

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Tidskriftscentralen rf (TC)

Styrelsen 6.11.2024

Inledning

Syftet med denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är att ge styrelsen och verksamhetsledaren inom Tidskriftscentralen (TC) redskap att inom allt arbete målinriktat främja jämställdheten mellan könen samt garantera likabehandling och förbjuda diskriminering.

Främjande av jämställdhet och likabehandling utgör grunden i verksamheten och i beslutsfattande, och är därför en skyldighet för varje medlem av gemenskapen. Ordföranden bär ett särskilt ansvar för att arbetet med jämställdhet och likabehandling bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt.

Planen är ett övergripande instrument för att dra upp riktlinjerna för TC:s jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Den övergripande uppföljningen görs i TC:s årliga verksamhetsberättelse.

Jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna regleras i olika lagstiftningar. Förverkligandet av jämställdhet mellan könen ökar välbefinnandet i arbetet och känslan av rättvisa hos alla berörda och stärker därmed arbetsmotivationen.

Målet är att alla som på något sätt är involverade i verksamheten är medvetna om jämställdhets- och likabehandlingspraxis och engagerar sig aktivt för implementering av planen.

De tyngdpunkter som behandlas i denna plan följer de krav som jämställdhetslagen (lag om jämställdhet mellan kvinnor och män) 1986/609, uppdaterad per 2014/1329 och diskrimineringslagen 2014/1325 ställer.

Planen för jämställdhet och likabehandling följs upp varje år, och tätare vid behov. Alla nya förtroendevalda och anställda, liksom även samarbetspartners och medverkande i verksamheten, får information om planen och dess mål.

Strategi och värderingar

TC strävar efter att vara en välmående organisation, inom vilken alla medlemmar, anställda och övriga involverade har likvärdiga möjligheter att utveckla sin kreativitet, sitt arbete och engagemang.

TC bygger sin verksamhet på lyhördhet gentemot medlemmar, anställda och allmänhet. Vi utvecklar verksamheten i en anda av samförstånd och enligt principen att alla är lika mycket värda.

Värderingar:

TC:s uppdrag är att hjälpa medlemstidskrifterna nå läsare, och hjälpa läsare att upptäcka mångfalden i tidskrifternas utgivning. Varje tidskrift har sitt egenvärde, varje involverad person likaså.

Vi möter alla fördomsfritt och lyhört. På så sätt hjälper vi alla varandra att utvecklas i den riktning som är vår ledstjärna, det vill säga ett samhälle där allas lika värde är realitet.

Vi betonar ekologisk, social och ekonomisk hållbarhet. Som icke vinstdrivande förening arbetar vi för att ekonomin ska balansera och att verksamheten ska hålla en kvalitativt sett hög nivå, utifrån de resurser vi har.

Den sociala hållbarheten bygger på våra värderingar, vilka framkommer i denna plan. Vi månar om öppenhet, delaktighet, respekt och ansvarstagande. Vi arbetar för hållbar utveckling med ett miljötanke i allt från resor, deltagande i mässor och evenemang till val i vardagen gällande exempelvis material och mötesplatser.

Jämställdhet

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (8.8.1986/609) har som syfte att förhindra 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. I lagen föreskrivs också om skyldigheter att främja jämställdhet. Lagen tillämpas i regel i all samhälllig verksamhet och inom alla livsområden.

Vi betonar att kön och könsidentitet aldrig får spela roll vid bemötande, rekrytering, inval på förtroendeposter eller vid någon form av deltagande i verksamheten. Alla ska ha lika möjligheter att delta, utvecklas, komma till tals.

Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Målet är att könen har samma rättigheter och samma tillgång till möjligheter. Jämställdhet är en nödvändighet och en kvalitetsfaktor som visar nivån på civilisation i samhället.

Jämställdhetsarbete är en fortgående process som kontinuerligt måste följas upp i all verksamhet och i allt beslutsfattande i vårt samhälle, så även inom TC.

Diskriminering kan enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män vara direkt eller indirekt.

För att motverka diskriminering eftersträvar TC transparens vid anställningar, fastställande av löne- och anställningsvillkor, ingång av avtal, fördelning av arbetsuppgifter och deltagande i verksamheten.

Lika lön för lika arbete är en självklarhet. Vi betonar öppenhet gällande ersättning och löner. Genom öppenhet undviker man såväl medvetet som omedvetet ställda orättvisor.

Arbete, deltagande och familjeliv

TC har en positiv attityd till föräldraskap och strävar till att möjliggöra en sammanjämkning av arbete och familjeliv för arbetstagare, förtroendevalda och andra medverkande med småbarn,

föräldrar eller nära anhöriga i behov av deras vård. Alla informeras om sina rättigheter och skyldigheter angående sjukledigheter, möjligheter till familjeledigheter, andra ledigheter av familjeskäl samt övrig frånvaro. TC uppmuntrar föräldrar att utnyttja sin rätt till delad föräldraledighet. Förtroendevalda och andra medverkande i verksamheten bemöts lyhört så att deltagande i verksamheten underlättas så mycket som möjligt.

I utvecklingssamtal uppmärksammas likvärdiga arbetsförhållanden och utveckling i arbetet oberoende av kön. Vid utvärdering av karriärutvecklingen är det skäl att ta familjeledigheter i beaktande.

Kunskapsutveckling

TC främjar möjligheter till olika arbetsuppgifter och ger personer lika karriärmöjligheter oberoende av kön.

Enligt personalstrategin nås detta genom att alla medarbetare inom ramen för sin befattning får utveckla den egna kompetensen via aktiva och strukturerade närings- och arbetslivskontakter samt genom fortbildning och vidare studier.

Jämställdhet som en del av allt beslutsfattande

I enlighet med jämställdhetslagens krav följer TC i sin verksamhet konsekvent principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Jämställdhetslagen är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten och innebär att strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut.

TC som miljö

TC utgör en verksamhetsmiljö för medlemstidskrifter och övriga intresserade av tidskrifter. Ett medvetet jämlikhetstänkande bör genomsyra TC:s verksamhet på alla plan.

Vi inom TC arbetar utifrån den handlingsplan vi gjort upp för att förebygga och hantera osakligt beteende och trakasserier.

Handlingsplanen är kort men konkret:

Plan för att förebygga och hantera osakligt beteende och trakasserier

Inom Tidskriftscentralen råder nolltolerans mot osakligt beteende av alla slag. Verksamheten vilar på allas lika värde, respekten för olikheter av alla slag, respekten för medmänniskan och insikten att alla involverade deltar för det gemensamma bästa.

Förebyggande

Kommunikationen är öppen. Alla ska kunna lita på att arbetsgivaren, i detta fall ordföranden, är lyhörd, föregår med gott exempel och tar alla på lika stort allvar. Grundvärderingen är att alla har ett ansvar för sitt beteende. Det betyder i praktiken att alla omfamnar tanken att vi talar vänligt och respektfullt till varandra och om varandra.

Varje medverkandes roll är tydlig, följer gällande lagstiftning och föreningens stadgar. Genom klara roller undviker vi informella ledare och därmed även mobbning. Verksamhetsledarens arbete beskrivs i tydligt avtal angående uppgifter, arbetstid och ersättning.

Allt arbete inom föreningen präglas av öppenhet och inkluderande. På så vis finns även beredskap att hjälpas åt för att uppnå föreningens strävanden.

Grundvärderingarna genomsyrar all verksamhet, i allt från möten till daglig verksamhet. Nya medverkande inkluderas i värdegrunden och välkomnas i denna anda, samtidigt som de erfarna får erkänsla för att värdegrunden fortlöpande tillämpas i praktiken.

Hantering

Om olägenheter trots allt uppstår, ska de ventileras så fort de uppstår, och redas ut i ett så tidigt stadium som möjligt.

Ordföranden följer lagen:

Arbetarskyddslagen, 28 § från år 2003, säger:

"Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet."

Medlen består av öppen kommunikation. Ordföranden lyssnar till alla, för vid behov enskilda samtal och leder vid behov en diskussion mellan olika parter. Den diskussionen ska hållas på saklig nivå. Ingen får angripas, inga osakliga uttalanden får förekomma.

Ordföranden släpper inte taget förrän olägenheterna är avväjda. Vid behov kan utomstående expertis involveras i processen. Expertisen ska bestå av minst en person som såväl teoretiskt som av praktisk erfarenhet kan analysera och hantera mobbningsärenden och övriga former av osakligt beteende.

Marknadsföringsarbete

I det marknadsföringsarbete TC gör för att ge medlemstidskrifterna synlighet, motverkar alla involverade medvetet stereotypa uppfattningar om kön, hudfärg eller härkomst, språk, religion, ålder, funktionsvariation eller annat som kan medföra negativ särbehandling.

TC tillämpar en välkomnande och fördomsfri attityd i sin verksamhet.

Trakasserier på grund av kön

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män kan diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan hen åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Diskriminering enligt denna lag anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserierna. Sexuella trakasserier kan förekomma i form av:

- sexuella anspelningar, både verbalt och non-verbalt
- sexuella kommentarer om utseende, privatliv
- förslag eller krav på könsumgänge
- medveten sexuell beröring eller ansats till våldtäkt

Trakasserier är oacceptabla och innebär en kränkning av individens rätt till integritet och självbestämmande.

Det är den utsatta parten som avgör hur beteendet skall tolkas. Den som utför handlingen kan inte hänvisa till avsikten med beteendet. Om beteendet fortsätter trots att den utsatta gjort klart att beteendet är oacceptabelt tolkas det som sexuella trakasserier. Vid grova sexuella trakasserier räcker det med en enda gång för att anmäla förövaren. Trakasserierna kan ske per telefon, över Internet eller i den utsattas omedelbara närvaro.

Trakasserier på grund av kön kan förekomma på följande sätt:

- nedsättande och förringande tal om det andra könet
- mobbning, som grundar sig på den utsattas kön eller sexuella läggning

TC:s ordförande och styrelse, ansvarar för att alla vet vad som avses med sexuella trakasserier och hur man agerar i dessa frågor.

Likabehandlingens juridiska grund

Även om TC är en liten aktör är det viktigt för oss att göra upp en likabehandlingsplan, även om lagen inte så kräver. Detta för att vi anser det vara bättre att förebygga olägenheter på alla tänkbara sätt.

Syftet med Diskrimineringslagen (30.12.2014/1325) är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättsskyddet för den som utsatts för diskriminering i sådana diskriminerings-situationer som hör till lagens tillämpningsområde.

Diskrimineringslagen har sina rötter i Finlands grundlag där det fastställs att alla är lika inför lagen. 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.

Diskrimineringslagen förutsätter att arbetsgivare på arbetsplatser som regelbundet har minst 30 anställda uppgör en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.

Ingen får enligt lagen heller missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder därför att han eller hon har anfört klagomål eller vidtagit åtgärder för att trygga likabehandling.

Definitioner

Diskriminering kan vara direkt eller indirekt, ta sig uttryck som trakasserier eller som uppmaningar till diskriminering.

Direkt diskriminering innebär att någon behandlas mindre fördelaktigt än någon annan har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation.

Indirekt diskriminering innebär att en skenbar neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra som utgör jämförelseobjekt, om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är lämpliga och nödvändiga.

Trakasserier är kränkning av en persons eller människogrups värdighet och integritet så att en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv stämning skapas. Trakasserier kan definieras som ovälkommet, oönskat och ensidigt fysiskt eller verbalt beteende vars följder alltid är negativa för den som blir utsatt. Vad som uppfattas som trakasseri är beroende av den utsatta personens egen uppfattning. Genom trakasserier ifrågasätts individens självbestämmanderätt och värdighet. Till skillnad från trakasserier som ofta består av enskilda handlingar innebär mobbning upprepade kränkningar mot en person över en längre tid.

TC förutsätter nolltolerans av alla typer av diskriminering, trakasserier och mobbning. Trakasserier stör arbete och delaktighet, minskar motivationen och kan förstöra gemenskapen. Allvarliga trakasserier kan leda till hälsoproblem, sjukledigheter, en fördröjning av arbete eller till och med ett behov av att byta arbetsplats. Det river ner såväl den utsatta personen som hela organisationen, och får absolut inte förekomma.

Genom lagen förhindras inte sådana specialåtgärder vars syfte är att uppnå faktisk likabehandling för att förhindra eller lindra olägenheter som beror på diskriminering, enligt de diskrimineringsgrunder som nämns i lagen. Den positiva särbehandlingen ska stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas. Att uppnå faktisk jämlikhet handlar om att förändra attityder och detta kan nås genom medveten handling i varje val så att diskriminering och ojämlikhet kan undvikas.

Funktionsvariationer, hälsotillstånd och sjukdomshistoria

För att främja likabehandling skall TC, i de situationer där TC ansvarar för verksamheten, vid behov vidta skäligen åtgärder för att en person med funktionshinder skall få tillträde till arbete eller medverka

Vissa sjukdomar kan väcka fördomar eller rädsla, som kan leda till diskriminering. TC strävar efter att alla inom sitt arbete och sitt deltagande i verksamheten ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett funktionsnedsättning, sjukdom eller hälsotillstånd. Hälsotillstånd eller sjukdomshistoria får inte leda till diskriminering. En tillgänglig organisation innebär att en person oberoende av speciella egenskaper kan fungera jämlikt i den fysiska, psykiska och sociala omgivningen.

Med funktionsnedsättning avses varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation till sin omgivning. Det kan t.ex. gälla rörelsehinder, syn- eller hörselskador, tal- och inlärningssvårigheter, utvecklingsstörning, psykisk sjukdom eller andra sjukdomar. Funktionsnedsättning ska inte innebära begränsad tillgång till arbete, medverka eller utrymmen. Lagen framhåller särskilt funktionsnedsatta personers möjligheter att delta i verksamheten. Möjligheten för funktionsnedsatta att delta i verksamheten inom TC på lika villkor ska i alla hänseenden eftersträvas. Arbetsgemenskapen ska också ansvara för att funktionsnedsättningar beaktas då man ordnar aktiviteter.

Vid rekryteringen av personer till befattningar får inte funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sjukdomshistoria eller utseende på oskäliga grunder påverka beslutet. Om förändringar i hälsotillståndet inverkar på hur arbetsuppgifterna kan utföras måste de först diskuteras med personen i fråga enskilt.

Etnisk bakgrund, språk och nationalitet

Diskrimineringslagstiftningen ger förutsättningar för personer med ett annat etniskt ursprung än finländskt att få arbeta och studera utan att bli diskriminerade.

TC:s medlemmar består av finlandssvenska tidskrifter. Det innebär att språket i sig är svenska. TC ser gärna att personer med annat modersmål bekantar sig med finlandssvenska tidskrifter. De kan de facto hjälpa personer till större delaktighet och gemenskap. Vid människomöten strävar TC efter så fungerande kommunikation som möjligt, fördomsfritt och med alla tillgängliga hjälpmedel för att överbrygga språkliga hinder.

Rasism, som kan ta sig uttryck i form av fördomar, diskriminering, negativa attityder och förnedrande beteende gentemot etniska minoriteter, invandrare och utlänningar, är något som inte hör hemma i högskolekulturen. Antirasistisk verksamhet och allmänt främjande av mångfald och öppenhet bör genomsyra TC:s hela verksamhet.

Religion, övertygelse och åsikt

Varje anställd eller medverkande i verksamheten har rätt till sin religion och rätt att ge uttryck för sin övertygelse. I Finlands grundlag finns stadgat om religions-, samvets- och åsiktsfrihet. Inom TC förutsätter vi tolerans och respekt för andras åsikter och åskådningar. Olika åsikter i fråga om religion, politik eller övertygelse får inte inverka på hur en anställd eller medverkande blir bemött eller själv bemöter övriga medlemmar av gemenskapen. Alla som deltar i TC:s verksamhet har rätt att uttrycka sin övertygelse eller religion och rätt att låta bli att göra det. Alla ska ha lika rättigheter och möjligheter oavsett religion eller annan trosuppfattning.

Ålder

TC ser medverkande av olika ålder som en rikedom. Ju större variation, desto fler infallsvinklar och varierande erfarenheter som gynnar både TC och samhället. En persons ålder får inte inverka på hur hen behandlas.

Sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck

Alla inom TC ska ha samma rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning. Det innebär bland annat att anställdas eller medverkandes sexuella läggning, könsidentitet eller könsuttryck inte ska ifrågasättas eller tvingas till ett utanförskap genom ett ensidigt heteronormativt perspektiv. Den sexuella identiteten bör ses som personens ensak. Var och en har rätt att berätta eller låta bli att berätta om sitt privatliv, inklusive sin sexuella inriktning eller identitet. TC arbetar för att förebygga fördomar mot och diskriminering av personer som tillhör en sexuell minoritet eller en könsminoritet.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är en plan för hur organisationen i sin egen verksamhet, som arbetsgivare och intresseorganisation, främjar likabehandling och förebygger samt ingriper i diskriminering

Syftet med likabehandlingsplaneringen är att utvärdera och utveckla verksamheten med tanke på förverkligandet av likabehandling samt att säkerställa att verksamheten är jämlik. Likabehandlingsplaneringen syftar till att förbättra den faktiska likabehandlingen.

Påverkan av planens åtgärder uppföljs aktivt genom analys och öppen dialog.

Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är i kraft tills vidare med start 6.11.2024.

Planen fungerar som en översikt över jämställdhets- och likabehandlingsarbetet inom TC, men innehåller därutöver en handlingsplan, som även är citerad i denna plan.

Denna plan uppdateras vid behov.