



JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR VÅRDÖ KOMMUN

Godkänd av kommunfullmäktige § 14/11.02.2016

1. INLEDNING

Jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 14/11.02.2016 ersätter jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 40/9.12.2010 och träder i kraft 01.01.2017.

Vårdö kommuns jämställdhetsplan utgår ifrån "Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män" som i sin senaste version trädde i kraft 2.2.2015. 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. Inom Vårdö kommun arbetar år 2015 28 kvinnor och 6 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	2	16
Deltid	15	3	18

2.2 Antal medarbetare avdelningsvis

Avdelning	Kvinnor	Män	Totalt
Administration	2	1	3
Barnomsorg och fritid	5		5
Skolverksamhet	5		5
Kultur	1		1
Äldreomsorg	14		14
Tekniska	2	2	4
Kosthållning	1	1	2
SUMMA	30	4	34

2.3 Antal medarbetare per avdelningschef

Antal medarbetare per avdelningschef			
	1-5	6-13	14-20
Kvinnlig chef	2	1	
Manlig chef	1	1	

2.4 Lönestruktur

Beräknat på lön 15.10.2015

Lönestruktur	Kvinnor	Män	Alla medarbetare
Medellön	2428, 29	3067, 96	2516, 52

2.5 Sjukskrivningar och vård av sjukt barn

1.1.2015–30.6.2015

	hemma med sjukt barn	sjuk	Varav sjukskrivningar som är längre än 3 dagar
Förvaltningssektor		1	
Kosthållning och kultur			
Skola	3	4	
Barnomsorg		5	1
Äldreomsorg	3	35	8
Social sektor			
SUMMA	6	45	9

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

- Ett aktivt jämställdhetsarbete inom samtliga verksamheter.
- Öka kunskapen om jämställdhet.
- Ge företräde för underrepresenterat kön under förutsättning att de sökande är lika kompetenta och lämpliga.
- Vid rekrytering skall annonser utformas för att få en jämnare könsfördelning.
- Uppmuntra till kompetenshöjande åtgärder.
- Uppmuntra till arbetsrotation.
- Kontrollera att arbetsförhållandena är lämpliga både för kvinnor och män.
- Beakta både kvinnors och mäns behov vid nyanskaffningar.
- Erbjud föräldra- och vårdlediga att delta i möten och fortbildning.
- Undersök om det är möjligt att förlägga möten och sammanträden till ordinarie arbetstid.
- Sträva efter att utjämna löneskillnader på grund av kön.
- Fortsatt arbetsvärdering.
- Göra personalen delaktig i jämställdhetsarbetet.
- Motverka kränkningar och sexuella trakasserier.

6. UTVÄRDERING

En redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen skall göras vart tredje år i enlighet med jämställdhetslagens 6 §.

Utgående från den nulägesbeskrivning som gjorts uppdateras och utvärderas jämställdhetsplanen vart tredje år. Personalen skall aktivt ta del av utvärderingsarbetet.