



Plan för jämställdhet och likabehandling Korsholms kommun 2021-2024



**KORSHOLM
MUSTASAARI**

Plan för jämställdhet och likabehandling

Korsholms kommun

Innehåll

1. Inledning	3
1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män	3
1.2 Diskrimineringslagen	3
1.3 Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet.....	4
1.4 Arbetskyddslagen.....	4
2. Planens syfte	4
3. Målsättningar och åtgärder	5
3.1. Arbetsgivarrollen	5
3.2. Rollen som tjänsteleverantör.....	7
3.2.1. Utbildning och barnomsorg.....	7
3.2.2. Hälsa och social omsorg	8
3.2.3. Planering och boendemiljö	8
3.2.4. Kultur, idrott och fritid.....	8
3.2.5. Ekonomisk utveckling och företagande	9
3. Centrala begrepp	9

1. Inledning

Ett av de viktigaste värdena i det finländska välfärdssamhället är jämställdheten. Kommunerna och samkommunerna och den service de tillhandahåller har en nyckelposition som grunden för ett jämlikt samhälle. Kommuner och regioner, som är de politiska nivåer som står folket närmast, har de bästa förutsättningarna för att motverka att könsskillnaderna blir bestående och för att verka för ett jämlikt samhälle. De kan, tack vare sina befogenheter och genom samarbete med alla lokala aktörer, göra konkreta insatser för att främja jämställdhet (ur *Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*).

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå är en deklaration om jämställdhet som har utarbetats av de europeiska kommunorganisationerna. Deklarationens syfte är att stödja kommunerna i jämställdhetsarbetet. Korsholms kommun har undertecknat deklarationen och därmed förbundit sig att främja deklarationens implementering genom att upprätta en jämställdhetsplan och samtidigt samarbeta med institutioner och aktörer inom sitt område i syfte att uppnå verklig jämställdhet.

Som undertecknare av deklarationen om jämställdhet har Korsholms kommun skrivit under att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet samt att ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle. För att åstadkomma jämställdhet är det nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder samt att avskaffa stereotypa könsroller och integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommunen. Handlingsplaner och program med tillräckliga resurser är nödvändiga verktyg i processen. Därför har också ett åtgärdsprogram med konkreta mål och åtgärder gjorts upp, som ett komplement till denna plan.

1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Syftet med *Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män* är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen strävar också efter att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Enligt lagen ska en arbetsgivare med fler än 30 anställda minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet i syfte att främja jämställdheten (§ 6a).

1.2 Diskrimineringslagen

Syftet med *Diskrimineringslagen* är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Enligt denna lag ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling i arbetslivet (§ 7) Myndigheterna ska dessutom ha en plan för likabehandlingen i verksamheten utåt mot kunder (§ 5). Utbildningsanordnarna har en särskild skyldighet att främja likabehandling (§ 6).

Diskriminering är förbjuden i grundlagen, strafflagen och flera speciallagar. Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. *Diskriminering är förbjuden oberoende om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.* (Diskrimineringslagen § 8). Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön eller könsuttryck är också förbjuden (Jämställdhetslagen § 7).

1.3. Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet

Korsholm kommun har den 28.9.2015 omfattat målsättningarna i *Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå* och förbundit sig att inom befintliga resurser tillämpa deklARATIONENS artiklar. Därtill har Korsholms kommun undertecknat *Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*. Den undertecknade deklARATIONEN har sänts till Kommunförbundet och CEMR (Council of European Municipalities and Regions) 15.11.2017.

Enligt den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet är jämställdhet en grundläggande rättighet för alla och ett oersättligt värde i en demokrati. För att denna rättighet ska förverkligas är det nödvändigt, inte endast att den erkänns i lag, utan också att den tillämpas effektivt på alla områden - politiskt, ekonomiskt, socialt och kulturellt.

1.4. Arbetarskyddslagen

Syftet med *Arbetarskyddslagen* är att förbättra arbetsmiljön och arbetsförhållandena. Arbetarskyddslagen finns bland annat till för att förebygga och motverka trakasserier.

Lagen innehåller följande bestämmelse om trakasserier: *Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, ska arbetsgivaren sedan hen fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet* (Arbetarskyddslagen 738/2002 § 28).

2. Planens syfte

Syftet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen är att kommunens anställda ska få ett verktyg för att kunna bemöta sina kunder (kommuninvånarna och servicetagarna) och varandra på ett jämlikt sätt. Planen ska fungera som en operativ handlingsplan för jämställdhet ur alla perspektiv och därmed uppfylla de krav som ställs i lagstiftningen både vad gäller jämställdhet mellan könen och annan likabehandling.

Likabehandlingen ska genomsyra hela kommunen. Korsholms kommun ska vara en arbetsplats där alla arbetar på samma villkor med samma förutsättningar. Det ska också vara en arbetsplats där alla, oberoende kön, språk, ålder, etnisk eller nationellt ursprung, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan personrelaterad orsak

känner sig trygga. Korsholms kommun ska vara en arbetsplats fri från osakligt bemötande, diskriminering, rasism, sexuella trakasserier och övergrepp.

Korsholm ska också vara en kommun där kommuninvånarna har samma förutsättningar, möjligheter och rättigheter oberoende kön, språk, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan personrelaterad orsak. Kommuninvånarna och servicetagarna får genom denna plan kunskap om kommunens tillvägagångssätt i bemötandet.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen uppgörs från en kartläggning av olika verksamheter och en bedömning av möjliga riskområden. På basen av planen görs sedan ett åtgärdsprogram upp där enheterna inom respektive verksamhetsområde själva beskriver de mål man har för verksamheten och vad som ämnas göra för att förbättra jämställdhet och likabehandling.

Efter att jämställdhets- och likabehandlingsplanen är godkänd och åtgärdsprogrammet med åtgärder är uppgjort ska hela kommunen kontinuerligt arbeta för att åtgärderna förverkligas och målen nås. Åtgärdsprogrammet som gjorts upp på basen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen utvärderas och uppdateras årligen av enheterna själva t.ex. i samband med personalrapporten. Planen för jämställdhet och lika behandling revideras vart fjärde år. Personalen deltar i uppgörandet av åtgärdsprogrammet.

Det är viktigt att kommuninvånarna i Korsholm ska kunna följa med i hur genomförandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen fortskrider. Information om hur åtgärderna i åtgärdsprogrammet förverkligas och hur målen nås sker via behandling av personalrapporten.

3. Målsättningar och åtgärder

3.1. Arbetsgivarrollen

Ett av syftena med jämställdhetsplanen är att Korsholms kommun ska vara en arbetsplats där kvinnor och män arbetar på samma villkor med samma förutsättningar. Oberoende av kön ska alla ha lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Korsholms kommun jobbar personalstrategiskt med att skapa goda arbetsplatser där medarbetarna känner meningsfullhet, glädje och gemenskap i arbetet och gärna vill utveckla arbetet och sig själva.

Arbetsförhållanden

Korsholms kommun ska som arbetsgivare se till att utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män och så, att det inte finns hinder för anställning av personer med funktionsnedsättning. Arbetsrum, personalrum, arbetsredskap, arbetskläder och utrustning ska inte utgöra ett hinder för jämlikhet. Den fysiska miljön bör vara sådan att arbetsplatsen är tillgänglig i alla bemärkelser.

Jämställdheten ska ingå på ett naturligt sätt i all verksamhet. Den viktigaste förutsättningen för jämställdheten på arbetsplatsen är att personalen kan delta i arbetslivet på lika villkor.

Målsättningen är att kommunen har välmående medarbetare på en trygg arbetsplats.

Möjligheten att kombinera arbetsliv och familjeliv för anställda, oberoende av kön, underlättas genom förståelse för de krav familjelivet ställer exempelvis vid vård av sjukt barn eller uttag av föräldra- och vårdledighet. Männerna uppmuntras att alltmer utnyttja ledigheter för vård av anhöriga.

Kommunen hade 31.12.2019 1 712 anställda medarbetare. Andelen kvinnor var 1 446 och män 266. Procentuellt utgjorde kvinnorna 84,5 % och männen 15,5 %.

Rekrytering och kompetens

Korsholms kommun ska vid rekrytering sträva till att lediganslagna platser kan sökas av både kvinnor och män. Vid all rekrytering ska kvinnor och män uppmuntras att söka sig också till yrken som domineras av det andra könet. Man ska också se till att man vid rekryteringen inte ställer sådana krav som kan leda till att sökande behandlas olika eller rentav diskrimineras. Om behovet av personal är konstant anställer kommunen medarbetare tillsvidare.

Vid val bland arbets sökande får man inte förbigå en person, som är mer meriterad än den utsedda, p.g.a. kön, ålder eller annan i diskrimineringslagen förbjuden orsak. Jämställdhetslagen förbjuder också att man vid anställning missgynnar någon p.g.a. graviditet, förlossning eller familjeförhållanden. Alla anställningsbeslut ska således basera sig på godtagbara omständigheter såsom kompetens och lämplighet, inte på orsaker som hänför sig till kön eller familjeförhållanden (dessa beaktas inte alls vid val av person). I kompetensjämförelser (t.ex. till nämnder) beaktas endast kvalifikationer som har betydelse för tjänsten och som redan krävts i annonsen.

Kartläggning gällande antalet tillsvidare och visstids anställda

Av kommunens 1 712 anställda (31.12.2019) var 1 224 tillsvidare anställda medan 488 hade en visstidsanställning. Av de 1224 tillsvidare anställda var 1031 kvinnor och 193 män. Av de visstidsanställda var 415 kvinnor och 73 män.

Samordnande av arbets- och familjeliv

Enligt *lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom. punkt 5* gäller att ”för främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemang.”

Jämställdhet i arbetslivet påverkas ofta av att kvinnor fortsättningsvis har det största ansvaret för hem och familj. I familjen ingår inte enbart småbarn utan även äldre, sjuka och funktionshindrade. Idag utnyttjar inte männen till fullo sina rättigheter till faderskaps-, föräldra- och vårdledigheter. En jämnare fördelning av familjeansvaret bidrar till en mera jämställd arbetsmiljö. Inom kommunen bör en positiv attityd till föräldraledighet och föräldraskap råda, och anställda uppmuntras till jämställdhet i föräldraskapet. Samtliga medarbetare ska ha samma förutsättningar att förena arbete med föräldraskap.

Lika lön för likvärdigt arbete

Korsholms kommun ska som arbetsgivare med hjälp av en lönekartläggning utreda att det varken direkt eller indirekt förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Med likvärdigt arbete avses att de krav som ställs i arbetet - kompetens, ansvar och arbetsförhållanden - är likvärdiga. Parallellt med yrkesbeteckningen skall man beakta det konkreta arbete som skall utföras, hur krävande arbetsuppgiften är, hur framgångsrik den anställda är och vilka resultat hen kan uppvisa i arbetet. Olika typer av lönetillägg, såsom individuella tillägg, får inte vara diskriminerande.

Lönerna ska jämföras och orsakerna till eventuella löneskillnader utredas minst vart tredje år. Om misstanke om lönediskriminering uppstår måste arbetsgivaren kunna visa att löneskillnaden inte beror på kön utan på någon godtagbar omständighet eller i annat fall rätta till missförhållandet.

Också när det gäller andra förmåner som förknippas med anställningen ska dessa delas ut oberoende av den anställdas kön. Det kan vara fråga om naturaförmåner, rekreativförmåner, resevillkor, uttag av ledighet, flexibilitet med arbetsvillkor, fortbildning, parkeringsplatser mm.

Trakasserier

Arbeterskyddet ska inkludera jämställdhetsperspektivet och övervaka det i samband med sitt arbete.

Korsholms kommun ska vara en god arbetsplats där trakasserier och osakligt bemötande inte förekommer. Handlingsplanen mot trakasserier ska tillämpas på alla arbetsplatser. För att förebygga sexuella trakasserier ska det inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, som kan upplevas kränkande. Problem eller åsikter som framförs ska bemötas likvärdigt och sakligt oberoende om vem framför dem. Konflikter som uppstår inom arbetsgemenskaper ska behandlas med samma allvar oberoende om det är kvinnor eller män som hamnat i konflikt. Chefers beslut ska respekteras på basen av deras behörighet och ansvar, inte olika beroende på om en kvinna eller man tar ett beslut. Varje arbetstagare, tjänsteman och förman är skyldig att respektera detta och även själv arbeta för likabehandling och respektfullt bemötande.

Ledningen övervakar den psykiska arbetsmiljön och vidtar åtgärder ifall stressbelastning, arbetsplatskultur, jargong, språkbruk eller annan kränkande särbehandling skapar problem, som försvårar arbetet för såväl kvinnor som män. Den som upplever sig trakasserad eller kränkt ska ta kontakt med sin förman eller med arbetarskyddsfullmäktige, fackligt förtroendevald eller arbetsplatshälsovården som tar itu med saken på lämpligt sätt.

I åtgärdsprogrammet finns beskrivet de mål och åtgärder som Korsholms kommuns respektive sektorer som arbetsgivare förbinder sig att arbeta för.

3.2. Rollen som tjänsteleverantör

3.2.1. Utbildning och barnomsorg

Om jämställdhetsarbetet och jämställdhetsfostran i daghem, förskola, skola och i utbildningen i övrigt ska vara effektiv behöver det bedrivas kontinuerligt enligt principen om jämställdhetsintegrering. Jämställdhetstänkandet bör synas både i barnomsorgens och i skolans värdegrund. Sexuella trakasserier motarbetas.

Principerna för jämställdhet, likabehandling och delaktighet ingår i den av bildningsnämnden godkända planen för småbarnspedagogik 2017 (godkänd 6.6.2017) och den uppgjorda jämställdhets- och likabehandlingsplanen för bildningsväsendet 2018-2021.

3.2.2. Hälsa och social omsorg

Jämlikhet inom hälso- och sjukvård samt socialvård innebär att vård och omsorg ska erbjudas åt alla på lika villkor och med gott bemötande. Den som tecknat under den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män erkänner allas rätt att åtnjuta god fysisk och mental hälsa och slår fast att tillgång till högkvalitativ hälso- och sjukvård och förebyggande hälsovård för kvinnor och män är en förutsättning för förverkligandet av denna rättighet.

Betydelsen av kön för hälsa, välmående, sjuklighet, behandling och vård är betydande eftersom könsrelaterade brister påtalas i bemötanden, beslut, behandling, vård och omsorg.

Målsättningen för hälsovårdssektorns service är att kommunens hela befolkning ska vara välmående, oavsett kön, ålder och socioekonomisk status. Hälsovården betjänar klienterna likvärdigt, utgående från de behov varje klient har. Män och kvinnor behandlas lika i sitt vårdbehov, men särskiljer sig i de könsspecifika behoven, vilket självfallet beaktas i vården.

Inom socialvården finns det tydliga förordningar, lagar och direktiv som följs och vilka har ett genusperspektiv. Socialvårdstjänsterna är individuellt anpassade och klienternas vård- och serviceplaner görs alltid utgående från individens behov, oberoende kön. Personalen inom socialvården arbetar alla utgående från ett individperspektiv.

3.2.3. Planering och boendemiljö

Undertecknaren till den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män erkänner rätten till bostad och slår fast att tillgång till bostad av god kvalitet är ett av människans mest grundläggande behov. När exempelvis kommunen planerar bostäder finns det skäl att beakta kommuninvånarnas olika behov och bemöta dessa behov så väl som möjligt. Ett brett utbud av bostäder i olika prisklasser gagnar och olika storlekar såväl inflyttning som kommuninvånarnas trivsel.

3.2.4. Kultur, idrott och fritid

Fritid och kultur, som även inkluderar vuxeninstitutet och musikinstitutet, har som målsättning att alla oberoende av språk, ålder, kön eller funktionsvariation ska ges möjlighet att delta i de fritids- och kulturaktiviteter som bedrivs i kommunen. I det breda utbudet av idrotts-, kultur-, och ungdomsaktiviteter som står till buds ska alla ha möjlighet att tillgodose och odla sina intressen. Målet är att varje invånare ges möjligheter till en meningsfull fritid. Verksamheten inom kultur och fritid ska vara tillgängliga för alla.

3.2.5. Ekonomisk utveckling och företagande

En sund och hållbar ekonomi förutsätter att alla deltar. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en del av en hållbar utveckling. I en sund och hållbar ekonomi har alla likadana verksamhetsförutsättningar. Att kvinnor har ett arbete är lika viktigt som att män har det. Kommunen ska granska både sin egen arbetsgivarroll och näringslivet inom området ur det här perspektivet. Om kommunen stöder en näringsverksamhet bör den beakta verksamhetens direkta och indirekta konsekvenser på både kvinnors och mäns sysselsättning.

Målet för kommunens näringslivspolitik är att företagen i Korsholm och regionen ska ha goda förutsättningar för lönsamhet, tillväxt och specialisering. Tyngdpunkten ligger på god service och utveckling av kommunens företagscentra. Kommunens näringslivspolitik planeras och genomförs i nära samarbete med Vasaregionens Utveckling Ab och företagen i Korsholm och Vasaregionen.

I Korsholm är varje företag, oberoende av storlek, verksamhetsområde eller företagarens könstillhörighet, viktigt. Företagarnas ärenden behandlas på samma sätt oberoende av vilken typ av företag det handlar om. Inom utvecklingsprojekten är jämställdhet och jämlikhet ett genomgående tema.

4. Centrala begrepp

Jämställdhet

Jämställdhet, d.v.s. jämlikhet mellan könen, betyder lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för alla kön samt att makt och resurser fördelas jämlikt.

Jämlikhet

Med jämlikhet avser man rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, social tillhörighet m.m.

Likabehandling

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelserna om likabehandling och förbud mot diskriminering av dessa orsaker ingår i lagen om likabehandling.

Könskonsekvensbedömning / Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv

Förhandsbedömning av beslut och åtgärder med tanke på hurdana konsekvenser de kan ha för kvinnor, män, flickor och pojkar samt för genomförande av jämställdheten. Konsekvensbedömningen är ett konkret verktyg för att göra verksamheten mer jämställd.

Jämställdhetsbudgetering

Granskning av budgetmålen och resurssatsningar med tanke på kvinnor och män samt förverkligandet av jämställdheten.

Positiv särbehandling

När personer från missgynnade och/eller underrepresenterade grupper ges förtur vid till exempel tillsättning av tjänster på en arbetsplats.

Positiv särbehandling är en jämställdhetsåtgärd som i första hand används vid rekrytering.

Genus

Det kulturellt och socialt formade könet till skillnad från det biologiska könet som vi föds med, t.ex. vad vi uppfattar som "manligt" och "kvinnligt".

Icke-binär

En icke-binär person är en person som inte anser sig passa in i tvåkönsnormen. En del icke-binära identifierar sig som både man och kvinna, andra identifierar sig varken som man eller kvinna. Det är allt fler som identifierar sig som icke-binära och därför är det viktigt att alla har kunskap och förståelse om vad en icke-binär är för att kunna bemöta personen på ett respektfullt sätt.

Sexuella trakasserier

Då en person blir utsatt för kränkande behandling eller bemötande av sexuell natur, som kränker den utsattas värdighet eller personliga integritet. Ett exempel på sexuella trakasserier kan vara när en person blir utsatt för fysisk beröring, blickar eller kommentarer som personen ifråga själv upplever som kränkande

Trakasserier på grund av kön är när en person utsätts för behandling eller bemötande som kränker personens värdighet eller integritet, av skäl som beror på personens kön.