

Lahtis stad

Teknik- och miljöväsendet

Lahtis stads miljöcentral

Climate for Change-
Gender Equality and Climate Policy-
projektets resultat

Innehållsförteckning

1. Inledning	3
2. Jämställdhet i Finland	4
2.1 Utgångspunkt	4
2.2 Lagen om jämställdhet	4
2.3 Jämställdhet i praktiken	5
3. Lahtis	6
3.1.Historia och bakgrund	6
3.2 Det politiska systemet i Lahtis	6
3.3. Bolagen inom Lahtis stadskoncern	8
3.4 Stadens anställda	9
4. Intervjuundersökning	10
4.1 Undersökningens utgångspunkt	10
4.2 Personaluppgifter	11
4.3 Information och beslutsfattande	11
4.4 Arbetsplatsverksamhet som stöder jämställdhet	11
4.5 Problem och lösningar vad gäller jämställdhet	12
4.6 Attityder inom jämställdhetsärenden	12
5. Slutsatser	13
Bilaga 1. Organisationsschema för Lahtis stad	15
Bilaga 2. Personalen i siffror	16
Bilaga 3. Internationellt möte i Lahtis kring projektet	17

1. Inledning

Det finns mycket litet kvinnor i de beslutande organen för tekniska branscher. Detta kan skapa en situation där skillnaderna i synsätt mellan könen inte beaktas i tillräcklig mån. På våren 2004 startade ett projekt i Lahtis med syfte att utreda situationen speciellt vad gäller klimatpolitiskt beslutfattande på lokal nivå. Projektet sträcker sig från december 2003 till februari 2005 och där medverkar tio europeiska städer från Finland, Tyskland, Italien och Sverige. Projektets administration sköts av Climate Alliance of European Cities with Indigenous Rainforest Peoples och i finansieringen deltar Europeiska Unionen, Jämställdhetsdepartementet i Tyskland, de medverkande städerna samt Climate Alliance.

För att uppnå målet har det under projektets gång gjorts utredningar om kvinnors andelar och påverkningsmöjligheter inom lokala klimatpolitiska organ, t.ex. kommunalförvaltningen, trafikplaneringen samt energiproduktionen och andra industriområden. Situationen kartlades per stad med hjälp av en frågeundersökning, varefter det gjordes nationella sammanfattningar av undersökningarna. Resultaten jämförs internationellt och man strävar efter att förbättra den lokala situationen med lämpliga medel. Med hjälp av detta projekt skall de europeiska städerna finna lösningar och dela med sig av de välfungerande verksamhetsmodellerna i de mest vanliga ärenden som gäller jämställdhet och klimatskydd.

Rapporten presenterar resultaten av intervjuundersökningarna som genomfördes i Lahtis, samt tillståndet och historien av jämställdhet i Finland överlag. Dessutom innehåller rapporten en kort översikt över antalet kvinnor inom Lahtis stads olika sektorer i förhållande till den totala mängden anställda. Undersökningen behandlade de politiska organen, styrelserna av stadskoncernens mest betydande bolag och teknik- och miljöväsendets personal.

2. Jämställdhet i Finland

2.1 Utgångspunkt

År 1906 blev finska kvinnor de första kvinnorna i Europa som fick rösträtt, och de första kvinnorna i världen som fick valbarhet. Redan i den första riksdagen uppgick kvinnornas andel av de valda till tio procent. Detta var säkerligen delvis ett resultat av att kvinnor har i Finland traditionellt arbetat vid männens sida såväl vad gäller jordbruk som industri. Kvinnans ställning har dock inte alltid varit oproblematisk, och jämställdheten har inte i alla avseenden förverkligats i praktiken.

År 1972 grundades delegationen för jämställdhetsärenden. Under 1970-talet uppkom dessutom en mängd lagar, som skulle utjämna skillnaderna i arbetsfördelning mellan könen särskilt på arbetsmarknaderna. Lagen om barndagvård (1973) förpliktar kommuner att anordna dagvård för barn under skolåldern. Sedan år 1996 har varje barn under skolåldern haft rätt till dagvård. Stadgandena om föräldraledighet och moderskaps- och faderskapsledighet samt vårdledighet för sjukt barn (1974) ger möjlighet att sköta barnet hemma tills barnet fyller tre år utan att anställningsförhållandet bryts samt att ta ledigt från sitt arbete för att sköta ett sjukt barn hemma. Stadgandena om särbeskattning av makar gäller såväl förvärvsinkomster (1976) som kapitalbeskattning (1990) och förmögenhetsbeskattning (1995). Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män trädde i kraft i början av år 1987. Jämställdhetslagen och uppbyggandet av ett ändamålsenligt övervakningsmaskineri skapade förutsättningarna för att Finland kunde stadfästa konventionen om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor, som undertecknades år 1980. När Regeringsformen för Finland förnyades år 1995, lyftes jämställdhet mellan män och kvinnor upp bland de grundläggande rättigheterna.

2.2 Lagen om jämställdhet

Finlands jämställdhetslag, som trädde i kraft i början av år 1987, gäller på alla områden av samhällslivet, inte enbart i arbetslivet, även om arbetslivets frågor i

praktiken är mycket centrala. Undantaget utgörs av verksamheten i kyrkan och andra religiösa samfund samt familjers och människors privatliv.

Jämställdhetslagen

- strävar efter att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män
- hindrar direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön
- förpliktar att främja jämställdhet i myndighetsverksamhet, utbildning och arbetslivet
- förbättrar kvinnornas ställning speciellt i arbetslivet
- förbjuder diskriminering vid annonsering av arbetsplatser och utbildning
- ger rätt åt den som diskriminerats i arbetslivet att kräva gottgörelse
- förpliktar myndigheter att ändra de omständigheter som hindrar förverkligandet av jämställdhet
- förutsätter att män och kvinnor ges lika möjligheter vad gäller utbildning och yrkesinriktad utveckling
- kräver att statliga och kommunala organ har jämlika andelar av kvinnor och män

2.3 Jämställdhet i praktiken

Det finns brister i förverkligandet av jämställdhet i praktiken. Strävan efter könsneutralitet verkar ta uppmärksamhet av kvinnors och mäns olika problem och behov. Idag verkar det viktiga vara att kunna kombinera arbetet och familjelivet och avskaffa de faktorer som kan hindra förverkligandet av detta. Löneskillnaderna mellan kvinnor och män har i stort varit oförändrade. Ännu år 2003 uppgick kvinnors löner till endast 80% av männens.

Kvinnors karriärutveckling går ännu sakta framåt, fastän kvinnor är i åldersklassen under 50 år mera utbildade än män. Det finns också ännu skeva förhållanden i fördelningen av hushållsarbetet. I allmänhet är det kvinnor som får bära huvudansvaret för familjen.

3. Lahtis

3.1. Historia och bakgrund

Lahtis stad fick stadsstatus 1905, alltså staden fyller 100 år nästa år. Det har funnits bosättning på området i åtminstone 9000 år. Lahtis, med sina cirka 100 000 invånare, är centrum för landskapet Päijät-Häme. Staden är belägen vid stranden av Vesijärvi sjö ungefär 100 kilometer norr om Helsingfors.

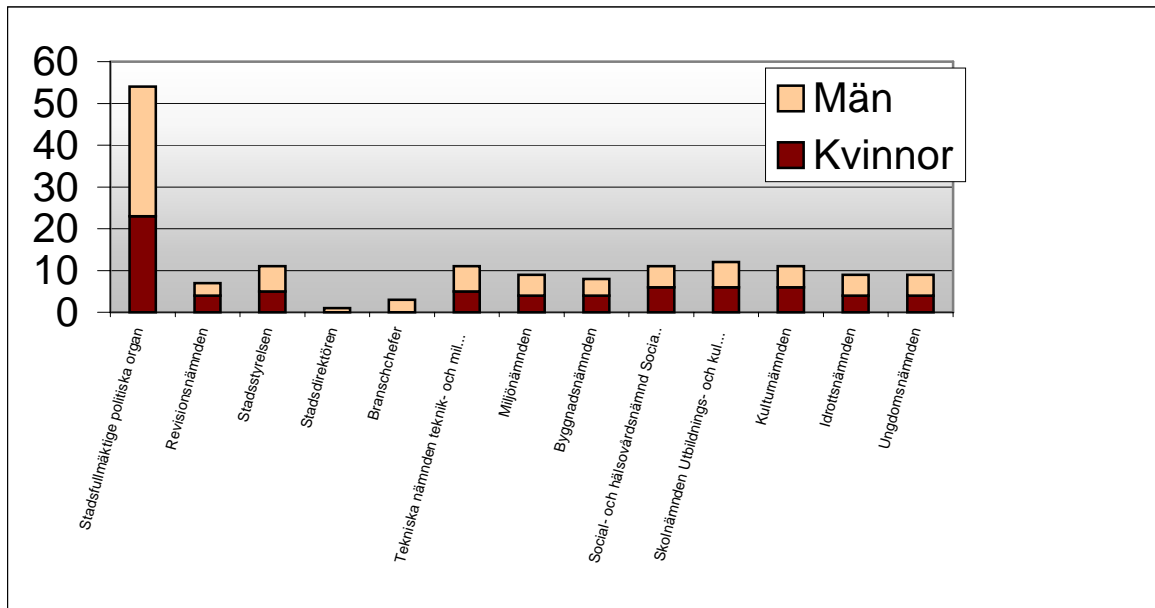


Kuva 1. Lahtis är centralt belägen i södra Finland.

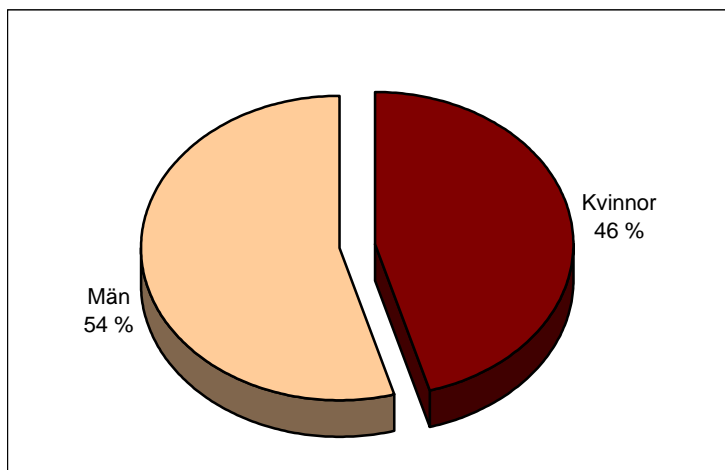
3.2 Det politiska systemet i Lahtis

I Lahtis, såsom i Finland överlag, är det högsta beslutsfattande organet stadsfullmäktige, som väljs vart fjärde år med kommunalval. Också stadsstyrelsen och nämnderna (8 st.) för de olika sektorerna har mandatperioder på fyra år. Väljarna kan påverka könsfördelningen i stadsfullmäktige. Till de andra politiska uppgifterna inom kommunen, såsom till styrelsen och nämnderna, väljs medlemmarna enligt partibakgrund och kön. I Finland har fastställts att minst 40%, dvs. minst 2/5 av

medlemmarna skall vara antingen kvinnor eller män. När man räknar ihop kvinnornas andel i det politiska beslutsfattandet i Lahtis, dvs. i stadsfullmäktig, stadsstyrelsen och nämnderna, blir kvinnornas andel 46%.



Kuva 2. Kvinnornas andel i det politiska systemet i Lahtis.



Kuva 3. Andelarna av kvinnor och män i de politiska organen; i stadsfullmäktige, stadsstyrelsen och nämnderna.

3.3. Bolagen inom Lahtis stadskoncern

Lahtis stad och dottersammanslutningarna som staden äger eller bestämmer över samt intressebolagen bildar en ekonomisk helhet som kallas stadskoncern. Lahtis stadskoncern består av 37 dottersammanslutningar, 11 intressebolag och sex samkommuner. Koncernbalansomslutningen för år 2003 är 1,1 miljarder euro.

De mest centrala bolagen och affärsinrättningarna med tanke på klimatpolitiskt beslutsfattande är:

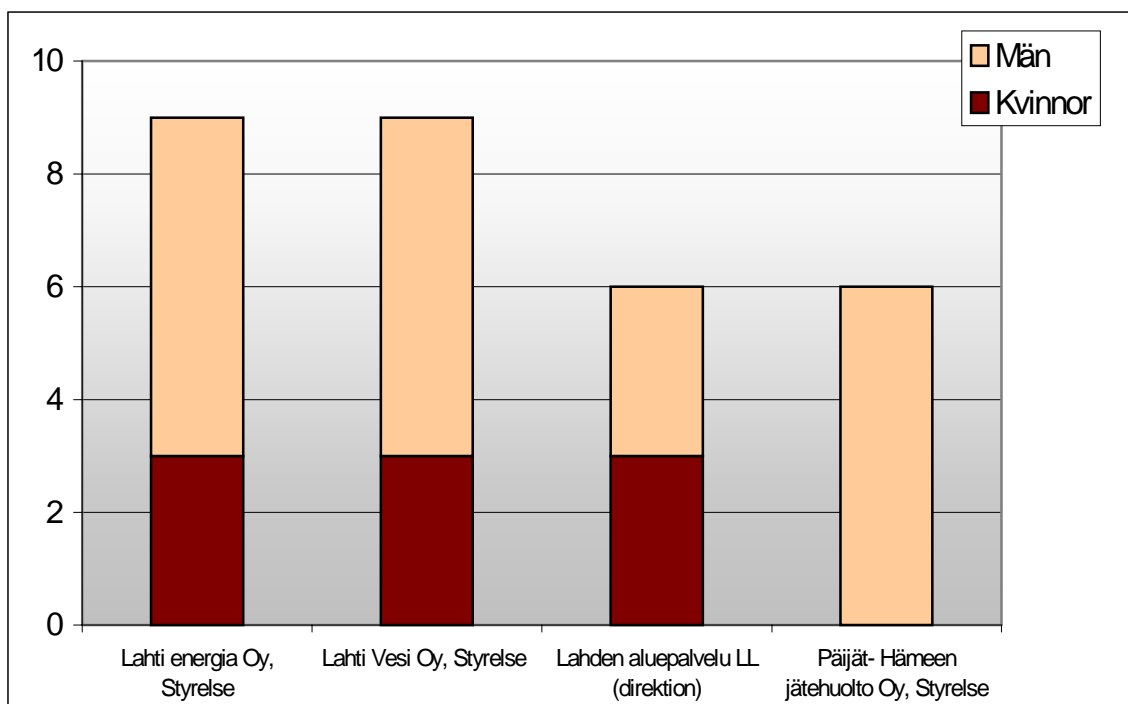
Lahti Energia Oy, som producerar, överför och säljer energiprodukter: el, värme och naturgas. Lahtis stad äger hela bolaget.

LV Lahti Vesi Oy, som handhar vatten- och avloppsservicen inom sitt verksamhetsområde. Lahtis stad äger hela bolaget.

Päijät-Hämeen Jätehuolto Oy, som sköter de lagstadgade avfallshanterings- och återvinningsuppgifterna och avfallsplanerings- och utvecklingsuppgifterna för sina 12 ägarkommuner samt erbjuder avfallsrådgivning, -upplysning och -information. Lahtis stads ägandeandel av bolaget uppgår till 51.5%.

Lahden Aluepalvelu LL, vars verksamhet indelas i tre affärsverksamheter: gatuhållning, grönservice och mark- och anläggningsarbete.

Andelen kvinnor i de fyra mest centrala bolagen och affärsinrättningarna i Lahtis stadskoncern blir vid ungefär 30%. Päijät-Hämeen Jätehuolto Oy har en intressant styrelse – utan en enda kvinnlig representant. Detta beror på att de invalda personerna är tekniska chefer för sina kommuner, dvs. medlemmarna är s.k. sakkunniga. I de övriga bolagen av stadskoncernen har styrelserepresentanterna valts på politiska grunder, vilket har också möjliggjort att könsfördelningen beaktas.



Kuva 4. Andelen kvinnor i Lahtis stadskoncerns dotterbolag.

3.4 Stadens anställda

Staden anställer cirka 6500 personer. Den fasta personalen utgörs av 4750 personer. Av dessa arbetar 74% i de två största förvaltningsnämnderna, dvs. på social- och hälsobyran samt på utbildningscentralen. Hela personalens medelålder är 46 år. 79 % av de anställda är kvinnor. Den stora andelen beror den stora socialsektorn som är typisk för Finland. Inom teknik- och miljöbranschen uppgår kvinnornas andel till 54%.



Kuva 5 . Kvinnornas andel av den fasta personalen i Lahtis stad är 79%.



Kuva 6. Andelen kvinnor inom teknik- och miljöbranschen.

4. Intervjuundersökning

4.1 Undersökningens utgångspunkt

Syftet med undersökningen var att utreda andelen kvinnor och kvinnornas påverkningsmöjligheter i lokala klimatpolitiska organ, såsom kommunalförvaltningen, trafikplaneringen samt energiproduktionen och den övriga

industrin. I Lahtis genomfördes undersökningen genom intervjuer med representanter från sådana kretsar som ansågs väl representera dessa grupper. Alla de intervjuade var arbetare i ledande positioner. Därutöver intervjuades några politiker från Lahtis. Intervjuerna gjordes med en färdig intervjublankett under perioden maj-juni 2004. Samtliga intervjuade var kvinnor – trots att män ombads delta, var de av någon anledning inte tillräckligt intresserade av ämnet.

4.2 Personaluppgifter

Till en början frågade man av de intervjuade om verksamheten i deras enheter och allmänna uppgifter om personalen. Enheternas befattningsbeskrivningar varierade från allmänna miljöärenden till stads- och trafikplanering samt energibranschen. Till merparten av arbetsuppgifterna i enheterna krävs en vetenskaplig eller teknisk utbildning. Till de politiska uppgifterna väljs personer på basis av parti och kön. Alla politiker i Finland arbetar under en fyraårsperiod. Många politiker har förstås verkat i kommunalpolitiken i flera perioder, t.o.m. i årtionden. Det är också möjligt att arbeta på deltid i stadens egna befattningar, men detta är inte vanligt. Man försöker att beakta de deltidsanställda genom organisering av arbetsuppgifter, samt t.ex. genom att arrangera gemensamma möten så att också deltidsanställda har möjlighet att delta.

4.3 Information och beslutsfattande

Samtliga intervjuade uppgav att de dagligen använder telefon, e-post och regelbundna möten för att upprätthålla kontakter. Lediga arbetsplatser inom staden annonseras alltid offentligt och enligt lagen måste den mest kompetenta personen väljas till befattningen, oberoende av kön. Till en ny befattning väljs vanligen nya arbetare så att också enhetens övriga arbetare medverkar i rekryteringsprocessen.

4.4 Arbetsplatsverksamhet som stöder jämställdhet

Inom den kommunala sektorn kan man inte favorisera någotdera könet vid anställning. Ledningen måste förstås se till jämlikhet i arbetsgemenskapen, också vad

gäller balansen mellan könen. Mer generellt kan man säga att en ökad andel av kvinnor i ledande positioner är snarare en attitydfråga. Politikerna och de andra beslutsfattarna borde starkt tro på kvinnors förmåga att vara ledare. Detta kunde öka andelen kvinnor, eftersom de politiska beslutsfattarna i ledande positioner har stort inflytande.

4.5 Problem och möjligheter vad gäller jämställdhet

I Finland spelar inte jämställdhetsfrågor stor roll på arbetsplatser; i varje fall ansåg de intervjuade inte att jämställdhet är ett viktigt element på deras arbetsplatser. De intervjuade var av den åsikten att könsfördelningen åtminstone på den kommunala sektorn är väl balanserad. På den privata sektorn, trodde de intervjuade, är situationen annorlunda; på den privata sektorn är kvinnornas andel vanligtvis avsevärt mindre.

Under intervjuerna väcktes många tankar om hur man kunde öka andelen kvinnor speciellt i ledande tekniska yrken. Somliga intervjuade anser att kvinnorna har redan från början ett annat förhållningssätt till de tekniska branscherna. Av någon anledning är de tekniska branscherna inte lika lockande för kvinnor och därför utbildar de sig till s.k. mjukare yrken. En ökad andel kvinnor i teknisk utbildning skulle också öka antalet kvinnor inom tekniska branscher. Inom den politiska sektorn kan man naturligtvis öka på andelen kvinnor genom att rösta in mera kvinnor till de beslutsfattande organen i kommunerna.

En utvecklingsmöjlighet kunde vara att utveckla kvinnors ledarskapsförmågor. I Finland fullgör männen den obligatoriska värnplikten, där många män skaffar åt sig ledarförmåga som uppskattas i arbetslivet. I Finland har det också diskuterats kring utjämning av kostnaderna från att få barn mellan mäns och kvinnors arbetsplatser. Om kostnaderna fördelades bättre mellan båda föräldrarna skulle också ojämlikheten vid sökande av arbete förminskas.

Kvinnorna som är i ledande positioner känner sig ofta mycket ensamma i sina beslut. Kvinnor har inte liknande system som männen, som t.ex. kan ha inofficiella klubbar som gynnar vissa gunstlingar. Dessa klubbar är mycket vanliga bland finska män. De

intervjuade uppgav att de saknar stöd antingen från andra kvinnor eller män. Somliga anser att det är fullkomligt omöjligt att få stöd av andra kvinnor. Många av de intervjuade kvinnorna förväntar sig inte att få stöd av representanter av det egna könet. Olika samhällseliga stödsystem för hushållsarbete och barnvård kunde också användas för att ge stöd åt kvinnor. Dessa system kan också vara till stora delar mycket exemplariska, men samhället borde fortsättningsvis investera i att utveckla dem.

4.6 Attityder inom jämställdhetsärenden

Det var inte oväntat att samtliga intervjuade ansåg att jämlikt deltagande i beslutsfattande är viktigt. Ett jämlikt deltagande garanterar ett vidare perspektiv på saker och mindre konflikter. Alla intervjuade tyckte att kvinnor och män skiljer sig vad gäller beslutsfattande. Männerna är mycket mera rättframma och kvicka i sina beslut, kvinnor är i sin tur mera betänksamma och försöker undvika att fatta s.k. dåliga beslut. Kvinnor har också en benägenhet att ha en mera övergripande syn på saker.

Jämställdhetsärenden anses i och för sig vara viktiga, men eftersom många av de intervjuade inte hade tänkt på saken i någon större omfattning kan man tänka sig att jämställdhet inte är ett stort problem i Finland.

5. Slutsatser

När man grubblar över jämställdhetsfrågor kan man inte undgå att tänka på vad jämställdhet egentligen innebär? Människor ser jämställdhet säkert på många olika sätt. Det kan förstås vara lätt att visa att vissa saker, såsom t.ex. grov diskriminering, egentligen handlar om jämställdhet. Men det samma händer också mellan personer av samma kön. Det är klart att kvinnornas andel i ledande positioner är mindre, men är det enbart fråga om att kvinnor inte väljs till dessa positioner eller är de inte ens villiga att komma till sådana ställningar. Familjen och barnen är ofta så viktiga delar av livet att man vill satsa ordentligt på att ta hand om dem, vilket gör att man inte heller försöker uppnå krävande arbetsuppgifter. Det är å andra sidan mycket svårt att kombinera arbetslivets utmaningar och familjelivets krav i dagens samhälle.

Kvinnor med familj kan inte heller få en lika imponerande karriär, eftersom tiden man tillbringar med barnen hemma betyder oundvikligen mindre tid i arbetslivet. Det är kanske rentav omöjligt att förverkliga total jämställdhet mellan kvinnor och män, redan på grund av biologiska skillnader.

Hur ökad jämställdhet, och därigenom ökad andel kvinnor på arbetsplatserna, påverkar klimatpolitiskt beslutsfattande är säkert en fråga, till vilken ingen har ett enkelt svar. Beslutsfattandeprocessen skulle säkerligen bli mera betänksam och kanske även mera förutseende. Kvinnor ser på samhället och dess struktur också ur andra gruppers synvinklar, såsom t.ex. barn och äldre. Detta kunde till exempel medföra att gång-, cykel- och mopedtrafiken kunde bättre beaktas i planering. Kvinnor är å andra sidan flitigare användare av kollektiva trafiksystem, så dessa skulle kunna utvecklas i snabbare takt, om kvinnor hade mera makt i beslutsfattandeprocessen på den tekniska sidan, t.ex. i stads- och trafikplaneringen.

Det talas mycket om jämställdhet och det har faktiskt gjorts arbete för jämställdhet i årtionden. Man har också gjort många framsteg. Det är trots allt ett faktum att till exempel löneskillnaderna mellan kvinnor och män är fortfarande stora. Man måste fortsättningsvis arbeta för att avhjälpa såväl detta missförhållande som också andra liknande missförhållanden i arbetslivet.

Bilaga 1. Organisationsschema för Lahtis stad.

Bilaga 2. Personalen i siffror.

Bilaga 3. Internationellt möte i Lahtis kring projektet.

Representanterna av städerna som är med i projektet arrangerade ett internationellt möte i Lahtis i slutet av juni. I mötet deltog sammanlagt ett tjugotal seminariegäster från Sverige, Tyskland och Italien. Under tvådagarsseminariet framgick till exempel att i Lahtis (såsom också på andra håll i Finland och Sverige) är andelen kvinnor i de tekniska branscherna och beslutsfattandet på god nivå i jämförelse med länderna i Central- och Sydeuropa.

Efter att ha tillbringat sommardagen i nämndernas mötesrum fördes seminariedeltagarna till *Virkapirtti* för att njuta av den finska naturen, bastun och korv.