



Jämställdhetsplan för Föglö kommun

Antagen av kommunfullmäktige 7.6.2012 § 45
Reviderad 19.05.2021 § 19 och 15.12.2021 § 61.

Innehållsförteckning

Begreppsförteckning.....	
1. Inledning.....	5
2. Jämställdhetsarbetets juridiska grund.....	5
3. Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet i Föglö kommun	7
4. Strategiska tyngdpunktsområden för Föglö kommuns jämställdhetsarbete..	7
4.1. Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande.....	7
4.2. Rekrytering och avancemang.....	8
4.3. Anställningsvillkor och lön	9
4.4. Arbetsförhållanden	10
4.5. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv	10
4.6. Förebyggande av diskriminering.....	10
5. Organiseringen av jämställdhetsarbetet	11
6. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering	12

Bilagor:

1. Köns- och personalfördelning på Föglö kommuns enheter
2. Lönekartläggning i Föglö kommun.

Begreppsförteckning

Jämlikhet - Rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupperingar i samhället. Alla människor har lika värde. I ett rättvist samhälle får omständigheter som gäller en människas person aldrig påverka hans eller hennes möjligheter till utbildning, arbete eller tillgång till olika tjänster – grundrättigheter som tillhör oss alla.

Likabehandling - Begreppet syftar på att alla människor har rätt att bli behandlade likvärdigt oavsett personliga egenskaper, förmågor och övertygelser. Likabehandling innebär inte alltid att alla ska behandlas lika eftersom olika människor har olika möjligheter och utgångslägen. För att kunna uppnå faktisk likabehandling kan det innebära att avvika från principen om att alla ska behandlas lika förutsatt att särbehandlingen är proportionerlig.

Mångfald - Mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön vi har, vår ålder, etnisk och kulturell bakgrund, vår sexuella läggning, om vi har funktionsnedsättning eller inte, vår könsidentitet och vårt könsuttryck, vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, våra värderingar, intressen, erfarenheter osv. Kvantitativ mångfald syftar på att det finns en blandning i arbetskraften när det gäller kön, ålder, etnisk och kulturell bakgrund, funktionsnedsättningar, könsöverskridande identitet och uttryck, utbildningsbakgrund, erfarenheter osv. Kvalitativ mångfald syftar på att kunskaper och erfarenheter som personer oavsett kön, i olika åldrar, med olika bakgrund och utbildning tas tillvara och påverkar utvecklingen av arbetsplatsens verksamhet.

Jämställdhet - Jämställdhet handlar om relationen mellan män och kvinnor. Jämställdhet i arbetslivet definieras som att kvinnor och män ska ha lika möjligheter när det gäller att få arbete, när anställnings- och andra arbetsvillkor beslutas om, samt lika möjligheter till utvecklingsmöjligheter i arbete. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Proportionerna 40 - 60 procent klassas/godkänns som jämn könsfördelning i organ inom den offentliga förvaltningen enligt lag om jämställdhet mellan kvinnor och män. Kvalitativ jämställdhet innebär att både mäns och kvinnors kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen.

Positiv särbehandling - Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering. Att exempelvis vid en rekrytering ge företräde till det underrepresenterade könet om kompetensen bedöms som likvärdig.

Direkt diskriminering - Förekommer när någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering - Förekommer när regler, kriterier eller förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person om inte regeln, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

Trakasserier - Ett beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons människovärde är trakasserier, om det kränkande beteendet har samband med någon av de förbjudna diskrimineringsgrunderna

och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som innebär att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

Sexuella trakasserier - En form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Trakasserier på grund av kön - En form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Funktionsnedsättning - Varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation med sin omgivning.

Kön - Kön kan vara biologiskt, juridiskt, socialt och kulturellt och handlar om identitet och uttryck.

Könsidentitet - En persons självupplevda könstillhörighet. En persons kön definieras av personen själv och motsvarar inte alltid det juridiska könet man tilldelas vid födseln.

Könsuttryck - Uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt.

Genus - Med genus menas det socialt konstruerade könet.

1. Inledning

Med jämställdhet avses jämlikhet mellan könen. Detta innefattar att individer oavsett kön ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet. Begreppet är nära relaterat till förbudet om diskriminering och trakasserier och handlar i stor utsträckning om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom samhällets olika områden. Även om många idag uppfattar jämställdhet som något självklart så är verkligheten ofta mer komplex vilket förutsätter reflektion, medvetna åtgärder och arbete.

Planering och kartläggning av jämställdhet och likabehandling utgör därför en viktig del av arbetet för all slags jämställdhet. För att främja jämställdhets- och likabehandlingsarbetet regleras vissa grundläggande funktioner i lag, främst lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) och diskrimineringslagen (30.12.2014/1325). Enligt jämställdhetslagen har kommuner i egenskap av både myndighet och arbetsgivare skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan samt en plan för likabehandling för att säkerställa att man uppfyller jämställdhetskraven. Vid Föglö kommun har man valt att skapa två skilda planer, en för jämlikhet och en för likabehandling, även om de i innehåll mångt och mycket går in i varandra och bidrar till en fungerande helhet. I detta dokument presenteras Föglö kommuns jämställdhetsplan.

Syftet med jämställdhetsplanen är att ge Föglö kommun ett redskap att både som myndighet och arbetsgivare målinriktat kunna främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Man kan även säga att Föglö kommuns jämställdhetsplan är ett övergripande dokument som tar upp riktlinjerna för kommunens jämställdhetsarbete. Jämställdhetsplanen grundar sig, liksom jämställdhetsarbetet, i första hand på den reviderade lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Tyngdpunktsområdena i denna plan följer de krav som den reviderade jämställdhetslagen ställer.

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.

Finlands grundlag lägger grunderna för diskrimineringsförbud och jämställdhet. Grundlagen hänvisar även vidare till 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. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck” (1 §).

Jämställdhetslagen reviderades senast 30.12.2014 och ändringarna trädde ikraft 1.1.2015. Regeringsproposition 19/2014 sammanfattar de största ändringarna som att förbudet mot diskriminering på grund av kön utvidgas till att omfatta även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Lagen kompletteras vidare med bestämmelser om skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Bestämmelserna om läroanstalternas skyldighet att främja jämställdhet förtydligas och

utvidgas till att gälla läroanstalter som tillhandahåller grundläggande utbildning (Föglö grundskola har en egen jämställdhetsplan). Även bestämmelserna om jämställdhetsplanen för arbetsplatser och den därtill hörande skyldigheten att göra en lönekartläggning preciseras.

Enligt jämställdhetslagens 4 § ska myndigheter 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. Kommunen är även rättsligt bunden att se till att kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska ha både kvinnor och män representerade till minst 40 procent vardera, om inte något annat följer av särskilda skäl. Generellt ska alltså kommunen sträva efter att utse kandidater till organ med jämställdheten i beaktande så att olika perspektiv framkommer (§ 4 a).

Enligt jämställdhetslagens 6 § ska även arbetsgivare vars antal anställda i anställningsförhållande regelbundet är minst 30 vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Föglö kommun ska alltså förutom att säkerställa att den politiska beredningen, beslutsfattandet och myndighetsutövningen är jämställd även upprätta en jämställdhetsplan som uppfyller kraven för arbetsgivare.

Rent konkret stadgar jämställdhetslagen att jämställdhetsplanen ska innefatta:

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras,
- 3) en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

I egenskap av arbetsgivare har Föglö kommun även en skyldighet att utifrån tillgängliga resurser och omständigheter främja jämställdheten när det kommer till att:

- 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.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Detta för att göra samtliga medvetna om de värderingar som styr arbetet inom kommunen samt för att stimulera en reflektion och diskussion kring jämställdhet inom kommunen.

3. Målsättningar och principer för jämställdhetsarbetet i Föglö

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Föglö kommun strävar till att främja i all sin verksamhet. Diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck accepteras inte. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga och 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 i rätt riktning. Jämställdhetsarbetet är därför 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.

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. Detta innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna kontinuerligt beaktas. Främjande av jämställdheten är alltså en genomgående viktig del i hela kommunens verksamhet och är därmed 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.

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 ska ha samma möjlighet till inflytande i all verksamhet, arbetsförhållanden samt beslutsprocesser på alla nivåer. Jämställdhet handlar även i mångt och mycket om attityder och personliga upplevelser vilket former ytterligare ett kvalitativt mål om att alla ska känna sig trygga på sin arbetsplats och känna att denna är fri att vara sig själv utan att bemötas av fördomar eller diskriminering.

Sammanfattningsvis syftar Föglö kommuns jämställdhetsarbete till att kommunen ska upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv arbetsmiljö för samtliga, oavsett könsidentitet. Kommunen vill även att jämställdhet beaktas genomgående i den kommunala beslutsprocessen. Målet är att Föglö kommun ska vara en arbetsgivare och myndighet fri från alla former av diskriminering och trakasserier.

4. Strategiska tyngdpunktsområden inom jämställdhet för Föglö kommun

För att konkretisera jämställdhetsarbetet har Föglö kommun med utgångspunkt i jämställdhetslagen och målsättningarna för Föglö kommuns jämställdhetsarbete uppställt 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

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ, i välfärdsområdets och välfärdssammanslutningars organ och organ för samverkan mellan välfärdsområden samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för välfärdsområdesfullmäktige och kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte något annat följer av särskilda skäl.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 4 § a

Att integrera jämställdhetsperspektivet i beredning och beslutsfattande av ärenden innefattar en medveten uppföljning 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 personer och grupper vilka inte direkt är företrädare i beredande och beslutsfattande organ möjlighet att ta del av och påverka beslutsprocesser så att de rör sig i ändamålsenlig riktning.

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 eftersom personerna utses genom direkta folkval.

Föglö kommun strävar till att inkludera både kvinnor och män i beredningen och beslutsfattandet av ärenden. För att ytterligare främja jämställdhet och jämlikhet vill Föglö kommun föra en öppen verksamhet som styrs av offentlighetsprincipen på alla förvaltningsnivåer. Jämställdheten i beslutsfattandet säkras genom:

- Att övervaka att kvinnor och män är lagenligt representerade i beslutsfattande organ,
- En medveten jämställdhetsaspekt i den löpande verksamheten
- En aktiv granskning av jämställdhetsperspektivet i strategiska planer
- Ett öppet och genomskinligt förvaltningsförfarande

4.2. Rekrytering och avancemang

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män samt främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,

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

Genom personalkartläggning som framgår nedan kan man konstatera att cirka 80 % av kommunens anställda är kvinnor. Det finns alltså utmaningar sett till underrepresentation av män inom de speciellt traditionellt kvinnodominerade branscherna. Exempelvis är barnomsorgen, grundskolan och äldreomsorgen dominerad av kvinnor. Denna könsstruktur betyder dock inte att Föglö kommun aktivt vänder sig mer till kvinnor i sin rekrytering. Kommunens rekryteringsprocesser är könsneutrala och riktar sig till alla som är behöriga, oavsett könsidentitet.

Viktigt att beakta att 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

I bilaga 1 hittas en sammanställning av könsfördelningen mellan de olika kommunala enheterna och inom kommunen som helhet. Sammanställningen utgår från hur personalläget ser ut i kommunen i december 2021. Antalet anställda inom Föglö kommun uppgår till 62 personer när alla vakanser är tillsatta. Omräknat till heltidsarbeten 49,17 heltidsarbeten. Tabellen innefattar den ordinarie personalen. Ordinarie personals tillfälliga vikarier har inte beaktats.

4.3. 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. Arbetsvärderingen diskuteras även med representanter för huvudavtalsorganisationerna i samband med beslut om utbetalning av prövningsbaserade lönetillägg. Alla kommunens lönesättningar baserar sig på könsneutrala arbetsbeskrivningar och principen lika lön för lika arbete gäller. Administration eller andra arbetsuppgifter skall inte heller belasta anställda av det ena könet mer än det andra inom samma tjänstekategori. Kommunen strävar efter att använda könsneutrala yrkesbenämningar så att de varken medvetet eller omedvetet styr rekryteringen.

Enligt jämställdhetslagen bör speciellt lönesättningen uppmärksammas när man granskar jämställdhet på arbetsplatser. Syftet med en lönekartläggning är att utreda huruvida det förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Föglö kommuns lönepolitik går som sagt ut på att betala sina anställda lika löner för lika arbete oberoende av kön. I enlighet med jämställdhetslagen (§ 6 b) hittas i bilaga 2 en lönekartläggning över kommunens anställdas löner.

UKTA har en egen gruppering i tabellen. Lärarnas grundlöner baseras på utbildningsnivå och enligt UKTA. Timplärarnas löner varierar beroende på om de undervisar i lågstadiet, högstadiet eller specialundervisning. I de fall timplärare undervisar i både låg- och högstadiet och därmed har två grundlöner har en medellön räknats ut.

Lönerna i tabellen nedan är standardiserade och uträknade från 100 % grundlön. Till lönerna tillkommer avtalsenliga erfarenhetstillägg, tillägg för obekvämt arbetstid och prövningsbaserade individuella tillägg, men dessa innefattas inte i kartläggningen. Då endast drygt 20 % av de kommunalt anställda är män blir lönejämförelsen förstas skev och inte helt rättvisande, särskilt i de fall ytterst få finns inom en viss lönegrupp.

4.4. 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 för båda könen. Föreståndaren för respektive enhet har till uppgift att leda arbetet så att detta uppfylls.

4.5. 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 vilket även syns bland kommunens anställda. Kvinnorna tar generellt större ansvar för vård av barn vilket kan inverka på kvinnornas karriärmöjligheter, 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.

I egenskap av arbetsgivare uppmuntrar Föglö kommun föräldrar att dela på familjeansvaret och ställer sig positiv till att föräldrarna utnyttjar sina rättigheter till faderskaps-, moderskaps-, 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 och deltidsarbete.

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.

4.6. 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.

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person... Diskriminering är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner och befallningar att diskriminera.

En arbetsgivares förfarande ska beaktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier, underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier.

Diskrimineringslagen 8 § 1 & 2 mom. & 14 § 2 mom.

I jämställdhetslagen definieras både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön och könsuttryck. Med direkt diskriminering på grund av kön avses att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning eller att personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Med indirekt diskriminering på grund av kön avses att personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön eller att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar (7 §). Även sexuella trakasserier samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön betraktas som diskriminering. Viktigt att beakta att diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Föglö kommun tillämpar nolltolerans för all slags diskriminering och trakasserier. Diskriminering och trakasserier är förbjudet och hör inte hemma inom kommunens verksamhet. Kommunens arbetsplatser bör drivas av ömsesidig respekt och bidra till en upplevd trygghet. Kommunen uppmanar därför samtliga, men främst enhetschefer och förmän, att föra en kontinuerlig diskussion kring hur man bidrar till en jämställd och trygg arbetsplats fri från diskriminering, trakasserier och annat skadligt beteende.

Samtliga medarbetare ansvarar för att de egna attityderna och beteendet inte skapar en negativ miljö. Tänk på att upplevelsen av diskriminering och trakasserier är personlig. Det är av stor vikt att vara medveten om sina rättigheter och skyldigheter och de medel som står till buds för att ingripa mot och förhindra diskriminering och trakasserier. Om någon upplever att en handling eller beteende är oönskat eller kränkande, är det viktigt att tydligt säga ifrån. Också viktigt att den utsatta talar med någon som denna har förtroende för som kan stöda och hjälpa. Upplevelser eller misstankar om diskriminering och trakasserier ska genast dokumenteras samt meddelas till närmsta förman. I händelse att den upplevda trakasserande/diskriminerande parten är ens närmsta förman rapporteras saken vidare till dennes förman.

Samtliga uppdagade fall av trakasserier eller diskriminering utreds utan dröjsmål av den förman som ärendet meddelats till. Bör beaktas att förmän har en skyldighet att utreda de anklagelser som de blir medvetna om. Undgående att utreda diskrimineringsfall eller trakasserier kan i sig enligt diskrimineringslagen ses som diskriminering. Uppdagad situation där trakasserier eller diskriminering förekommit har förmannen en skyldighet att åtgärda situationen och säkerställa att det inte upprepas. Förmannen beslutar i samband med inblandade parter vilka, om några, åtgärder som bör vidtas. Ofta kan det räcka med samtal och muntliga uppmaningar, men personer i chefsställning kan vid behov dela ut skriftliga varningar som i slutändan kan leda till uppsägning om det skadliga beteendet inte upphör. Förmän har även en skyldighet att följa upp situationen för att säkerställa att det skadliga beteendet upphört.

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. Enligt jämställdhetslagen ska planen revideras vartannat år. Planen och dess förverkligande utvärderas och förnyas därför senast under år 2023 så att följande plan kan träda ikraft 1.1.2024. Ifall ingen ny plan har antagits av kommunfullmäktige före den 31.12.2023 är denna plan ikraft tills en ny plan godkänts.

Bilaga 1. Köns- och personalfördelning på Föglö kommuns enheter.

Enhet	Kommunkansli	Fritid och bibliotek	Äldreomsorg	Skola	Barnomsorg	Fastighetsskötsel	Totalt
Totalt antal	6	3	24	18	8	3	62
Kvinnor	4	2	19	16	7	0	48
Män	2	1	5	2	1	3	14

Sammanfattningsvis kan man konstatera att kommunens anställda består av cirka 4/5 kvinnor och kvinnorna dominerar främst de traditionellt kvinnodominerade yrkena. Idag söker sig visserligen mer män till traditionellt kvinnodominerade branscher än tidigare, men vi är ännu långt ifrån en verklighet där bägge kön är välrepresenterade i samtliga sektorer. Föglö kommun försöker bidra till denna omställning genom att tillämpa en jämställd, könsneutral rekryteringsprocess och nyttja möjligheten till positiv särbehandling när möjligt.

I kommunens ledningsgrupp som består av de ledande tjänsteinnehavarna och enhetscheferna är fyra kvinnor (bildningschef, daghemsföreståndare, skolföreståndare och äldreomsorgschef) medan två är män (kommundirektör och byggnadsinspektör / kommuntekniker).

Bilaga 2. Lönekartläggning i Föglö kommun.

Lönesättningskod	Antal		Uppgiftsrelaterad lön i snitt för heltid	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Fri lönesättning	1	2	4530,46	4881,50
AKTA och TS				
01TOI060	4	0	2721,50	
02KIR050	1	0	2577,00	
02VAP060	1	1	2470,00	2470,00
03HOI030	1	0	2906,00	
04SOS030	1	0	3629,00	
04SOS06A	11	4	2465,00	2465,00
04PER010	3	0	2260,00	
05VKA020	1	0	3142,00	
05VKA044	1	0	2775,00	
05VKA054	3	1	2465,00	2465,00
05VKA070	1	0	2193,00	
05KOU070	3	0	2193,00	
06RUOA20	2	0	2440,00	
06RUO040	1	0	2241,00	
06RUO060	1	1	2160,00	2160,00

08SII070	2	1	2109,00	2109,00
TS LG1	0	2		2199,00
TS LG2	0	1		2723,00
UKTA	10	1	3204,00	3205,00
Totalt	48	14	2674,88	2796,64