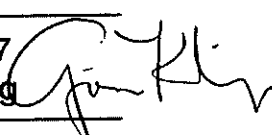


Jämställdhetsplan för Volvo Data AB 1995 - 1996

Datum	1995-03-07
Utfärdare	2050 Björn Pettersson HD3N 031-669152
Regnr	2050jäm.95-96
Fastställd	1995-03-07 Göran Kling 
Utgåva	1.0
Ersätter	-
Distribution	

JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR VOLVO DATA 1995 - 1996

MÅL

Jämställdhet i arbetslivet innebär att kvinnor och män ska ha lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

De anställda på Volvo Data AB ska uppleva företaget som jämställt företag. Jämställdhetsarbetet ska bedrivas som en integrerad del av företagets organisation och verksamhet. För att detta ska uppnås krävs bl a att:

- Kunskaperna om jämställdhet ökar.
 - Kartläggning av företaget utifrån ett könsperspektiv.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson.
 - För att öka kunskaperna om jämställdhet kommer årligen fyra seminarier inom området att genomföras.
Tid: en gång per kvartal
Ansvarig: Kerstin Söderbaum.
 - För chefer och fackliga representanter kommer årligen en obligatorisk utbildningsdag om jämställdhet att genomföras.
Tid: februari
Ansvarig: Björn Pettersson.
- Kvinnors och mäns olika kunskaper och erfarenheter respekteras, beaktas och tas tillvara inom företaget.
 - Kvinnors och mäns olikheter - utbildning för chefer.
Tid: våren -95
Ansvarig: Kerstin Söderbaum.
 - Kvinnligt nätverk startas.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson/Kerstin Söderbaum.
 - Båda könen ska alltid vara representerade i våra team.
Tid: våren -95
Ansvarig: Personalrepresentanter PoL.

- Fysiska och psykiska arbetsförhållanden anpassas till både kvinnor och män. Detta innebär en anpassning av skyddskläder, maskiner och övrig utrustning.
 - Ergonomiskt anpassad arbetsplats inklusive terminal/arbetsstation, möbler och belysning.
Tid: pågår
Ansvarig: Björn Pettersson/Arbetsmiljökommittén.
- Arbetsgivaren underlättar för både kvinnor och män att förena föräldraskap med förvärvsarbete genom t ex flexibla/individuella arbetstider och förändrad arbetsorganisation genom t ex arbete från hemmet.
 - Flexibel arbetstid. Sammanställning av önskemål. Nya riktlinjer utarbetas.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson.
 - Distansarbete. Nya riktlinjer utarbetas. Sammanställning av önskemål.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson.
- Företaget ska motverka förekomsten av sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av en anmälan om könsdiskriminering. Detta kan ske genom t ex avlägsnandet av pornografiska bilder samt ingripa i enskilda fall av sexuella trakasserier.
 - Enkät om sexuella trakasserier och mobbing.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson.
 - Handlingsplan utarbetas.
Tid: hösten -95
Ansvarig: Björn Pettersson/Jämställdhetskommittén.
- Kvinnor och män har lika lön för lika eller likvärdigt arbete, lika utvecklingsmöjligheter och arbetsvillkor. Detta innefattar bl a att kvinnor och män ges samma möjligheter till kompetensutveckling, utbildning och befordran. Både kvinnor och män ska därför alltid finnas med i arbets-, utvecklings- och projektgrupper. Kartläggning av löneskillnader ska ske årligen och därefter ska osakliga löneskillnader rättas till.
 - Utbeta en befattningskategoriindelning för lönejämförelser av medarbetare avstämd med de fackliga organisationerna. IPE-systemet ska implementeras på alla chefsnivåer och ligga till grund för lönejämförelse på motsvarande sätt för cheferna.

-
- Eliminera osakliga löneskillnader och kontinuerligt hålla kontroll över beföringstilläggen.
Tid: färdigt 1996-12-31
Ansvarig: Björn Pettersson.
 - Tidsbegränsade chefsbefattningar.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson/Kerstin Söderbaum.
 - Personliga kompetensutvecklingsplaner.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson/Kerstin Söderbaum.
 - Mentor-/coachprojekt.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson/Kerstin Söderbaum.
 - Stf-skap.
Tid: våren -95
Ansvarig: Björn Pettersson/Kerstin Söderbaum.
 - Lediga anställningar söks av både kvinnor och män och att vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att nå en jämn fördelning av kvinnor och män inom olika kategorier och olika typer av arbeten.
 - Uppnå en jämn fördelning av kvinnor och män vid intagning till traineeutbildning.
Tid: våren -95
Ansvarig: Bo Blomqvist.
 - Öka andelen kvinnliga PC-installatörer.
Tid: våren -95
Ansvarig: Personalrepresentanter PoL.
 - Vid rekrytering sträva efter "varannan damernas".
Tid: våren -95
Ansvarig: Personalrepresentanter PoL.
 - Prioritering av kvinnliga examensarbetare och praktikanter.
Tid: våren -95
Ansvarig: Personalrepresentanter PoL.

- Ansvar och uppföljning.

- Jämställdhetsarbetet bedrivs på alla nivåer samt att alla och envar känner ansvar för frågan. I stora ledningsgruppen (SLG) och i FL ska regelbunden avrapportering ske avseende status i jämställdhetsarbetet, såväl kvalitet som kvantitet.

Förändringsutvecklingen genomdrives mot måluppfyllelse inom aktuell taktisk planperiod d v s två år. För att nå konkreta mål ska varje avdelning/arbetsplats årligen upprätta en aktivitetsplan. Planen ska innehålla de aktiviteter som respektive avdelning/arbetsplats har avsikt att genomföra på kort respektive lång sikt. Planen ska utvärderas i samband med t ex bokslut och därefter ska ny plan upprättas.

- Synliggöra/belöna chefer som lyfter fram kvinnor.

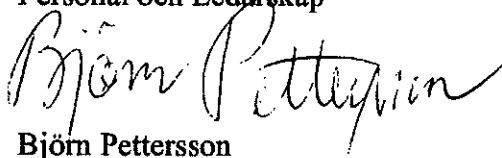
Tid: start våren -95

Ansvarig: Göran Kling/Björn Pettersson.

Anm. PoL = Personal och Ledarskap

Volvo Data AB

Personal och Ledarskap



Björn Pettersson