



Sjundeå kommuns plan för jämställdhet och likabehandling



Innehåll

1	Allmänt	3
2	Plan för jämställdhet	3
3	Plan för likabehandling	4
4	Situationen för genomförande av jämställdhet och likabehandling i Sjundeå kommun	6
5	Jämställdhet och likabehandling inom förvaltningen med de förtroendevalda	7
6	Personal	7
6.1	Rekrytering	7
6.2	Arbetsarrangemang	8
6.3	Personalledning	8
6.4	Lön eller andra förmåner som hänför sig till anställningsförhållandet	9
6.5	Arbetarskydd	9
7	Uppföljning	10
8	Verksamhet i fall av diskriminering eller trakasserier	10



1 Allmänt

Den finska lagstiftningen som gäller förbudet mot diskriminering grundar sig på de internationella avtalen för mänskliga rättigheter, så som den internationella konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter (FördrS 7-8/1976), Europakonventionen (FördrS 18-19/1990), Europeiska sociala stadgan och Internationella arbetsorganisationens (ILO) allmänna avtal nr 111. Diskriminering förbjuds i 6 § i den finländska grundlagen (731/199) samt i speciallagstiftning.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor män (609/1986) trädde i kraft 8.8.1986. Syftet med den är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. De i diskrimineringslagen förbjudna diskrimineringsgrunderna är ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskrimineringslagen förpliktar statens och kommunernas myndigheter att uppgöra en plan för likabehandling.

För brytande mot diskrimineringsförbudet döms man enligt strafflagen (39/1889). I strafflagens 11:e kapitel 9 § ingår omfattande diskrimineringsförbud och i 47:e kapitlet 3 § förbjuds diskriminering i arbetslivet.

Inom arbets- och tjänsteförhållandelagstiftningen är det arbetsavtalslagen (55/2001) som fastställer att arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartiskt, och att ingen i förhållande till de andra får läggas i annat läge på grund av ursprung, religion, ålder, verksamhet i fackföreningar eller andra orsaker. Syftet med förvaltningslagen (434/2003) är att genomföra och främja god förvaltning samt rättskydd i förvaltningsärenden. Lagen om kommunala tjänsteinnehavare (304/2003) förutsätter att arbetsgivaren inte utan godkänd grund vid antagande av en tjänsteinnehavare eller under tjänsteförhållande lägger sökande eller tjänsteinnehavare i olika läge på grund av ålder, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, nationellt eller etniskt ursprung, sexuell läggning, språk, religion, åsikt, övertygelse, familjeförhållande, verksamhet i fackförening, politisk verksamhet eller annan orsak som kan jämföras med dessa.

2 Plan för jämställdhet

Jämställdhetslagen förpliktar varje myndighet inom offentlig förvaltning att i sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. I enlighet med jämställdhetslagen ska alla arbetsplatser med regelbundet minst 30 anställda uppgöra en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med representanter för personalen och dess förverkligande samt effekterna av främjandeåtgärderna ska uppföljas. Planen ska innehålla en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning om kvinnors och mäns löner och löneskillnader. I planen ska man också redogöra för åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet. Dessutom ska det i planen utvärderas hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och resultaten av åtgärderna.

Varje arbetsgivare ska med sina egna verksamheter främja jämställdheten mellan könen i arbetslivet. Det är förbjudet att försätta personer i olika ställning på grund av graviditet, förlossning, föräldraskap eller annan orsak som hänför sig till kön. Diskriminering kan vara både direkt och indirekt diskriminering. Möjliga situationer för diskriminering i arbetslivet:

- anställning
- uttagning till en uppgift eller utbildning
- lön eller andra anställningsvillkor
- arbetsledning, ordnande av arbetet, arbetsförhållanden



- avsluta ett anställningsförhållande, omplacera eller permittera en arbetstagare
- försumma undanröjande av trakasserier

Jämställdhetsplanen är ett redskap med hjälp av vilket arbetsgivarens åtgärder för främjande av jämställdhet genomförs och diskriminering på grund av kön förebyggs. Arbetsgivaren ska med hänsyn till sina resurser verka så att

- representanter för båda könen söker lediga platser
- kvinnor och män fördelas jämt i olika uppgifter
- kvinnor och män har lika möjligheter för avancemang
- jämställdheten mellan kvinnor och män skulle förverkligas då det gäller arbetsvillkoren och särskilt lönevillkoren
- arbetsförhållandena lämpar sig för både kvinnor och män (särskilt de fysiska arbetsförhållandena)
- båda könen kan kombinera arbete och familjeliv
- diskriminering på grund av kön skulle förebyggas redan på förhand

3 Plan för likabehandling

Syftet med diskrimineringslagen (21/2004) är att främja och trygga likabehandling samt att förebygga diskriminering av individer och människogrupper. I ett rättvist samhälle ska inte omständigheter som gäller den enskilde som person, så som ursprung eller hudfärg, få påverka personens möjligheter att antas till utbildning, få ett arbete eller erbjudas olika tjänster – grundrättigheterna hör till alla. I Finlands grundlag hänvisar principen för likabehandling till förbud mot diskriminering och att alla är lika inför lagen. Diskrimineringslagen, strafflagen, jämställdhetslagen och arbetslagstiftningen preciserar förbjudet mot diskriminering inom olika livsområden. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Ingen får diskrimineras på grund av de grunder som fastställs i diskrimineringslagen, vilka är:

- ålder
- ursprung (etniskt och nationellt samt samhälleligt ursprung, inklusive ras och hudfärg)
- nationalitet
- språk (nationalspråk och andra språk, så som teckenspråk samt t.ex. dialekter)
- religion och övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd (både fysisk och mental hälsa, inklusive akuta och kroniska sjukdomar)
- funktionsnedsättning (gränsen mellan funktionsnedsättning och hälsotillstånd har betydelse, för förpliktelsen för rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning fastställs i § 15 i lagen)
- sexuell läggning
- någon annan omständighet som hänför sig till personen (bl.a. samhällelig ställning, förmögenhet, bostadsort och deltagande i föreningsverksamhet)
- diskriminering på grund av nära relation (diskrimineringen riktas mot någon annan, exempelvis för att personen i fråga har nära relation till någon som hör till en etnisk minoritet eller en person med funktionsnedsättning)
- diskriminering på grund av antagande
- trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera

Diskrimineringen kan vara:

- direkt, någon behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats
- indirekt, när regler, kriterier eller förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon utan godtagbart skäl



- trakasserier, då man genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning kränker en persons eller en människogrups värdighet eller integritet
- diskriminering på grund av nära relation, då någon i nära förhållande till någon som hör till en grupp som hotas av diskriminering diskrimineras
- instruktioner eller befallningar att diskriminera ska anses vara konkret diskriminering

Det är normalt att förhålla sig olika till personer i olika åldrar. Inställningen främjar ändå inte alltid jämställt bemötande. Risken är att unga och gamla endast upplevs som hjälpbehövande och inte som likvärdiga aktörer, som ska ha lika möjligheter att delta i samhället. Etnisk tillhörighet är ett flerdimensionellt fenomen vars centrala begrepp är etnisk identitet och etnisk grupp. Etnisk identitet är ett sätt att förhålla sig till sig själv, andra och omgivningen som hänför sig till särskilt till den kulturella bakgrunden. Med en etnisk grupp avses en grupp som har gemensamt ursprung, kultur och gruppidentitet. Till följd av internationaliseringen är personer med olika bakgrund, nationalitet och språk mer och mer i kontakt. I Sjundeå är de huvudsakliga kontaktspråken finska och svenska. Tolkning, inklusive teckenspråk, används vid behov. Staten ansvarar för asylsökande.

Religion eller övertygelse är för många en personlig sak som man nödvändigtvis inte vill tala om offentligt. Även om övertygelsen inte skulle synas i den vardagliga kontakten kan den vara viktig värdegrund eller definition av levnadssätten. Religionernas, övertygelsernas och åsikternas likvärdighet kan utvärderas både i arbetsuppgifterna och i utbudet av tjänster. Principerna för religionsfrihet och likabehandling berör alla religionsgrupper.

Nuförtiden har man strävat efter att erkänna de könsliga och sexuella läggningarna i offentliga sammanslutningar. Sexuell läggning kan fastställas som hetero, homo, lesbisk, bisexuell, asexuell, något annat eller odefinierad. Uttrycket HLBTI-personer (homo-lesbo-bi-trans-inter) används också nuförtiden och omfattar de olika läggningarna bland majoritetsbefolkningen både sexuellt och könsligt. Heterosexualitet upplevs ofta som mer godtagbart än andra sexuella former och anses därför vara normen. Därför är det representanterna för minoriteterna som främst riskeras för att bli diskriminerade, även om sexuell eller könslig läggning enligt lagen inte får förlägga personer i olika ställning. Att höra till en könsminoritet ingår i privata ärenden.

Grundlagen förbjuder försättande av människor i olika ställning utan godtagbar motivering. Förverkligande av formell jämställdhet innebär att människor behandlas lika i likadana situationer. Likabehandling är en viktig rättsprincip inom förvaltning. Likabehandling garanterar ändå inte att jämställdhet förverkligas, eftersom människors utgångslägen och möjligheter är olika. Förverkligande av faktisk jämlikhet innebär aktivt eliminerande av de ojämlikheter som beror på diskriminering i samhället. Aktivt främjande av jämlikhet kan innebära att man avviker från principen om att alla ska behandlas lika, så att man kan uppnå en faktisk jämlikhet för dem som är i sämre ställning än andra. För att uppnå faktisk jämlikhet är det även nödvändigt att man ingriper i indirekt diskriminering.

Med positiv särbehandling avses specialåtgärder som vidtas för att ge vissa människor som är särskilt utsatta för diskriminering en bättre ställning och förbättra deras situation i syfte att uppnå faktisk jämlikhet. I situationer där två kandidater är formellt sett lika kvalificerade använder man vissa på förhand definierade kriterier för att avgöra till fördel för den kandidat som tillhör en underrepresenterad grupp. Enligt en bredare tolkning avser positiv särbehandling åtgärder med vilka man stöder olika människogrupper faktiska jämlikhet och möjligheter till delaktighet på olika livsområden.

Den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning ska vid behov vidta skäligen åtgärder för att en person med funktionshinder ska få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denna ska klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet. Med skälig anpassning avses nödvändiga, ändamålsenliga och skäliga ändringar och anpassningar i enskilda fall och med beaktande av arbetsgivarens resurser för personer med funktionsnedsättning. Försummande av skälig anpassning anses vara diskriminering. Skäliga åtgärder kan vara bl.a. anordningar som hjälper funktionshindrade personer i arbetet.

Med jämlikhetsplanen främjar man jämlikheten bland alla de personer som deltar i verksamheten, dvs. bland användarna av tjänsterna, anställda och arbetssökande. Alla kommunala myndigheter ska utarbeta en likabehandlingsplan i den omfattning som myndighetsverksamheten kräver det. Att främja likabehandling är särskilt



viktigt i läroinrättningar och skolor och i organisationer inom social- och hälsovården. Exempelvis ska utbildningsanordnare och den läroanstalt som denne upprätthåller utvärdera genomförandet av jämlikheten i sin verksamhet och vidta behövliga åtgärder för att främja genomförande av jämlikhet.

En likabehandlingsplan är ett stöd som bidrar till god förvaltning och personal- och serviceutveckling. Arbetsgivaren ska utvärdera genomförande av likabehandling på arbetsplatsen och med beaktande av arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena och verksamhetssätten. Främjandeåtgärderna ska med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och andra förhållanden vara effektiva, ändamålsenliga och proportionella. Arbetsgivaren ska se till att olika processer som hänför sig till tjänsteförhållandets livscykel inte är diskriminerande. Främjande av likabehandling borde skapas till en del av den regelbundna utvecklingsverksamheten på arbetsplatsen. Planen för likabehandling kan kopplas till en del av utvecklingsarbetet eller bifogas till andra befintliga planer eller program. Likabehandlingsläget på arbetsplatsen ska granskas regelbundet och de planerade främjande åtgärderna ska uppdateras vid behov. Viktiga utvecklingsområden med tanke på syftet är:

1. att identifiera och ingripa i diskriminering
2. att bedöma verksamhetens och rutinernas jämlikhetseffekter och genomföra jämlikhetsfrämjande åtgärder
3. att öka delaktigheten i arbetet mot diskriminering

4 Situationen för genomförande av jämställdhet och likabehandling i Sjundeå kommun

Som arbetsgivare bemöter Sjundeå kommun alla sina anställda jämställt och respekterande genom att sörja för den kommunikation och interaktion som jämställdhet förutsätter samt att förbinda personalen till utvecklande av verksamheten och nya verksamhetsmodeller. Främjandet av jämställdheten på arbetsplatsen är till fördel för arbetsgivaren eftersom personalen är en av Sjundeå kommuns viktigaste resurser.

Sjundeå kommuns plan för jämställdhet och likabehandling innehåller anvisningar för genomförande av jämställdhet mellan könen och likabehandling av individer i kommunens arbetsgivarverksamhet. I planen presenteras de principer som stöder genomförandet av jämställdhet mellan könen och likabehandling av individer som berör hela kommunorganisationen och som iakttas i all verksamhet i kommunen. Dessutom har det i planen antecknats de konkreta åtgärder som kommunen förbinder sig till för att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling av alla.

Planen för jämställdhet och likabehandling som förutsätts av lagen har uppgjorts så, att utkastet för planen har utarbetats som tjänsteinnehavararbete tillsammans med representanter för personalen och utkastet har behandlats i kommunens ledningsgrupp samt i kommunens samarbetsgrupp under hösten 2018. Kommunstyrelsen godkänner planen för jämställdhet och likabehandling.

Genomförandet av planen utvärderas årligen av samarbetsgruppen samt i samband med kommunens personalrapport. Planen för jämställdhet och likabehandling uppdateras årligen och varje år uppföljs genomförande av målen. Utredningen om jämställdheten i organisationen (inklusive lönekartläggningen) som ingår i jämställdhetsplanen uppgörs med tre års mellanrum och en helt ny plan, som omfattar de av jämställdhetslagen förutsatta utredningarna görs vart tredje år.

I kommunen har tidigare uppgjorts en jämställdhetsplan för åren 2005–2008 samt en plan för jämställdhet och likabehandling från år 2011 framåt. Förverkligandet av planen för jämställdhet och likabehandling från år 2016 utvärderas inte i denna plan, eftersom det har rapporterats om den i personalbokslutet för år 2016 och i kommunens bokslut för år 2017.



En åtgärd som framförs i planen för jämställdhet och likabehandling är den enkät om välbefinnandet i arbetet som kommunens personal får besvara vart annat år och som ordnas under hösten 2018.

5 Jämställdhet och likabehandling inom förvaltningen med de förtroendevalda

Enligt 4 § i jämställdhetslagen ska i kommunala organ, med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 % av vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Sjundeå är en tvåspråkig kommun. I kommunens förvaltningsstadga har genomförandet av tvåspråkigheten i förtroendeorganisationen fastställts. De förtroendevalda ska ha tillräckliga uppgifter om genomförande av jämställdhet och likabehandling i kommunen. Det ska sörjas för dialogen mellan förtroendevalda och tjänsteinnehavare i fastställande och genomförande av målen för jämställdhet och likabehandling. Förtroendevalda ska ha tillräckliga uppgifter om information som hänför sig till jämställdhetsplanen.

6 Personal

Som ansvarsfull arbetsgivare främjar Sjundeå kommun personalens välbefinnande samt arbetstagarnas övergripande kompetens och utveckling. Sjundeå kommun bemöter sin personal och personalen bemöter varandra lika och med respekt. Kommunens ansvarar för att den kommunikation och interaktion som förutsätts av jämställdhet förverkligas och för att personalen förbinder sig till utvecklande av verksamheten och till nya verksamhetsmodeller. Dessa värden som härstammar från kommunens strategi skapar även en grund för genomförandet av planen för jämställdhet och likabehandling.

Genom ledarskap försäkras att i kommunens verksamhetsdirektiv, planer eller andra handlingar som styr verksamheten inte finns material som förlägger personalen i olika ställning på grund av kön, ålder, etnisk eller nationell bakgrund, nationalitet, språk, religion, övertygelsen, handikapp, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

Sjundeå kommuns mål är att vara en jämställd, utvecklande och välgörande arbetsgemenskap i vilken jämställdhet och likabehandling är en del av personalpolitiken och den gemensamma verksamheten. Sjundeå kommun säger inte som arbetsgivare upp eller förlägger sin tjänsteinnehavare/arbetstagare i oförmånlig ställning på grund av att personen har hänvisat till sina rättigheter i enlighet med jämställdhetslagen. Diskriminering är förbjuden i alla dess former.

6.1 Rekrytering

Förnuftig användning av personalens resurser i alla skedena i arbetsförhållandets livscykel är en ovillkorlig förutsättning för att lyckas med resultatet och i arbetet. Personalens kön eller någon annan diskrimineringsgrund som fastställs i diskrimineringslagen får inte vara den avgörande faktorn i en rekrytering eller i fördelning av arbetsuppgifter och ansvar, utan personalens kunskaper, kompetenser och färdigheter. I arbetsintervjuerna undviker man frågor som tydligt är diskriminerande eller som hänför sig till kön så som graviditet och familjeplanering. Orsaker som hänför sig till dessa ärenden får heller inte begränsa längden på tjänsteförhållandet eller fortsättande av ett tjänsteförhållande.

Olika bemötande av personer i arbetsförhållande och tjänsteförhållande samt arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i antagning till arbete eller i tjänst är berättigat



- om bemötandet beror på kvaliteten av arbetsuppgifterna och verkliga och avgörande krav som berör utförande av dem och om bemötandet är i rätt förhållande för att nå målsättningen.
- Olika bemötande på grund av ålder eller bostadsort är utöver i de ovannämnda fallen även berättigat om bemötandet är objektivt och sakligt begrundat och hänför sig till ett sysselsättningspolitiskt eller arbetsmarknadsaktigt mål eller
- om det olika bemötande beror på åldersgränserna för att ha rätt till pensions- eller arbetsförmögenshetsförmåner

6.2. Arbetsarrangemang

Sjundeå kommun strävar efter att utveckla sina arbetsförhållanden så att de passar både för kvinnor och män. Både kvinnor och män i Sjundeå kommun ska ha lika möjligheter att avancera i karriären. Personalen uppmuntras jämställt till att ta ansvar, utbilda sig och använda sina kompetenser och färdigheter så mångsidigt som möjligt. Kommunen strävar efter att underlätta kombinerande av arbetslivet och familjelivet så att representanter för båda könen får en verklig möjlighet till utnyttjande av familjeledigheterna. Män uppmuntras att aktivt utnyttja familjeledigheter.

Arbetsgivaren ska göra lämpliga och för varje situation behövliga rimliga anpassningar, för att en handikappad person på motsvarande sätt som andra ska kunna få utbildning och arbete samt utföra sina arbetsuppgifter och avancera i karriären. Vid bedömning av anpassningarnas rimlighet ska utöver den handikappade personens behov även arbetsgivarens storlek, ekonomiska ställning, verksamhetens natur samt de beräknade kostnaderna för anpassningen och det stöd som finns för anpassningen beaktas.

Anpassningarna kan riktas mot

- den fysiska omgivningen (rörlighetshinder, arbetsförhållanden)
- arbetsredskap (dimensioneringar, hjälpmedel)
- arbetsarrangemang (organisering av arbete, arbetsmetoder)

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare lämna en skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande. Utredningen ska utan dröjsmål lämnas in på begäran av en person med funktionsnedsättning. Skyldigheten gäller beslut som fattas i samband med rekrytering, i pågående arbetsförhållande och i avslutande av ett arbetsförhållande. Med stöd av diskrimineringslagen är arbetsgivaren inte skyldig att för övriga diskrimineringsgrunder del lämna en skriftlig utredning.

6.3 Personalledning

Främjandet av jämställdhet och likabehandling är en del av personalledningen och varje person i chefsposition ska förbinda sig till främjandet av dem. Med hjälp av ledandet stöder och uppmuntrar man personalen jämlikt till bästa möjliga resultat i arbetet. Inom personalledningen beaktar man åldersledningen. Sjundeå kommun svarar för sin del för att arbetstagare som blir äldre mår bra och att den information de har överförs vidare.

Varje chef är skyldig att se till att ingen av arbetstagarna råkar ut för sexuella trakasserier eller antastande på grund av arbetsgivarens representanters eller kollegernas beteende. Ifall det på arbetsplatsen förekommer trakasserier eller annat olämpligt bemötande som riktas mot en arbetstagare och som förorsakar skada eller risk för arbetstagarens fysiska eller mentala välbefinnande eller direkt mot hälsan, ska förmannen utan dröjsmål vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet efter att denne fått vetskap om detta. Man strävar efter att hålla tröskeln för att ingripa i trakasserier



tillräckligt låg. Personalförvaltningen uppgör direktiv för förebyggande av olämpligt bemötande och för ingripande i det. Förmannens uppgift är att stöda anmälade om eventuella trakasserier och ofredanden eller arbetsplatsmobbing.

I Sjundeå kommuns förvaltning används följande system och praxis för deltagande av personalen och deras representanter: utvecklingssamtal, samarbetsgrupper, förtroendevaldssystem samt verksamhet som främjar arbetsförmåga och välbefinnandet i arbetet. Alla tjänsteinnehavare och arbetstagare försäkras lika rättigheter och möjligheter att delta i gemensam verksamhet mellan arbetsgivaren och personalen.

Till olika projektbaserade planerings-, berednings- och andra motsvarande arbetsgrupper väljs i mån av möjlighet både män och kvinnor enligt lagen om jämställdhet. I verksamheten och informerande fungerar man öppet och respekterande samt beaktar olika livsåskådliga tillvägagångssätt så som olika religiösa, samhällsliga och etiska värden. Rasism och etnisk diskriminering godkänns inte. Diskrimineringsfall identifieras och man ingriper omedelbart i dem. Mångkulturalism är en positiv resurs som kompletteras av människors kompetenser.

6.4 Lön eller andra förmåner som hänför sig till anställningsförhållandet

Principen om lika lön är den mest centrala förutsättningen för att uppnå jämställdhet i arbetslivet. För samma arbete och för ett arbete som på basis av arbetsvärderingen har bedömts vara lika värt betalas i Sjundeå kommun samma lön. Lönekartläggningen (bilaga 1) gällande personalen i Sjundeå kommun ingår som bilaga till planen för jämställdhet och likabehandling. Kartläggningen granskar och jämför kvinnor och mäns löner inom samma uppgiftsklasser eller mellan uppgiftsklasser som bedöms vara lika värda. Lönekartläggningen beskriver situationen i november 2017.

Lönesystemet utvecklas så att det främjar jämställdhet mellan könen så att den lön som betalas för ett arbete definieras enligt svårighetsgrad, arbetserfarenhet, personens förmåga att med framgång sköta arbetet och enligt resultat som arbetstagaren har presterat i arbetet. Kön saknar betydelse vid fastställande av lön. Prövningsbaserade, individuella tillägg baserar sig alltid på en dokumenterad bedömning av den anställdes arbetsprestation, som görs av förmannen.

Sporrande lönesättning genomförs lika på alla avdelningar i Sjundeå kommun. Då beslut om löner fattas ska de som är moderskaps- eller föräldralediga, vårdlediga eller på någon annan tjänsteledighet eller arbetsledighet behandlas på samma sätt som de som är i arbete. Vid fastställande av arbetstid och olika ledigheter strävar man efter att beakta både arbetsgivarens och personalens behov. På detta sätt främjas både kvinnors och mäns möjligheter att kombinera arbete och familjeliv.

Alla arbetstagare har oberoende av kön, ställning i organisationen, uppgiftsbenämning eller personliga egenskaper lika och jämställd rätt till de förmåner som upprätthåller och främjar arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet som arbetsgivaren erbjuder. Då det gäller mycket korta arbetsavtal (t.ex. korta vikariat) finns det dock vissa undantag i fråga om rätt till de förmåner som är avsedda att upprätthålla och främja arbetsförmågan och välbefinnandet i arbetet.

6.5. Arbetarskydd

Arbetsförhållandena i Sjundeå kommun utvecklas så att de främjar förverkligandet av jämställdhet och likabehandling. Med tanke på personalens mentala och fysiska välbefinnande och välbefinnandet i arbetet och arbetstillfredsställelse är det viktigt att personalen upplever att den behandlas rättvist och jämlikt oberoende av kön eller personliga egenskaper.

Arbetets mentala och fysiska belastning har ökat i och med att personalens medelålder har stigit, krav på effektivitet och produktivitet har ökat, verksamhetsmiljön har ändrats samt att uppgifterna blivit alltmer tekniska.



Arbetskyddsorganisationen i Sjundeå kommun strävar efter att stöda personalens orkande speciellt där som behovet av mentalt eller fysiskt arbetskydd är störst på grund av arbetsbelastningen.

I uppgifter som förutsätter fysisk belastning strävar man efter att mer och mer utnyttja tekniska lösningar för att förbättra arbetsförhållandena. Man fäster särskild uppmärksamhet vid arbetsförhållandena för gravida arbetstagare. Gravida ska inte utföra sådana arbetsuppgifter som förutsätter fostrets eller mammans hälsa i fara.

I situationer där arbetsgemenskapen eller arbetsförmågan hotas, tillämpas i kommunens organisationer modellen för tidigt ingripande i samarbete med producenten för arbetshälsovårdens tjänster.

7 Uppföljning

Alla myndigheter är i enlighet med lagen skyldiga att främja jämställdhet och likabehandling. Planen för jämställdhet och likabehandling är en del av arbetskyddsprogrammet. Det är personalchefen som ansvarar för jämställdhetsfrågorna i kommunen. I personalboks slutet som uppgörs årligen samlas uppgifter om antalet anställda och om personalstrukturen, om utvecklande och utbildande av personalen samt om sjukfrånvaron enligt avdelning samt för hela personalen. Uppgifterna analyseras och behövliga korrigerings- och utvecklingsåtgärder vidtas.

Kartläggningar över arbetsklimatet görs regelbundet i enheterna inom alla organ och kartläggningarna ska vara jämförbara mellan olika enheter. Ett program med tidtabell för korrigerande åtgärder uppgörs ifall att missförhållanden uppkommer.

Förmännen informerar sin personal om ärenden som berör jämställdhet och likabehandling och ser till att alla arbetstagare känner till planen för jämställdhet och likabehandling. Också i den externa kommunikationen ska arbetet för jämställdhet och likabehandling betonas och uppgifter om förverkligande av jämställdhet och likabehandling i Sjundeå kommun ska publiceras.

Planen för jämställdhet och likabehandling uppdateras årligen och varje år uppföljs genomförande av målen. Utredningen om jämställdheten i organisationen samt lönekartläggningen som ingår i den görs ändå vart tredje år och bifogas till planen för jämställdhet och likabehandling.

Personalen får information om planen för jämställdhet och likabehandling internt via intranet (Siuntrix). Kommuninvånarna kan bekanta sig med planen på Sjundeå kommuns webbplats (www.siuntio.fi).

8 Verksamhet i fall av diskriminering eller trakasserier

Arbetstagare ska i fall av diskriminering eller trakasserier kontakta sin förman, arbetskyddsledamoten eller förtroendemannen. Man kan också kontakta anställda inom företagshälsovården.

Bilagor

Bilaga 1: Kommunens åtgärder

Bilaga 2: Den av statistikcentralen 3.5.2018 publicerade lönestatistiken för kommunsektorn Jämställdhetsrapport som är uppgjord utgående från Sjundeå kommuns personals löneuppgifter.



Sjundeå kommuns åtgärder

Värde	Precisering	Förpliktelser i bestämmelser	Målsättning
Jämställdhet	Vi bemöter vår personal och varandra likvärdigt och med respekt.	Kommunen har en modell för aktivt stöd, principer för mentalt arbetarskydd som ingår i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.	Verksamhetsdirektiv för störningssituationer uppgörs. Anvisningar som hänför sig till osakligt bemötande och förebyggande av trakasserier uppgörs. Öka synligheten av anvisningar och verksamhets sätt som berör osakligt bemötande och förbudet mot diskriminering.
		Arbetsgivaren är förpliktad att fungera så att ledigslagna uppgifter kan sökas av både kvinnor och män. Kommunen kan enligt egen bedömning använda sig av positiv specialbehandling i samband med anställningar.	Rekryteringsprocesserna är transparenta och de styrs av tydliga verksamhetsanvisningar som beaktar principerna för jämställdhet och likabehandling. För alla sökanden görs jämställda och dokumenterade meritjämförelser med samma kriterier och betoningar. Arbetsgivaren fungerar icke-diskriminerande vid kallande till intervju.
			Sökandena bedöms alltid enligt behörighet, meriter och lämplighet. Sökande försätts inte i oförmånlig ställning till följd av en personlig egenskap.
			I kommunen fungerar man så att vid fattande av beslut som berör anställningsförhållandets längd eller fortsättande av anställningsförhållandet eller andra villkor som berör anställningsförhållandet ska personens kön eller andra förbjudna grunder för diskriminering som hänför sig till personen inte användas som grund för beslutsfattandet.
			Annonser om lediga arbetsplatser, valkriterierna och arbetsuppgifternas krav uppgörs så att de inte favoriserar eller diskriminerar.
			Som arbetsgivare främjar vi jämställt bemötande genom att skapa enhetliga möjligheter för att göra framsteg i karriären.



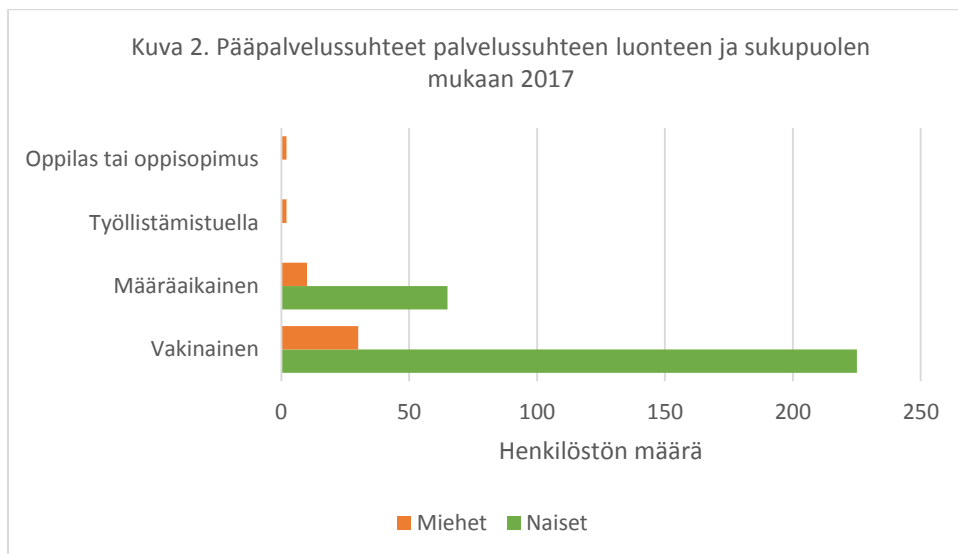
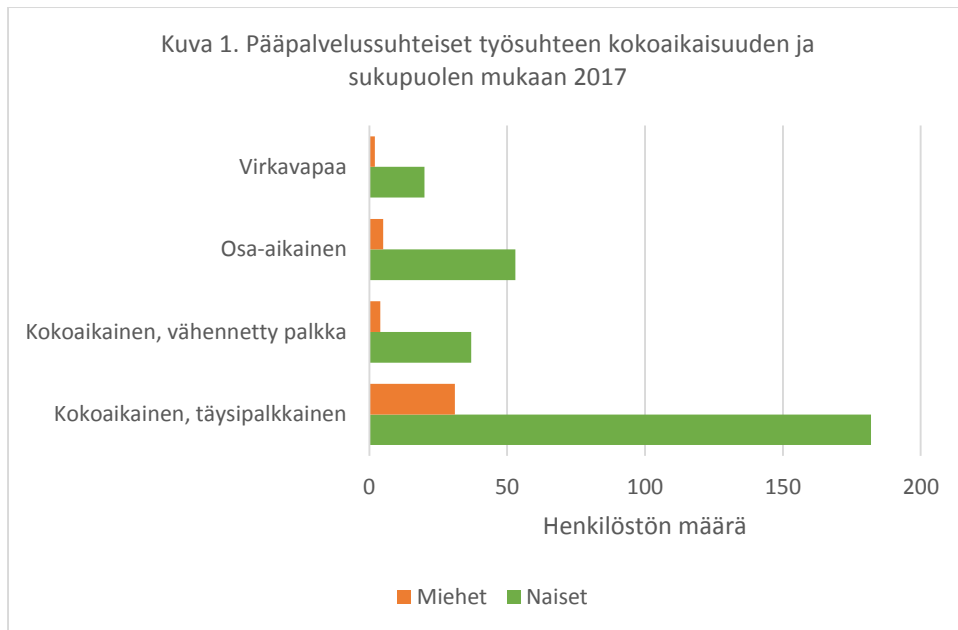
	Vi sköter om den kommunikation och interaktion som jämställdhet förutsätter samt för att personalen förbinder sig till utvecklande av verksamheten och till nya verksamhetsmodeller.	Förmännen har en central roll i främjande av jämställt och likabehandlande bemötande. Det är förmännens plikt att reda ut misstankar om diskriminering som en arbetstagare meddelat om eller som kommit fram samt att vid behov vidta de åtgärder som finns till förfogande.	I ledandet ska alltid personalens mångsidighet beaktas, samt de utmaningar och möjligheter som de skapar.
			Varje arbetstagare uppmuntras till att enligt egen förmåga delta i planerande och förberedande av verksamheten samt i beslutsfattande.
Säkerheten	Genom kommunikation och interaktion försöker vi trygga personalens förtroende för kommunen som arbetsgivare.	Varje anställd vid Sjundeå kommun har rätt till en trygg arbetsmiljö och att godkännas som sig själv. Varje arbetstagare har rätt och är skyldig att ingripa i icke-jämställt bemötande och diskriminering.	Arbetsgivaren och alla arbetstagare är skyldiga att omedelbart ingripa i framkomna missförhållanden som hänför sig till arbetarskydd eller jämställdhet. Man försäkras sig om att varje medlem i arbetsgemenskapen är medveten om hur man ska fungera om man upplever sig ha blivit diskriminerad.
Ansvar	Vi svarar och bär ansvar för personalens arbetshälsa, verksamhetsförutsättningar och behövliga kunskap.		Resultaten av förfrågningarna gällande välbefinnandet i arbetet och arbetsplatsutredningarna utnyttjas i utvecklande av en mångsidig och mångvärdig verksamhetskultur.
	Vi sörjer om personalens resursallokering så att det för enskilda arbetstagare inte blir en orimlig arbetsbörda.		Kombinerande av kvinnors och mäns arbetsliv och familjeliv underlättas genom så flexibla arbetstidsarrangemang som möjligt, genom att uppmuntra till familjeledigheter och genom att i mån av möjlighet tillåta lönefria ledigheter, med beaktande av arbetssituationen.
	Vi lägger upp realistiska mål och tidsscheman.		
	Vi stöder våra anställda att agera ansvarsfullt gentemot kommuninvånare och sin arbetsgivare.		
Förnyelse	Vi är öppna samt uppmuntrar och ger vår personal förutsättningar för att		Med hjälp av förfrågningarna om välbefinnandet i arbetet och statistikerna följer man med



	kontinuerligt utveckla tjänsterna och verksamheten.		förverkligande av stödande av arbetskarriären samt personalens erfarenheter av jämställdhet och likabehandling.
	Genom att ge respons på väl utfört arbete visar vi vikten av kreativitet och förnyelse.	Målsättnings- och utvecklingssamtal	Målsättnings- och utvecklingssamtalen är ett redskap för planeringen av karriären.
	Vi ger personalen möjlighet att påverka det egna arbetet.		Jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna ska beaktas i fördelning av arbetsuppgifter och uppgörande av uppgiftsbeskrivningar. Skapande av en jämställd och likabehandlande arbetsmiljö behandlas i utvecklingssamtalen.
	Vi uppskattar samtidigt också våra befintliga styrkor och expertis.	utbildningsplan och inskolningsprogram.	Olika åldersgrupper och människor i olika åldrar samt deras styrkor och utvecklingsutmaningar uppskattas och respekteras. Unga arbetstagares idéer och äldre arbetstagares erfarenhet och tysta kunskap uppskattas och respekteras.
Samarbete	Vi strävar efter att skapa en sådan verksamhetskultur och sådana strukturer som vid utveckling och produktion av tjänster uppmuntrar till sektorsövergripande, multiprofessionellt samarbete.		
	I enlighet med vårt ledningssystem bereder vi våra beslut tillsammans och öppet med hjälp av nödvändig sakkunskap.		I enheterna funderar man på metoder för att identifiera både synliga och osynliga och/eller omedvetna icke-jämställda verksamhetsmodeller.

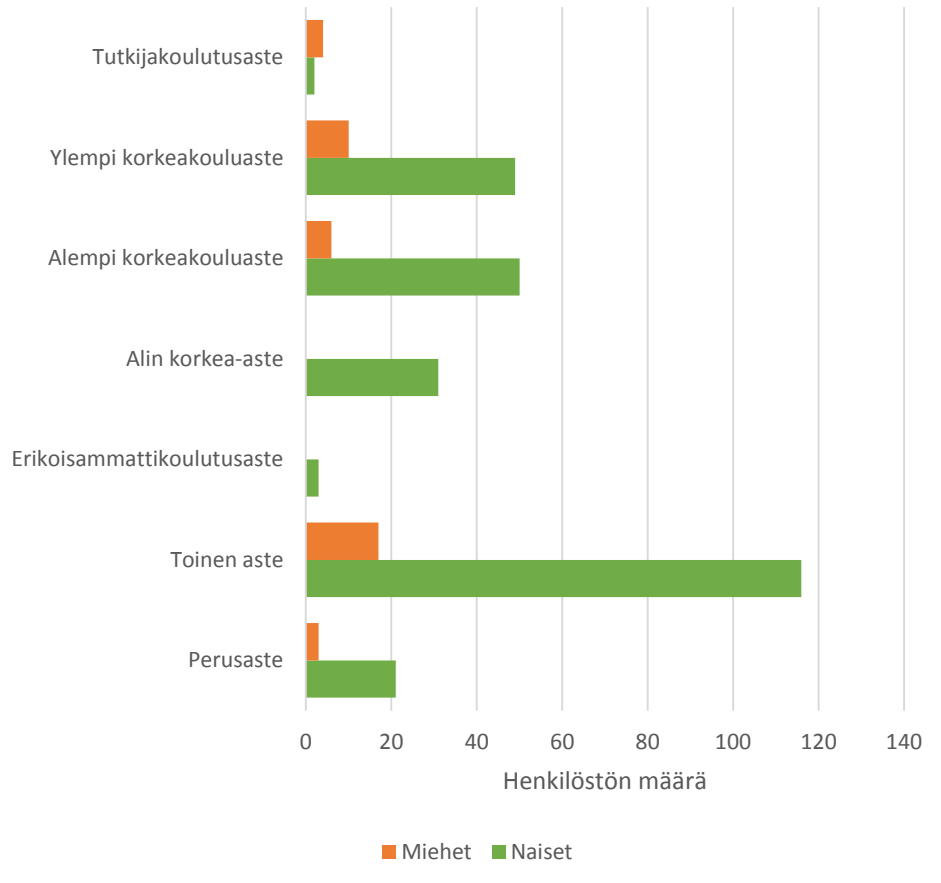


Bilaga 2.



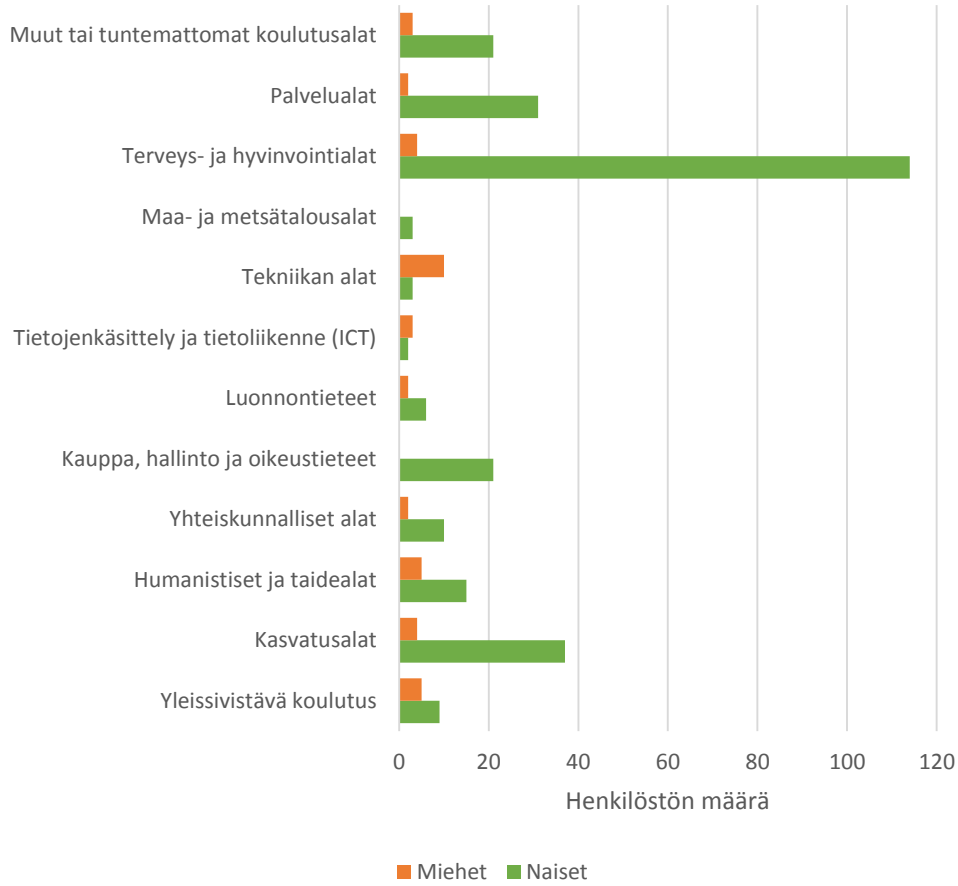


Kuva 3. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset)
koulutusasteen ja sukupuolen mukaan 2017



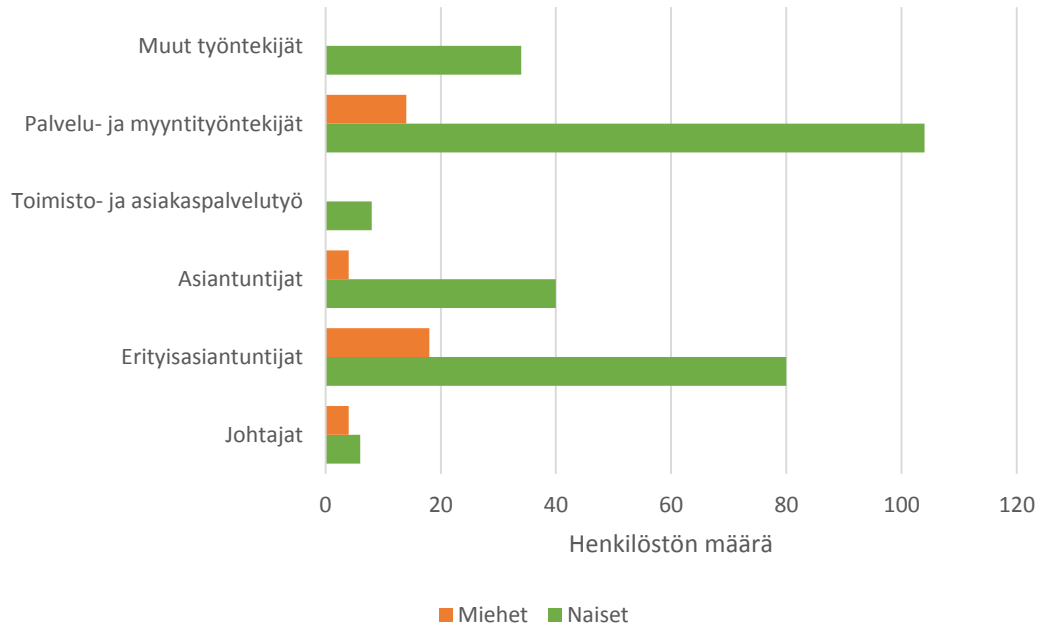


Kuva 4. Pääpalvelussuhteiset (kokoaikaiset ja osa-aikaiset) koulutusalan ja sukupuolen mukaan 2017

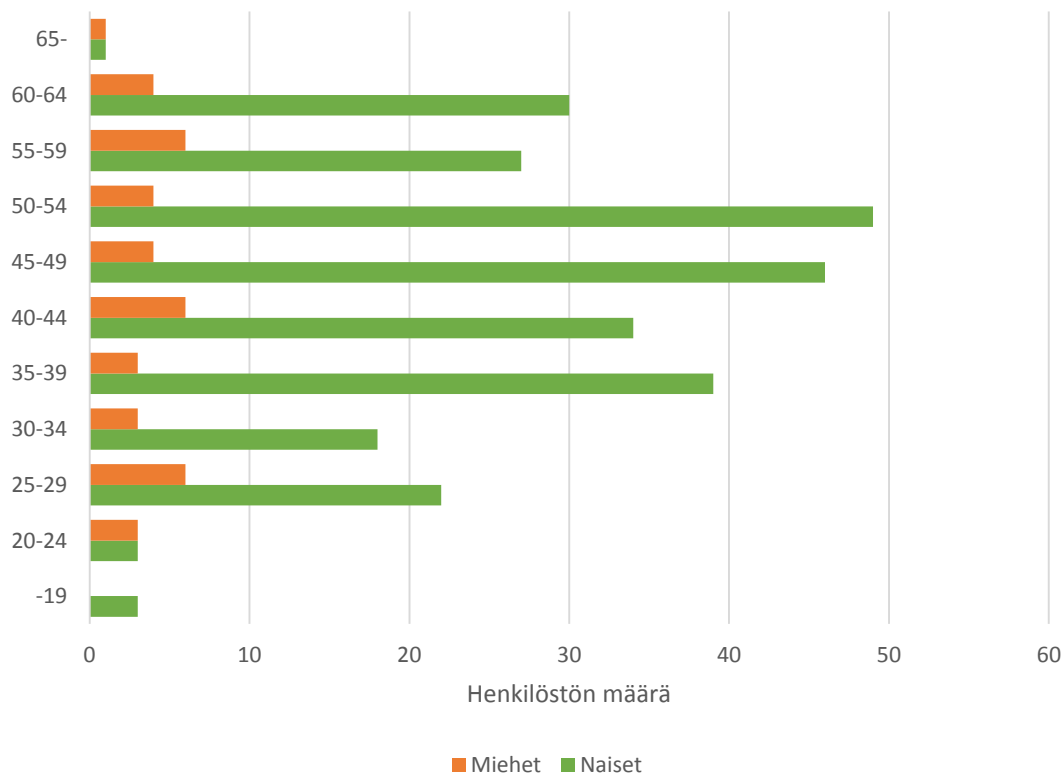




Kuva 5. Pääpalvelussuhteiset ammattiluokituksen (ammattiluokitus 2010) ja sukupuolen mukaan 2017

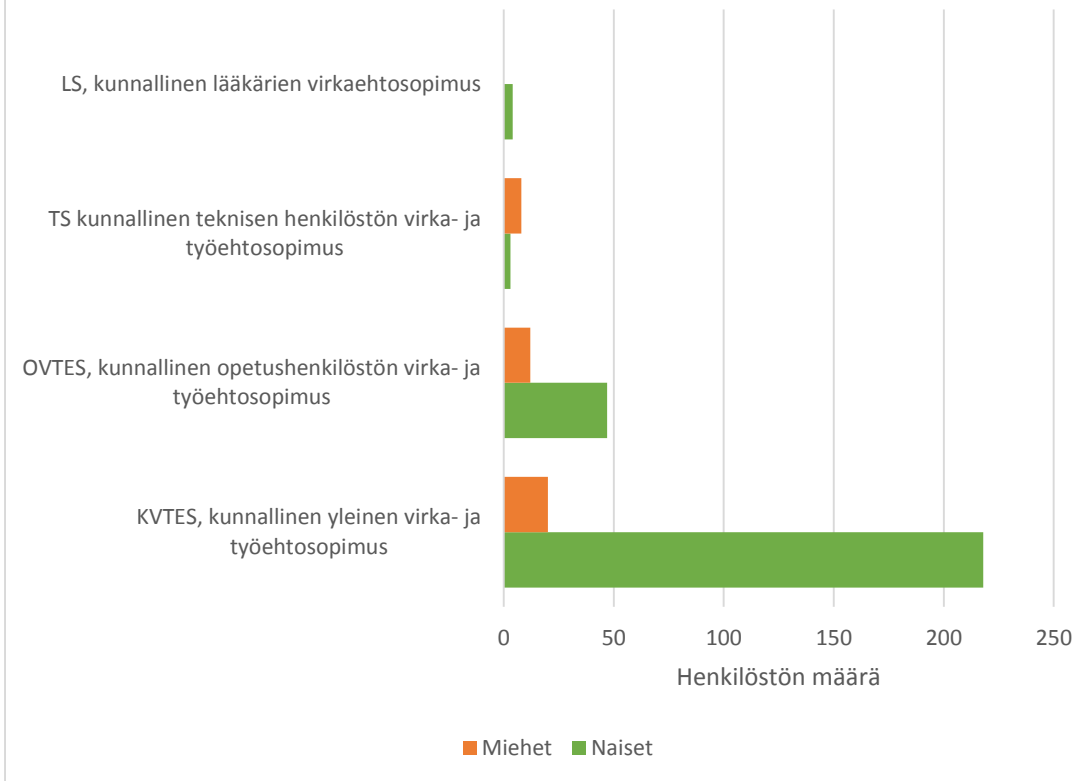


Kuva 7. Pääpalvelussuhteiset ikäryhmän ja sukupuolen mukaan 2017





Kuva 8. Pääpalvelussuhteiset sopimusalan ja sukupuolen mukaan 2017





Tabell 6. Löner för heltidsanställda med full lön enligt kön och avtalsbransch samt löneskillnader mellan män och kvinnor 2017

Avtalsbransch	Grundlön				Lön för ordinarie arbetstid				Total lön			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
AKTA Det allmänna kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet	2 174	3 008	834	38,3	2 530	3 512	982	38,8	2 555	3 562	1 008	39,4
UKTA Det kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet för undervisningspersonal	2 700	2 713	13	0,5	3 596	3 567	-30	-0,8	3 638	3 583	-55	-1,5
TS Det kommunala tjänste- och arbetskolektivavtalet för teknisk personal
LÅKTA kommunalt tjänstekolektivavtal för läkare
Sammanlagt	2 328	2 780	452	19,4	2 836	3 372	536	18,9	2 864	3 447	583	20,4

- I AKTA:s avtal har hela den kommunala personalen som omfattas av avtalet beskrivits. Skillnaden förklaras av de olika svårighets- och löneskillnaderna inom de olika yrkesgrupperna inom avtalet. Man strävar efter att i fortsättning ha mer detaljerad statistik för att lyfta fram verkliga skillnader.