

Saltviks kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan

Behandlad i arbetarskyddskommissionen 25.10.2021
Godkänd av kommunstyrelsen i Saltvik 245§/1.11.2021
Ersätter version kmst 23§/16.1.2017

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning.....	3
1.1 Syfte	3
1.2 Riktlinjer	3
1.3 Övergripande målsättning och ansvarsfördelning	3
1.3.1 Övergripande målsättning.....	3
1.3.2 Ansvarsfördelning och uppföljning	3
1.4 Jämställdhet och likabehandling i Saltviks kommun	4
2. Specifika områdesmål	4
2.1 Kännedom och kunskap om policyn	4
2.2 Anställningsvillkor och lönebildning.....	4
2.3 En arbetsplats fri från trakasserier och kränkande särbehandling.....	5
2.4 Arbetsförhållanden	5
2.5 Personalomsättning	5
3. Definitioner	5
4. Källmaterial och lagstiftning.....	6
5. Bilagor	6
5.1 Lönekartläggning.....	6

1. Inledning

1.1 Syfte

Planen skall vara ett konkret verktyg i Saltviks kommuns verksamhet både för personal och förtroendevalda. Vår avsikt är att upprätthålla det goda arbete som redan görs, samt att utveckla arbetet, för jämställdhet och likabehandling, för att kunna möta omvärldens behov och trender.

1.2 Riktlinjer

Saltviks kommuns grund är alla människors lika värde. Alla arbetsplatser präglas av jämställdhet, mångfald och likabehandling. Respekt för varje individ och en insikt om alla människors lika värde skapar ett bra arbetsklimat. Vi erbjuder alla samma möjligheter i arbetet oavsett anställningsform, kön, ålder, funktionsnedsättning, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck.

Förtroendevalda och personer i chefsposition bär ett särskilt ansvar för att likabehandlings- och jämställdhetsarbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) ålägger arbetsgivaren att uppdatera planen med tvåårsintervall och att:

- redogöra för jämställdhetsläget på arbetsplatsen där fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter framgår samt lönekartläggning
- med regelbundenhet kartlägga/analysera, vidta åtgärder samt utvärdera verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv

Vilket realiserar i den årliga budget- och bokslutsprocessen.

1.3 Övergripande målsättning och ansvarsfördelning

1.3.1 Övergripande målsättning

Inom Saltviks kommun har vi ett förhållningssätt där människors likheter och olikheter tas tillvara. Olikheter och mångfald berikar. Alla behandlas med respekt och har lika rättigheter och skyldigheter i arbetet.

Inom Saltviks kommun vill vi tillvarata och värdesätta olikheter hos oss själva och vår omvärld för att främja god service, effektivitet och förnyelse av vår verksamhet.

Saltviks kommun ska vara en arbetsplats som alla ska känna stolthet över och vi ska vara ett attraktivt alternativ för människor med olika erfarenheter och bakgrund.

Saltviks kommun beaktar jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i all kommunal verksamhet; vid planering och genomförande samt vid utvärdering av såväl intern och extern verksamhet.

1.3.2 Ansvarsfördelning och uppföljning

Planen fastställs av kommunstyrelsen och det löpande jämställdhetsarbetet (kartläggning/analys-åtgärder-utvärdering) görs i budget- och bokslutsprocessen.

Alla anställda och förtroendevalda har ett gemensamt ansvar för att verka för jämställdhet och likabehandling. Chefen har dock det direkta ansvaret för att jämställdhets-, mångfalds- och likabehandlingsfrågor integreras på arbetsplatserna.

Cheferna gör årligen, i budgetprocessen, en kartläggning/analys och föreslår åtgärder i syfte att främja jämställdheten. Ledningsgruppen behandlar frågan och föreslår vilket/vilka områdesmål som ges särskild vikt under kommande budgetår. I bokslutsprocessen görs en beskrivning eller måluppfyllelse av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.

1.4 Jämställdhet och likabehandling i Saltviks kommun

Grunden för jämställdhet och mångfald handlar om mänskliga rättigheter och alla människors lika värde.

Saltviks kommun utgår i sin jämställdhets- och likabehandlingsplan från Landskapslag (ÅFS 2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland 1§:

”Denna lag har till syfte att motverka och förhindra diskriminering på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning eller annan därmed jämförbar omständighet.”

och från Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) 1§:

”Syftet med denna lag är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.”

God kännedom om jämställdhets- och likabehandlingsplanen är en viktig utgångspunkt. Målsättningen för 2022 är att arbeta för att öka kunskapen om denna. En utvärdering görs under slutet av året.

Inom vissa avdelningar inom kommunen kan det vara ändamålsenligt med verksamhetspecifika jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Det är chefernas ansvar att initiera och upprätta dessa planer. Kommunstyrelsen i Saltvik godkände 23§/16.1.2017 kommunens Jämställdhets- och likabehandlingsplan. Planen antecknades till kännedom av kommunfullmäktige 9§/30.1.2017. Inom ramen för den planen arbetade utbildningsförvaltningen 2019 fram en verksamhetspecifik plan för barnomsorg och grundskola.

2. Specifika områdesmål

I budgetprocessen fastställs ett områdesmål som det sätts fokus på och uppföljning sker i bokslut.

Arbetet med de specifika områdesmålen (se nedan), som fastställdes i planen från 2017, gäller fortsättningsvis.

2.1 Kännedom och kunskap om policyn

Alla medarbetare ska känna till och ha kunskap om Saltviks kommuns jämställdhets- och likabehandlingsplan.

Aktivitet: Frågorna om jämställdhet, mångfald och likabehandling tas kontinuerligt upp i medarbetarsamtal, samverkansgrupper och på arbetsplatsträffar.

Ansvar: Chefen

2.2 Anställningsvillkor och lönebildning

Osakliga löneskillnader som kan hänföras till kön åtgärdas.

Aktivitet: Görs vid lönekartläggning vart tredje år med start 2021.

Ansvar: Personalsekreterare

Aktivitet: Medarbetare som är föräldralediga eller långtidssjukskrivna ska inte missgynnas.

Ansvar: Chefen

2.3 En arbetsplats fri från trakasserier och kränkande särbehandling

Saltviks kommun är en arbetsplats fri från trakasserier och alla former av kränkande särbehandling.

Aktivitet: Avstämning görs kontinuerligt vid medarbetarsamtal, arbetsplatsträffar, samverkansgrupper, planeringsdagar för att se att det inte förekommer kränkningar eller trakasserier i någon form.

Vi medvetandegör varandra om vad som är trakasserier eller kränkande särbehandling.

Ansvar: Chef och medarbetare

2.4 Arbetsförhållanden

Saltviks kommun arbetar aktivt för att se till att arbetsförhållandena passar alla anställda oavsett kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. Alla medarbetare ges möjlighet att förena arbete och föräldraskap.

Aktivitet: Se till att det inte finns något i arbetets organisation och arbetsmiljö som hindrar framtida anställningar av personer av olika kön, etnisk tillhörighet och religion eller annan trosuppfattning. T.ex. diskriminerande regler kring klädsel eller kränkande jargong.

Arbeta för att erbjuda och främja önskad sysselsättningsgrad.

Ansvar: Chefen

2.5 Personalomsättning

Saltviks kommun arbetar aktivt för jämställdhet och mångfald i rekryteringsarbetet och i samband med avancemang.

Aktivitet: Vid varje rekryteringstillfälle ska urvals- och intervjugruppen sträva efter att bestå av både män och kvinnor.

Vid varje rekryteringstillfälle ska annons och urval bidra till att arbetsplatsen speglar samhället vad det gäller mångfald.

Vid internrekrytering ska vi i möjligaste mån, verka för att bryta könssegregering på arbetsplatsen.

Ansvar: Rekryterande chef och personalsekreterare

3. Definitioner

Jämställdhet: Att män och kvinnor har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mångfald: Mångfald och mångfaldsarbetet handlar om att kunna respektera och värdesätta den bredd av olikheter som finns bland människor såsom kön, ålder, sexuell läggning, hudfärg, social bakgrund, religiös bakgrund, funktionshinder, kompetens, erfarenheter, m.m.

Diskriminering: Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, etnisk tillhörighet, ålder eller funktionsnedsättning.

Könsöverskridande identitet: Att en individ inte identifierar sig som en man eller kvinna eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Funktionshinder/funktionsnedsättning: Varaktigt fysisk, psykisk eller begåvnings-mässig begränsning av en individs funktionsförmåga.

Kränkande särbehandling: Handlingar och beteenden som kränker en persons integritet och värdighet. Detta skiljer sig från konstruktiv kritik.

4. Källmaterial och lagstiftning

Verktyg för bedömning av likabehandling, Finlands justitieministerium

Handbok i likabehandlingsplanering, Inrikesministeriets publikationer, Borgå: Painoyhtymä OY, 2010

Arbetskyddslagen § 28 (FFS 738/2002)

Finlands grundlag § 6 (FFS 731/1999)

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986)

Landskapslag om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (ÅFS 1989:27)

Landskapslag om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland (ÅFS 2005:66)

Strafflag (FFS 626/1996)

5. Bilagor

5.1 Lönekartläggning (i Saltviks kommuns bokslut)