

## Mångfaldsplan SVA

---

### INTRODUKTION

SVA:s mångfaldsplan utgår från diskrimineringsgrunderna som specificeras i diskrimineringslagen (2008:567). Lagen ska motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och skyldigheter oavsett:

- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck
- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- ålder

### Ändringar i Diskrimineringslagen from. 1 januari 2015

Bristande tillgänglighet är en ny form av diskriminering. Bristande tillgänglighet avses att någon med funktionsnedsättning missgynnas genom att skäliga anpassningsåtgärder inte har vidtagits för att personen i fråga ska komma i en jämförbar situation med personer utan funktionsnedsättning.

### MÅL

”En jämställd arbetsplats med 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,

### AKTIVITETER

För att säkerställa att ingen anställd eller sökande blir trakasserad, diskriminerad eller utsatt för kränkande särbehandling har SVA:

- Tydliga förväntningar på chefer och medarbetare (*Chefsroll och Medarbetarroll SVA13325*)
- Tydlig koppling mellan uttalade förväntningar på prestation och agerande och lön (*SVA:s lönepolitik SVA12201*)
- Utbildningar i syfte att nå ökad självkänedom och förståelse för människors olikheter och olika sätt att kommunicera, lära och lösa uppgifter.
- Aktivt arbete med grupp- och teamutveckling
- Tydliga rutiner för hantering av kränkande särbehandling (*Rutin för hantering av Kränkande särbehandling SVA10191-1*)
- Tydlig information om vilka vägar som finns för anställda att påtala missförhållanden. Dessa kontaktvägar inkluderar facket, arbetsmiljöombuden, chefen eller personalsektionen.

#### **ANSVAR**

Ansvar för planens uppdatering, uppföljning och initierande av särskilda åtgärder är personalsektionen. Ansvarig för att dagligen leva upp till planens intention att ingen på SVA blir trakasserad, kränkt eller utsatt för kränkande särbehandling är samtliga chefer och medarbetare

#### **UPPFÖLJNING**

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

Uppföljning av upplevda kränkningar, trakasserier eller särbehandling görs i dialog mellan personalsektionen, chefer och medarbetare.