

Jämställdhetsplan för Oasen boende- och vårdcenter

 Godkänd av förbundsstyrelsen 18.2.2021

# INLEDNING

 Oasens jämställdhetsplan utgår ifrån "Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män" som. 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.

Skyldigheten att främja jämställdhet på ett målinriktat och planmässigt sätt gäller enligt lagen alla branscher. Detta innebär bl.a. att Oasen 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 förbundet

# 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.

#  ÖVERGRIPANDE MÅL

* Män och kvinnor skall ha lika rätt inom alla områden.
* Uppnå en jämn fördelning mellan könen inom Oasen.
* Jämställdhetsperspektivet skall vara en naturlig del av det dagliga arbetet inom Oasen.
* Sexuella trakasserier och diskriminering får inte förekomma.
* Jämställdhetsperspektivet skall beaktas i servicen/ vården till boende.

#  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)**
* Undersök om det är möjligt att förlägga möten och sammanträden till ordinarie arbetstid. **(samtliga med personalansvar)**
* Sträva efter att utjämna löneskillnader på grund av kön. **(förbundsstyrelsen)**
* Göra personalen delaktig i jämställdhetsarbetet. **(samtliga med personalansvar)**
* Motverka kränkningar och sexuella trakasserier. **(samtliga anställda)**

# UTVÄRDERING

En utvärdering skall göras i samband med den revidering av planen som skall göras vartannat år i enlighet med jämställdhetslagens 6 a §.