



Ola H Konsulting AB

Jämställdhetsplan



Jämställdhetsplan Ola H Konsulting AB

I. Jämställda arbetsförhållanden

Vi ska inom Ola H Konsulting verka för att arbetsförhållanden är sådana att de lämpar sig såväl kvinnor som män.

Arbetsförhållanden kan i detta sammanhang förklaras med arbetsmiljö ur jämställdhetssynpunkt.

Arbetsmiljöbegreppet innefattar:

- teknik, dvs. de tekniska förutsättningar som finns i form av lokaler, ergonomiska möbler, ventilation m.m.
- arbetsinnehåll, dvs. det som ligger i arbetet, t.ex. olika arbetsuppgifter, arbetsmoment, arbetsställningar, arbetsrörelser m.m.
- arbetsorganisation, avser att beskriva hur arbetets utförande styrs från individens utgångspunkt; vilka möjligheter individen har att påverka hur och när arbetet skall utföras.

Exempel på åtgärdsförslag kan vara att:

- ✓ utveckla arbetsmetoder och nya tekniska lösningar i syfte att öka kvinnors fysiska förutsättningar.
- ✓ utveckla rutiner för att arbetstiden på den enskilda arbetsplatsen skall kunna anpassas till individuella behov inom dagarbetstidens mått.
- ✓ anpassa arbetsuppgifter så att kvinnor kan arbeta under graviditet.
- ✓ initiera projekt, t.ex. examensarbeten som undersöker arbetsförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv och ger förslag på åtgärder.

2. Föräldraskap och arbete

Inom Ola H Konsulting AB skall vi verka för att skapa bästa möjliga förutsättningar för att arbete skall kunna förenas med familj och barn.

Exempel på åtgärdsförslag kan vara att:

- ✓ införa flexibel arbetstid för att underlätta för både kvinnor och män att förena förvärvsarbete med hemansvar.
- ✓ upprätta rutiner för förberedande av återkomst från föräldraledighet.
- ✓ uppmuntra pappor att ta ut föräldraledighet.
- ✓ hålla föräldralediga personer informerade om vad som händer i verksamheten för att underlätta återinträde i tjänsten. Information och nyheter skickas hem till den som är föräldraledig t.ex. protokoll från arbetsplatsträffar.

3. Motverka sexuella trakasserier

Inom Ola H Konsulting AB skall vi vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon medarbetare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier pga. anmälan om sexuella trakasserier. Sexuella trakasserier på arbetsplatsen exempel på kränkande särbehandling. Jämställdhetslagen definierar sexuella trakasserier som ett "ovälkommet uppträdande av sexuell natur".

Med detta menas:

- beteendet skall vara av sexuell natur, dvs. det skall vara fråga om någon form av direkt eller indirekt sexuell anspelning
- ovälkommet uppträdande, dvs. alla typer av mänskligt agerande som uppfattas som ovälkommet av mottagaren
- uppträdandet skall vara ovälkommet, detta markerar lagstiftningen inte förbjuder alla sexuella kontakter eller sexuellt uppträdande på en arbetsplats.

För att uppfylla lagens krav skall vi:

- ✓ skriftligen formulera vårt synsätt för var gränserna för sexuella trakasserier går. För att tydliggöra detta skall konkreta exempel anges. Det skall vidare framgå vem som är ansvarig och hur handläggning och uppföljning av ärendet skall ske. Arbetsgrupper bestående av fackliga representanter från arbetstagarna samt ett antal övriga anställda inom olika funktioner i organisationen skall tillsättas.
- ✓ en "manual" för hur sexuella trakasserier handläggs i verksamheten skall tryckas upp och delges samtliga chefer i verksamheten.

4. Jämn könsfördelning på arbetsplatsen

- Definitionen för ojämn könsfördelning är om relationen mellan kön är "sämre" än 20/80.
- Vi skall inom Ola H Konsulting AB erbjuda kvinnor och män samma möjligheter till anställning, utbildning, utveckling i arbetet och befordran.

Exempel på åtgärdsförslag kan vara att:

- ✓ vid rekrytering till chefstjänster verka för att kvinnor tillsätts.
- ✓ personal som väljer att sluta sin anställning i Ola H Konsulting AB följs upp och tillfrågas om det finns jämställdhetsfaktorer som påverkat beslutet.

5. Främja kvinnors och mäns benägenhet att söka arbete och utveckling

Vi ska verka för att skapa en värderingsgrund inom Ola H Konsulting som främjar att både män och kvinnor söker arbete och utveckling på samma villkor. Vi kan inte förändra människan, däremot arbetsinnehållet.

Exempel på åtgärdsförslag kan vara att:

- ✓ uppmuntra kvinnor, bl.a. i samband med utvecklingssamtal, att genomgå t.ex. ledarskapsutbildningar och därmed fånga upp kompetenta kvinnor.
- ✓ erbjuda ett flexiblere ledarskap, dvs. anpassa ledarskapet utifrån individens förutsättningar.

6. Jämställdhet vid rekrytering

- I rekryteringsärenden skall vi särskilt anstränga oss att få sökande av det underrepresenterade könet – där det råder ojämn könsfördelning.
- vi skall verka för att kvinnor söker sig till åkeribranschen och därmed möjliggöra en rekrytering av kvinnor till företaget.

Exempel på åtgärdsförslag kan vara att:

- ✓ ta fram koncept för annonsutformning i syfte att öka det underrepresenterade könets benägenhet att söka vakanta tjänster (Beakta vilka formuleringar som skall användas och vilka egenskaper som söks)
- ✓ upprätta regler över vad en rekryteringsintervju skall innehålla/inte skall innehålla i förhållande till lagen.
- ✓ tillhörighet av det underrepresenterade könet, skall – om kandidaterna i övrigt är likvärdiga – vara en avgörande merit i ett rekryteringsbeslut.
- ✓ i samband med skolkontakter aktivt bearbeta det underrepresenterade könet.
- ✓ knyta till oss det underrepresenterade könet t.ex. genom examensarbeten.
- ✓ utnyttja elevens praktik för att främja praktikplatser för underrepresenterat kön.

7. Jämställda löner för kvinnor och män

I enlighet med jämställdhetslagen skall en plan för jämställda löner upprättas. Syftet med planen är att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män. Planen skall innehålla en kartläggning och analys av lönerna samt fastställa och definiera kriterierna för arbetsvärdering. Vidare skall planen innehålla mål för att motverka osakliga löneskillnader. Målen skall genomföras så snart som möjligt, dock senast inom tre år. Planen skall årligen revideras och i samband med detta skall föregående års mål följas upp. De fackliga organisationerna skall hållas informerade och erbjudas delaktighet.

Exempel på åtgärdsförslag som uppfyller lagens krav är att:

- ✓ jämföra tjänstemannasidan, produktion (arbetsledare), administration
- ✓ se över rutiner gällande (avsaknad av) löneutveckling i samband med föräldradagighet.