ska vara fria från diskriminering baserat på samtliga diskrimineringsgrunder.

## Uppföljning

- i årsredovisningen
- i medarbetarundersökningen
- i utvecklingssamtalet.

# Föräldraskap

Underlätta för alla anställda att utifrån möjligheter i verksamheten förena arbete och föräldraskap.

## Mål

Arbete och föräldraskap ska gå att kombinera.

## Aktiviteter

- Hålla kontakt med föräldralediga under ledigheter så att de är delaktiga och får tillgång till utbildning och aktuell information.
- Förbättra förutsättningar för återgång efter hel föräldraledighet genom en anpassad introduktion.
- Ta stöd av HR för att hitta goda exempel hur man kan förlägga scheman över fler timmar på dygnet.
- Möjliggöra deltid
- Möten förläggs så resor i möjligaste mån kan ske på arbetstid

## Uppföljning

Följs upp i utvecklingssamtalet

## Rekrytering

En jämnare fördelning utifrån likabehandlingsarbetet inom samtliga yrkeskategorier ska eftersträvas.

## Mål

Alla ska få möjlighet att söka lediga jobb, oavsett diskrimineringsgrund.

## Aktiviteter

- Vid rekrytering arbeta i en strukturerad process där kravprofiler och annonser utformas på ett icke diskriminerande sätt.
- Kontinuerligt utbilda chefer i kompetensbaserad rekrytering.
- I de VGR forum som vi deltar i, verka för en fördomsfri rekryteringsprocess tex att personligt brev, namn, ålder, kön och bild tas bort.
- Använda urvalsfrågor som är kopplade till kompetens.
- I samband med utvecklingssamtalet ska en individuell utvecklingsplan upprättas.
- Delta i mässor för att stärka arbetsgivarvarumärket och marknadsföra Fastighet, stöd och service som en attraktiv arbetsgivare

## Uppföljning

- Annonsens utformning följs upp genom granskning av HR.
- Uppföljning sker i linjen i samtal mellan chef och chefs chef.

## Ledarskap och medarbetarskap

Alla anställda ska ha kännedom om likabehandlingsplanen.

Alla former av diskriminering och trakasserier ska uppmärksammas och åtgärdas. Kränkande särbehandling är inte tillåtet.

Arbetet med aktiva åtgärder för att motverka diskriminering och verka för inkludering och likabehandling sker som en del i det systematiska hälso- och arbetsmiljöarbetet.

### Mål

Chefer och medarbetare ska ha kunskap och medvetenhet om inkludering och likabehandling.

### Aktiviteter

- Information och dialog om likabehandlingsplanen är en aktivitet i årsplan för systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete (SHAM).

### Uppföljning

- Genomförande följs upp i årlig uppföljning av systematiskt hälso- och arbetsmiljöarbete (SHAM).
- Kränkande särbehandling följs upp i medarbetarenkäten.

## Kompetensutveckling

### Mål

Kompetensutveckling ska komma alla anställda till del på ett likvärdigt sätt. Alla anställda ska ha samma förutsättningar vad gäller utbildning och utveckling

### Åtgärd

- Det ska finnas tillgång till digitala verktyg och tid.

OBS! Utskriven version kan vara ogiltig. Verifiera innehållet.

- Det ska finns utbildningar som är relevanta för fler yrkeskategorier.
- Om medarbetare inte har möjlighet att ta del av utbildningen via Lärportalen ska utbildningarna ordnas på annat sätt exempelvis fysiskt.
- Medarbetare på HR enheten deltar i VGRs föreläsningsserie om diskriminering och diskrimineringsgrunderna med syfte att stärka medvetenhet och kompetens i stöd till verksamheten.

## **Uppföljning**

- Följs upp i utvecklingssamtalet

# Information om handlingen

**Handlingstyp:** Plan

**Gäller för:** Fastighet stöd och service

**Innehållsansvar:** Annika Strand, (annst155), Enhetschef

**Granskad av:** Annika Strand, (annst155), Enhetschef

**Godkänd av:** Marianne Päämaa, (marpa85), HR-chef

**Dokument-ID:** SFSS11840-717006030-126

**Version:** 4.0

**Giltig från:** 2025-06-26

**Giltig till:** 2027-12-31