



Jämställdhetsplan för Alfa Quality Moving AB

Företagets jämställdhetspolicy

Alfa Quality Moving AB är en arbetsplats som präglas av respekt för individen och människors lika värde. Vår arbetsmiljö karaktäriseras av öppenhet, gemenskap och möjligheter till personlig utveckling. Ingen ska utsättas för kränkande särbehandling genom återkommande klandervärda eller negativa handlingar som riktas mot en enskild individ. Kränkande särbehandling kan vara sexuella trakasserier, mobbning, diskriminering på grund av kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk härkomst eller sexuell läggning. Vårt miljöarbete ska fortlöpande integreras i den löpande verksamheten och ambitionen är att medarbetarna ska stimuleras av ett positivt ledarskap genom kommunikation och samverkan. Jämställdhetsarbetet på Alfa Quality Moving AB ska präglas av mäns och kvinnors lika möjligheter att förena förvärvsarbete och föräldraskap. Motiverade och ansvarstagande medarbetare är grunden för en lönsam och konkurrenskraftig verksamhet.

Varje år hålls i Alfa Quality Moving AB s k performance appraisals med alla medarbetare där frågor tas upp kring arbetsmiljö, trivsel, utbildning, karriärutveckling etc.

1. Företagets nuvarande jämställdhetsläge

Nuläge och analys

Avdelning	Antal män	%	Antal kvinnor	%	Totalt
Ledning	2	100	0	0	2
Europe	6	50	6	50	12
Finance	0	0	10	100	10
Human Resources	0	0	1	100	1
IT	4	80	1	20	5
Marketing	0	0	6	100	6
Overseas	3	30	7	70	10
Quality	2	67	1	33	3
Overseas Rates	3	75	1	25	4
Sales	6	55	5	45	11
Warehouse	1	50	1	50	2
Relocation	1	8	12	92	13
External sales	3	100	0	0	3
Totalt	31	38	51	62	82
Varav i ledande befattning	4	33	8	67	12

38 % av våra anställda är män, 62 % är kvinnor. Bland våra chefer är fördelningen mellan män 33 % och kvinnor 67 %. Generellt kan vi konstatera att vi har flest kvinnor anställda inom Finance, Marketing och Relocation. Inom IT arbetar övervägande män. I ledningen för Alfa Quality Moving AB ingår även CFO, anställd av moderbolaget Beta Holding i Jönköping AB, därför finns hon inte med i statistiken i jämställdhetsplanen för Alfa Quality Moving AB.

Mål

Alfa Quality Moving AB arbetar kontinuerligt för att öka mångfalden och vårt företag skall vara fritt från diskriminering och främlingsfientlighet.



Aktivitet	Ansvarig	Klart
Medvetandegöra chefer och ledning kring vikten av jämn fördelning mellan män och kvinnor.	HR	151231
Vid rekrytering av ny personal beaktas alltid efter kompetens, vikten av fördelning män och kvinnor.	HR och processägare	Gäller vid varje rekrytering

2. Sjukskrivningar, sjuktal och rehabilitering

Nuläge och analys

Sjuktalet 2014 för hela Alfa Quality Moving AB ligger på 2,5 % totalt. 2,2 % utgörs av männens och 3 % utgörs av kvinnors sjukskrivningar. Vi har 3 långtidssjukskrivna varav 1 man och 2 kvinnor.

Kontinuerlig rapportering och uppföljning av sjukfrånvaron samt övertidsuttag görs till ledningen och inledande rehabsamtal hålls med den anställde vid upprepad korttidsfrånvaro på grund av sjukdom, risk för längre sjukfrånvaro eller frånvaro mer än 14 dagar vid flera perioder.

För närvarande pågår rehabilitering av de långtidssjuka och detta sker i samarbete med närmaste chef, HR och hans/hennes behandlande läkare (eller företagshälsovård) samt Försäkringskassan.

Mål

Målsättningen är att den anställde inom rimlig tid ska kunna återgå till full tjänstgöring. Vi ser det viktigt att arbeta tillsammans med berörda parter och i ett så tidigt skede som möjligt påbörja rehabilitering vid sjukskrivning. Vi tror också att genom att hålla kontinuerlig kontakt med den sjukskrivne underlättar det för honom/henne att komma tillbaka i arbete.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Se över och uppdatera rehabiliteringspolicy	HR	150731
Analys av sjukfrånvaro i respektive process	PrO	150130
Identifiering av AQMs största risker ur arbetsmiljösynpunkt MT/PrO		Q1

2. Arbetsförhållanden

Nuläge och analys

Arbetsmiljön hos Alfa Quality Moving AB anpassas och förbättras ständigt för att alla medarbetare ska kunna arbeta hos oss. Inom vår kontorsmiljö har vi höj- och sänkbara bord, reglerbara stolar etc. Vi gör också regelbundna skyddsronder där arbetsmiljön går igenom mer noggrant. Tonvikt läggs på den psykosociala arbetsmiljön.

Vi arbetar globalt, med kunder från hela världen och anser att det är självklart att alla människor har lika värde. Vi välkomnar rätt kompetens oavsett vilken etnisk bakgrund man varifrån man kommer, vilken religion, sexuell läggning eller vilka politiska åsikter man har.



Mål

Alfa Quality Moving ABs målsättning är att alla medarbetare har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Aktivitet

Ta fram medarbetarundersökning kring den psykosociala arbetsmiljön

Ansvarig

HR

Klart

151231

3. Arbete – föräldraskap

Nuläge och analys

Under 2014 har Alfa Quality Moving AB haft 1 man och 4 kvinnor med pågående längre föräldraledighet. Under samma period har också 1 man varit föräldraledig i samband med barns födelse.

Deltidsarbetande under året, med hänsyn till hemmavarande barn har varit 5 kvinnor och 4 män.

Mål

Målsättningen är att möjliggöra för män och kvinnor att kunna kombinera arbete och föräldraskap samt att stimulera män att ta ut föräldraledighet i högre utsträckning än hittills.

4. Förhindra och förebygga trakasserier och kränkningar

Nuläge och analys

Trakasserier/sexuella trakasserier/kränkningar mellan anställda, chefer, ledning eller andra som finns i organisationen kan inte i något avseende tolereras. Närmaste chef, HR och företagshälsovård skall tillsammans hjälpa till i hanteringen. Den drabbade skall ha kännedom om hanteringen i ärendet och själv också bestämma om fallet kan behandlas öppet eller konfidentiellt. Den som trakasserar/kränker kan efter utredning ges en skriftlig varning och kan också riskera att bli uppsagd/avskedad.

Idag har vi inga indikationer på att trakasserier/sexuella trakasserier/annan diskriminering eller kränkning har förekommit på Alfa Quality Moving AB. En tydlig handlingsplan kan dock behöva skapas.

Mål

På Alfa Quality Moving AB har vi nolltolerans mot trakasserier/sexuella trakasserier/kränkningar av något slag. Ingen ska må dåligt på företaget av andras handlingar. Om detta ändå förekommer ska det motarbetas omgående. Alla ska känna sig trygga med att kunna rapportera om någon blir utsatt för någon form av trakasserier eller kränkning.

Aktivitet

Ta fram en tydlig åtgärds- och handlingsplan på hur trakasserier/kränkningar ska hanteras

Ansvarig

HR

Klart

151231



5. Lediga anställningar/rekrytering

Nuläge och analys

Idag söker både män och kvinnor till de flesta av våra lediga tjänster. Alfa Quality Moving AB ser inte till kön i rekryteringsprocessen utan utgår ifrån kompetens och färdigheter. Vid extern rekryteringshjälp har vi inte kontroll på vilka som söker, men vi förmedlar tydligt vår syn på allas lika värde.

Mål

Alfa Quality Moving ABs mål är att alla, oavsett kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk härkomst eller sexuell läggning, både internt och externt, ska få möjlighet att söka och få lediga tjänster. Det är även viktigt att rekryteringsprocessen följer samma rutiner och värderingar så att alla får en likadan behandling och utvärdering.

Aktivitet

Ansvarig

Klart

Upprätta rekryteringspolicy med mångfald i beaktande

HR

151231

6. Utbildning och kompetensutveckling

Nuläge och analys

Alfa Quality Moving AB vill skapa en möjlighet till utveckling och utbildning för alla anställda oavsett kön och bakgrund. En utvecklingsplan/handlingsplan ska upprättas för varje medarbetare i samband med appraisals (medarbetarsamtal).

Mål

Alfa Quality Moving AB ska verka för att kvinnor och män ska ges samma möjlighet till utveckling och befordran inom arbetet. Vi ska också uppmuntra både kvinnor och män att söka lediga befattningar och chefspositioner.

Aktivitet

Ansvarig

Klart

Informera och utbilda chefer i att hålla medarbetarsamtal

HR

161231

7. Kartläggning och analys av regler och praxis om löner

Nuläge och analys

Vi är ett företag med fler än 25 anställda och vart tredje år gör vi en lönekartläggning för att säkerställa att inga osakliga löneskillnader finns mellan män och kvinnor. Alfa Quality Moving ABs lönesättning baseras på vilka kvalifikationer och erfarenheter personen besitter tillsammans med vilken befattning det handlar om.

En kartläggning gjordes inför 2013 års lönerrevision hos Alfa Quality Moving AB där alla befattningar jämförts ur ett könsperspektiv och vi kan i denna lönekartläggning konstatera att lön generellt sett inte har satts som kan härledas till vilket kön den anställde har.

Jämställdhetsplan



Varje år vid lönerrevision beaktas könsperspektivet för att utesluta att en löneskillnad riskerar att skapas som skulle kunna bero på kön.

Vi har också lika förmåner för alla anställda på Alfa Quality Moving AB vilket gör att det inte förekommer individuella förmåner som kan härledas till att det skulle vara kopplat till ett specifikt kön.

Mål

Alfa Quality Moving AB målsättning är att det inte ska förekomma någon osaklig löneskillnad på grund av kön för lika eller likvärdigt arbete.

Aktivitet	Ansvarig	Klart
Ny lönekartläggning inför 2016	HR	151231
Uppdatera lönesättningspolicy	MT/HR	151231

Jämställdhetsplanen har fastställts av management team för Alfa Quality Moving AB

Jönköping 2015-01-09

Alfa Quality Moving AB


Kenneth Egelrud, VD


Liselotte Heinonen, Skyddsombud