

## *Personalpolitisk jämställdhetsplan 2006-2008*

### Innehållsförteckning

1. Inledning
2. Målsättningar
3. Åtgärder
  - 3.1 Planer och verksamhetsberättelser
  - 3.2 Rekrytering, utbildning och avancemang
  - 3.3 Anställningsvillkor och lön
  - 3.4 Arbetsförhållanden
  - 3.5 Sammanjämkning av arbete och familjeliv
  - 3.6 Förebyggande av diskriminering
4. Uppföljning och utvärdering
5. Bilagor
  - 5.1 Handlingsprogram mot sexuella trakasserier

# Personalpolitisk jämställdhetsplan för 2006-2008

## 1. Inledning

Syftet med denna jämställdhetsplan är att under planperioden 2006-2008 ge Pedersöre kommun ett redskap att som arbetsgivare främja jämställdheten mellan män och kvinnor. Jämställdhetsplanen grundar sig i första hand på den nyligen reviderade lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, 232/2005), men också på de specifika förhållandena på arbetsplatserna inom Pedersöre kommun.

### Arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjandet av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

1. verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
2. främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
3. främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
4. utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
5. göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemang, och
6. verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 §

Enligt jämställdhetslagen skall arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 anställda genomföra åtgärderna för främjandet av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan, som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor och som utarbetas årligen eller minst vart tredje år (6 a §).

## 2. Målsättningar

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Pedersöre kommun förbinder sig att främja i all sin verksamhet. Diskriminering på grund av kön godkänns inte, målet är en arbetsplats fri från alla former av diskriminering.

Med jämställdhet förstås generellt kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Jämställdhet kan också ses som en kvalitetsfaktor, då alla ges möjlighet att utvecklas och allas resurser tas tillvara blir slutresultatet bättre. En jämn fördelning av män och kvinnor i olika uppgifter betyder att man kan tillvarata all kunskap, och alla erfarenheter och egenskaper oberoende av kön, vilket är till fördel och nytta för hela kommunen.

**Jämställdhetsarbetet har både kvantitativa och kvalitativa mål.** Kvantitativt gäller det att sträva till en jämn fördelning av män och kvinnor i olika arbetsuppgifter, inom alla yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper. Kvalitativt handlar det om att kvinnor och män skall få lika inflytande i all verksamhet och lika lön.

Speciellt inom dagvården och i skolorna är det viktigt att det finns personal av bägge könen. I vårdyrken, som ofta är fysiskt tunga, skulle männen vara en tillgång. I övriga yrken är fördelningen av kvinnor och män viktig för arbetets utveckling. Kvinnliga och manliga tankesätt kompletterar varandra och den allmänna balansen blir jämnare.

### Antal anställda, män och kvinnor 31.12.2005

Sektor	Antal anställda	Kvinnor %	Män %
Kommunstyrelsen	17	82 %	18 %
Landsbygdsnämnden	41	37 %	63 %
Skolnämnden	264	80 %	20 %
Socialnämnden	299	98 %	2 %
Tekniska sektorn	50	30 %	70 %
Kultur och fritid	25	88 %	12 %
Totalt	696	82 %	18 %

Till tekniska sektorn hänförs tekniska nämnden, byggnadsnämnden och miljövårdsnämnden. Till sektorn Kultur och fritid hänförs kulturnämnden och idrottsnämnden.

### 3. Åtgärder

För att främja jämställdheten vidtas följande åtgärder:

#### 3.1 Planer och verksamhetsberättelser

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan män och kvinnor på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdhet mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.  
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 § 1 mom.

Att integrera jämställdhetsperspektivet i ärenden som är av vikt för jämställdheten innebär en medveten uppföljning av jämställdheten. Pedersöre kommun strävar till att synliggöra verksamheten även ur ett jämställdhetsperspektiv och det här beaktas speciellt vid uppgörandet av personalbokslut (könsuppdelad statistik), men även i andra planer och verksamhetsberättelser.

Att synliggöra verksamheten ur jämställdhetsperspektiv sker genom

- En könsindelad statistisk uppföljning av jämställdheten i bl.a. personalbokslutet
- En aktiv granskning av jämställdhetsaspekten i strategiska planer

Ansvarig: sektorchefen

#### 3.2 Rekrytering, utbildning och avancemang

För främjandet av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Inom Pedersöre kommun är många personalgrupper könssegregerade. Rent allmänt kan man säga att kvinnorna finns främst inom sociala sektorn medan männen återfinns främst inom tekniska sektorn och landbygdssektorn.

En arbetsplats där båda könen erfarenheter och kunskaper tas till vara är en effektivare och kreativare arbetsplats. Arbetsmiljön är bättre och det skapar en ökad trivsel. Jämställdhet är därför också en kvalitetsfråga. När en tjänst eller befattning lediganslås strävar Pedersöre kommun till att utforma annonseringen så att den främjar jämlikheten och bidrar till att alla arbetsplatser söks av både män och kvinnor.

Graviditet, förlossning eller någon annan könsbetingad orsak får inte leda till diskriminering vid anställning eller uttagning till viss uppgift. En sådan anledning får inte heller begränsa anställningens längd eller fortgång. I samband med omorganiseringar och personalarrangemang beaktar arbetsgivaren likvärdigt också de anställda som tillfälligt inte deltar i arbetslivet på grund av att de utnyttjar familjepolitiska rättigheter. De anställda skall oavsett kön garanteras jämlika möjligheter att avancera och övergå till mera krävande uppgifter.

Både män och kvinnor skall ha samma möjligheter till vidareutbildning och skolning inom sitt område.

Jämställdhet i rekrytering och avancemang uppnås genom att

- De anställda garanteras jämlik möjlighet till avancemang oberoende av utnyttjandet av familjepolitiska rättigheter
- Alla anställda, kvinnor och män, ges lika möjlighet till kompetensutveckling

Ansvarig: sektorchefen

### 3.3 Anställningsvillkor och lön

För främjandet av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter  
3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön  
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Enligt jämställdhetslagen hör lönesättningen till de områden som särskilt bör uppmärksammas. Pedersöre kommuns lönepolitik utgår från att lika lön betalas för lika eller likvärdigt arbete. Arbetets faktiska innehåll värderas med hänsyn till kompetens, färdigheter, ansvar, växelverkan, fysiska och psykiska påfrestningar. Samma värderingsfaktorer används för män och kvinnor. Arbetsmarknadsverkets principer följs.

Under planeperioden 2006-2008 läggs vikt vid uppföljningen av lönesystemet ur jämställdhetssynpunkt genom att

- Medelinkomsterna och löneutvecklingen för kvinnor och män följs upp i personalbokslutet

Ansvarig: personalsekreteraren

### 3.4 Arbetsförhållanden

För främjandet av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter  
4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,  
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Alla arbetsuppgifter i Pedersöre kommun lämpar sig i princip för båda könen.

Arbetsförhållandena skall utvecklas så att de lämpar sig för både kvinnor och män. En bra arbetsmiljö med funktionella redskap är en förutsättning för effektivt arbete. Det är viktigt att både de fysiska och psykiska förutsättningarna beaktas. Arbetsförhållandena för gravida kvinnor granskas särskilt. Gravida får inte utföra arbete som innebär risk för fostrets eller moderns hälsa. Kraven i samband med graviditet beaktas också i arbetspassen.

För att jämställdheten i arbetsförhållandena skall utvecklas skall

- Ett handlingsprogram mot sexuella trakasserier uppgörs och programmet uppdateras vid behov.
- Arbetsförhållandena anpassas så att de lämpar sig för både kvinnor och män, (t ex så att personalutrymmen, skyddsklädsel, verktyg, maskiner och andra redskap är anpassade för båda könen).

Ansvarig: sektorchefen, enhetschefen

### 3.5 Sammanjämkning av arbete och familjeliv

För främjandet av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemang,

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

Jämställdhet i arbetslivet försvåras av att kvinnorna fortfarande har det största ansvaret för hem och familj. I familjen ingår inte alltid enbart småbarn utan även äldre, sjuka och handikappade. Idag utnyttjar papporna, av kommun anställda liksom på övriga arbetsplatser, inte till fullo sina rättigheter till faderskaps- och föräldraledighet och vårdledighet. En jämnare fördelning av familjeansvaret gynnar på många sätt även papporna och bidrar till en mera jämställd arbetsmiljö.

Familjepolitiska ledigheter får inte leda till att en person åsidosätts i arbetet. Vid besättande av tjänster/befattningar får moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet inte påverka beslutet. Pedersöre kommun förhåller sig positiv till familjepolitiska ledigheter. Speciellt betonas männens avtalsenliga rätt till ledighet t.ex. vid vård av akut insjuknat barn under 10 år samt även rätten till vårdledighet för män.

För att främja sammanjämkandet av arbete och familjeliv skall

- Olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas
- Arbetsgivaren sträva till att t ex möten och sammanträden förläggs till ordinarie arbetstid
- Papporna uppmuntras att använda sina möjligheter till vård- och familjeledigheter

Ansvarig: sektorchefen, enhetschefen

### 3.6 Förebyggande av diskriminering

För främjandet av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.

I den nya jämställdhetslagen definieras både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön.

### ***Förbud mot diskriminering***

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

- 1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att
- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 7 §

Diskriminering motarbetas genom att:

- Ingen form av diskriminering tillåts
- Alla misstänkta diskrimineringsfall utreds, hänvisning till Bilaga 1, Handlingsplan mot sexuella trakasserier.
- För förmän ordnas utbildning om diskriminering och jämställdhet.

Ansvarig: sektorchefen

## ***4. Uppföljning och utvärdering***

För att planen ska förverkligas krävs hela personalens deltagande och strävan att uppnå jämställdhet. Ansvaret ligger dock främst hos de förmän och förtroendevalda som beslutar om anställningar och andra faktorer som påverkar arbetet.

Enligt allmänt avtal om samarbetsförfarande hör jämställdheten även till de frågor som omfattas av samarbetsförfarandet. Målsättningen med jämställdhetsplanen kan uppnås endast genom en förnuftig och långsiktig verksamhet där arbetet och uppföljningen har en central betydelse.

Denna jämställdhetsplan träder i kraft när den antagits av kommunfullmäktige. Planen och dess förverkligande utvärderas och förnyas under år 2008 så att följande plan kan träda i kraft 1.1.2009. Denna plan är i kraft tills en ny plan antagits av kommunfullmäktige.

# Handlingsprogram mot sexuella trakasserier

## 1. Inledning

På kommunens arbetsplatser tolereras inte sexuella trakasserier. Alla anställda har rätt att bli behandlade med respekt för sin personliga integritet

När sexuella trakasserier förekommer på en arbetsplats är det en personalfråga och inte en privat fråga för den som drabbas. Oftast beror trakasserier på obetänksamhet, okunskap och att människor har olika uppfattningar om vad som är roligt. Det kan också handla om att missbruka sin maktposition. Sexuella trakasserier kränker den personliga integriteten och är en form av mobbning. Det är därför ett av de känsligaste problem som kan uppstå på en arbetsplats.

En arbetsgivare är enligt lag skyldig att förhindra sexuella trakasserier. Att agera innan något inträffar kan förhindra att problem överhuvudtaget uppstår. På så sätt undviker man den försämring i arbetsmiljön, ohälsa och minskning i effektivitet som problemet kan leda till.

## 2. Förebyggande åtgärder

- Förmännen skall sätta sig in i denna ofta känsliga och svåra personalproblematik. Arbetsgivarens policy skall vara odiskutabel och detta handlingsprogram är ett redskap för hantering av en anmälan.
- Förmännen ansvarar för att arbetsmiljön är sådan att den motverkar sexuella trakasserier. Det innebär att språkbruk och attityder som kränker kvinnor och män inte är tillåtna. Bilder och andra föremål eller material som kan uppfattas som kränkande skall inte finnas på arbetsplatsen.
- Förmännen ansvarar för att alla anställda får information om handlingsprogrammet, de åtgärder som skall vidtas, vad som kännetecknar sexuella trakasserier och vart den som blivit utsatt skall vända sig. Vid nyanställning informeras ny personal om kommunens policy och handlingsprogram.

## 3. Om en anställd blivit utsatt

- Ansvarar den som blivit kontaktad för att åtgärder vidtas snabbt. Konfidentiellt och med största respekt för den utsatta. Den utsatta skall också ges möjlighet att prata med någon utomstående, exempelvis företagshälsovården.
- Tillåts inte omplacering av den utsatta eller annan åtgärd utan dennes medgivande.

## 4. Vilka utsätts:

Kränkningen kan antingen vara riktad mot en enskild individ eller mot en mera bestämd grupp eller mot ett visst kön. Både kvinnor och män kan drabbas.

## 5. Följder

Sexuella trakasserier skapar en dålig arbetsmiljö och hindrar de utsatta i deras arbete. Fortgående trakasserier kan orsaka psykiskt lidande och skapa otrygghet hos den drabbade. Det kan leda till sjukskrivningar och i sista hand att den drabbade lämnar sin arbetsplats. Det gäller inte bara enskilda fall utan också när det i själva arbetsmiljön finns nedlåtande och kränkande attityder mot kvinnor eller män som grupp.

## 6. Vad skall arbetsgivaren göra

När Du som arbetsgivarpart har fått kännedom om att det förekommer sexuella trakasserier inom din förvaltning/avdelning/verksamhetspunkt skall Du gå till väga så här:

1. Ta kontakt med den som blivit utsatt för sexuella trakasserier för att göra en utredning och ge stöd till personen i fråga. Den som blivit utsatt avgör om fallet ska behandlas konfidentiellt eller inte.
2. Du som arbetsgivarpart tar därefter kontakt med den som trakasserar för att få stopp på trakasserierna. Du kan vid behov kontakta personalsekreteraren för stöd. Du informerar den som trakasserar om vilka åtgärder som kommer att vidtas om denna inte upphör med sitt beteende.
3. Du kontaktar nu den utsatte och berättar vad du gjort och uppmanar honom/henne att ta kontakt och berätta om trakasserierna fortsätter eller upphör.
4. Om trakasserierna fortsätter skall du omedelbart kontakta personalsekreteraren. Nu sker en genomgång med berörda parter och eventuella vittnen eller anteckningar som kan styrka det som hänt. Om så önskar kan en facklig representant eller annan stödperson medverka vid mötet.
5. Efter maximalt tre månader gör du en uppföljning för att se om trakasserierna har upphört eller inte, hur de berörda mår om det behövs ytterligare insatser. Efter att sex månader gått gör du ännu en uppföljning. Även här kan du få stöd från personalsekreteraren.

Fortsätter ändå trakasserierna riskerar trakasseraren vissa disciplinära påföljder. Påföljderna kan vara skriftlig varning, omplacering eller till och med avskedande, beroende på hur allvarliga trakasserierna är eller har varit.

## 7. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder

En arbetsgivare som försummar att: *”i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier”* bryter mot diskrimineringsförbudet i 8 § i jämställdhetslagen och är enligt 11 § jämställdhetslagen skyldig att betala gottgörelse till den som kränkts.