

Rutin - aktiva åtgärder mot diskriminering på Vägjobb i Sverige AB

Plan mot diskriminering, kränkande särbehandling och för främjande av lönetransparens

Vision "Vägjobb i Sverige AB – en inkluderande arbetsplats för alla"

Vårt mål är att skapa en arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och kränkningar. Genom rättvisa och transparens ska alla medarbetare känna sig trygga och behandlas likvärdigt. Vi integrerar principerna från EU:s direktiv om lönetransparens som en del av vårt engagemang för jämställdhet och inkludering.

Definitioner av diskriminering och trakasserier

Diskrimineringsgrunder: Vi utgår från de sju diskrimineringsgrunder som definieras i svensk lag:

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

Typer av diskriminering:

Direkt diskriminering: Omedelbar, orättvis behandling kopplad till en diskrimineringsgrund.

Indirekt diskriminering: Praktiker eller regler som verkar neutrala men missgynnar en viss grupp.

Trakasserier: Kränkande uppträdande kopplat till någon av diskrimineringsgrunderna, som inskränker en individs värdighet.

Kränkande behandling: Handlingar som kränker någons värdighet, oavsett om de är kopplade till diskrimineringsgrunderna. Exempel inkluderar:

- Fysiska (slag, knuffar)
- Verbala (hot, nedvärderande kommentarer)
- Psykosociala (utfrysning, ryktesspridning)
- Digitala (sms, inlägg på sociala medier)

Förebyggande arbete och förändringsinitiativ

1. Arbetsklimat och ansvar:

Ledningen och medarbetarna samarbetar för att bygga en inkluderande kultur.

Alla har ansvar att ingripa och rapportera vid misstanke om kränkningar.

2. Kunskap och utbildning:

Medarbetare utbildas om diskrimineringslagen och EU:s lönetransparensdirektiv.

Företaget erbjuder workshops om jämställdhet och fördomsfri rekrytering.

3. Lönetransparens:

Lönestrukturer granskas för att säkerställa att de är rättvisa och fria från diskriminering.

Medarbetare har rätt att begära information om lön och löneskillnader mellan kön för jämförbara roller.

Åtgärder vid incidenter

Rapportering:

Medarbetare kan rapportera incidenter anonymt via intranätets rapporteringsfunktion eller kontakta HR.

Undersökningsprocess:

1. HR initierar en utredning tillsammans med närmsta chef och vid behov företagshälsovård.
2. Dokumentation upprättas.
3. Samtal genomförs med alla berörda parter, och en handlingsplan tas fram.
4. Åtgärder som skriftliga varningar, avstängning eller polisanmälan kan vidtas beroende på situationens allvar.

Kontinuerlig utvärdering och förankring

Utvärdering: Ledningsgruppen granskar årligen arbetet med likabehandling och lönetransparens. Förändringsbehov identifieras och integreras i nästa årsplan.

Förankring: Likabehandlingsplanen delas med all personal och är tillgänglig på intranätet. Workshops och kommunikation säkerställer att alla är informerade och delaktiga i arbetet.

Kontakt: Vid frågor eller behov av stöd, kontakta HR eller din närmsta chef. Anonyma rapporter kan lämnas via intranätet.

Genom att integrera lönetransparens och främja en inkluderande kultur säkerställer Vägjobb i Sverige AB att vi är en arbetsplats för alla.