



STATENS ÄMBETSVERK
PÅ ÅLAND

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

för

Statens ämbetsverk på Åland

Uppgjord och godkänd den 21.1.2004

Reviderad och godkänd vid personalmöte den:

14.2.2007, 21.5.2008, 12.3.2009, 12.10.2010, 17.11.2011, 13.11.2012, 17.11.2014, 11.11.2015

Bakgrund

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män skall myndigheterna 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 (FFS 232/2005 § 4).

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och
- 3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år (FFS 232/2005 § 6 a).

Jämställdhet inom Statens ämbetsverk på Åland

Utgångspunkten för Statens ämbetsverk på Åland är att kvinnor och män ska ha lika möjligheter och inflytande i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor, vidareutbildning samt avancemang. Målet är att jämställdhetsperspektivet integreras i det dagliga arbetet. Alla sakfrågor inom samtliga verksamhetsområden skall prövas och redovisas ur ett jämställdhetsperspektiv. Ledningens främsta uppgift är att ge acceptans och prioritet åt målen och visionerna i jämställdhetsplanen.

Antalet anställda vid Statens ämbetsverk i slutet av år 2010 var 17 personer varav andelen män är 35,3 % och andelen kvinnor 64,7 %. Andelen heltidsanställda är 82,4 % av personalen.

Jämställdhetsplanen antas/revideras årligen vid ett personalmöte och intas i Statens ämbetsverks årliga verksamhetsplan.

Ansvarig: Landshövdingen

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter (FFS 232/2005 § 6):

1. Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män

Åtgärder:

- vid annonsering och rekrytering eftersträva jämställdhet

Ansvarig: Ledningen och ledningsgruppen

2. Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang

Åtgärder:

- årlig arbetsbelåtenhetsbarometer
- årlig utvärdering av kompetens och kompetensutveckling
Framgår ur personbokslutet som årligen bifogas verksamhetsberättelsen
- vid tillsättandet av arbetsgrupper på arbetsplatsen gäller 40-60 regeln

Ansvarig: Ledningen, kamrern samt hela personalen

3. Främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön

Åtgärder:

- könsneutral utvärdering av tjänsterna enligt lönesystemets särskilda krav
- likvärdiga tjänster skall inplaceras i samma kravnivå, medeltalet per kön skall vara detsamma (med marginell avvikelseolerans)
- årlig kontroll av medeltalet på den personliga delen
- årliga lönesamtal med tjänsteinnehavarna

Ansvarig: Ledningen, lönebedömningsgruppen och kamrern

4. Utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män

Åtgärder:

- beakta könsaspekterna vid nyanställningar och befordringar
 - säkra och utvärdera jämställda personalförmaner, redovisat enligt kön (måltidssubventioner, motion, personalutflykter m.m.)
 - säkra och utvärdera jämställd hälsa och välbefinnande
 - säkra och utvärdera jämställd rätt till vidareutbildning och tjänsteresor
 - årlig utvärdering av sjukfrånvaro redovisat enligt kön
- Framgår ur personbokslutet som årligen bifogas verksamhetsberättelsen*

Ansvarig: Ledningen och kamrern

5. Göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen

- flexibla arbetstider
- jämn fördelning vid föräldraledighet
- föräldralediga erbjuds ta del av information och kurser samt delta i möten med mera på arbetsplatsen
- möjlighet till föräldra-, alternerings-, och tjänstledighet för enskilda angelägenheter m.m.

Ansvarig: ledningsgruppen

6. Verka för att förebygga diskriminering på grund av kön

Åtgärder:

- säkra tolerans, respekt och integritet
- statens ämbetsverk ordnar tillsammans med övrig statsförvaltning personalutbildning i ämnet jämställdhet på arbetsplatsen
- vid eventuella trakasserier gäller nolltolerans

Ansvarig: Ledningsgruppen

Denna jämställdhetsplan, som uppgjordes och godkändes 21.1.2004, revideras härmed. Planen bör årligen genomgå.

Mariehamn, den 13.11.2012

Landshövding

Peter Lindbäck

Förvaltningschef

Rainer Åkerblom

Häradsskrivare

Sirja Boman