

Plan för jämställdhet och likabehandling 2024–2025, Lovisa stads personal



Innehåll

1. Inledning	3
2. Begrepp och definitioner	5
2.1. Jämställdhet	5
2.2. Likabehandling	6
2.3. Diskriminering	7
2.4. Trakasserier	8
2.5. Organisationens mångfald	8
3. Utredning av nuläget	9
4. Behandlingsprocess för planen för jämställdhet och likabehandling 2024-2025	10
5. Matris för utvärdering av mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling	11
6. Informering	13

1. Inledning

3

Lovisa stad vill vara en arbetsgemenskap där alla behandlas respektfullt, jämställt och jämlikt. Skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling gäller arbetsgivarens och personalens alla verksamhet. Syftet med planen för jämställdhet och likabehandling av Lovisa stads personal är att främja jämställdheten och likabehandlingen och därigenom öka välbefinnande och arbetstrivsel.

Planen

- presenterar termer och lagstiftning som gäller jämställdhet och likabehandling
- hjälper att identifiera eventuell diskriminering och på det sättet ingripa i den
- hjälper att utvärdera verkningar av arbetsplatsens verksamhet och praxis på jämställdheten och likabehandlingen
- presenterar medel och åtgärder med vilka Lovisa stad främjar jämställdheten och likabehandlingen.

Planen är baserad i jämställdhetslagen (1329/2014), diskrimineringslagen (1325/2014) och arbetsavtalslagen (55/2011). Den samlar ihop åtgärderna för främjande av jämlikheten mellan könen och personalens likabehandling i stadens personalpolitik, såsom i rekrytering, lönesättning, personalstruktur samt sammanjämkning av arbetet och annat liv. Direktörerna, cheferna och personalen är, var och en för sin del, ansvariga för planens genomförande. Direktörernas och chefernas ansvar grundar sig på ledningssystemet och stödjande beslutanderätter och befogenheter. Personalen tar del i vidtagande av åtgärder som individer och arbetsgemenskapens medlemmar.

Åtgärder som presenteras i planen är antecknade på hela organisationens nivå. Enskilda situationer kräver granskning utifrån situationen och preciserade åtgärder utgående från granskningen. Planen är Lovisa stads inre dokument, och kan inte ta ställning till främjandet av jämställdheten och likabehandlingen på ett mer omfattande sätt i organisering av kommunens tjänster.

Planen för jämställdhet och likabehandling är lagstadgad och gäller personalen i Lovisa stad. Planen har utarbetats för åren 2024–2025. Planen uppdateras på hösten 2025.

Begreppen jämställdhet och likabehandling öppnas i planen närmare och utgående från lagstiftning. Förverkligande av utvärderingsmatrisens mål gällande denna plan utredas och utvärderas i slutet av åren 2024 och 2025. Observationer som relaterar till målen och nödvändiga åtgärder samlas i en arbetsgrupp. Dessa blir en del av stadens årliga personalberättelse som behandlas i arbetarskydds- och samarbetsgruppen samt i stadsstyrelsen i samband med bokslutet.

Planen har utarbetats i samarbete med en grupp bestående av representanter för arbetsgivarna och för de anställda. Till gruppen har man valt från stadens arbetarskydds- och samarbetsgrupp medlemmar som representerar både arbetsgivaren och de anställda. Medlemmarna har varit:

- Sofia Hoff, chef för småbarnspedagogik
- Kirsi Kinnunen, direktör för centralen för bildning och välfärd
- Pontus Edvinsson, planerare, generalplanering
- Eveliina Passi, huvudförtroendeman
- Juha-Pekka Palasmaa, arbetarskyddsfullmäktig
- Antti Piippo, arbetarskyddschef
- Thomas Grönholm, personalchef

Målsättningar för planen för jämställdhet och likabehandling 2023, deras utvärdering och åtgärder som vidtogs på basis av utvärderingen ingår i stadens personalberättelsen 2023.

2. Begrepp och definitioner

Begrepp och definitioner som gäller planen är baserade i lagstiftningen.

2.1. Jämställdhet

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986): <https://finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

§ 6: Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten. Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter:

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang,
- 3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,
- 4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

2.2. Likabehandling

Myndigheternas (§ 4) och arbetsgivarnas (§ 6 och § 7) skyldighet att främja likabehandling

- Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.
- Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling.
- En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.
- En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare.
- En förtroendeman som valts enligt ett arbets- eller tjänstekollektivavtal eller, om en sådan inte har valts, ett förtroendeombud som avses i arbetsavtalslagen eller någon annan företrädare för personalen som medverkat i planeringen av likabehandlingsåtgärderna har rätt att på begäran få veta vilka åtgärder arbetsgivaren har vidtagit för att främja likabehandling på arbetsplatsen. Även arbetarskyddsfullmäktige har den rätten.

2.3. Diskriminering

- Diskriminering betyder att en individ eller en hel grupp behandlas olikvärdigt på grund av någon av deras egenskaper. Diskriminering är förbjuden vid anställning och rekrytering till ett uppdrag eller en utbildning, i lönesättning och i arbetsförhållandets andra villkor, när man delar ut uppdrag och annars i arbetsbetingelser samt när arbetsförhållandet avslutas och flyttas eller när arbetstagaren permitteras.
- Direkt diskriminering betyder mer ofördelaktig behandling i en motsvarande situation. Indirekt diskriminering innebär att en bestämmelse, motivering eller praxis som ser jämlik ut leder till att en individ hamnar i en ofördelaktig ställning i förhållande till andra. Diskriminering på grund av närstående betyder sådan diskriminering där till exempel en person försätts i en ofördelaktig ställning därför att personens närstående har funktionsnedsättning eller hör till en etnisk minoritet. I fråga om antagen diskriminering missuppfattar man till exempel personens ursprung, ålder eller kön och därför kan sätta personen i en ofördelaktig ställning. En anvisning eller befallning att diskriminera anses som diskriminering. Ingen får bestämma över någon att hen skulle agera på ett diskriminerande sätt.
- Med förbudet mot repressalier avses att en person får inte missgynnas eller behandlas så att hen drabbas av negativa följder därför att hen har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt jämställdhetslagen eller diskrimineringslagen, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling. Förbud mot diskriminerande platsannonser betyder att en arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppdrag får inte obehörigen ställa krav på de sökande i fråga om sådana egenskaper eller omständigheter som gäller dem som personer och som avses i denna lag.
- Positiv särbehandling: Positiv särbehandling handlar om nödvändiga speciella åtgärder som syftar till att trygga faktisk likabehandling och att förbättra ställningen och omständigheter för personer i en viss grupp. Om positiv särbehandling föreskrivs i diskrimineringslagen (§ 7).

2.4. Trakasserier

Med trakasserier avses beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons eller en människogrups psykiska eller fysiska integritet genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Dessutom är sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck i jämställdhetslagen förbjuden diskriminering.

2.5. Organisationens mångfald

Med organisationens mångfald avses alla de egenskaper och drag som skiljer människor från varandra. Skiljande faktorer är bland annat ålder, kön, etnisk bakgrund, religion, utbildning, civilstånd, sexuell läggning, attityder och värden, personlighet samt politisk och ekonomisk ställning.

För att en mångformig grupp skulle kunna fungera väl tillsammans, ska alla medlemmar i organisationen kunna känna sig uppskattade och att de har möjligheter att påverka och att de hör till gruppen. Denna upplevelse påverkas av till exempel organisationens olika praxis, lokalitetslösningar eller kommunikation mellan individer, såsom mikroaggressioner, oavsiktliga eller avsiktliga kommentarer och frågor som signalerar om fördomar.

Personalens olika utbildning, erfarenhet, förmågor, kunskap, arbetssätt, konsumtionsvanor, värden och livsstil kan erbjuda många slags kunskande, syner, nya modeller för att göra arbetet och idéer som arbetsgivarna kan utnyttja. Många samhällsliga och globala förändringstryck (arbetskraftsbristen, åldrande, organisations image) kräver organisationer att utveckla mångfalden.

3. Utredning av nuläget

Personalens uppfattningar om förverkligandet av jämställdheten och likabehandlingen kartläggs årligen genom en personalenkät. Meddelandena gjorda i Wpro och Whistleblower samt utvecklingssamtalen mellan cheferna och anställda ger också information om hur de anställda upplever förverkligandet av jämställdheten och likabehandlingen i arbetslivet. Varje år utarbetas en personalberättelse som presenterar uppnående av målen, löneskillnader mellan könen, nyckeltal gällande personalstruktur samt åtgärder som är avsedda för främjande av jämställdheten.

I Lovisa stad har man lagt märke till jämställdheten och likabehandlingen bland annat i följande planer och anvisningar:

- Stadens strategi och andra program som gäller strategin
- Stadens förvaltningsstadga
- De årliga budgeterna
- Bokslutet och personalberättelsen som uppgörs årligen
- Personal- och utbildningsplan
- Personalens uppgiftsbeskrivningar
- Lovisas lönesystem
- Samarbetsavtalet med arbetsgivarens, anställdas och arbetarskyddets representanter
- Anvisning om tillvägagångssätt för förebyggande och behandling av trakasserier och osakligt bemötande
- Arbetarskyddets verksamhetsplan och verksamhetsprogram
- Företagshälsovårdens verksamhetsplan

4. Behandlingsprocess för planen för jämställdhet och likabehandling 2024-2025 ¹⁰

2024

Januari: Enkät till cheferna om behandling av resultaten från förra höstens personalberättelse. I behandlingen har man definierat fungerande delar och objekt som ska utvecklas.

Februari–mars: Arbetsgruppen samlar observationer om planen för jämställdhet och likabehandling 2023 som fogas till personalberättelsen av 2023.

April–augusti: Arbetsgruppen definierar frågorna som gäller bland annat jämställdhet och likabehandling. De fogas till personalenkäten som genomförs på hösten 2024.

September–december: Arbetsgruppens preliminära observationer om planen för året 2024.

2025

Januari: Enkät till cheferna om behandling av resultaten från förra höstens personalberättelse. I behandlingen har man definierat fungerande delar och objekt som ska utvecklas.

Februari–mars: Arbetsgruppen samlar observationer om planen för jämställdhet och likabehandling 2024 som fogas till personalberättelsen av 2024.

April–augusti: Arbetsgruppen definierar frågorna som gäller bland annat jämställdhet och likabehandling. De fogas till personalenkäten som genomförs på hösten 2025.

September–december: Arbetsgruppens preliminära observationer om planen för året 2025 och beredning och godkännande av den uppdaterade planen 2026–2027.

5. Matris för utvärdering av mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling 2024–2025

11

MÅL	UPPFÖLJNINGSMEDEL	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	ÅTGÄRD	ANSVARIG PART
Könen i statistiker	Stadens personalförvaltningsprogram (Populus)			HR-teamet
Lönesystemet uppfyller principerna om lika lön i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.	Regelbunden uppföljning av det lokala lönesystemet			Stadens lönesystemarbetsgrupp, Arbetarskydds- och samarbetsgruppen, stadsstyrelsen
För samma uppgift som baserar sig på svårighetsgrad betalas samma lön, på basis av det lokala lönesystemet	Löneutredning			Stadens lönesystemarbetsgrupp, Arbetarskydds- och samarbetsgruppen
Öppen och transparent, könsneutral och icke-diskriminerande rekrytering	Begäran om omprövning som gäller diskriminering HR samlar ansvarsområdenas arbetsannonser			Rekryterande instanser

Matris för utvärdering av mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling 2024–2025

12

MÅL	UPPFÖLJNINGSMEDEL	OBSERVATIONER OCH BEDÖMNING	ÅTGÄRD	ANSVARIG PART
Sammanjämkning av arbetet och annat liv	Användning av familjeledigheter Personalenkät			HR-teamet
Bra arbetsförhållanden och arbetsklimat	Arbetsplatsutredningar Arbetsgemenskapernas riskbedömning Personalenkät			Cheferna, Arbetarskydds- och samarbetsgruppen
Uppföljning av osakligt bemötande och trakasserier	Arbetsgemenskapernas riskbedömning Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät			Cheferna, arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige
Identifiering av diskriminering och ingripande i den	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät			Cheferna, arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige
Främjande av likabehandling	Arbetarskyddsanmälningar (WPro och Whistleblower) Personalenkät Positiv diskriminering			Cheferna, arbetarskyddschefen och de arbetarskyddsfullmäktige

6. Informering

Instanser som blir informerade är

- Arbetarskydds- och samarbetsgruppen
- Cheferna
- Personalen
- Stadsstyrelsen
- Stadens webbplats

Informeringskanaler

- Sammanträden
- Intranätet
- E-post
- Utbildningar