

Likabehandlingsplan

Ändringar sedan föregående utgåva

Planen har reviderats med anledning av nya krav på aktiva åtgärder och årliga lönekartläggningar. Åtgärderna ska följas upp årligen med skriftlig dokumentation. En redovisning av genomförda åtgärder har gjorts, se [SVA31909](#).

LAGSTÖD

Diskrimineringslag 2008:567

Lagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskrimineringslagen 2008:567 3 kap.

Aktiva åtgärder är ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2016:828).

DEFINITION

Med diskriminering avses i detta fall direkt diskriminering, indirekt diskriminering samt bristande tillgänglighet. Med bristande tillgänglighet avses att någon med funktionsnedsättning missgynnas genom att skäligen anpassningsåtgärder inte har vidtagits för att personen i fråga ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

ÖVERGRIPANDE MÅL

SVA är en arbetsplats med lika villkor där alla anställda har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter och verksamheten genomsyras av ett inkluderande förhållningssätt.

SVA är en arbetsplats där ingen anställd eller sökande blir trakasserad, diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling pga. av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

MÅL FÖR DEN FEM FRÅGEOMRÅDENA

1. Mål för arbetsförhållanden och arbetsmiljö

Chefer och ledare arbetar för att lika villkor råder för samtliga verksamma vid SVA.

Strategier

- Stödfunktioner och infrastruktur för lika behandling svarar mot verksamhetens behov
- Säkerställa att chefer på alla nivåer har kompetens inom lika behandlingsområdet
- Säkerställa att SVA ser över lokaler och information med avseende på tillgänglighet och hjälpmedel
- Säkerställa att strukturer och kulturer inom SVA är inkluderande

2. Mål för rekrytering och befordran

Breddad rekrytering av anställda på alla nivåer så att en mångfald vad gäller individers kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, ålder, bakgrund, utbildning och erfarenhet råder.

Strategier

- Att lika behandlingsperspektivet integreras i hela rekryteringsprocessen
- Vid lika meriter hos de arbetssökande får könet fälla avgörandet, så att det för yrket/ funktionen underrepresenterade könet anställs
- Att alla anställdas kompetens och erfarenhet tas tillvara så att verksamheten upprätthålls och utvecklas
- Mångfald präglar SVA:s olika råd, kommittéer och arbetsgrupper.

3. Mål för utbildning och annan kompetensutveckling

SVA:s anställda har den utbildning och kompetens som behövs för att upprätthålla och utveckla verksamheten.

Strategier

- SVA arbetar aktivt med kompetensförsörjning, särskilt avseende chefer
- ”Rätt person på rätt plats”.

4. Mål för löner och andra anställningsvillkor

Det förekommer inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor mellan anställda som utför lika eller likvärdigt arbete.

Strategier

- Att lönesättning och praxis om löner och andra anställningsvillkor regelbundet kartläggs, analyseras och revideras
- Lönesättningen ska vara könsneutral. Löneskillnader ska kunna motiveras utifrån sakliga grunder
- Att löneskillnader mellan anställda som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt regelbundet kartläggs och analyseras och att osakliga löneskillnader åtgärdas

5. Mål för möjlighet att förena arbete och föräldraskap

Alla anställda ska ges möjlighet att förena arbete med föräldraskap.

Strategi

- Arbetsförhållande, löneutveckling och karriär- och utvecklingsmöjligheter skall inte vara mindre gynnsamma för anställda med barn än för andra anställda.

ANSVAR

Ansvar för planens uppdatering, uppföljning och initierande av särskilda åtgärder är verksamhetsstöd HR. Ansvariga för att dagligen leva upp till planens intention att ingen på SVA blir diskriminerad, trakasserad, kränkt eller utsatt för kränkande särbehandling är alla anställda.

UPPFÖLJNING

Aktiviteter och åtgärder följs upp årligen och redovisas vid 12-månadersuppföljningen.

Lönekartläggning för att analysera om det finns oförklarliga löneskillnader mellan män och kvinnor genomförs varje år.

BILAGA

Lönekartläggning för år 2016.

REFERENSDOKUMENT

SVA: s rutin för kränkande särbehandling [SVA10191](#)

Likabehandlingsplan

Mål	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kommentar
SVA är en arbetsplats med lika villkor där alla anställda har samma möjligheter och rättigheter och verksamheten genomsyras av ett inkluderande förhållningssätt.	Kartläggning av nuläget avseende "lika behandling" på SVA.	VES/HR	2017-12-31	
	Lokalinventeringen som AHU har gjort används för att bedöma tillgängligheten.	VES/TPL	2017-12-31	
	Hörseltekniska hjälpmedel i konferensrummen?	VES/IT		
Område 1 Arbetsförhållanden och arbetsmiljö Chefer och ledare arbetar för att likabehandling och lika villkor råder för samtliga verksamma vid SVA.	Arbetsmiljöronder genomförs årligen för att identifiera risker som t.ex. tunga lyft, risker för gravida m.fl.	Respektive arbetsmiljöansvarig chef	Görs årligen	
	Utvecklande samtal	Respektive chef	Görs årligen	
	Medarbetarsamtal i grupp	Respektive chef med stöd från HR	Regelbundet återkommande	
	Ledarskaps- och medarbetarskapsprogram	VES/HR	Pågår 2017-2018	

Mål	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kommentar
<p>Område 2 Rekrytering och befordran Breddad rekrytering av anställda på alla nivåer för ökad mångfald.</p>	Likabehandling skall gälla vid all rekrytering (extern och intern). Rekryteringsprocessen skall följas. Annonsering av tjänster sker i formella kanaler.	VES/HR	Görs kontinuerligt	
	Mångfald bör beaktas vid sammansättning av SVA:s olika råd, kommittéer och grupper	VES/HR	Görs kontinuerligt	
	Vid tillsättning med sakkunnigförörande där bedömning hämtas in från fler personer ska kvinnor och män så långt det är möjligt vara jämt representerade.	VES/HR	Görs kontinuerligt	
	Aktivt arbete med chefsförsörjningsfrågor pågår. Mångfalds- och lika behandlingsperspektivet ingår som en naturlig del.	VES/HR	Görs kontinuerligt	

Mål	Aktivitet/åtgärd	Ansvarig	Klart när	Uppföljning/kommentar
<p>Område 3 Utbildning och kompetensutveckling SVA:s anställda har den utbildning och kompetens som behövs för att upprätthålla och utveckla verksamheten.</p>	<p>Alla anställda har en kompetensutvecklingsplan som ses över vid årliga utvecklande samtal.</p> <p>Kompetensöverföringsplaner för arbetsrotation finns för en stor del av personalen i kärnverksamheten</p>	<p>Respektive chef</p> <p>Respektive chef</p>	<p>Görs kontinuerligt</p> <p>Fortlöpande</p>	
<p>Område 4 Löner och andra anställningsvillkor Det förekommer inga osakliga skillnader i lön eller andra anställningsvillkor mellan anställda som utför lika eller likvärdigt arbete.</p>	<p>Årliga lönekartläggningar. Åtgärder vidtas om osakliga löneskillnader framkommer</p>	<p>VES/HR</p>	<p>Efter lönerevisionen, 30 juni varje år.</p>	
<p>Område 5 Möjlighet att förena arbete och föräldraskap Alla anställda ska ges möjlighet att förena arbete med föräldraskap.</p>	<p>Arbetstiderna vid partiella tjänstledigheter ska i möjligaste mån anpassas efter föräldrarnas önskemål</p>	<p>Respektive chef och VES/HR.</p>	<p>Fortlöpande</p>	