

Godkänts i stadsstyrelsen 7.3.2007, 39 §

KASKÖ STADS PERSONALPOLITISKA PROGRAM OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN

PERSONALPOLITISKT PROGRAM:

UTGÅNGSLÄGE OCH BETYDELSE

Kaskö stads personalstrategi definierar personalförvaltningsutvecklingens nyckelområden, mål och metoder, som staden och dess avdelningar bör ta i beaktande vid personalledningen.

Med hjälp av denna personalstrategi och god personalledningstillämpning avancerar man mot målet längre fram som kan definieras som en framtidsvision: Kaskö stad har en kunnig och motiverad personal.

För att uppnå den tidigare nämnda visionen förutsätts målmedvetet och systematiskt utvecklingsarbete, som hela personalen inverkar på och deltar i. En bra yrkeskunskap, kundcentrering, god service och resultatriktat arbete är kännetecknande egenskaper för en kompetent personal som förbinder sig till sina arbetsuppgifter.

Här har personalpolitikens nyckelområden presenterats samt de mål och metoder som har framlagts för nyckelområdena.

PERSONALPOLITIKENS NYCKELOMRÅDEN

Säker tillgång till personal

Målet med detta personalpolitiska program är att försäkra att staden även i framtiden har en högklassig, kunnig och samarbetsvillig personal till sitt förfogande. Man bör försäkra Kaskö stads konkurrenskraft när det gäller att få skolad yrkespersonal.

Kaskö stad bör erbjuda sin personal tidsenliga verksamhetsförutsättningar och trygga arbetsförhållanden. Det är viktigt att upprätthålla och utveckla en god arbetsgivarbild. Hit hör bl.a. flexibilitet i anställningsförhållandeärenden, vilket befrämjar att personal ansöker till och stannar kvar i stadens tjänst.

Personalanskaffning stöds med konkurrenskraftig personalservice, bl.a. genom att ordna rekreations- och tyky-verksamhet, med kvalitativ arbetshälsovårdsservice, arbetsplatsbespisning samt bostadsarrangemang.

Utveckling av ledarskapskulturen

Som grund för ledarskapet ligger kundcentrering, öppenhet och personalens deltagande. Varje medlem på arbetsplatsen har rätt att påverka sitt eget arbete och dess utveckling. Vid ledarskapsutveckling används metoder som man gemensamt avtalat om. Förmännen bör meddela sin personal i ett så tidigt skede som möjligt om förändringar som är på kommande. Regelbundna arbetsplatsmöten fungerar som informationskanal i båda riktningarna.

Mellan förmännen och personalen sker utvecklingssamtal minst en gång per år, vars mål är att klargöra inbördes förväntningar, att diskutera arbetsplatsens och arbetstagarens mål och utvecklingsbehov. En av tyngdpunkterna för utvecklingen av förmännens arbete ligger på förstärkandet av lagarbetskunskaper med hjälp av skolning. Vid personalledarskap följs ett lokalt samarbetsavtal och arbetsskyddets verksamhetsprogram samt i kraft varande lagar och landsomfattande avtal samt stadsstyrelsens beslut. Ett fungerande samarbetsystem hjälper personalen att förbinda sig till arbetsorganisationens mål och utvecklar växelverkan förhållandena.

Utveckling av kunnande

Verksamhetsmålen och tyngdpunktsområdena utgör utgångsläge för skolningsplanering. Skolningsbehov utreds tillsammans med personalen. Kaskö stad stöder effektivt utvecklingen av personalens kunnande med hjälp av stadens egen interna skolning och genom att skapa förutsättningar för avdelningarnas egna skolningsplaner. Avdelningarna sammanställer personalens utvecklings- och skolningsplaner i anknytning till sina verksamhetsplaner. Yrkesmässig utveckling av personalen sker inom ramarna för både intern och extern skolning. Personalen deltar i skolningens planering, förverkligande, uppföljning och utvärdering. I samband med utvecklingssamtalen klargörs de individuella skolnings- och utvecklingsbehoven. Man tar hand om personalens yrkeskunskap och utvecklingsmöjligheter under hela yrkeskarriären. Personalen uppmuntras till frivillig skolning och intern rörlighet för att yrkesfärdigheterna ska bli mera mångsidiga.

Att systematiskt ordna handledningsskolning

På avdelningarna bör finnas tidsenliga handledningsprogram, med vilka de nya arbetstagarna systematiskt sätts in i arbetsplatsens mål, arbetsmiljö och arbetsuppgifter. Med hjälp av koncentrerad inskolning sätter arbetstagaren sig in i stadens mål, verksamhetsorganisation och personalservice. I situationer där verksamhet och arbetsmetoder förändras, drar man nytta av den egna organisationens know-how för att försäkra personalens kunnande.

Utveckling av arbetstider

Arbetstider görs mera mångsidiga genom ökad flexibilitet utgående från verksamhetens och arbetstagarens behov. I staden förhåller man sig inom verksamhetens tillåtna gränser positiv till deltidsarbete, som ses som en god möjlighet till återhämtning, till att utveckla och skola sig själv.

Att befrämja orkandet i arbete

Verksamhet som upprätthåller arbetsförmåga förverkligas systematiskt enligt de tyky- och arbetsskyddsprogram som uppgörs årligen. På arbetsplatsen görs program som upprätthåller arbetsförmågan. Dessa tas med i den ekonomiska planeringen och verksamhetsplaneringen. Målet är att självständigt kontrollera arbetsplatsernas hälsorisker så, att tyky-verksamhet är en del av arbetsenheternas dagliga verksamhet. När tyky-verksamheten förverkligas, får arbetsenheterna stöd av arbetshälsovårds- och arbetsskyddspersonalen och arbetsgivaren. Målet är, att man i ett tillräckligt tidigt skede ska ingripa i problemsituationer som uppstår på arbetsplatsen.

Skolning ordnas för förmännen för att förstärka förmännens roll som arbetets och arbetsplatsens utvecklare. Vid arbetsplatsutvecklingen fäster man uppmärksamhet på att öka personalens påverkningsmöjligheter vid arbetsarrangemang och –förverkligande.

Arbetshandledningens position som upprätthållare av personalens arbetsförmåga och yrkeskunskap förstärks. Man drar nytta av de årliga motiveringsförfrågningarnas resultat för att utveckla arbetsplatserna och planera och förverkliga tyky-verksamheten.

Förnyande av lönesystemen

Utgångsläget för förnyandet av lönesystemen är en lönesättning som tar i beaktande resultatrik verksamhet, hur krävande arbetsuppgiften är, arbetstagarens kunnande och arbetsmängd. Lönesättningssystemet bör stöda personalens bundenhet och motivation samt verksamhetens resultat. Befintliga avtal används i stor skala för att nå detta mål.

Att beakta personalen individuellt

Genom att uppmärksamma och ge feed-back till personalen individuellt befrämjar man en positiv och motiverande atmosfär på arbetsplatsen. Stadens samarbetsgrupp förbereder ett förslag på metoder och sätt att uppmärksamma personalen. Staden följer det av stadsstyrelsen godkända permanenta direktivet för ihågkommande av bemärkelsedagar.

Korrekt användning och uträkning av personalresurser

Personalstyrkan räknas ut enligt den service som ska produceras. Personalresursernas uträkning uppskattas med hjälp av att göra jämförelser med andra som producerar motsvarande service. Om servicen minskas och/eller nya servicebehov uppstår, använder man sig av omplacering av personal. Man understöder personalens interna rörlighet och flexibilitet. Arrangemang där man cirkulerar på olika arbetsplatser är en viktig metod för att utveckla personalen och förbättra framtida verksamhetsberedskap.

ATT INFORMERA

När man informerar används stadens särskilda informationsdirektiv. Förmännen är ansvariga för informationen till sin personal. Dessutom används bl.a. e-post som hjälpmedel för information.

UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING

För personalstrategins förverkligande ansvarar stadsstyrelsen, stadens ledande tjänstemän och avdelningscheferna tillsammans med personalen. Årligen uppföljs förverkligandet av personalstrategins mål i ledningsgruppen och samarbetsgruppen. Samtidigt avtalas om uppdateringar av åtgärdsprogrammet. Personalstrategin granskas åtminstone en gång per fullmäktigeperiod.

JÄMSTÄLLDHETSPLAN:

Inledning

I stadens jämställdhetsplan granskas hur jämställdheten genomförs i stadens service till kommuninvånarna. Vidare granskas arbetsgivarens verksamhet i syfte att främja jämställdheten.

Ansvar för att jämställdheten genomförs ligger i första hand hos stadens ledning, avdelningscheferna och övriga förmän. Det är av yttersta vikt att frågan hur jämställdheten genomförs följs med fungerande metoder som alla anställda känner till.

Förtroendevalda

I 4 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) sägs att i kommunala organ, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

År 2005 har Kaskö stadsfullmäktige 17 ledamöter, varav 6 kvinnor och 11 män. Fullmäktiges ordförande och första vice ordförande är män, medan andra vice ordförande är en kvinna.

Kaskö stadsstyrelse har 7 ledamöter, varav 3 kvinnor och 4 män. Styrelsens ordförande och vice ordförande är män.

I stadens 6 nämnder följer fördelningen mellan könen jämställdhetslagen. Av dem har 2 kvinnlig och 3 manlig majoritet och en har jämn fördelning.

Om ett bolag med kommunal majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall det i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män.

Då en person väljs för ett förtroendeuppdrag eller anställs hos staden, ger de förtroendevalda, i syfte att främja jämställdheten, förtur till en representant för det kön som är i minoritet, förutsatt att de sökande är lika kompetenta och lämpliga.

Funktionell jämställdhetsplan

I den funktionella jämställdhetsplanen för hela staden bestäms hur staden på ett målinriktat och systematiskt sätt skall främja jämställdheten mellan kvinnor och män i de tjänster som staden producerar eller erbjuder invånarna och i beslutsfattandet. Det gäller t.ex. planering av miljön, byggande, social- och hälsovårdstjänster, tekniska tjänster och sammanjämkning av arbetsliv och familjeliv.

Kommuninvånarnas livsmiljö, planering och byggande

Livsmiljön skall vara sådan att alla människor oavsett kön, ålder, handikapp eller kultur känner sig trygga, trivs och får de tjänster de behöver så smidigt som möjligt nära hemmet eller arbetsplatsen.

Inom planläggning och byggande skall planerna och besluten beakta jämställdhetskravet enligt genomslagsprincipen. Kvinnor och män i olika ålder och i olika yrkeskategorier skall på ett jämlikt sätt engageras i planeringen av livsmiljön både som planerare och företrädare för invånarna.

Lättillgänglig service under alla tider gör det möjligt för kvinnor och män att delta i arbetslivet på lika villkor och för kvinnor att i allt större utsträckning påverka samhället.

Idrotts- och andra fritidsaktivitetsmöjligheter skall också tas i beaktande i samband med att bostadsområden byggs. Människornas specialbehov bör tas i beaktande när det gäller dimensionering, utbelysning och övriga säkerhetsfaktorer.

Social- och hälsovårdstjänster

Enligt lagstiftningen skall tjänster erbjudas jämlikt till alla som har rätt till dem. Tjänsterna anlitas fortfarande ojämnt och här finns klara könsbetingade skillnader.

Det är främst kvinnor som utnyttjar familjepolitiska förmåner. Enligt en riksomfattande utredning tar nästan 60 procent av papporna ut sin pappaledighet, men fortfarande utnyttjar bara mellan två och tre procent av dem rätten till föräldraledighet. Avsikten är att uppmuntra papporna att utnyttja möjligheten till föräldraledighet i större utsträckning.

I alla åldersgrupper över 15 år anlitar kvinnor oftare än män hälsovårdstjänster inom öppenvården. Dödligheten i alla åldersgrupper är högre bland män och fortfarande lever kvinnor längre i genomsnitt.

Inom **socialvården** utvecklas samarbetet med klienterna. Målet är att både kvinnor och män deltar i planeringen och beslutsfattandet för att olika synvinklar och behov skall lyftas fram. Väntrummen skall planeras och utrustas också med tanke på män.

Mödra- och barnrådgivningen önskar att papporna engagerar sig mera. Tjänsterna utvecklas att bemöta också männens behov.

Dagvården skall beakta föräldrarnas arbetstider och övriga behov. Utbudet skall följa förändringarna i arbetslivet. Flexibla öppettider på daghem underlättar sammanjämkningsarbetet av arbete och familjeliv.

Jämställdhet är en av utgångspunkterna för servicen till barn. T.ex. är strävan att anställa både kvinnlig och manlig daghemspersonal enligt en balanserad fördelning. Barnen skall få värderingar som bygger på jämlikhet.

Inom **hälso- och sjukvården** skall män uppmuntras att anlita öppenvården i större utsträckning än sjukvården. Ett sätt är att ge män särskild upplysning i hälsofrågor. Vid behov kunde åldersundersökningar och screening gälla också dem. Primärvården med befolkningsansvar kan troligen engagera män allt mera.

Flickor och pojkar bör få hälsovård och hälsofostran på olika sätt. Det är uttryckligen bland flickor som rökning och alkohol blir allt vanligare. Upplysningen i fråga om könssjukdomar skall både i skolor och inom hälsovården beakta flickors och pojkars olika synvinkel.

För en del klienter inom hälso- och sjukvården är det viktigt av vilket kön läkaren eller den övriga hälsovårdspersonalen är. Religiösa, etiska, kulturella eller andra orsaker kan ligga bakom. Dessutom kan det med tanke på barns förtroende ha betydelse om barnet har en kvinnlig eller manlig läkare. Var och en har rätt att av välgrundade skäl byta läkare inom primärvården. Det skall finnas både kvinnlig och manlig personal enligt en balanserad fördelning.

Undervisning, bildning och fritidstjänster

Könsdiskriminering i vardagen beror ofta på omedvetna beteendemönster. Fostran, utbildning och forskning ökar medvetenheten och bidrar till jämställdhetsdebatten och rättar till snedvridna attityder.

Kaskö stad och dess läroinrättningar och andra enheter som står för undervisning och utbildning ser till att kvinnor och män skall ha lika möjligheter till utbildning och utveckling inom yrket. Innehållet i undervisningen, undervisningsarrangemangen, elevhandledningen och undervisningsmaterialet samt stadens egen forskning skall stöda ett målinriktat och systematiskt främjande av jämställdheten.

Läroplanerna skall ha som mål att aktivt och de facto främja jämställdheten.

Bibliotekstjänsterna främjar kvinnors och mäns lika möjligheter när det gäller bildning, litteratur, konst, kontinuerlig påbyggnad av teoretiska och praktiska kunskaper och medborgarfärdigheter samt internationalisering och livslångt lärande.

Staden producerar bildnings- och fritidstjänster och stöder föreningar som producerar sådana tjänster så att kvinnors och mäns behov beaktas rättvist. Staden ser till att det finns idrotts- och motionstjänster till rimliga priser också för kvinnor.

Kvinnornas och männens behov skall beaktas då idrotts- och motionsanläggningar byggs och passen i dem skall fördelas rättvist..

Inom ungdomsverksamheten understryks åtgärder som bidrar till att traditionella könsgränser suddas ut.

Tekniska bastjänster

Då tekniska bastjänster planeras och produceras utvecklas samarbetet mellan de förvaltningar som köper, arrangerar och producerar dessa tjänster.

I praktiken är det ofta så att kvinnor och män inte utnyttjar vissa tjänster i samma utsträckning. Därför skall den kategori som utnyttjar respektive tekniska tjänster mindre än den andra uppmärksammas tillräckligt när det gäller kundtjänst, rådgivning och vid behov särskilda anvisningar.

Personalpolitisk jämställdhetsplan

Den personalpolitiska jämställdhetsplanen innehåller de principer och åtgärder som Kaskö stad som arbetsgivare förbinder sig till i syfte att främja jämställdheten mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt. Målet är en jämställd arbetsgemenskap som kan samarbeta och utveckla sig och som uppnår goda resultat, en gemenskap där jämställdhet är en del av personalpolicyn och samarbetet. Det ligger i arbetsgivarens intresse att främja jämställdheten. Det handlar om att vara rättvis och att använda personalresurserna bättre. En jämnare könsfördelning innebär att kunskaper, erfarenheter och olika slags egenskaper och färdigheter utnyttjas vidare. Ett aktivt och resultatrikt jämställdhetsarbete bidrar till en positivare arbetsgivarprofil.

I syfte att främja jämställdheten skall arbetsgivaren

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män, och underlätta sammanjämkningen av arbetslivet och familjelivet för kvinnor och män
- i mån av möjlighet se till att arbetstagarna inte utsätts för sexuella trakasserier.

Arbetsgivaren får inte vidta åtgärder mot en person som vädjar till sina rättigheter enligt jämställdhetslagen. Direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Personalplanering och rekrytering

Personalplaneringen och rekryteringen leder personalstrukturen inom organisationen mot mera jämställdhet.

De anställda skall oavsett kön garanteras jämlika möjligheter att avancera och övergå till mer krävande uppgifter. Personalutbildningen stöder avancemang och kvinnor och män skall ha lika chanser att få utbildning.

Personalplaneringen skall beakta att inom kvinnodominerade sektorer utnyttjar de anställda sina familjepolitiska rättigheter i hög grad och detta kräver fler vikarier och visstidsanställda. Vikariesystemet utvecklas enligt principerna i lagstiftningen om anställningstrygghet och arbetsavtal. Planeringen skall också vara beredd på att män i större utsträckning tar ut familjeledighet.

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.

Arbetsuppgifter och arbetsplatsannonser skall vara så utformade att en jämnare könsfördelning bland de sökande och uttagna blir resultatet. I annonser skall sådana formuleringar undvikas som understryker typiska kvinnliga respektive manliga egenskaper.

I syfte att främja jämställdheten vid anställning ges förtur till en representant för det kön som är i minoritet, förutsatt att de sökande är lika kompetenta och lämpliga. Vid anställning uppmärksammas kvinnors andel inom planering och ledning systematiskt.

Graviditet, förlossning eller någon annan könsbetingad orsak får inte leda till diskriminering vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning. En sådan anledning får inte heller begränsa anställningens längd eller fortgång.

Ledarskaps- och personalutveckling

Jämställdhet hör till ledarskap. Särskilt högsta ledningen skall förbinda sig att främja jämställdheten.

Ledningen stöder och uppmuntrar personalen på ett jämlikt sätt att ta ansvar, rotera inom arbetet, fortbilda sig, utnyttja kunskaper och färdigheter på bred basis och uppnå goda resultat.

Ledningen främjar personalens möjligheter att på ett jämlikt sätt delta i planering, beredning och beslutsfattande.

Chefer och förmän har en central roll att genomföra personalpolicyn, utveckla arbetsgemenskapen och påverka atmosfären och attityderna på arbetsplatsen.

Organisationerna betonar sakkunskap och ger de anställda lika möjligheter att delta i och påverka arbetsutvecklingen och sitt eget avancemang.

Planerna för personalutbildning och -utveckling utarbetas så att de stöder ett systematiskt främjande av jämställdheten. Utbildningen skall dessutom ses som en metod att förbereda personalen inför kommande arbetsuppgifter och avancemang.

I planeringen och själva utbildningen beaktas att kvinnor och män har olika behov och möjligheter att delta i utbildning, bl.a. till följd av arbetets art eller familjen. Vikariearrangemang skall inte hindra någon från att söka sig till utbildning.

En anställd som återvänder från familjeledighet, någon annan längre tjänstledighet eller arbetsledighet får introduktion och kompletterande utbildning.

Chefer och förmän ser till att sexuella trakasserier inte förekommer på arbetsplatsen. En anställd får stöd att anmäla trakasserier.

Löner och övriga anställningsvillkor

Kaskö stad strävar i egenskap av arbetsgivare efter att påverka tjänste- och arbetskollektivavtal och andra anställningsvillkor så att jämställdheten främjas.

Då stadens direktiv och lokala avtal utarbetas, utreds om förestående uppgörelser kommer att ha negativa följder för jämställdhetssträvandena

Principen i jämställdhetslagen om lika lön för lika arbete är den mest centrala betingelsen för att jämställdhet skall gå att uppnå. För samma arbete och för väsentligen likvärdigt arbete skall betalas samma lön.

Lönesystemen utvecklas mot större jämställdhet mellan könen. Lönen bestäms utifrån hur krävande uppgiften är, hur framgångsrik den anställda är och vilka resultat han eller hon kan uppvisa i arbetet. Principen om lika lön för lika arbete gäller alla lönedelar separat. Grunderna för t.ex. personliga lönepåslag och resultatpremier får i praktiken de facto inte diskriminera någotdera könet.

Vid alla förvaltningar skall en sporrande lönepolicy gå att genomföra på ett jämlikt sätt.

I förvaltningarnas löneprogram skall principerna för bl.a. lönesättning och lönejusteringar slås fast och löneomstruktureringar planeras på sikt.

Stadsförvaltningen skall varje år kartlägga lönerna och lönestrukturen och utreda orsaken till skillnader i kvinnors och mäns löner när det gäller lika eller likvärdigt arbete.

Då beslut om löner fattas, skall anställda som är mamma-, föräldra- eller vårdlediga, tjänstlediga av andra orsaker eller arbetslediga bemötas på samma sätt som de som arbetar aktivt.

Arbetslivet blir flexiblare på många plan och följderna av detta för jämställdheten skall beaktas. Ändamålsenliga arbetstider ger bättre resultat och ökar trivseln på arbetsplatsen. Både kvinnor och män får bättre möjligheter att sammanjämka arbetsliv och familjeliv om arbetstiderna förläggs också med tanke på personalens behov. Flexibilitet när det gäller semester, tjänstledighet och arbetsledighet underlättar likaså sammanjämningen.

Förändringar i arbetslivet, t.ex. övergång till periodarbete och längre öppettider, skall genomföras så att också personalens önskemål beaktas.

Personalens deltagande

Jämställdhet hör till samarbete. Den skall på ett naturligt sätt ingå i all verksamhet inom arbetsgemenskapen.

En förutsättning för en tryggad jämställdhet i arbetslivet är att personalen kan delta på lika villkor.

Inom stadsförvaltningen bygger deltagandet på överenskomna system: samarbete enligt stadens samarbetsavtal, förtroendemän och arbetarskydd. Avsikten är att både kvinnor och män utses att genomföra systemen.

Kvinnor och män skall ha lika möjligheter att delta i och påverka beredningen och beslutsfattandet på alla nivåer inom organisationen. Både kvinnor och män skall väljas in i planerings- och beredningsgrupper och liknande arbetsgrupper enligt andan i jämställdhetslagen.

Arbetskydd

Arbetsförhållandena skall utvecklas så att jämställdheten tryggas på alla sätt.

Med tanke på personalens psykiska och fysiska välbefinnande är det viktigt att de anställda upplever att de blir rättvist och jämlikt behandlade.

I takt med att de anställda blir färre, genomsnittsåldern stiger och arbetsuppgifterna ökar har arbetet blivit psykiskt och fysiskt mera ansträngande. Arbetskyddet skall hjälpa de anställda att orka, särskilt där arbetsbördan medför störst behov av psykiskt och fysiskt arbetskydd. Via arbets- och vikariearrangemang skall arbetsgivaren se till att arbetet för dem som är närvarande inte blir tyngre, då någon är frånvarande av t.ex. familjepolitiska orsaker.

Arbetsförhållandena för gravida kvinnor granskas särskilt. Gravida får inte utföra arbete som innebär en risk för fostrets eller moderns hälsa. Kraven i samband med graviditet beaktas också i arbetspassen.

Vid arbete som innebär fysisk belastning skall tekniska hjälpmedel utnyttjas i allt högre grad.

Arbetsrum, personalrum, arbetsredskap, arbetskläder och utrustning skall inte utgöra ett hinder för jämställdhet mellan kvinnor och män. Arbetsförhållanden och larmsystem utvecklas till att minska hotet om våld. Utbildning ger de anställda beredskap att hantera hotande situationer. Efter en risksituation skall vård alltid erbjudas.

Chefen eller förmannen för en arbetsgemenskap skall se till att en anställd inte blir utsatt för sexuella trakasserier. Ansvaret överförs på arbetsgivaren då den trakasserade underrättat arbetsgivaren om saken

Uppföljning

Stadsstyrelsen eller ett av stadsstyrelsen utnämnt organ följer upp hur jämställdhetsplanen förverkligas. Som centralt verktyg används Investors in People-programmet.