

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR SUNDS KOMMUN



Godkänd av kommunfullmäktige § 72/1.12.2020  
Planen träder i kraft 01.01.2021  
Planen skall revideras senast till 01.01.2023

## **1. INLEDNING**

Jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 72/1.12.2020 ersätter jämställdhetsplan, uppdaterad av kommunstyrelsen 23.11.2009 som trädde i kraft 1.12.2009.

Sunds kommuns jämställdhetsplan utgår ifrån "Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män" som i sin senaste version trädde i kraft 15.11.2016. Lagens målsättning är att hindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller uttryck och främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Jämställdhet inställer sig inte automatiskt utan det gäller att förändra arbetssätt och utveckla nya metoder särskilt inom kommunal verksamhet som sällan har en jämn balans mellan olika yrkesgrupper. Inom barnomsorg, skola och äldreomsorg dominerar oftast kvinnlig arbetskraft medan den tekniska sidan har en manlig dominans.

Skyldigheten att främja jämställdhet på ett målinriktat och planmässigt sätt gäller enligt lagen alla branscher. Detta innebär bl.a. att förvaltningen bör utvecklas så att man inför och etablerar sådana förfaranden och sådan praxis som behövs för att man skall kunna beakta jämställdheten. Detta kallas för integrering av jämställdhetsperspektiv. Jämställdhetsintegrering innebär att främjandet av jämställdheten skall beaktas t.ex. vid beredningen, verkställandet, uppföljningen och bedömningen av ärenden samt i resultatstyrning och budget. Med hjälp av integreringen av ett jämställdhetsperspektiv strävar man efter att kvinnors och mäns förhållanden och intressen beaktas på ett rättvist sätt.

I och med denna plans förverkligande vidtas åtgärder för att främja jämställdhetsarbetet i kommunen.

## 2. NULÄGE

Sunds kommun har en jämn könsfördelning i de beslutande organen tack vare lagstiftning som stipulerar en fördelning mellan könen om 40 % respektive 60 %. Däremot råder det inte jämställdhet inom de olika förvaltningarna. Nuläget baserar sig på lönelistan för april månad 2020, vilket är en rättvisande månad. Dock så har listan rensats på sådant som felaktigt påverkar sammanställningen så som övertid, korta inbopp m.m. I Sunds kommun arbetar under april 52 kvinnor och 15 män. Kvinnorna finns huvudsakligen inom barnomsorg, skola och äldreomsorg medan männen dominerar den tekniska sektorn.

### 2.1 Hel- och deltidsarbetande kvinnor och män i Sunds kommun

	Kvinnor	Män	Summa
Heltid	29	7	36
Deltid	23	8	31
<b>Summa</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>67</b>

### 2.2 Antal medarbetare avdelningsvis

Avdelning	Kvinnor	Män	Summa
Förvaltningssektor	5	1	6
Kosthållning	4	2	6
Skol- och kultursektor	13	4	17
Social- och omsorgssektor	30	5	35
Byggnadstekniska sektorn		3	3
<b>Summa</b>	<b>52</b>	<b>15</b>	<b>67</b>

### 2.3 Antal medarbetare per avdelningschef

Medarbetare / avdelningschef	1-5	6-13	14-20
Kvinnlig chef	1	0	2
Manlig chef	1	1	0
<b>Summa</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

### 2.4 Lönestruktur

Beräknat på lön under april 2020

Lönestruktur	Kvinnor	Män	Alla medarbetare
Medellön	2 499,28	2 485,64	2 496,22

## 2.5 Sjukskrivningar och vård av sjukt barn

Sjukskrivningar visar hela år 2019

Avdelning	Vård av barn	Sjuk	Vård/sjuk, x > 3
Förvaltningssektor	2	10	0
Kosthållning	1	11	4
Skol- och kultursektor	10	59	21
Social- och omsorgssektor	2	38	29
Byggnadsteknisk sektor	0	3	1
<b>Summa</b>	<b>15</b>	<b>121</b>	<b>55</b>

## 3. DISKRIMINERING

Sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön är förbjudet i jämställdhetslagen.

”Sexuella trakasserier betyder ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller annat uppträdande grundat på kön. Detta kan inkludera ovälkommet fysiskt, verbalt eller icke verbalt uppträdande” (EU-kommissionen). Sexuellt intresse övergår i trakasserier om föremålet för trakasserierna signalerar att dessa upplevs som kränkande eller motbjudande. Det viktigt att känna till att det är den utsattes subjektiva upplevelse som avgör om beteendet är kränkande. Vad som upplevs som trakassering beror bl.a. på kön, ålder, position, uppgift och tidigare erfarenheter (Social- och hälsovårdsministeriet, Jämställdhetsbroschyrer 2005:2).

Diskriminering innebär att män och kvinnor behandlas olika på basen av könet eller att en person blir satt i sämre position till exempel p.g.a. av graviditet eller motsvarande orsak.

Arbetsgivaren ska sörja för att en anställd inte blir utsatt för diskriminering på arbetsplatsen och den anställda ska genast agera om diskriminering förekommer. Förmän, förtroendemän och arbetarskyddets representanter är kontaktpersoner i första hand.

## 4. ÖVERGRIPANDE MÅL

- Män och kvinnor skall ha lika rätt inom alla områden.
- Uppnå en jämn fördelning mellan könen inom kommunens olika verksamheter.
- Jämställdhetsperspektivet skall vara en naturlig del av det dagliga arbetet i kommunens verksamheter.
- Sexuella trakasserier och diskriminering får inte förekomma.
- Jämställdhetsperspektivet skall beaktas i servicen till kommuninvånarna.

## **5. ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHETEN**

Åtgärderna utvärderas vid behov, dock senast i samband med revidering av planen.

Ansvarspersoner finns listade efter varje punkt inom parantes.

- Ett aktivt jämställdhetsarbete inom samtliga verksamheter. **(samtliga anställda)**
- Öka kunskapen om jämställdhet. **(samtliga med personalansvar)**
- Ge företräde för underrepresenterat kön under förutsättning att de sökande är lika kompetenta och lämpliga. **(alla med anställningsansvar)**
- Vid rekrytering skall annonser utformas för att få en jämnare könsfördelning. **(alla med anställningsansvar)**
- Uppmuntra till kompetenshöjande åtgärder. **(samtliga anställda)**
- Uppmuntra till arbetsrotation. **(samtliga med personalansvar)**
- Kontrollera att arbetsförhållandena är lämpliga både för kvinnor och män. **(samtliga med personalansvar)**
- Beakta både kvinnors och mäns behov vid nyanskaffningar. **(samtliga med inköpsansvar)**
- Erbjud föräldra- och vårdlediga att delta i möten och fortbildning. **(samtliga med personalansvar)**
- Undersök om det är möjligt att förlägga möten och sammanträden till ordinarie arbetstid. **(föredragande tjänstemän)**
- Sträva efter att utjämna löneskillnader på grund av kön. **(kommunstyrelsen)**
- Fortsatt arbetsvärdering. **(kommundirektören)**
- Göra personalen delaktig i jämställdhetsarbetet. **(samtliga med personalansvar)**
- Motverka kränkningar och sexuella trakasserier. **(samtliga anställda)**

## **6. UTVÄRDERING**

I sambandet med att den här planen har antagits har en utvärdering gjorts av den gamla jämställdhetsplanen. En utvärdering skall göras i samband med den revidering av planen som skall göras vartannat år i enlighet med jämställdhetslagens 6 a §.

### **6.1 Utvärdering av den gamla planen**

Helst av alla skulle kommundirektören, i samband med upprättandet av den här planen, velat ha gjort en utvärdering av den gamla planen. Detta har inte gått att göra.

Anledningen till detta är att den gamla planen uppdaterades under 2009 och att planen sedan dess ej har reviderats så som anges i jämställdhetslagen.

Planen från 2009 är endast en plan som föreslår åtgärder och arbetssätt, men det finns ingen nulägesbeskrivning, ingen statistik samt ingen fakta.

Därmed så kan man säga att det inte går att utvärdera den gamla planen.

Kommundirektören vill i sammanhanget påpeka att jämställdhetsarbetet är, och har varit, viktigt i Sunds kommun och att det är olyckligt att detta ej kan påvisas genom en noga genomförd utvärdering.