

# Jämställdhetsplan



Volvo Powertrain Skövde  
2008

# Jämställdhetsplan

Volvo Powertrain Skövde är ett internationellt företag och ska uppfattas som en attraktiv arbetsgivare samt vara känt som ett kompetent och ledande företag.

Jämställdhetsarbete är ett väsentligt inslag i vår personalpolitik. Vi ska ha ett utvecklat helhetstänkande och arbetsklimat som gör att kvinnor och män vill arbeta vid Volvo Powertrain i Skövde.

Långsiktigt är målet att öka kunskapen om genusfrågornas betydelse i företaget, och uppnå en jämnare fördelning mellan män och kvinnor oavsett yrkeskategori. Parallellt skall andelen kvinnliga medarbetare öka.

Uppföljning av aktivitetsplanen kommer att ske kvartalsvis på Jämställdhetskommittémöten för att säkerställa att vi når satta mål och håller fastlagd tidplan. Jämställdhetsplanen kommuniceras linjevägen genom samtliga ledare och finns dokumenterad på Violin.

Inom Volvo uttrycks Volvos värderingar och attityder i the Volvo Way. Jämställdhetspolicyn inom Volvo grundar sig på denna och på svensk lagstiftning. Ledningen och cheferna har nyckelrollen i arbetet med att främja och ta till vara jämställdheten inom organisationen och har det yttersta ansvaret för detta arbete. Även medarbetarna har ett ansvar. Det handlar om att respektera varandra och tillvarata den kreativitet och dynamik som kan utvecklas på ett jämställt företag.

Jämställdhetsplanen innehåller kartläggning enl. § 4-11 enligt Jämställdhetslagen, mål inom Volvo Powertrain, Skövde och aktivitetsplan för att nå prioriterade mål. Planen utvärderas årligen.

Skövde 1 januari 2008  
Volvo Powertrain, Skövde

Magnus Holm  
Platschef



Ann Krantz  
Unionen



Linda Henricsson  
IF Metall



Annika Andersson  
Ledarna



Veronica Remmerfelt  
Akademikerna Volvo



# § 4 Arbetsförhållanden

“Arbetsgivaren ska genomföra sådana åtgärder som med hänsyn till arbetsgivarens resurser och omständigheter i övrigt kan krävas för att arbetsförhållandena skall lämpa sig för både kvinnor och män”

## ▪ Analys

Kartläggning av könsfördelning/yrkeskategori. Analysen genomförd 20071231. bilaga 1.

## ▪ Mål

Uppnå en jämnare fördelning mellan könen inom alla områden.

## ▪ Åtgärd

Öka kunskapen om genusfrågornas betydelse i företaget.

Aktiviteter	När	Vem
Följa upp fördelning per yrkeskategori	2008 möte 2	Jämställdhetskommittén
Jämställdhetsseminarie - Förslag på föreläsare möte 2	2008	Jämställdhetskommittén
Uppföljning avdelningar med hög sjukfrånvaro med avseende på skillnader i arbetsmiljön och kön	2008	Central SK
Enkät för att undersöka utvecklingen inom jämställdhetsområdet sedan föregående enkät (2003)	2008	HR/Kommunikation (exjobb)
Följa upp tillbuden ur ett könsperspektiv	2008	Jämställdhetskommittén Tas upp på Central SK (Pia)

# § 5 Föräldraledighet/Föräldraskap

**“Arbetsgivare ska underlätta för både kvinnliga och manliga arbetstagare att förena både förvärvsarbete och föräldraskap”**

Det är positivt att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet såväl vid barns födelse som vid vård av barn. Föräldraledighet skall ej ha negativ påverkan på möjlighet till utveckling i jobbet.

## ▪ Analys

- ✓ Trenden visar att pappor i större utsträckning tar ut sin lagstadgade föräldraledighet.
- ✓ Det finns en konflikt i att ta ut föräldraledigt – inkomst/löneutveckling är det starkaste skälet till att avstå.
- ✓ Brist på avstämning/samtal, mellan chef och medarbetare, före och efter föräldraledighet.
- ✓ 20 % av kvinnorna anser att föräldraledigheten påverkat deras utveckling i arbetet negativt. Motsvarande siffra för männen är 4,5 %.  
Företaget ser positivt på att både kvinnor och män tar ut föräldraledighet såväl vid barns födelse som vid vård av barn.

## ▪ Mål

- ✓ Få fler män att ta ut föräldraledighet samt öka tiden som tas ut.
- ✓ Föräldraledighet ska inte innebära försämrade utveckling i arbete eller lön.

## ▪ Åtgärd

Planering och uppföljning av att medarbetarsamtal genomförs både innan under och efter föräldraledighet.

Aktiviteter	När	Vem
Ledarutbildning/introduktion nya Ledare. Undersök vad som finns gällande medarbetarsamtal vid frånvaro.	2008	HR/Kommunikation
Hur kan vi öka intresset hos våra medarbetare. - Fackliga organisationerna informerar sina medlemmar om rättigheter och skyldigheter.	2008	Resp Facklig organisation

# § 6 Sexuella trakasserier

“ Arbetsgivaren skall vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering”.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker arbetstagarens integritet i arbetet.

## ▪ Definition

Sexuella trakasserier är inte bara tafsande och övergrepp, det kan också vara oönskade komplimanger, menande blickar, pornografiska eller könsförnedrande bilder och ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, kläder eller privatliv. Det viktigaste kännetecknet för sexuella trakasserier är att de är oönskade av den som utsätts för dem.

## ▪ Analys, 2003

Psykosocial Arbetsmiljö

– Kränkande särbehandling – vi har i förhållande till riksgenomsnitt en bra situation i företaget, men vi skall ha en nolltolerans. Det finns avdelningar som ligger över snittet. Dessa måste fokuseras. Det är varje chefs och medarbetares ansvar att medverka till att det inte förekommer kränkande särbehandling på arbetsplatsen. Företaget ser mycket allvarligt på alla former av kränkande särbehandling.

## ▪ Mål

Inga sexuella trakasserier ska förekomma.

## ▪ Åtgärd

Attityder och kränkande särbehandling ska informeras av ledare varje år exempelvis vid medarbetarsamtalen eller vid avdelningsmöten.

Företaget och medarbetarna har ett gemensamt ansvar.

Aktiviteter	När	Vem
Rutinen ska göras känd. Violin/Employee Center <a href="http://violin.volvo.net/volvogroup/employee-center-sweden/sv/employee_center/halsa_och_arbetsmiljo/systematiskt_arbetsmiljoarbete/krankande_sarbehandling/krankande_sarbehandling.htm">http://violin.volvo.net/volvogroup/employee-center-sweden/sv/employee_center/halsa_och_arbetsmiljo/systematiskt_arbetsmiljoarbete/krankande_sarbehandling/krankande_sarbehandling.htm</a>	Löpande	HR/Ledarna

# § 7 Internrörlighet

“Arbetsgivaren skall genom utbildning, kompetensutveckling och andra lämpliga åtgärder främja en fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete och inom olika kategorier av arbetstagare”

## ▪ Analys

Den undersökning som genomfördes av studenter från Göteborgs universitet hösten 2006, påvisar att kvinnor och män upplever att de har samma möjlighet till kompetensutveckling. De lönekartläggningar som genomförs årligen påvisar däremot att kvinnor i lägre grad än män finns i de "högre" befattningarna oavsett avtalsområde.

## ▪ Mål

- ✓ Uppnå en jämnare fördelning mellan könen inom alla områden
- ✓ 0 enkönade avdelningar (med fler än 5 anställda)

## ▪ Åtgärd

- ✓ Alla medarbetare ska ha minst ett medarbetarsamtal per år som ska leda till en gemensam utarbetad utvecklingsplan.
- ✓ Styra internrörligheten.

Aktiviteter	När	Vem
Uppföljning av enkönade avd halvårsvis	2008	Jämställdhetskommittén
Mäta och följa upp genomförd utbildning/utbildningsdagar ur ett könsperspektiv	Årsvis	HR/Jämställdhetskommittén
Inspirera potentiella kvinnliga ledare att genomgå aspirantprogram	2008	HR/Kommunikation

# § 8 § 9 Nyrekrytering

“Arbetsgivaren skall verka för att lediga anställningar söks av både kvinnor och män” “När det på en arbetsplats inte råder en i huvudsak jämn fördelning mellan män och kvinnor i en viss typ av arbete eller inom en viss kategori av arbetstagare, skall arbetsgivaren vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att få sökande av det underrepresenterade könet och söka se till att andelen arbetstagare av det könet efter hand ökar.

## ▪ Analys

Vid utgången av 2007 hade totala andelen kvinnliga anställda ökat till 16,5% . Målbilden är att långsiktigt nå 25% och kräver därmed en högre andel nyrekryterade kvinnor.

## ▪ Mål

- ✓ Öka andelen kvinnor under 2008. Långsiktigt till 25%.
- ✓ Öka andelen kvinnliga medarbetare i ledande befattningar.
- ✓ Genomföra riktade utbildningar som ett led i att nå en jämnare könsfördelning.

## ▪ Åtgärd

- ✓ Utveckla underhållsteknikutbildning för kvinnor efter genomförd inventering.
- ✓ Delta i skolkontaktsverksamhet för att öka teknikintresset bland flickor från förskolan till högre utbildningar

Aktiviteter	När	Vem
Andelen kvinnor vid rekrytering bör vara > 25 %	2008	Ledning/HR
Analys av naturlig omsättning, hur påverkas könsfördelningen	Årsvis	Jämställdhetskommittén
Säkerställ efterlevnad av rutin vid rekrytering (båda könen representerade vid alla steg i rekryteringsprocessen)	2008	HR/Kommunikation
Inbjudan till Syokonsulenter inför gymnasievalet	2008	HR/Kommunikation

# § 10, 11 Lönekartläggning

“I syfte att upptäcka, åtgärda och förhindra osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män skall arbetsgivaren varje år kartlägga och analysera

– bestämmelser och praxis om löner och andra anställningsvillkor som tillämpas hos arbetsgivaren

– löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt

Arbetsgivaren skall bedöma om förekommande löneskillnader har direkt eller indirekt samband med kön. Bedömningen skall särskilt avse skillnader mellan

- kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika

- grupp med arbetstagare som utför arbete som är eller brukar anses vara kvinnodominerat och grupp med arbetstagare som utför arbete som är att betrakta som likvärdigt med sådant arbete men inte är eller brukar anses vara kvinnodominerat”

“Arbetsgivaren skall varje år upprätta en handlingsplan för jämställda löner och där redovisa resultatet av kartläggningen och analysen enl.

§ 10. I planen skall anges vilka lönejusteringar och andra åtgärder som behöver vidtas för att uppnå lika lön för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Planen skall innehålla en kostnadsberäkning och en tidsplanering utifrån målsättningen att de lönejusteringar som behövs skall genomföras så snart som möjligt och senast inom tre år”

## ▪ Analys

- ✓ För att kunna jämföra lönenivåer använder företaget systematisk arbetsvärdering. Bilaga 2.
- ✓ För arbetare görs varje månad en uppföljning som jämför löner mellan kvinnor och män per lönegrupp och totalt.
- ✓ På tjänstemannasidan arbetar vi med lönestrukturer som bygger på aktuellt arbetsvärderingssystem.
- ✓ Företaget träffar de fackliga organisationerna (var för sig) regelbundet för genomgång och analys av nuläget.
- ✓ I jämställdhetskommittén görs också årliga jämförelser. Jämförelserna visar att vi betalar lika lön för lika arbete men att färre kvinnor finns i högre värderade befattningar (TA) eller nivåer i kompetenstrappan (VA).

# § 10, 11 Lönekartläggning

## Mål

- ✓ Åstadkomma en jämn fördelning av kvinnor och män i samtliga befattningar eller nivåer i kompetensstegen.
- ✓ Bibehålla lika lön för lika arbete.

## ▪ Åtgärd

- ✓ Företaget och samtliga fackliga organisationer gör årligen en lönekartläggning för att se om vi har osakliga löneskillnader. Utifrån resultatet tas åtgärdsplan fram.
- ✓ Aktiviteter under övriga paragrafer i planen bidrar till §10 och 11.

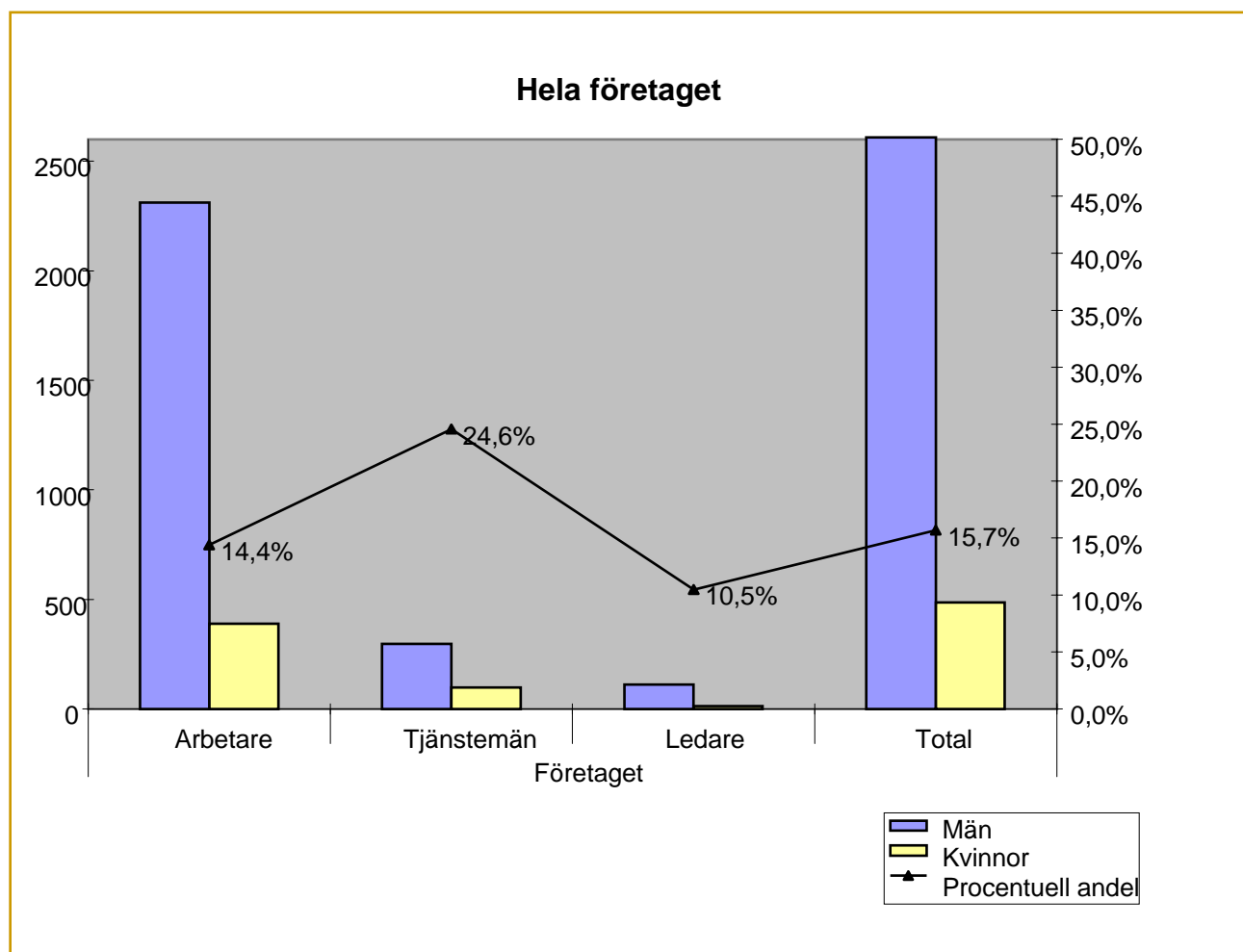
## Ansvar

Företaget och de fackliga organisationerna tar ett gemensamt ansvar för att bevaka att inga osakliga löneskillnader förekommer.

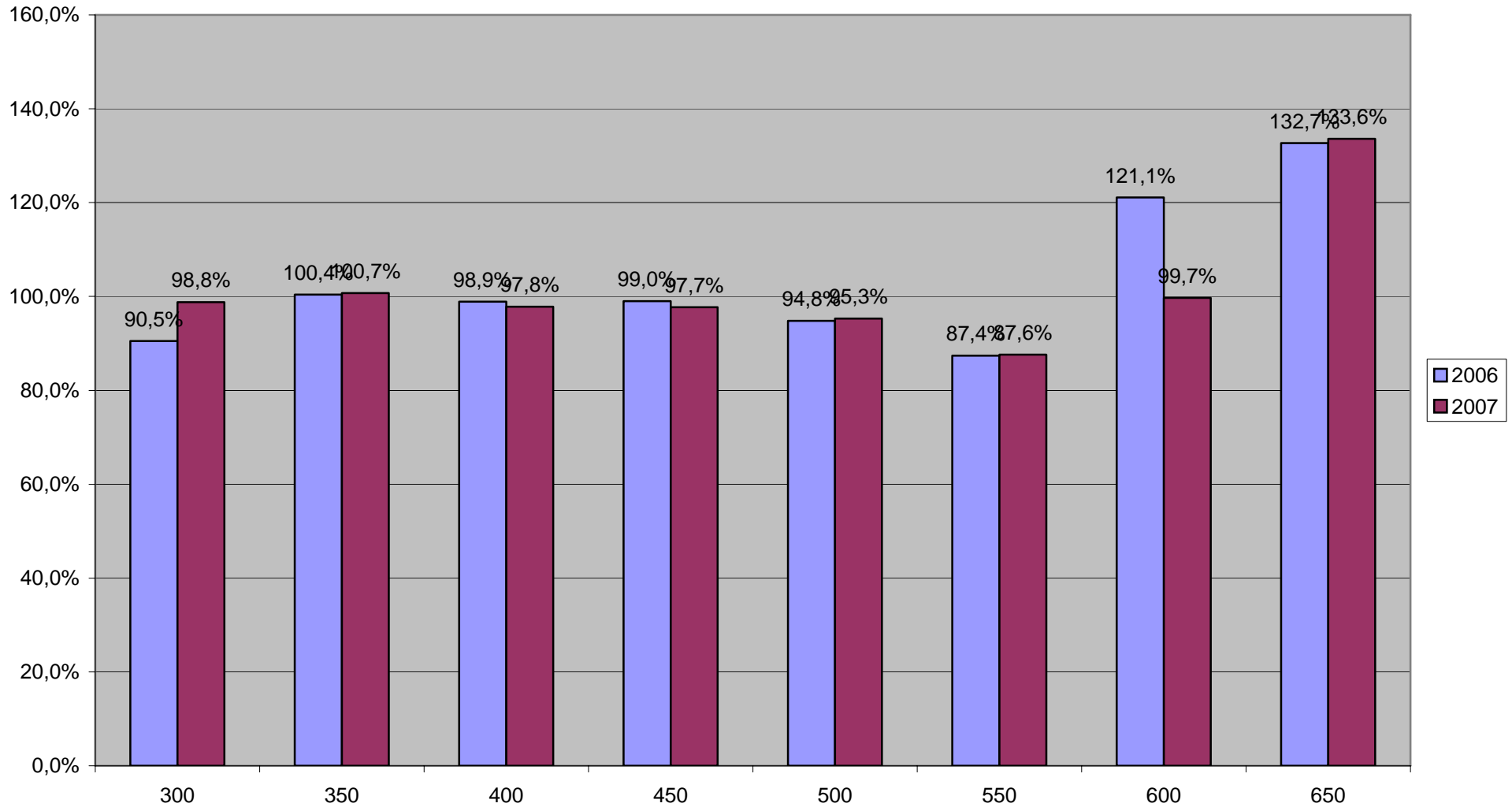
Aktiviteter	När	Vem
Uppföljning av enskilda nyanställda 2007 map deras löneutveckling	2008	Stefan Henningsson + respektive facklig företrädare

# Bilaga 1.

Kartläggning av könsfördelning/yrkeskategori.  
Analysen genomförd under 2007.



Kvinnors andel av mäns lön 06-07s nivå, tjänstemän



Kvinnors andel av mäns lön 07-08, arbetare

