

Rutin - aktiva åtgärder mot diskriminering på Vägjobb i Sverige AB

Bakgrund

Som arbetsgivare ska Vägjobb bedriva aktivt arbete för att motverka diskriminering och för att främja lika rättigheter och möjligheter för alla på arbetsplatsen. (2008:567)

Diskrimineringsgrunder

Vägjobb ska utreda och följa upp diskriminering av grunder som omfattas av diskrimineringslagens förbud:

- Kön
- Könsidentitet eller könsuttryck
- Etnisk tillhörighet
- Religion eller annan trosuppfattning
- Funktionsnedsättning
- Sexuell läggning
- Ålder

Områden där diskriminering ska undersökas

Vägjobb ska arbeta med att identifiera och undanröja risker för diskriminering inom de fem områden som bestämmelserna definierar:

- arbetsförhållanden
- löner och anställningsvillkor
- rekrytering och befordran
- utbildning och övrig kompetensutveckling
- föräldraskap och arbete

Aktuella förhållanden ska undersökas, analyseras, åtgärdas och till sist följas upp och utvärderas beträffande samtliga ovan angivna områden.

Undersökning av arbetsförhållanden på Vägjobb

Vägjobb ska undersöka både sociala och fysiska arbetsförhållanden utifrån de sju ovan beskrivna diskrimineringsgrunderna. Ingen på företaget ska behöva missgynnas av arbetsklimatet eller anställningsformerna.

En viktig del i denna undersökning är den enkät där våra anställda får svara anonymt på frågor om vilken bild de har av arbetsförhållandena på Vägjobb. Frågor i enkäten berör allt från jargong och rådande arbetsklimat på företaget till om kontorsmöbler och tekniska hjälpmedel är anpassade efter olika behov. Det är också viktigt att undersöka fördelningen av

- heltids- och deltidsanställningar.
- visstidsanställningar och tillsvidareanställningar.

Undersökning av löner och anställningsvillkor på Vägjobb

Vägjobb ska undersöka och analysera riktlinjer och kriterier för lönesättning och andra förmåner, såsom tjänstebil, bonussystem, med mera. Det är viktigt att undersökningen görs på en övergripande nivå och inte på individnivå.

Undersökning av rekrytering och befordran på Vägjobb

Vägjobb ska ha rutiner för rekrytering som främjar att individer, oavsett diskrimineringsgrund, stöds och uppmuntras att söka högre tjänster.

För att undersöka och analysera detta görs en genomgång och uppföljning av de rutiner och riktlinjer som gäller på företaget gällande intern och extern rekrytering. Det är också viktigt att reflektera över var lediga tjänster annonseras och hur intervjuer går till.

Undersökning av utbildning och övrig kompetensutveckling på Vägjobb

Vägjobb ska som arbetsgivare undersöka och analysera om det finns hinder som gör att utbildning och kompetensutveckling inte kommer alla anställda till del på ett likvärdigt sätt.

Detta undersöks dels genom att undersöka rent empiriskt vilka som får del av detta på företaget, men också som en del i den enkät till de anställda som beskrivits tidigare där anställda själva kan beskriva hur de upplever möjligheter till utbildning och kompetensutveckling.

Undersökning av möjligheter att förena arbete och föräldraskap på Vägjobb

Vägjobb ska främja möjligheten att förena arbete och föräldraskap genom att i möjligaste mån åtgärda de faktorer i arbetslivet som kan försvåra möjligheterna för den anställda att ta hand om hem och barn.

Undersökning av detta genomförs genom studier av följande parametrar

- Finns möjlighet till flextid?
- Finns möjlighet att begränsa övertid och obekväm arbetstid?
- Bjuds föräldralediga in till medarbetarsamtal, personalfrämjande åtgärder, etc?

Dokumentation

Arbetet med aktiva åtgärder mot diskriminering är löpande och utförs i samarbete med arbetstagarombud och dokumenteras i alla delar. Dokumentationen innehåller

- beskrivning av de hinder som identifierats
- analys av orsakerna till dessa hinder
- vilka åtgärder som ska genomföras
- utvärdering av de effekter som genomförda åtgärder fått på verksamheten
- redogörelse hur samverkan fullgjorts mellan arbetsgivare och arbetstagare