

TULLENS JÄMSTÄLLDHETS- OCH JÄMLIKHETS- PLAN



2020–2022

Innehållsförteckning

Jämställdhet och jämlikhet är gemensamma frågor för oss.....	3
Jämställdhet.....	3
Jämlikhet.....	3
Jämställdhet och jämlikhetsplanering.....	4
Målsättningar och åtgärder för åren 2020–2022	5
Personalpolitiska målsättningar	5
Mål 1: Jämställdhets- och jämlikhetstänket stärks, främjas och följs upp.....	5
Mål 2: Rekryteringarna sker mångsidigt och alla erbjuds likvärdiga möjligheter till karriärutveckling	6
Funktionella målsättningar.....	7
Mål 1: Säkerställande att jämställdhet och jämlikhet förverkligas i Tullens arbete	7
Mål 2: Tullens webbtjänster och kundmaterial är jämlikt tillgängliga för alla	7
Mål 3: Språklig likabehandling utökas genom förbättring av kundkommunikationen.....	8

Jämställdhet och jämlikhet är gemensamma frågor för oss

Tullen främjar i sin verksamhet jämställdhet, jämlikhet samt mångfald i arbetslivet. På alla nivåer av organisationen definieras Tullens värderingar som är respekt, förtroende, kompetens och service. Varje värdering omfattar en tanke om rättvisa och respekt för individen. Jämställdhet, jämlikhet och mångfald i arbetslivet hör också till målsättningarna i Tullens strategi där riktlinjer dras upp i spets-teman för samhällsansvar, ledning och arbetskultur samt personal och kompetens.

Till Tullens ansvar hör en jämställd och jämlik verksamhet både som myndighet och arbetsgivare. Både jämställdhet och jämlikhet handlar i grund och botten om en och samma sak – likabehandling av alla människor och skapande av ett jämställt, rättvist och uppmuntrande arbetsklimat.

Rättvisa är en viktig grundläggande värdering som endast kan förverkligas genom likabehandling av individer och olika människogrupper. Likabehandling betyder att en person behandlas på samma sätt som någon annan person behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Principen om likabehandling ingår i Finlands grundlag och i de internationella människorättskonventionerna som förpliktar Finland och som förbjuder diskriminering och förpliktar att främja jämställdhet och jämlikhet.

Jämställdheten i arbetslivet är en omfattande helhet som innefattar tanken att olika kön, olika åldersgrupper samt personer med olika kulturella bakgrunder eller olika egenskaper är likvärdiga, och att man skapar lika möjligheter för dem.

Jämställdhet

Jämställdhet är inte fråga om ett krav om att alla ska vara lika, utan handlar om ett godkännande av alla olika kön som likvärdiga samt ett skapande av jämlika möjligheter för representanter av olika kön.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga direkt och indirekt diskriminering på grund av kön samt att främja jämställdheten mellan kvinnor och män. Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering baserad på ett uttryck för kön eller könsidentitet.

Jämlikhet

Jämlikhet betyder att alla människor är likvärdiga. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering av följande skäl:

- ålder
- ursprung
- medborgarskap
- språk
- religion
- övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- annan orsak som berör personen.

Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering som avses i diskrimineringslagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Rimliga anpassningar är ändringar och arrangemang som säkerställer att personer med funktionsnedsättning har möjlighet att åtnjuta alla mänskliga och grundläggande rättigheter eller att använda dem på lika villkor som andra. Lagen förbjuder också diskriminerande platsannonser.

Jämställdhet och jämlikhetsplanering

Denna plan har sammanställts av en jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgrupp, som består av arbetsgivarens och personalorganisationernas representanter. Planen har upprättats under sommaren och hösten 2020 och i arbetet har man utnyttjat den föregående planen som upprättades för åren 2017–2019.

Jämställdhets- och jämlikhetsplanen ska stödja utvecklingen av ett gott arbetsklimat, vilket är en gemensam utmaning för hela arbetsgemenskapen. Personalen får bekanta sig med jämställdhets- och jämlikhetsplanen genom utbildning, via ledningsgrupperna, på arbetsenheternas möten, via samarbetskommittéerna och på Tullens intranät.

Planen innehåller målsättningar och åtgärder för att stärka jämlikheten och jämställdheten under åren 2020–2022. Förverkligandet av målsättningarna och åtgärderna utvärderas i samband med följande jämställdhets- och jämlikhetsplan. Förverkligandet av jämställdheten vad gäller löner följs upp i lönearbetsgruppen.

Bilagan till planen innehåller en kartläggning av kvinnors och mäns löner samt en utvärdering över hur de fastställda målen i den föregående planen har förverkligats.

Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen begärde utlåtanden från Tullens avdelningar gällande planen. Utlåtanden kom från tullkontorsavdelningen, bevakningsavdelningen, utrikeshandels- och beskattningsavdelningen samt från utbildningsenheten och enheten för informationsförvaltning. Utlåtandena har tagits i beaktande och utgående från dem har man ändrat och preciserat innehållet i planerna.

Också personalens åsikter och förslag begärdes för hur jämställdheten och jämlikheten kunde förbättras inom Tullen. Förslag begärdes särskilt om hur Tullen i sin praktiska verksamhet kunde ta dessa i beaktande ännu bättre.

Alla utvecklingsförslag behandlades i Tullens jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgrupp.

Utvecklingsförslag kom bland annat gällande deltidsarbete och hur det påverkar chefsarbetet. I förslagen framfördes bland annat att deltidsanställningen i sig inte får vara en orsak till en begränsning av arbetsuppgifter, utan i situationen ska man ta ställning till vad arbetsuppgiften innefattar och hur deltidsanställningen påverkar arbetsuppgifterna. För att främja jämställdheten lyftes dessutom fram att man också måste beakta könsens mångfald och personer av ett annat kön, och denna synvinkel har framförts i planen. Framöver tar man också på ett bättre sätt i beaktande arbetsuppgifternas regionala jämställdhet, till exempel genom att på ett jämställt sätt placera ut expertuppgifter i olika områden.

Målsättningar och åtgärder för åren 2020–2022

Personalpolitiska målsättningar

Mål 1: Jämställdhets- och jämlikhetstänket stärks, främjas och följs upp

Åtgärder	Mätare	Ansvar	Uppföljning
Tullens personal går E-oppiva-utbildningen Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten? (utbildning på svenska på kommande)	E-oppiva statistik VMBaro	Chefer	Chefer Tullens utbildning Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen
Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen föreslår att E-oppivas utbildning Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten? blir en del av Tullens allmänna introduktion.	E-oppiva statistik	Tullens utbildning	Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen
Innehållet på sidan om jämställdhet och jämlikhet i Tullens Intra ska förbättras, sidan ska synas bättre och hittas lättare	Information om besökantantal på sidan i Intra	Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen	Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen
Chefernas kompetens gällande jämställdhet- och jämlikhet ska utökas genom utbildning	VMBaro E-oppiva statistik Utbildningsstatistik	Tullens utbildning Personalförvaltningen	Chefer Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen Tullens utbildning
Chefernas och personalens arbetslivsfärdigheter ska utökas	Utbildningsstatistik VMBaro	Tullens utbildning	Chefer Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen
Arbetet inom jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen ska effektiveras	Antal möten och protokoll	Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen	Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen

Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen föreslår att E-oppivas utbildning Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miksi ja miten? (kommer på svenska) blir en del av Tullens allmänna introduktion. Målet är att utbildningen tas upp med arbetstagaren senast under nästa kompetenssamtal och utbildningen ska ha genomgått i april 2022. Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen följer upp hur många som går kursen och informationen används i planeringen av nästa jämställdhets- och jämlikhetsplan på hösten 2022.

Förslaget är att alla chefer ska gå utbildningen Toimiva työyhteisö (kommer på svenska) och sätta

sig in i modellen för stöd av arbetsförmågan. På det sättet fördjupas chefernas kompetens och de kan snabbare ingripa i utmanande missförhållanden vilket förbättrar arbetsklimatet och personalens ork.

Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppens arbete lyfts fram i meddelanden och informationsinslag. Arbetsgruppen samlas regelbundet för att följa upp att jämställdhet och jämlikhet förverkligas inom Tullen. Sidan om jämställdhet och jämlikhet i Tullens Intra ska bli lättare att hitta och ämnet ska också ges mer synlighet på Tullens webbplats.

Mål 2: Rekryteringarna sker mångsidigt och alla erbjuds likvärdiga möjligheter till karriärutveckling

Åtgärder	Mätare	Ansvar	Uppföljning
Jämställdheten gällande lönen följs upp och främjas	Kartläggning av lönevågen	Personalförvaltningen Chefer	Lönearbetsgruppen Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen
Positiv särbehandling i rekryteringen i mån av möjlighet	Antalet platsannonser där den positiva särbehandlingen finns omnämnd	Chefer	Rekrytering Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen
Mångfalden i arbetslivet och rekryteringarna tas i beaktande och som en samhällsansvarig myndighet rekryterar vi personer som är partiellt arbetsföra, har funktionsnedsättningar, är av olika åldrar eller kön, har ett annat språk eller kultur eller hör till någon annan minoritet		Chefer	Förvaltningsavdelningen Tullens ledningsgrupp
Vi skapar en modell för olika karriärstigar för att stödja arbetsförmågan i olika skeden av karriären	Upprättande av en karriärstigsmodell	Personalförvaltningen	Personalförvaltningen

Som en särskild åtgärd kan man i rekryteringen använda positiv särbehandling genom vilken man främjar sysselsättningen för grupper i en sämre

ställning på arbetsmarknaden. Enligt diskrimineringslagen är särbehandling inte diskriminering om den är proportionell, och syftet är att främja lika-

behandling eller att förebygga eller eliminera skador som orsakats av diskriminering. Man kan dock inte automatiskt ge förtur till en sökande, som i den sökta uppgiften representerar en minoritet. Med positiv särbehandling kan man endast välja en sökande som har motsvarande eller nästan motsvarande meriter som de övriga sökandena. I rekryteringen överväger man användningen av positiv särbehandling innan man lediganslår uppgiften eller tjänsten.

Tullen strävar efter att rekrytera samhällsansvarigt enligt regeringsprogrammet. Ett av målen i regeringsprogrammet är att särskilt förbättra sysselsättningen för personer som är partiellt

arbetsföra, svåra att sysselsätta, unga, ålderstigna, och personer med invandrarbakgrund. Också till Tullens resultatmål hör att man tar i beaktande arbetslivets mångfald.

Under planeringsperioden 2020–2022 planeras och skapas en modell för hurdana olika karriärstigar kan finnas vid Tullen i arbetskarriärens olika skeden. Arbetskarriärerna vid Tullen är långa och arbetsförmågan kan variera under karriären. Genom att omforma arbetsuppgifterna kan man stöda arbetsförmågan, förbättra välbefinnandet i arbetet, förlänga arbetskarriärerna samt främja produktiviteten.

Funktionella målsättningar

Mål 1: Säkerställande att jämställdhet och jämlikhet förverkligas i Tullens arbete

Åtgärder	Mätare	Ansvar	Uppföljning
Kompetensen gällande jämställdhet och jämlikhet för personer som arbetar inom kundservicen, tullbevakningen och i tullbrottsbekämpningen styrks genom en separat jämställdhets- och jämlikhetsutbildning som utarbetas före 1 april 2022	Färdigställande av utbildningspaketet	Bevakningsavdelningen Utrikeshandels- och beskattningsavdelningen Tullens utbildning	Tullens utbildning Jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppen

Mål 2: Tullens webbtjänster och kundmaterial är jämlikt tillgängliga för alla

Åtgärder	Mätare	Ansvar	Uppföljning
Tjänsterna planeras så att de är tillgängliga, dvs. så att de olika tekniska lösningarna, gränssnittet och innehållet gör att de är lätta att använda, tydliga och begripliga	Uppföljning av kundrespons Testning av tillgänglighet	Informationsförvaltning Kundtjänster	Informationsförvaltning Kundtjänster
Chat-tjänsten tas i bruk	Ibruktagande	Informationsförvaltning Kundtjänster	Informationsförvaltning Kundtjänster
Textinnehållen görs ännu tydligare och begripligare	Uppföljning av kundrespons Användartester	Kundtjänster Kommunikationen Tullens utbildning	Kundtjänster

Planeringen av tjänsterna så att de blir tillgängliga sker i samarbete med externa tillgänglighetsexperter. Också den egna personalen utbildas till att beakta tjänsternas tillgänglighet.

Författarna av kundtexter ges stöd i att skriva tydligt. Till dem rekommenderas bl.a. E-oppivas kurs om gott tjänstespråk och workshoppar i skrivande ordnas.

Kundmaterial produceras på klarspråk till sådana medborgare som har svårigheter att läsa eller förstå finskt standardspråk, till exempel till personer med dyslexi, utvecklingsstörning, minnessjukdomar och till åldringar samt invandrare.

Vi utreder vilket kundmaterial som behövs i områden där samiska används och producerar material åt dessa kunder.

Vi stärker de muntliga och skriftliga kunskaperna i svenska som behövs inom kundtjänsten. Vi rekommenderar E-oppivas svenskspråkiga arbetslivsutbildning Svenska på jobbet för sådana arbetstagare som upplever att de behöver aktivera sina kunskaper i svenska.

Det viktigaste kundmaterialet översätts, förutom till svenska och engelska, till de minoritetsspråk som används mest i Finland, såsom estniska och ryska.

Mål 3: Språklig likabehandling utökas genom förbättring av kundkommunikationen

Åtgärder	Mätare	Ansvar	Uppföljning
Kundmaterial görs också på samiska	Mängden material på samiska	Kundtjänster Översättargruppen	Kommunikationen
Kunskaper i svenska stärks genom utbildning av dem som arbetar inom kundtjänsten, brottsbekämpningen och i bevakningsuppgifter	Utbildningsstatistik	Tullskolan Chefer	Chefer
Vi strävar efter att säkerställa att allt kundmaterial finns tillgängligt också på minoritetsspråk vid behov	Mängden material på andra språk	Kundtjänster Tullrådgivningen Kommunikationen	Kommunikationen