



EXEMPEL:

Jämställdhets- och likvärdighetsplan för 2020-22

Allmänna mål

Jämställdhet, likvärdigt bemötande och respekt för människovärdet är centrala värden som vi som arbetsgivare vill främja.

En diversifierad personalstruktur är ett mervärde som gynnar skapandet av goda kundrelationer. För att bättre nå alla finländare, bör det i alla befattningar finnas män och kvinnor i olika åldrar med olika etnisk och kulturell bakgrund.

Jämställdhetsplaneringen och de mål som ställs upp för den baserar sig på jämställdhetslagen, lagen om likabehandling av män och kvinnor i arbetslivet. Målet är att jämna ut könsfördelningen i alla arbetsgemenskaper och -uppgifter, förverkliga jämställdhet i avlöningen och erbjuda lika arbets- och utvecklingsmöjligheter för alla oberoende av kön, etnisk bakgrund, osv.

Målet med teaterns jämställdhets- och likvärdighetsarbete är att det utgör en del av teaterarbetets vardag och kärnprocesser samt uppföljningen av dem. För att uppnå målet utvecklar teatern under planeringsperioden 2020–2022 sina processer inom jämställdhets- och likvärdighetsarbetet samt kommunikationen och personalens kunnande i anslutning till jämställdhet och likvärdighet.

Kartläggning av jämställdhetssituationen hösten 2019

Av den ordinarie personalen utgör kvinnorna 50 %, av de visstidsanställda likaså 50 %. Bland skådespelarna finns sammanlagt ca 15 månadslönade och könsfördelningen är jämn med 54-56 % kvinnor.

Däremot är könsfördelning fortfarande väldigt ojämn i en del av de mindre yrkesgrupperna.

- Biljettförsäljarna: 92 % kvinnor
- Kostymörer, 98 % kvinnor
- Tekniska uppdrag, 15 % kvinnor
- Hösten 2019 var kvinnornas medellön 97 % av männens medellön.

Jämställdhetsmålen åren 2020–2022

Teatern har gjort målinriktat och aktivt arbete för jämställdhet, vilket lett till en på det hela taget god situation i jämställdheten mellan män och kvinnor. Ojämlig könsfördelning förekommer exempelvis närmast inom vissa mindre funktioner, där arbetskraftens omsättning och rekrytering länge varit låg. Större specifika initiativ anses därför inte ändamålsenliga under den kommande tvåårsperioden.

Åren 2020–2022 fäster vi speciell uppmärksamhet att vid att i all rekrytering och därtill hörande lönebeslut så noggrant som möjligt förverkliga de principer som fastslagits i denna plan.

För att främja jämställdheten mellan könen kommer teatern att

- fungerar så att de lediga tjänsterna söks av både män och kvinnor, förutom i fråga om vissa pjäser där rollerna styr rekryteringen
- främja jämställd placering av män och kvinnor i olika uppgifter och ge dem lika möjligheter att avancera i karriären
- säkra jämställdheten i arbetsvillkoren och speciellt i avlöningen för män och kvinnor
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig både för män och kvinnor
- underlätta samordnandet av arbetslivet och familjelivet samt privatlivet i allmänhet genom att fästa speciell uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen och
- fungera så att könsbaserad diskriminering förebyggs; gällande könsinriktade trakasserier har bolaget nolltolerans.

För att förbättra balansen mellan arbets- och familjeliv som ett medel att främja jämställdheten

- strävar teatern att erbjuda möjlighet till deltidsarbete för intresserade (inklusive partiell vårdledighet)
- har teatern en positiv inställning till all slags familjeledighet

Lönekartläggning

Med hjälp av lönekartläggning ser vi till att det inte förekommer obefogade löneskillnader mellan män och kvinnor som utför samma eller likvärdigt arbete. Lönekartläggningen görs så att enskilda personers löneuppgifter inte syns i lönekartläggningen. Kartläggningen gäller alla personalgrupper som är anställda inom teatern, även deltids- och visstidsanställda. Lönejämförelserna görs inte bara inom de enskilda yrkena, uppgifterna och kategorierna utan även dem emellan. Antalet personer är för närvarande så litet inom varje grupp att lönekartläggningen inte kan publiceras som sådan.

Likvärdighetsplan

De som arbetar på teatern eller som söker arbete där är likvärdiga oavsett ålder, etnisk eller kulturellt ursprung, religion och övertygelse, handikapp eller liknande personliga orsaker.

För att främja likvärdigheten strävar teatern att

- utöka personalens diversitet genom att i mån av möjlighet rekrytera arbetstagare som representerar olika etniska grupper
- med förebyggande verksamhet avvärja diskriminering och olikvärdig behandling.

Uppföljning av jämställdhets- och likvärdighetsplanen

Förverkligandet av jämställdhets- och likvärdighetsplanen uppföljs i samarbetsdelegationen och i enheterna. Uppföljningen av de centrala nyckeltalen ingår i ledningens rapportering.

Suomen Teatterit ry (STEFI) on suomalaisten ammattiteattereiden edunvalvonta- ja työnantajajärjestö, joka työskentelee jäseneteattereiden toimintaedellytysten turvaamiseksi ja hyvän teatterin tekemisen mahdollistamiseksi Suomessa.