

Jämställdhetsplan för Föglö kommun

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	1
2. Jämställdhetsarbetets juridiska grund.....	3
3. Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet i Föglö kommun	4
4. Strategiska tyngdpunktsområden för Föglö kommuns jämställdhetsarbete.....	5
4.1. Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande.....	5
4.2. Beslutsfattande organs sammansättning.....	6
4.3. Rekrytering och avancemang	6
4.4. Anställningsvillkor och lön	7
4.5. Arbetsförhållanden	7
4.6. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv	7
4.7. Förebyggande av diskriminering.....	8
5. Organiseringen av jämställdhetsarbetet	9
6. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering	9

1. Inledning

Syftet med denna jämställdhetsplan är att ge Föglö kommun ett redskap att både som myndighet och arbetsgivare målinriktat främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Främjande av jämställdheten är en del av hela kommunens verksamhet, beredning och beslutsfattande och är därför en skyldighet för varje förtroendevald och anställd i kommunen. Kommunens ledning och personer i chefsposition bär dock ett särskilt ansvar för att jämställdhetsarbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt. Jämställdhetsplanen grundar sig, liksom jämställdhetsarbetet, i första hand på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Tyngdpunktsområdena i denna plan följer de krav som den reviderade jämställdhetslagen ställer. Föglö kommuns jämställdhetsplan är ett övergripande instrument som drar upp riktlinjerna för kommunens jämställdhetsarbete.

2. Jämställdhetsarbetets juridiska grund

Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

[...]

Jämställdhet mellan könen i samhällelig verksamhet och i arbetslivet främjas enligt vad som närmare bestäms genom lag, särskilt vad gäller lönesättning och andra anställningsvillkor.

Finlands grundlag 6 § 2 och 4 mom.

Den lag som grundlagens 6 § 4 moment hänvisar till är lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), den s.k. jämställdhetslagen. Jämställdhetslagens ändamål är ”att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet” (1 §). I den grundligt reviderade jämställdhetslagen, vars ändringar trädde i kraft den 1.6.2005, både skärps och specificeras arbetsgivarens skyldighet att målinriktat och planmässigt främja jämställdheten mellan kvinnor och män.

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

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

För främjande 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 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 arbetsarrangemangen, 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 främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan, som utarbetas årligen eller minst vart tredje år.

Planen kan inkluderas i tex verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

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

Framför allt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 § 1 och 2 mom.

I enlighet med Finlands internationella förpliktelser, såsom undertecknandet av Beijingdeklarationen och medlemskapet i Europeiska unionen, vill lagstiftaren med ovanstående paragraf genomföra principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv, s.k. jämställdhetsintegrering, i kommunalförvaltningen. Jämställdhetsintegrering innebär att beslutsprocesser omorganiserar, förbättras, utvecklas och utvärderas så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Förutom arbetsgivare är Föglö kommun en myndighet och förpliktas att främja jämställdheten även i dessa egenskaper.

3. Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet i Föglö kommun

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Föglö kommun strävar till att främja i all sin verksamhet. Diskriminering på grund av kön godkänns inte. Med jämställdhet förstås generellt kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Målet är att kvinnor och män skall ha samma rättigheter och samma tillgång till möjligheterna. Jämställdhet kan också ses som en samhällsekonomisk nödvändighet och en kvalitetsfaktor. Då alla ges möjligheter att utvecklas och allas resurser tas tillvara blir slutresultatet bättre. Erfarenheter har visat att jämställdhet inte uppnås utan målinriktade åtgärder och att utvecklingen inte av sig själv går åt rätt håll. Jämställdhetsarbete är en fortgående process som kontinuerligt måste följas upp. Belöningen för detta arbete är att hela organisationen gynnas då allas resurser bättre tas tillvara och arbetsklimatet förbättras.

Jämställdhetsarbetet bidrar till att Föglö kommun kan uppnå dessa mål. I enlighet med jämställdhetslagens krav följer Föglö kommun i all sin verksamhet konsekvent principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Den är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten och innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut.

Föglö kommuns jämställdhetsarbete syftar till att kommunen skall upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv arbetsmiljö för såväl kvinnor som män. Målet är att Föglö kommun är en arbetsgivare och myndighet fri från alla former av diskriminering. Jämställdhetsarbetet har både kvantitativa och kvalitativa mål. Kvantitativt gäller det att i mån av möjlighet sträva till att nå balans mellan andelen kvinnor och män inom alla yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper, nämnder, kommittéer och styrelser. Kvalitativt handlar det om att kvinnor och män skall ha lika inflytande i all verksamhet och arbetsförhållanden samt beslutsprocesser – på alla nivåer.

4. Strategiska tyngdpunktsområden för Föglö kommuns jämställdhetsarbete

Med utgångspunkt i jämställdhetslagen och i målsättningarna och principerna för Föglö kommuns jämställdhetsarbete uppställs för Föglö kommuns jämställdhetsarbete följande målsättningar:

4.1. Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande

Myndigheterna skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten 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 beredning och beslutsfattande i ärenden som är av särskild vikt för jämställdheten, innebär en medveten uppföljning av jämställdhetsproblematiken i den löpande verksamheten och en aktiv granskning av jämställdhetsaspekter vid utformandet av strategier och andra relevanta rapporter.

Genom att öka genomskinligheten och öppenheten på alla nivåer av beredning och beslutsfattande ges möjligheter för personer och grupper vilka inte direkt är företrädare i beredande och beslutsfattande organ att ta del av beslutsprocesser.

Föglö kommun strävar till att alltid synliggöra verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och vidta åtgärder som ökar genomskinligheten och öppenheten på alla nivåer av förvaltningen. Detta sker tex genom

- En medveten jämställdhetsaspekt i den löpande verksamheten
- En aktiv granskning av jämställdhetsperspektivet i strategiska planer
- Ett öppet och genomskinligt förvaltningsförfarande

Föglö kommun har redan under många år beaktat ovanstående i all förvaltning och beslutsfattande.

4.2. Beslutsfattande organs sammansättning

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 a § 1 mom.

Vid tillsättandet av de beslutsfattande organen i Föglö kommun som inte väljs genom val är den utnämmande instansen skyldig att se till att både kvinnor och män utgör minst 40 % av dem som utses, om inte särskilda skäl talar för något annat. Föglö kommun har alltsedan lagens tillkomst tillsett att lagens krav uppfylls. Stadgandet gäller inte kommunfullmäktige där personerna utses genom direkta folkval. I kommunfullmäktige invaldes senast 45 % kvinnor (5 av 11) och 55 % män (6 av 11), dvs maximal jämställdhet, mandatperioden innan var förhållandet det omvända, dvs en kvinna mer än man.

4.3. Rekrytering och avancemang

För främjande 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 till avancemang,*

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

Inom Föglö kommun är som på många andra håll flera enheter starkt överrepresenterade av ettdera könet. Inom barnomsorgen, grundskolan och åldringsvården är personalen till stor del dominerad av kvinnor. Ett ökat antal män har dock på senare år sökt sig till dessa enheter vilket är positivt. Inom tekniska är personalen igen dominerad av män.

Föglö kommun har aldrig i sin utannonsering av arbeten riktat sig mot någotdera kön då det förutsätts att arbetena skall kunna sökas av samtliga som uppfyller kompetensfordringarna. Männerna är dock fortsättningsvis underrepresenterade bland personalen totalt sett.

Särskild uppmärksamhet fästes alltid vid redogörelser för tjänstetillsättningar, så att de inte fungerar könsdiskriminerande. Positiv särbehandling kan innebära att man vid personval på områden med skev könsfördelning väljer den som hör till det underrepresenterade könet om de sökande är lika kompetenta eller endast i ringa grad olika till sina meriter. Detta förfarande innebär inte en könskvotering och ingen kan utses endast på basis av kön.

Jämställdhet i rekrytering och avancemang uppnås genom:

Att öppet ledigförklara alla tjänster och tidsbundna utnämningar som åtminstone överskrider 6 månader

- Att i mån av möjlighet uppmuntra män att söka sig till arbeten inom vård, omsorg och skola samt kvinnor till tekniska arbeten.
- Att erbjuda såväl kvinnor som män lika möjligheter till kompetensutveckling

Ovanstående har tillämpats inom Föglö kommun under åtminstone de senaste femton åren.

4.4. Anställningsvillkor och lön

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

**) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.*

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

Föglö kommun tillämpar alltid arbetsavtalslagen och kollektivavtalens stadganden i anställningsärenden. Beträffande lön kan konstateras att samma lönesättning alltid tillämpas för samma arbete. Lönen varierar endast beroende på arbetsvärdering av arbetsuppgifterna. Den här arbetsvärderingen diskuteras årligen med representanter för huvudavtalsorganisationerna i samband med beslut om utbetalning av prövningsbaserade lönetillägg. Alla kommunens lönesättningar baserar sig på arbetsbeskrivningar och helt könsneutralt. Samtliga har dessutom genomgått med huvudavtalsorganisationernas representanter och fastställts av kommunen. Principen lika lön för lika arbete gäller.

Enligt jämställdhetslagen hör lönesättningen till de områden som särskilt bör uppmärksammas. Föglö kommuns lönepolitik går som ovan redogjorts för sedan lång tid ut på att betala sina anställda lika lön för lika eller likvärdigt arbete oberoende av kön.

Administration eller andra arbetsuppgifter skall inte heller belasta anställda av det ena könet mer än det andra inom samma tjänstekategori. Tjänstebenenämningar som används inom kommunen är könsneutrala så att de varken medvetet eller omedvetet styr rekryteringen.

4.5. Arbetsförhållanden

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

**) 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 Föglö kommun lämpar sig i princip för båda könen och föreståndaren/förmannen för respektive enhet har till uppgift att leda arbetet så att detta uppfylls.

4.6. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv

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

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

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

Vårdansvaret i samhället fördelar sig fortfarande ojämnt mellan föräldrarna såväl bland anställda i kommunen som i övrigt. Kvinnornas större ansvar för vård av barn kan inverka menligt på kvinnornas karriärmöjligheter och möjligheter att delta i beslutsfattande och annat

utöver det vanliga arbetet. En jämnare fördelning av familjeansvaret gynnar på många sätt även papporna och bidrar till en mera jämställd arbetsmiljö. Som arbetsgivare tar Föglö kommun alltid sin del av ansvaret för att familjeansvaret delas mellan föräldrarna och har alltid uppmuntrat och ställt sig positiv till att fäder utnyttjar sina rättigheter till faderskaps- och föräldraledighet. Ingen anställd försätts på grund av graviditet, moderskap eller föräldraledighet i en sämre position jämfört med andra anställda, t.ex. när det gäller anställningens längd, lönevillkor eller andra anställningsvillkor. För att underlätta sammanjämkandet av arbete och familjeliv för kvinnliga och manliga anställda har kommunen utvecklat möjligheterna till flexibla arbetstider; partiell tjänstledighet, deltid etc.

För att sammanjämkandet av arbete och familjeliv skall lyckas är:

- Arbetet organiserat så att ingen exkluderas på grund av vårdansvar eller familj.
- Olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklade (redan gjort sedan länge).

4.7. Förebyggande av diskriminering

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

**) 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 förfarings sätt, 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 §

I kommunen har det inte förekommit fall av sexuella trakasserier. Föglö kommun tillåter inte könsdiskriminering och verkar aktivt för att förebygga könsdiskriminering i alla dess former.

Diskriminering motarbetas genom att:

- Ingen form av diskriminering tillåts i Föglö kommun
- Ev. misstänkta diskrimineringsfall utreds.

5. Organiseringen av jämställdhetsarbetet

Förverkligandet av jämställdheten i Föglö kommun ankommer på alla anställda och förtroendevalda. Kommunens tjänstemannaledning bär tillsammans med respektive förtroendeorgan det största förpliktande ansvaret för jämställdhetens förverkligande. Den av kommunfullmäktige godkända jämställdhetsplanen fogas till verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Enligt jämställdhetslagen bör tillräckliga resurser tryggas för jämställdhetsarbetet. I Föglö kommun genomförs det här genom att ansvarspersoner vid behov tillåts avdela nödvändig del av sin arbetstid för att handha jämställdhetsfrågor.

6. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering

Denna jämställdhetsplan träder ikraft omedelbart då den antagits av kommunfullmäktige. Planen och dess förverkligande utvärderas och förnyas vid behov under år 2013 så att följande plan kan träda ikraft 1.1.2014. Ifall ingen ny plan har antagits av kommunfullmäktige före den 31.12.2013 är denna plan ikraft tills en ny plan godkänts.