

FÖRENINGEN LUCKAN

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN 2024

([English translation 30.1.24, not proofread](#))

UTGÅNGSPUNKTER FÖR ARBETET I LUCKAN

Detta dokument är en jämställdhets- och likabehandlingsplan för Föreningen Luckan. Föreningen följer sin värdegrund i all sin verksamhet vad gäller demokrati, jämlikhet, likabehandling och kulturell mångfald. Vad gäller representation i olika organ ss. styrelse, ledningsgrupper så beaktas att könsaspekten och att sakkunnande rörande föreningens olika verksamhetsområden är jämt representerade såsom. mångkulturell mångfald, kulturkunskap, barn- och ungdomsarbete mm.

Alla medlemmar höres i form av verksamhetsledarmöten som arrangeras månadsvis. Övriga sakkunnighetsorgan där Luckan finns representerad är bl.a. styrgruppen kultur för alla, styrelsen för barnkulturförbundet i Finland.

Se bilaga 2 förklaring rörande centrala begrepp.

Utgångspunkter för vårt arbete är:

- Att alla anställdas resurser tas tillvara och utvecklas och alla behandlas respektfullt och likvärdigt
- Att löne- och arbetsvillkor samt möjligheter till utveckling är lika oberoende av kön
- Att möjligheterna att kombinera familjeliv och arbetsliv är goda
- Att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt övrig diskriminering
- Att verka för jämn könsfördelning inom organisationen
- Att arbetssökande behandlas korrekt och lika oavsett kön
- Att ny personal och ledare introduceras i planen, ansvar ledning och teamledarna - Att förebygga och förhindra sexuella trakasserier och övrigt diskriminerade beteende och trakasserier
- Att personalen kan ta del av alla viktiga dokument och i föreningens dagliga rutiner genom att centrala dokument finns tillgängliga på engelska och/eller att översättningsmöjligheter erbjuds i mån om möjligt.
- Att kunna förstå och ta del av det dagliga på svenska är dock ett utgångsläge för att arbeta vid Luckan.n

NÄRMARE KRING MÅL OCH ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING SAMT MOTVERKANDE AV DISKRIMINERING

Föreningens mål vad gäller arbetsförhållandena är att alla ska ha lika goda förutsättningar att utföra sitt arbete utan hinder eller risker för olikt bemötande och att arbetsplatsen präglas av en positiv anda utan sexuella trakasserier eller andra negativa tillmälen. Syftet är att trygga likabehandling och förebygga diskriminering.

Alla medarbetare och alla som söker arbete på Luckan ska behandlas likvärdigt oberoende av ålder, etnisk och nationell bakgrund, språk, trosuppfattning, övertygelse, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller andra faktorer som hänför sig till personen. Närmare referens i länken nedan.

<https://syriinta.fi/sv/likabehandlingsplanering>

Åtgärder kring kartläggning av jämställdhet och likabehandling

Luckan utför regelbundet personalklimatutredningar. Den senaste gjordes 2022 av Veritas där även jämställdheten kartlades specifikt. Tidigare år har Pulsutredningar utförts där man uttett om trakasserier förekommit där vi har 0-tolerans. Nästa jämställdhetskartläggning görs hösten 2024 i samband med Veritas personalutredning.

Ansvariga för dessa åtgärder är ledning, samarbetskommittén samt arbetarskyddet.

Hindrande av trakasserier rörande kön och osakligt beteende på arbetsplatsen

På arbetsplatsen och i det arbete som där utförs godkänns inga trakasserier eller osakligt beteende/bemötande, Luckan har nolltolerans. Varje anställd ska undvika sådant beteende mot sina medarbetare som kan förorsaka att deras säkerhet eller välmående riskeras. Arbetsplatsen och arbetstiden innebär var och när man utför ett arbete för Föreningen Luckan och de situationer som där kan uppstå. Vi ingriper om trakasserier förekommer. Se närmare även i antimobbningsplanen. Föreningen har en mobbningsplanen för hur ingripa bl.a. vid misstanke kring sexuella trakasserier och trakasserier.

Målet är att inga nedvärderande attityder ska förekomma pga kön och sexualitet. Övrigt hänvisning till antimobbningsplanen och att kontakta arbetarskyddet och ledning i enlighet med planerna.

Könsfördelning / diversitet / rekrytering

Inom Luckan eftersträvas en jämn könsfördelning, där varje kön är jämbördigt representerat. Vi eftersträvar diversitet i bemanningen.

Verksamhetens olika enheter visar på att kvinnor är en dominerande majoritet i det operativa arbetet inom vissa områden. Inom ledningen och styrelsen är könsaspekten dock rätt jämnt fördelad.

I rekryteringsprocessen strävar föreningen att få fler sökande av det underrepresenterade könet så att könsfördelningen är mer jämn än idag. Luckan har som policy att vara en jämställd arbetsplats.

Anonym rekrytering i samband med extern rekrytering kunde börja tillämpas inom föreningen..

Inga löneskillnader förekommer på grund av kön

Inga löneskillnader får förekomma pga av kön. Lönegafflar finns tillgängliga i personalhandboken. I och med detta har föreningen gått ut offentligt med lönerna i annonserna. Det samma gäller för timanställda.

Lönerna i Luckan definieras enligt erfarenhet, budgetansvar, arbetets svårighetsgrad, utbildning, och personalansvar.

3. UTVÄRDERING AV FÖREGÅENDE JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Årligen behöver planen avstämmas och jämförelse mellan de planerade åtgärderna i föregående plan. Har det skett förbättringar eller försämringar (referens personalklimatutredning, ärenden som tex kommit upp i arbetarskyddet kring tematik). Ansvarig för detta är ledningen i samråd med samarbetskommittén. Gärna i poängsättning eller trafikljus om möjligt. En ansvarsperson utses inom ledningen som sammankallar att arbetet utförs. Även uppföljning av jämställdhet görs vartannat år av VERITAS som relevant jämförelsematerial.

4. ÖVRIGT

POLITIK OCH RELIGION

Föreningen Luckan är en politiskt och religiöst obunden organisation och den anställdas politiska och/eller religiösa övertygelse är hens ensak. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen innebär att ingen får särbehandlas på grund av religion och/eller politiska åsikter, likaså att ingen kan kräva att särbehandlas av samma orsak. Luckan följer Finlands kalenderår med dess vedertagna helger och högtider.

Om en anställd önskar ledigt för att fira en helg eller högtid baserat på hens religiösa övertygelse, vilken är utöver landets helger och högtider, får den anställda ansöka om semester för detta hos närmaste förman.

BILAGA 1: Underlag för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i organisationen.

Ansvarig ledning och uppdraget kan remitteras till samarbetskommittén anknutet till jämställdhetsplanen.

Utvärdering och utvecklingsfrågor:

Utvärdering av hur jämställdhetsarbetet har fortlöpt sedan senaste jämställdhets- och likabehandlingsplan godkänts och som delgetts personal med tydligt datum när delgetts i sin helhet.

Åtgärder utförs och dokumenteras, som framkommit att behövs för att förbättra jämställdheten. Här några frågor att reflektera kring av ledning och personal.

Målsättning, för ökad jämställdhet eller jämlikhet.

Beskriv det som organisationen vill uppnå.

Insats, för att höja jämställdheten eller jämlikheten.

Fundera över hur man kan förändra verksamheten och arbetsplatsen.

Tillämpning, för att uppnå målsättningen.

Beskriv insatserna och den praktiska tillämpningen som arbetsplatsen tar i bruk.

Uppföljning, för att se resultat.

Fundera över hur man kan göra en resultatuppföljning.

BILAGA 2 - DEFINITIONER OCH BEGREPP

Begreppet jämställdhet innebär att alla människor har lika värde och har lika möjligheter oavsett kön. Begreppet likabehandling betyder att alla människor är lika värda och att ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller en enskild person. I Finlands grundlag föreskrivs om ett förbud mot diskriminering och att alla är lika inför lagen. Vad som avses med förbudet mot diskriminering inom olika livsområden preciseras i diskrimineringslagen, strafflagen, jämställdhetslagen och arbetslagstiftningen.

Föreningen Luckans jämställdhets- och likabehandlingsplan följer aktuell finländsk lagstiftning. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Syftet med jämställdhetslagen är att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdhet mellan kvinnor och män, Syftet är också att hindra diskriminering som grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhet: Enligt Finlands lag ska män och kvinnor behandlas lika vid anställning och beträffande arbetsförhållanden och lönesättning.

Jämlikhet: Att alla människor är likvärdiga inför lagen med samma rättigheter och skyldigheter oberoende av kön, ålder, etnisk eller nationell härkomst, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt, handikapp, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller hans person.

Likabehandling: Alla människor är likvärdiga. Ingen får diskrimineras på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsvariation, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller en enskild person.

Diskriminering: Diskrimineringsgrunder enligt lagen är ålder, kön, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, funktionsvariation, sexuell läggning och någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. I jämställdhetslagen förbjuds diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Både direkt och indirekt diskriminering samt sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön förbjuds. Tillämpningsområdet för förbudet mot diskriminering är allmänt, dvs. det gäller all samhällsrelig verksamhet och alla livsområden. Lagen innehåller närmare föreskrifter om bland annat diskriminering i arbetslivet, och intresseorganisationer. Syftet är att trygga likabehandling och förebygga diskriminering på olika grunder.

Följande personer har arbetat med denna plan:

2018: Pamela Andersson - Luckan Raseborg

Larrie Griffis - Luckan Helsingfors

Jessica Lerche - Luckan Helsingfors

Godkänd av ledningsgruppen 24.2.2018

Revidering 2022: Godkänd av ledningsgruppen 4.11.2022

Revidering 2024: Jessica Lerche, januari 2024 och uppdaterad 12 mars 2024 efter Ekvälitas hälsningar. Behandlad av Stora LG 22.3.2024

Jessica Lerche
tf. organisationschef
Föreningen Luckan