

Jämställdhetsplan

Lemlands kommun

Antagen av kommunstyrelsen den 25.1.2010

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
2. Juridisk grund.....	3
3. Syfte och målsättningar.....	3
4. Kartläggning av situationen i Lemlands kommun	4
5. Jämställdhetsplanens mål	4
5.1 Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande.....	4
5.2 En jämställd sammansättning av beslutsfattande organ.....	5
5.3 Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter till avancemang.	5
5.4 Anställningsvillkor och lön	6
5.5 Arbetsförhållanden	6
5.6 Sammanjämkandet av arbete och familjeliv	7
5.7 Förebyggande av diskriminering.....	7
6. Förverkligande av jämställdhetsarbetet.....	8
7. Utvärdering.....	8
8. Ikraftträdande	8

Bilaga:

Lönekartläggning inom Lemlands kommun per 1.9.2009

1. Inledning

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, nedan jämställdhetslagen) trädde i kraft år 1987 och reviderades grundligt år 1995. Lagens 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§).

Jämställdhetsplanering är en lagstadgad skyldighet för kommunen. Lemlands kommun ser det som självklart att kvinnor och män skall arbeta på lika villkor. Genom jämställdhetsplanen får kommunen ett redskap med vilket man på ett planmässigt sätt kan utveckla och främja jämställdheten i hela organisationen. Kommunen förbinder sig till att följa de åtgärder som jämställdhetsplan slår fast.

2. Juridisk grund

Enligt jämställdhetslagen är det arbetsgivarens skyldighet att uppgöra en jämställdhetsplan då antalet anställda överstiger 30 personer (§ 6 a). Jämställdhetslagen ålägger myndigheterna att:

”... 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.” (4 §, 1 och 2 mom.).

Jämställdhetsplanen skall innehålla:

” 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,

2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och

3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.” (§ 6 a)

3. Syfte och målsättningar

Jämställdhet definieras ofta som jämlikhet mellan könen. Begreppet innefattar kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. I de nordiska länderna anses jämställdhetssituationen ofta vara god. Forskningen visar emellertid på att kommuner och organisationer ofta bedömt sig som jämställda tills det att en noggrannare undersökning av jämställdhetssituationen genomförts. Situationen i en organisation kan ofta beskrivas som god eftersom det till det yttre – exempelvis en stor andel kvinnliga ledamöter i politiska organ – kan förefalla så. Jämställdhetsproblematiken är emellertid inte ett matematiskt problem. Ofta kan röra sig om attityder, rutiner och beteenden som inte ifrågasätts då de tas som självklara. Problemen kan vara svåra att formulera och definiera för

den enskilde då man inte ställts inför problematiken tidigare och inte heller förfogar över de nödvändiga redskap med vilka man kan hantera dem.

Genom jämställdhetsplanen synliggörs situationen i Lemlands kommun. Planen kan ses som ett redskap för hela organisationen med vilken vi tillsammans gör kommunen mer jämställd. Jämställdhetsplanen belyser områden som tidigare kanske inte beaktats eller betraktats ur ett jämställdhetsperspektiv. Då jämställdhetsarbetet kommer igång skapas en större medvetenhet kring problematiken bland organisationens medlemmar vilket även är en förutsättning för en jämställd organisation. Jämställdhetsarbetet kräver ansträngningar och konkreta åtgärder samt en fast vilja hos organisationen att uppnå de fastställda målen.

En noggrann planläggning är en förutsättning för att jämställdhetsarbetet kan förverkligas. Planen klargör ansvarsfrågan kring jämställdhetsarbetet och fungerar som ett redskap med vilket Lemlands kommun tar steget närmare en mer jämställd kommun.

4. Kartläggning av situationen i Lemlands kommun

Den bifogade kartläggningen visar att kommunen har starkt könssegregerade personalgrupper som följer traditionella mönster. Kvinnor är exempelvis överrepresenterade inom barnomsorgen och äldreomsorgen medan männen dominerar inom fastighetsskötseln. I endast ett fall har kommunen kvinnor och män anställda inom samma arbetsuppgifts- och lönesättningspunkt. Det kan konstateras att i det fallet får könen givetvis samma lön.

5. Jämställdhetsplanens mål

Jämställdhetslagen fastställer mål som skall uppnås. Nedan följer Lemlands kommuns åtgärder för att uppnå målen. Vid varje åtgärd utnämns en ansvarig person/organ som säkerställer att åtgärden utförs.

5.1 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.

Jämställdhetsplanen redogör för den aktuella situationen i kommunen och klargör vilka åtgärder som vidtas för att jämställdheten bättre främjas i organisationen.

Vid beredningen av ärenden faller ansvaret för att jämställdhetsaspekten alltid beaktas vid relevanta ärenden på organets beredare. Vid beslutsfattandet är det beslutande organet ansvarigt att beakta att jämställdheten främjas.

Åtgärd	Ansvarig
Säkra främjandet av jämställdheten vid beredningen av ärenden	Föredragande tjänstemän
Säkra främjandet av jämställdheten i beslutsfattandet	Det beslutande organet

5.2 En jämställd sammansättning av beslutsfattande organ

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 ovan nämnda organ är den utnämmande instansens ansvarig för att kvinnor och män är representerade till minst 40 % vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Åtgärd	Ansvarig
Övervaka att kvinnor och män är representerade till minst 40% vardera i beslutsfattande organ	Utnämmande instans

5.3 Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män. Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter till 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.

Lönekartläggningen visar att personalgrupperna är starkt segregerade i kommunen. Detta beror dock inte på att kommunen vänt sig till ett visst kön.

Kommunens annonsering är i dagsläget könsneutral och riktar sig till såväl kvinnor som män.

Kommunen anser att alla sökande skall tävla på lika villkor – oavsett kön.

Att skapa lika möjligheter till kompetensutveckling är viktigt med tanke på att könen skall ha samma förutsättningar till avancemang.

Åtgärd	Ansvarig
Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män	Annonsansvarig
Skapa lika möjligheter till kompetensutveckling	Ledande tjänstemän

5.4 Anställningsvillkor och lön

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

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

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

Kvinnliga och manliga arbetstagare skall erhålla lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

I lönekartläggningen framkommer hur situationen i Lemlands kommun ser ut per 1.9.2009. Det är kommunens skyldighet att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att uppnå lönejämställdhet. Utifrån kartläggningen kan man säga att det inte existerar fall där kvinnor och män får olika lön för samma arbete.

För att försäkra sig om att det inte uppstår problem rörande lönejämställdheten skall kommunen vart tredje år – i enlighet med lagen – göra en kartläggning av de anställdas löner.

Åtgärd	Ansvarig
Regelbunden lönekartläggning, vart tredje år	Ekonomikansliet

5.5 Arbetsförhållanden

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

4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,

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

Jämställdhet skall vara något självklart i kommunens organisation och verksamhet. Alla som arbetar i Lemland kommun skall göra det på lika villkor, oavsett kön. Jämställdhetsarbetet handlar mycket om att uppmärksamma de attityder och rutiner som präglar det dagliga arbetet och som påverkar arbetstagarens trivsel och organisationens arbetsklimat.

Genom att kommunens personal i och med jämställdhetsplanen blir mer medveten om jämställdhetsfrågorna och de uppställda målen som därav följer så blir personalen även mer medveten om både sitt eget men även andras agerande. Det är allas ansvar att jämställdhetsarbetet fungerar. Ett särskilt ansvar har dock ledande tjänstemän och förmän som kontinuerligt skall övervaka arbetsklimatet och göra ansträngningar att förbättra detta. Arbetsförhållandena skall passa såväl kvinnliga som manliga arbetstagare. Detta skall övervakas av ledande tjänstemän och förmän.

Förmännen förutsätts övervaka och aktivt följa med förekomsten av sexuella trakasserier, mobbing och långvarig eller ofta förekommande sjukfrånvaro ur könsperspektiv, eftersom dessa kan vara tecken på jämställdhetsproblem. Kommunen bör tillhandahålla och uppdatera sina anvisningar för utredning av trakasserier samt ge råd och stöd åt personer som inom kommunen blivit utsatta för olika slag av trakasserier.

Åtgärd	Ansvarig
Övervaka att arbetsförhållanden passar båda könen	Ledande tjänstemän, förmän

5.6 Sammanjämkandet av arbete och familjeliv

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

5) 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.

Kommunen är mån om att arbetstagaren skall kunna kombinera sitt arbets- och privatliv. En arbetstagare kan stå inför olika situationer: exempelvis föräldraledigheter, vård av sjukt barn och sjukvårdsledigheter. I dylika situationer är det viktigt att arbetsgivaren är flexibel och villig att tillsammans med arbetstagaren finna lyckade lösningar.

Åtgärd	Ansvarig
Underlätta för arbetstagarna att kombinera arbete och familjeliv	Ledande tjänstemän, alla organ

5.7 Förebyggande av diskriminering

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

6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

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

I jämställdhetslagen definieras 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 förfaringsätt, 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 §

Leblings kommun har en nolltolerans vad gäller diskriminering. Arbetskyddssamarbetet ger arbetstagarna och arbetsgivaren möjlighet att påverka behandlingen av ärenden som rör personalens hälsa och säkerhet. Ett arbetskyddsfullmäktige utses vart fjärde år av kommunens personal för detta ändamål. Anmälningar som rör diskriminering och sexuella trakasserier skall behandlas och utredas utan omotiverad fördröjning.

6. Förverkligande av jämställdhetsarbetet

För att jämställdhetsarbetet skall förverkligas bör ansvarspersoner utses. I Leblings kommun utses de ledande tjänstemännen samt respektive förtroendeorgan att ansvara för att jämställdhetsarbetet framskrider inom sina respektive ansvarsområden.

7. Utvärdering

En regelbunden utvärdering är nödvändig för att kommunen skall se hur jämställdhetsarbetet framskrider samt att man snabbt skall kunna utreda och korrigera eventuella brister. En redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen skall göras vart tredje år i enlighet med jämställdhetslagens 6 §. Kommunens lönestatistik skall vart tredje år utvärderas ur ett könsperspektiv. Jämställdhetsplanen skall utvärderas vart tredje år.

8. Ikraftträdande

Jämställdhetsplanen träder ikraft omedelbart då den antagits av kommunstyrelsen.