

JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR SUNDS KOMMUN



Godkänd av kommunfullmäktige § 16/21.02.2023
Planen träder i kraft 01.04.2023
Planen skall revideras senast till 01.04.2025

1. INLEDNING

Jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 16/21.02.2023 ersätter jämställdhetsplan, godkänd av kommunfullmäktige § 72/1.12.2020 som trädde i kraft 1.1.2021.

Sunds kommuns jämställdhetsplan utgår ifrån "Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män". 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

Sunds 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 april månad 2022, vilket är en rättvisande månad. Dock så har listan rensats på sådant som felaktigt påverkar sammanställningen så som övertid, korta inbopp m.m. I Sunds kommun arbetar under april 47 kvinnor och 11 män. Kvinnorna finns huvudsakligen inom barnomsorg, skola och äldreomsorg medan männen dominerar den tekniska sektorn.

2.1 Hel- och deltidsarbetande kvinnor och män i Sunds kommun

2022	Kvinnor	Män	Summa	2020	Kvinnor	Män	Summa
Heltid	25	6	31	Heltid	29	7	36
Deltid	22	5	27	Deltid	23	8	31
Summa	47	11	58	Summa	52	15	67

Utvärdering:

Konstaterat att ungefär hälften av kvinnorna och männen arbetar hel- respektive deltid under 2022, vilket bedöms vara en jämställd fördelning. Däremot så konstateras att kvinnorna utgör 81 % av personalandelen 2022, vilket är en liten ökning jämfört med år 2020. Eftersom kommunens kärnverksamhet (utbildning och omsorg) traditionellt och alltjämt är kvinnodominerade yrken, så är det i den mening förklarligt att även Sunds kommun har liknande andelar som övriga kommuner på Åland.

2.2 Antal medarbetare avdelningsvis

2022				2020			
Avdelning	Kvinnor	Män	Summa	Avdelning	Kvinnor	Män	Summa
Förvaltningssektor	7	1	8	Förvaltningssektor	5	1	6
Utbildningssektor	31	2	33	Utbildningssektor	16	4	20
Omsorgssektor	18	6	24	Omsorgssektor	31	7	38
Byggnadsteknisk sektor	0	3	3	Byggnadsteknisk sektor	0	3	3
Summa	56	12	68	Summa	52	15	67

Utvärdering:

Den procentuella andelen kvinnor av summan för varje sektor är samma 2020 som 2022. Undantaget är utbildningssektorn och omsorgssektorn som har fått 10 % mer, respektive mindre mellan 2022 och 2020, vilket beror på en felredovisning för år 2020 så kök- och städpersonal ej redovisades sektorsvis (som sig bör) utan istället hade en egen rad. De enskilda sektorerna har således vare sig blivit mer eller mindre jämställda 2022 jämfört med år 2020.

2.3 Antal medarbetare per sektorchef

2022				
Medarbetare/sectorchef	1-5	6-10	11-	Summa
Kvinnlig chef	0	0	2	2
Manlig chef	1	1	0	2
Summa	1	1	2	4

2020				
Medarbetare/sectorchef	1-5	6-10	11-	Summa
Kvinnlig chef	1	0	2	3
Manlig chef	1	1	0	2
Summa	2	1	2	5

Utvärdering:

Konstateras först att kommunen har en sektorchef mindre år 2022, vilket beror på att socialsektorn avyttrats till Kommunernas socialtjänst kf. kommundirektören räknas som sektorchef i ovanstående sammanställning.

Konstateras att kommunen har två kvinnliga sektorchefer och två manliga, vilket bedöms vara jämställt. Vidare konstateras att kvinnorna har fler underlydande personal än männen.

2.4 Lönestruktur

April 2022			
Lönestruktur	Kvinnor	Män	Alla
Medellön	2 772,24	2 896,02	2 795,72
Medianlön	2 559,59	2 491,43	2 545,36

April 2020			
Lönestruktur	Kvinnor	Män	Alla
Medellön	2 499,28	2 485,64	2 496,22
Medianlön	N/A	N/A	N/A

Utvärdering:

På förekommen anledning så redovisas både medellön och medianlön. Medianlönen torde vara ett bättre mått med hänsyn taget till att antalet mätvärden är förhållandevis få.

Med tanke på att avvikelserna (i %) mellan kvinnor och män jämfört med totalen är så låg så bedöms lönestrukturen vara jämställd.

3. SEXUELLA TRAKASSERIER OCH DISKRIMINERING

Sexuella trakasserier och diskriminering på grund av kön är förbjudet i jämställdhetslagen.

Arbetsgivaren ska sörja för att en anställd inte blir utsatt för sexuella trakasserier eller diskriminering på arbetsplatsen och den anställda ska genast agera om detta förekommer.

Förmän, förtroendemän och arbetarskyddets representanter är kontaktpersoner i första hand.

Utvärdering:

Inga anmälningar av vare sig sexuella trakasserier eller diskriminering har inkommit sedan 1.1.2021 när föregående plan antogs.

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.

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. **(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

En utvärdering av den gamla planen har gjorts i varje avsnitt ovan. Sammanfattningsvis så har utvärderingen ej föranlett någon större revidering av planen.