



JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR VÅRDÖ KOMMUN

Godkänd av kommunfullmäktige § 59/17.12.2020

Planen träder i kraft 01.01.2021

Planen skall revideras senast till 01.01.2023

1. INLEDNING

Jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 59/17.12.2020 ersätter jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 14/10.02.2016 och träder i kraft 01.01.2021.

Vårdö kommuns jämställdhetsplan utgår ifrån "Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män" som i sin senaste version trädde i kraft 15.11.2016. 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. Inom barnomsorg, skola och äldreomsorg dominerar oftast kvinnlig arbetskraft medan den tekniska sidan har en manlig dominans.

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

2. NULÄGE

Vårdö kommun har en jämn könsfördelning i de beslutande organen tack vare lagstiftning som stipulerar en fördelning mellan könen om 40 % respektive 60 %. Däremot råder det inte jämställdhet inom de olika förvaltningarna. Nuläget baserar sig på lönelistan för mars månad 2020, vilket är en rättvisande månad. Dock så har listan rensats på sådant som felaktigt påverkar sammanställningen så som övertid, korta inbopp m.m. Vårdö kommun arbetar 31.3.2020 29 kvinnor och 4 män. Kvinnorna finns huvudsakligen inom barnomsorg, skola och äldreomsorg medan männen finns inom den tekniska sektorn.

2.1 Hel- och deltidsarbetande kvinnor och män i Vårdö kommun

	Kvinnor	Män	Summa
Heltid	14	0	14
Deltid	15	4	19
Summa	29	4	

2.2 Antal medarbetare avdelningsvis

Avdelning	Kvinnor	Män	Summa
Förvaltningssektor	2	1	3
Kosthållning	1	1	2
Skol- och kultursektor	6		6
Social- och omsorgssektor	17		17
Byggnadstekniska sektorn	3	2	5
Summa	29	4	

2.3 Antal medarbetare per avdelningschef

Antal medarbetare per avdelningschef	1-5	6-13	14-20
Kvinnlig chef	3	1	
Manlig chef	3		

2.4 Lönestruktur

Beräknat på lön 15.03.2020 (endast grundlön beaktat)

Lönestruktur	Kvinnor	Män	Alla medarbetare
Medellön	1 793,07	1 927,01	1 809,31

2.5 Sjukskrivningar och vård av sjukt barn

Antal fall under 2019 (ej antal dagar)

Avdelning	Vård av barn	Sjuk	Vård/sjuk längre än 3 dagar
Förvaltningssektor		1	
Kosthållning		5	4
Skol- och kultursektor	3	7	5
Social- och omsorgssektor		50	18
Byggnadstekniska sektorn		6	5
Summa	3	69	32

3. 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.

4. ÖVERGRIPANDE MÅL

- Män och kvinnor skall ha lika rätt inom alla områden.
- Uppnå en jämn fördelning mellan könen inom kommunens olika verksamheter.
- Jämställdhetsperspektivet skall vara en naturlig del av det dagliga arbetet i kommunens verksamheter.
- Sexuella trakasserier och diskriminering får inte förekomma.
- Jämställdhetsperspektivet skall beaktas i servicen till kommuninvånarna.

5. 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)**
- Beakta både kvinnors och mäns behov vid nyanskaffningar. **(samtliga med inköpsansvar)**
- Erbjud föräldra- och vårdlediga att delta i möten och fortbildning. **(samtliga med personalansvar)**
- Undersök om det är möjligt att förlägga möten och sammanträden till ordinarie arbetstid. **(föredragande tjänstemän)**
- Sträva efter att utjämna löneskillnader på grund av kön. **(kommunstyrelsen)**
- Fortsatt arbetsvärdering. **(kommundirektören)**
- Göra personalen delaktig i jämställdhetsarbetet. **(samtliga med personalansvar)**
- Motverka kränkningar och sexuella trakasserier. **(samtliga anställda)**

6. UTVÄRDERING

I sambandet med att den här planen har antagits har en utvärdering gjorts av den gamla jämställdhetsplanen. En utvärdering skall göras i samband med den revidering av planen som skall göras vartannat år i enlighet med jämställdhetslagens 6 a §.

6.1 Utvärdering av den gamla planen

Gällande nuläget, dvs kapitel 2 (eller "dåläge" enligt gamla planen) så kan man konstatera att det ej är någon skillnad i avsnitt 2 förutom avsnitten 2.4 Lönestruktur och 2.5 Sjukskrivningar och vård av sjukt barn.

Gällande 2.4 så kan man konstatera att lönerna har sjunkit kraftigt under jämförelseperioden både för kvinnorna och männen. Detta beror på en skevhet i själva lönejämförelsen då den gamla planen sannolikt redovisade samtliga löner för de anställda i kommunen vid en tjänstgöringsgrad om 100 % och utan vikarier. Då gällande lagstiftning tydligt anger att all personal skall ingå (även vikarier) så dras snittet kraft ned i de siffror som anges per 31.3.2020. Att kommundirektören har gått ner på deltidsarbete påverkar också mycket då lönen är mycket högre än snittet. Detta påverkar också sannolikt det faktumet att skillnaden i medellön mellan kvinnor och män har blivit mindre nu jämfört med då.

Gällande avsnittet 2.5 så kan man tyvärr konstatera att alla sjukskrivningar ökat förutom "hemma med sjukt barn" som halverats. Man bör också tänka på att perioden i dåtid gällde ett halvår men att nutiden redovisar ett helt år. Ökningen sker i alla sektorer/avdelningar. Vid en genomlysning av de faktiska sjukskrivningarna så kan man ej dra slutsatsen att de ökade sjukskrivningarna skulle bero på ett bristande jämställdhetsarbete, utan de ökade sjukskrivningarna beror till största delen på andra saker som ej skall nämnas i detta sammanhang.

Gällande kapitel 3 så kan konstateras att inga anmälningar om sexuella trakasserier eller diskriminering på grund av kön har anmälts eller upptäckts i organisationen.

Gällande kapitel 4 om de övergripande målen så kan man ej säga att de har uppnåtts men däremot så är målen kända i organisationen och något som ständigt finns närvarande i verksamheterna.

Gällande kapitel 5 så kan man säga att den största utvärderingen ligger i att ansvarspersoner har lagts till samt att utvärderingen sker vid behov och senast när planen skall revideras. Det finns också faktiska exempel på åtgärder som genomförts under "dåtid" i syfte att främja jämställdheten. Någon effekt är svår att mäta förutom ett allmänt konstaterande om att det ej finns något känt fall gällande sexuella trakasserier eller diskriminering i Vårdö kommun, vilket måste ses som ett gott tecken.