



# Likabehandling- och mångfaldhetspolicy

## Policy, inledning

Alla former av diskriminering och kränkande särbehandling är förbjudna.

Vi är övertygade om att en arbetsplats präglad av likabehandling, mångfald och inkludering skapar en trygg och utvecklande arbetsmiljö där medarbetares kompetens tas tillvara och utvecklas. Ett aktivt likabehandling- och mångfaldsarbete bidrar till att stärka vår verksamhet, vårt kunderbjudande och vår långsiktiga utveckling.

Vi arbetar aktivt och systematiskt för en arbetsplats fri från diskriminering och kränkande särbehandling. Det gäller samtliga arbetsplatser på alla nivåer och i alla processer.

Vårt arbete präglas av ett inkluderande synsätt, respektfullt bemötande och objektiva, fördomsfria processer, bland annat i rekrytering och kompetensutveckling.

Vårt långsiktiga mål är att uppnå en jämn könsfördelning på alla nivåer och att vår organisation ska spegla samhällets mångfald. Det innebär att alla, oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, ålder, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller sexuell läggning, ska känna sig välkomna och ges samma möjligheter.

Våra värderingar – att vara stolta, modig, ansvarstagande, lagspelare – vägleder oss i detta arbete.

## Syfte och mål med policyn

Policyn beskriver Byggvestas syn på likabehandling och mångfald och tydliggör ansvar i arbetet. Den ska ge stöd och vägledning i det dagliga arbetet för att skapa en inkluderande arbetsplats fri från diskriminering och kränkande särbehandling.

## Omfattning

Denna policy gäller för samtliga bolag inom ByggVesta-koncernen samt för alla medarbetare. Policyn ska även tillämpas i relevanta delar för konsulter och samarbetspartners under den tid de utför uppdrag för ByggVesta.

Likabehandling- och mångfaldhetspolicy, ByggVesta	Beslutad av ByggVestas styrelse	Ver: 1.1
Dokumentägare: HR	Revisionsdatum: 10 februari, 2026	sida 1/4



## Ansvar

### Samverkan

Arbetsgivaren, medarebtare och eventuella lokala fackliga organisationer ska samverka för en arbetsplats präglad av mångfald och fri från diskriminering och trakasserier.

### Vd

Koncernens vd har det övergripande ansvaret för policyn och för att dess syfte och mål förverkligas. Bolagets vd ansvarar för att det finns ändamålsenliga rutiner och ett arbetssätt som förebygger diskriminering, trakasserier och repressalier samt främjar ett respektfullt och inkluderande arbetsklimat i linje med våra värderingar.

### Chefer

Chefer ansvarar för att policyn efterlevs och för det praktiska genomförandet i verksamheten. Chefer ansvarar även för att arbetet följs upp.

### Medarbetare

Alla medarbetare ska bidra till en arbetsplats präglad av respekt, inkludering och likabehandling. Medarbetare ska följa gällande riktlinjer och medverka i de åtgärder som behövs för att upprätthålla en god och trygg arbetsmiljö.

### Ledningsgrupp

Ledningsgruppen stödjer och följer upp arbetet med likabehandling och mångfald.

## Regler och riktlinjer

Vi respekterar internationella konventioner om mänskliga rättigheter och följer tillämplig lagstiftning inom området. Vi främjar mångfald och jämställdhet och verkar för lika rättigheter och möjligheter för alla.

Likabehandling ska gälla oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

Arbetet med likabehandling och mångfald utgår från gällande lagar och föreskrifter inom bland annat diskriminering, arbetsmiljö, organisatorisk och social arbetsmiljö, föräldraledighet och dataskydd.

### Diskriminering och kränkande särbehandling

Alla former av diskriminering och kränkande särbehandling är förbjudna. Detta gäller i arbetet och i alla arbetsrelaterade sammanhang, såsom konferenser, resor och personalaktiviteter.



Alla medarbetare och chefer har ansvar för att bidra till ett respektfullt, inkluderande och tryggt arbetsklimat.

Arbetet för att förebygga diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter bedrivs inom ramen för företagets Plan för aktiva åtgärder. Rutiner finns för att hantera misstänkta fall av diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

## Information och utbildning

Samtliga medarbetare ska känna till bolagets policy, regler och rutiner och dessa ska vara lätt tillgängliga.

Chefer ska genom utbildning och stöd ges förutsättningar att tillämpa policyn och att förebygga samt hantera frågor som rör likabehandling, diskriminering och kränkande särbehandling.

## Rutiner

### För medarbetare

Alla medarbetare har ansvar att bidra till ett respektfullt arbetsklimat och att säga ifrån vid diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling. Den som upplever sig utsatt uppmanas i första hand att säga ifrån till den berörda personen. Om detta inte känns möjligt eller inte leder till förändring ska närmaste chef, HR eller annan betrodd kontaktperson kontaktas.

### För chefer och arbetsgivare

Chefer ska ta alla uppgifter om diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling på allvar och agera skyndsamt och med hänsyn till sekretess och integritet. HR ska alltid involveras vid misstanke eller konstaterade fall. Vid behov kan externa resurser anlitas.

Ärenden ska utredas sakligt, dokumenteras och följas upp i enlighet med fastställda rutiner.

### Förebyggande arbete och aktiva åtgärder

Kom ihåg att man som chef är en förebild för hur vi på ByggVesta bemöter olikheter och motverkar diskriminering, trakasserier och kränkningar. Som chef är du ansvarig för att aktivt väva in likabehandling och mångfald i det dagliga arbetet och i den årliga affärsplanen.

Exempel på områden där du som chef ska jobba aktivt och löpande med likabehandling och mångfald är:

- Arbetsförhållanden
- Löner och andra anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och övrig kompetensutveckling



- Möjlighet att förena förvärvsarbete och föräldraskap

Arbetet med likabehandling och mångfald bedrivs fortlöpande och systematiskt inom ramen för Plan för aktiva åtgärder enligt följande steg:

1. Undersöka risker och hinder
2. Analysera orsaker
3. Vidta åtgärder
4. Följa upp och utvärdera

Arbetet sker i samverkan med medarbetare och följs upp regelbundet, bland annat genom medarbetarundersökningar och i ledningsgruppen.

### **Uppföljning och överträdelser**

Efterlevnaden av denna policy följs upp inom ramen för verksamhetens ordinarie uppföljning. Överträdelser av policyn ska rapporteras till HR och hanteras enligt gällande rutiner.