



# Korsnäs kommun

Jämställdhets och  
likabehandlingsplan

Samarbetskommittén 17.05.2017, § 11  
Kommunstyrelsen xx.xx.xxxx, § x  
Kommunfullmäktige xx.xx.xxxx, § x

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Inkluderande likabehandlingsplan för

## KORSNÄS KOMMUN

Uppgjord enligt den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen

### Innehåll

1. Bakgrund och inledning.....	2
2. Syfte och målsättning med planen.....	4
3. Målsättningar och åtgärder.....	5
4. Korsnäs kommun och jämställdheten.....	6
5. Lika möjligheter och likabehandling.....	7
6. Jämställdhetsutbildning och information.....	10
7. Uppföljning.....	11

## 1. Bakgrund och inledning

År 1987 trädde lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i kraft. Lagen förpliktar myndigheter, arbetsgivare och de som svarar för utbildning och undervisning att främja jämställdheten.

Den 1 mars 1995 ändrades jämställdhetslagen och i den sades bl.a. att myndigheter och arbetsgivare åläggs en allmän skyldighet att främja jämställdheten mellan kvinnor och män, såväl *målmedvetet som planmässigt*. I o m denna skärpning har det blivit aktuellt att i kommuner att göra upp egna jämställdhetsplaner. Jämställdhetsombuds-mannen uppmanar även kommuner att upprätta jämställdhetsplaner.

Den 1 juni 2005 trädde den nya lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män i kraft och hävde därmed den gamla lagen 609/1986 och ändrade delvis på lagen från 1995. Syftet med lagrevideringen var att ändra och komplettera jämställdhetslagen så att den stämmer överens med EU-lagstiftningens krav och EG-domstolens avgöranden och att korrigera problem och brister i tillämpningen av lagen. Ett syfte har också varit att skapa klarhet i bestämmelserna om myndigheternas och arbetsgivarnas skyldigheter att främja jämställdheten och att precisera bestämmelserna om diskriminering i arbetslivet. Genom ändringen av jämställdhetslagen genomförs samtidigt Europeiska unionens direktiv om likabehandling i arbetslivet.

Ur kommunens synvinkel är de viktigaste lagändringarna att bestämmelserna om arbetsplatsernas jämställdhetsplaner och myndigheternas skyldigheter att främja jämställdhet har preciserats, att kvotbestämmelsen tillämpas på samkommunala förvaltningsorgan, att skyldighet att göra upp jämställdhetsplaner i läroanstalter har införts och att diskrimineringsförbudet inklusive gottgörelsesanktion utsträckts till att omfatta läroanstalter. Det sistnämnda gäller inte utbildningsanordnare och skolor inom den grundläggande utbildningen.

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare är minst 30, skall arbetsgivaren genom åtgärderna främja jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen eller minst en gång vart tredje år och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. (L 232/05 § 6a)

Den 1.1.2015 trädde diskrimineringslagen (1325/2014) i kraft. Lagen ersätter de tidigare lagarna om likabehandling. Samtidigt trädde också andra ändringar i lagstiftningen i kraft: lagen om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (1329/2014), lagen om diskrimineringsombudsmannen (1326/2014) och lagen om diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (1327/2014). Genom ändringarna stärks de grundläggande fri- och rättigheterna och de mänskliga rättigheterna i praktiken.

Diskrimineringslagen ska tillämpas på all offentlig och privat verksamhet men inte på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning. Utgångspunkt är att den nya lagen ska tillämpas på kommunens hela verksamhet, också kundbetjäningen. Diskrimineringsgrunderna har preciserats och bland annat vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning räknas som diskriminering. Skyldigheten att utarbeta en plan för att främja likabehandling gäller enligt den nya lagen alla diskrimineringsgrunder mot den tidigare planen för etnisk likabehandling i den gamla lagen

En jämställdhetsplan revideras i regel varje år, men lokalt kan överenskommas om att utvärdera läget minst vart tredje år. Korsnäs kommun har gjort upp sin jämställdhetsplan och godkänt den i fullmäktige 23.4.2007, § 36 (Bilaga 1). Denna plan är en uppdatering och en komplettering av den gamla jämställdhetsplanen för att uppfylla den nya lagstiftningen.

En deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen har utarbetats av de europeiska kommunorganisationerna och dess syfte är att stödja kommunerna i jämställdhetsarbetet. Korsnäs kommun har undertecknat deklarationen, i enlighet med beslut i kommunstyrelsen § 203, 24.6.2013. Genom att underteckna deklarationen har kommunen förbundit sig till 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.

Med flerfaldig diskriminering avses jämställdhetstänkande eller likabehandling i en vidare bemärkelse. Enligt lagen får ingen diskrimineras på grund av kön eller 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. Med diskriminering avses direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Direkt diskriminering p.g.a. kön betyder att kvinnor och män försätts i olika ställning eller att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning eller att personer försätts i olika ställning p.g.a. könsidentitet eller könsuttryck. Indirekt diskriminering handlar om samma saker, men utförs med en skenbart neutral bestämmelse eller förfaringssätt.

När det i denna plan talas om jämställdhet avses både jämställdhet mellan könen och jämställdhet enligt alla de kriterier som nämns i Diskrimineringslagen. Avsikten är att denna plan ska utgöra 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.

## 2. Syfte och målsättning med planen

Syftet med att uppgöra en jämställdhetsplan är att främja och förbättra jämställdheten på de arbetsplatser där kommunen fungerar som arbetsgivare. Kommunen skall i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framförallt skall de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås.

På lång sikt vill Korsnäs kommun skapa en atmosfär där mångfald respekteras. Jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet ska vara en naturlig del av den mångkulturella kommunens verksamhet. Kommunen ska aktivt jobba för att tillvägagångssätt och strukturer som upprätthåller bristande jämlikhet avskaffas.

Planen innehåller målsättningar och åtgärdsområden som ligger i focus för kommunen och dess verksamhetsområde.

### 3. Målsättningar och åtgärder

- ❖ För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivaren med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män.
- ❖ Arbetsgivaren skall främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män att avancera.
- ❖ Främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.
- ❖ Organisationen skall utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
- ❖ Arbetsgivaren bör göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framförallt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemang.
- ❖ Arbetsgivaren ska verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.
- ❖ Såväl arbetsgivare som arbetstagare bör vara ense om målsättningarna i planen och den bör bl.a. innehålla förslag till åtgärder, som kan förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män. Det är meningen att jämställdhetsfrågor skall bli en del av den normala personalförvaltningen.
- ❖ Jämställdhet handlar om attityder, normer och värderingar och är därför svårhanterligt om man bara strävar till att fullfölja lagen och inte går in i strukturerna.
- ❖ För att skapa mera jämställdhet krävs dock målmedvetet arbete. Den utarbetade jämställdhetsplanen är bara ett medel för att förverkliga gemensamma strävanden till mera jämställdhet inom den kommunala sektorn i Korsnäs kommun.

## 4. Korsnäs kommun och jämställdheten

**Personalstrukturen** och fördelningen av män och kvinnor på olika arbetsområden, har senast utretts i personalrapporten per 31.12.2016 (Bilaga 2). Motsvarande material har tagits fram sedan år 1998, och därmed är det möjligt att göra jämförelser av dagens situation med hur förhållandena varit tidigare år.

Av de kommunanställda i Korsnäs 2015 är ca 12 % män och 88 % kvinnor. Inom kommunens olika arbetsområden framträder en tydlig och traditionell könsbundenhet. Inom hela socialvården är samtliga anställda kvinnor. Likaså är nästan alla som arbetar som städare, kanslist, på bibliotek eller som kökspersonal, kvinnor. De som arbetar inom den tekniska sektorn är däremot i större utsträckning män.

	<i>År 2000</i>	<i>År 2006</i>	<i>År 2015</i>	<i>Förändring 00 - 15</i>
<i>Antalet kvinnor i heltid</i>	82,87	87,05	39,0	43,87
<i>Antalet män i heltid</i>	19,78	15,54	12,0	7,78
<b><i>TOTALT antal heltid</i></b>	<b>102,65</b>	<b>102,59</b>	<b>51,0</b>	<b>51,65</b>
<i>Antal kvinnor i %</i>	80,73	84,85	88,1	7,37
<i>Antal män i %</i>	19,27	15,15	11,9	7,37
<b><i>TOTALT antal i %</i></b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>0</b>

Tabell: Personalstrukturens utveckling i Korsnäs kommun åren 2000, 2006 och 2015, observera att KKC inte längre finns med i kommunens personal år 2015.

En mera jämlik könsfördelning av de anställda finns främst inom lärarkåren och inom gruppen föredragande. Av kommunens ledande tjänstemän majoriteten kvinnor.

Av de kommunanställda arbetar ca 57 % på deltid och av dessa är ca 99 % kvinnor. Andelen deltidsarbetande kvinnor har dock ökat under de senaste åren, på personalens eget initiativ.

Lönestrukturen granskas årligen inom Korsnäs kommun. AKTA-avtalets utveckling av lönesystemet 2003-2015 har aktivt bidragit till att lönestrukturen granskas kontinuerligt. Förbud mot diskriminering på grund av kön vid lönesättning bör vara en självklarhet inom Korsnäs kommun.

## 5. Lika möjligheter och likabehandling

Målet är en jämnare könsfördelning av de anställda inom Korsnäs kommun, inom den kommunala organisationens alla nivåer, på alla kommunens arbetsställen och i alla arbetsuppgifter, att minska på löneskillnader och andra ojämlikheter mellan kvinnor och män, att erbjuda utvecklingsmöjligheter åt alla oberoende av kön, ålder, ursprung eller andra faktorer som inte har med kompetens att göra. Att motverka diskriminering på grund av kön och att främja kvinnornas och männens möjligheter att kombinera arbetslivet med familjelivet.

Åtgärderna nedan sammanfaller med de tyngdpunktsområden som Korsnäs kommun valt att prioritera inom ramen för sina åtaganden för den Europeiska deklarationen om jämställdhet ( Bilaga 3).

### ÅTGÄRDER

#### Den politiska rollen

- ❖ Verka för en mera jämlik fördelning av tyngre förtroendeposter. Vid kandidatuppställning inför val uppmuntra politiska partier och grupper att genomföra principen om representativ fördelning mellan kvinnor och män.
- ❖ Erkänna alla invånarkategoriernas rätt att få sina angelägenheter behandlade jämlikt, opartiskt och rättvist. Ge alla parter relevant information och möjlighet att bli hörda i ett så tidigt skede som möjligt i angelägenheter som berör dem.

#### Rekrytering

- ❖ När man söker medarbetare till en arbetsplats eller -uppgift med utpräglad kvinno- eller mansdominans, kan man i platsannonserna speciellt uppmana personer av det underrepresenterade könet att söka platsen. Vid anställningsval får dock inte utbildnings- och kompetenskrav åsidosättas till förmån för jämställdhetssträvanden.
- ❖ Ifråga om tillsättande av pryo- och praktikantplatser bör speciell uppmärksamhet fästas vid att platserna ges åt personer av det kön som är i klar minoritet inom verksamhetsområdet.

#### Lönepolicy

- ❖ För samma och likvärdigt arbete betalas samma lön.
- ❖ När man i lönefrågor jämför olika uppgifter skall jämställdhetsaspekten beaktas genom att man fäster uppmärksamhet vid vilka speciella krav, som ställs på de kvinnodominerande arbetena samt att man utvecklar sättet att jämföra olika arbetsuppgifter, också sådana som hör till olika yrkesgrupper, t.ex. lokalvårdare med fastighetsskötare.



## Utvecklingsmöjligheter

- ❖ Alla arbetstagare, oberoende av kön och uppgift bör garanteras reella möjligheter att utveckla sig själv och sitt arbete bland annat med hjälp av personalskolning och av regelbundna utvecklingssamtal mellan förmän och arbetstagare.
- ❖ I personalutbildningen och speciellt ifråga om dataskolning är det viktigt att jämställdhetsaspekten beaktas. Var och en borde ges insikt och fortbildning i ADB.
- ❖ Ett större gemensamt ansvar och "team work" bör införas på arbetsplatserna för att stärka samarbetsklimatet, även på de arbetsplatser där endast ett kön finns representerat bland de anställda.

## Motverka diskriminering

- ❖ De hinder som ligger i vägen för kvinnor att söka och få mansdominerande uppgifter och vice versa bortröjs, genom att arbetsmetoder och redskap anpassas och utvecklas med tanke på båda könen.
- ❖ Arbetsförhållandena ordnas på ett sådant sätt att den lämpar sig för såväl kvinnor som män. Exempelvis sociala utrymmen (omklädningsutrymmen) för båda könen bör beaktas vid kommunens olika inrättningar.
- ❖ När arbetsuppgifter definieras och benämningar förnyas bör man avlägsna eventuell tidigare könsbundenhet.
- ❖ Det är av största vikt att det finns en jämn fördelning av kvinnor och män på chefs- och förmansposter, eftersom dessa är i en nyckelposition när det gäller att befrämja jämställdheten, att förverkliga kommunens personalpolitik, påverka arbetsklimat och attityder på arbetsplatsen.
- ❖ Förbud mot diskriminering på grund av kön (sexuella trakasserier) på arbetsplatserna inom kommunen bör vara en självklarhet. Det bör utvecklas ett förfarande som arbetsgivaren kan ty sig till ifall diskriminering skulle förekomma. Det bör också klargöras till vem en arbetstagare i förekommande fall kan vända sig.
- ❖ Arbetstagare skall ha rätt att vädja och hänvisa till de rättigheter som garanteras av jämställdhetslagen och att därav inte får följa några som helst motreaktioner.
- ❖ Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivaren i allmänhet skyldig att gottgöra den som kränkts genom brott mot diskrimineringsförbudet i lagens § 8.

## **Arbetsliv - Familjeliv**

- ❖ Moderskaps-, föräldra- eller vårdledigheten får inte inverka menligt på arbetstagares karriärmöjligheter.
- ❖ Graviditet, förlossning eller någon annan anledning p.g.a. kön får inte vara ett hinder vid anställning eller uttagning till en viss arbetsuppgift.
- ❖ Arbetstagare som är på moderskaps-, föräldra- eller vårdledighet bör erbjudas möjlighet att upprätthålla sin yrkesskicklighet och följa med utvecklingen inom arbetsgemenskapen, genom att kunna delta i personalskolning och genom att erhålla tillräcklig arbetsintroduktion då man återvänder från en längre ledighet.
- ❖ Männen bör uppmuntras att utnyttja sin rätt till pappa- och föräldraledighet, till vård-ledighet och möjlighet att sköta barnen då de insjuknar.
- ❖ Flexibel arbetstid bör tillämpas när arbetet så medger.

## **Rollen som tjänsteleverantör**

- ❖ Arbeta aktivt för att underleverantörer och samarbetspartners beaktar jämställdhetsaspekterna och de lagliga möjligheterna att främja jämställdhet.
- ❖ Främjande av jämställdhet, jämlikhet och likabehandling ska betonas i skolans värdegrund och synen på lärande.
- ❖ Kunna erbjuda likvärdig, jämlik och högkvalitativ barnomsorg som gör det möjligt för både kvinnor och män att kombinera yrkesliv och familjeliv.
- ❖ Ökad kunskap i kulturella skillnader och erbjuda personalutbildning inom organisationen om detta.
- ❖ Beakta behovet av olika typer av bostäder för olika typer av samhällsgrupper och i planeringen beakta att bostadsbehovet kan tillgodoses.
- ❖ Fritidsaktiviteter erbjuds på jämlika grunder åt alla och verksamhetsbidrag fördelas på jämlika grunder.

## 6. Jämställdhetsutbildning och information

**Målet är att kommunens förtroendevalda och anställda är medvetna om jämställdhetslagens syften och skyldigheter och förtrogna med kommunens jämställdhetsplan, så att jämställdhetsfrågor på ett naturligt sätt kan beaktas i det dagliga arbetet.**

### ÅTGÄRDER

- ❖ Jämställdhetsfrågor bör integreras och beaktas i all personalutbildning. Speciellt i utbildningen för ledande tjänstemän och förmän bör insikten om jämställdhetsfrågor poängteras, så att dessa aspekter blir beaktade i beslutsfattandet.
- ❖ För att på sikt kunna nå jämställdhet i samhället behövs en medveten satsning på barn och ungdomar och deras attityder. Kommunen har här ett ansvar och det är därför viktigt att kommunens skolor och daghem särskilt fäster uppmärksamhet vid jämställdhetsfrågor och verkar för att flickor och pojkar behandlas jämlikt. Jämställdhet bör integreras i undervisningen. Vid Korsnäs kommuns daghem har uppgjorts en plan för småbarnsfostran där man fokuserar på attitydfostran.
- ❖ Information om jämställdhetslagen och kommunens jämställdhetsplan bör ges åt förtroendevalda och anställda. Jämställdhetsplanen bör även delges personal genast vid arbetsplatsintroduktioner.

## 7. Uppföljning

- ❖ Jämställdhetsplanen bör följas upp kontinuerligt i samband med arbetarskyddskommissionens årliga verksamhetsprogram för arbetarskyddet.
- ❖ Revidering av jämställdhetsplanen görs vid behov dock minst en gång varje fullmäktigeperiod och kan med fördel anknytas till välfärdsberättelsen.
- ❖ Arbetarskyddskommissionen har utsett en ansvarsperson till vilken man kan vända sig om person blivit utsatt för diskriminering på grund av kön eller andra trakasserier. Hänvisning till arbetarskyddschefen som informerar om denna person.
- ❖ Den som misstänker sig ha blivit utsatt för diskriminering kan begära råd och anvisningar i ärendet av diskrimineringsombudsmannen (§ 19).

**Bilagor:** Bilaga 1, Korsnäs kommun, Jämställdhetsplan från 2007

Bilaga 2, Korsnäs kommun personalrapport 31.12.2016

Bilaga 3, Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet – En förbindelse om att genomföra jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen

**Källhänvisning:**

Diskrimineringslagen (1325/2015)

Finlands Kommunförbund cirkulär 7/2015