

VANDA STAD SOM EN JÄMSTÄLLD OCH LIKVÄRDIG ARBETSPLATS – DEN PERSONALPOLITISKA JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPANERINGEN I VANDA STAD

BAKGRUND

JÄMSTÄLLDHETSLAGEN

Den reviderade lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) trädde i kraft 1.1.2015. Syftet med lagen 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 syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Främjandet av jämställdheten har en direkt koppling till välbefinnandet i arbetet och arbetsresultaten. En jämlik, öppen, uppmuntrande, och rättvis arbetsplats är till fördel för både arbetsgivare och alla anställda.

En arbetsgivare som sysselsätter minst 30 personer är skyldig att utarbeta en jämställdhetsplan i synnerhet för lönesättning och andra villkor i anställningsförhållandena i enlighet med jämställdhetslagen. Utifrån planen vidtas sådana åtgärder som främjar jämställdheten. Enligt den reviderade jämställdhetslagen ska också förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck beaktas i planen. Planen kan ingå i personal- och utbildningsplanen eller i arbetarskyddets handlingsprogram.

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla:

- 1) en redogörelse om jämställdhetsläget på arbetsplatsen, inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män inom olika arbetsuppgifter samt en lönekartläggning gällande klassificeringen av kvinnors och mäns arbetsuppgifter, lönerna och löneskillnaderna för hela personalen;
- 2) nödvändiga åtgärder som enligt planerna ska inledas eller genomföras för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet;

- 3) en utvärdering av genomförandet och resultaten av åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan.

Syftet med den lönekartläggning som nämns i punkt 1) är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med representanter för personalen och de ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka i arbetet med planen. Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den.

DISKRIMINERINGSLAGEN

Den nya diskrimineringslagen trädde i kraft i början av 2015. Syftet med lagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. De diskrimineringsgrunder som anges i diskrimineringslagen är 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. Ur personalledningens perspektiv är det viktigt att staden som arbetsgivare aktivt strävar efter att identifiera all slags diskriminering och ingriper i samt förebygger diskriminering. Personalen och ledningen ska utvecklas till att bättre godkänna och ta hänsyn till olikheter. Målet är att öka mångfalden och använda den som resurs.

En arbetsgivare som sysselsätter minst 30 personer är skyldig att utarbeta en likabehandlingsplan. Målet med likabehandlingsplanen är att främja likabehandling genom att fastställa och beskriva de förutsättningar, metoder och tillvägagångssätt med vilka arbetsgivaren främjar likabehandling i verksamheten på ett målinriktat och långsiktigt sätt. Likabehandlingsplanen ska innehålla nödvändiga åtgärder för att främja likabehandling. Åtgärder för främjande och effekten av dem ska behandlas med de anställda eller deras representanter. En plan för likabehandling i enlighet med den reviderade diskrimineringslagen ska vara gjord före 1.1.2017.

I diskrimineringslagen anges inte hurdan bunden form eller hurdant innehåll likabehandlingsplanen ska ha. Planen för likabehandling kan vara antingen en separat plan eller en

del av en annan plan, t.ex. jämställdhetsplanen, personal- och utbildningsplanen eller arbetarskyddets handlingsprogram.

PERSONALPOLITISK JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANERING I VANDA STAD

Jämställdhetslagens och diskrimineringslagens tillämpningsområden täcker anställningens hela livscykel allt från rekrytering till att anställningsförhållandet upphör. Staden ska som arbetsgivare aktivt och målmedvetet förebygga diskriminering som strider mot jämställdhetslagen och diskrimineringslagen samt stärka ett jämlikt och likvärdigt verksamhetssätt. Arbetet med den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen i Vanda utgår från Arbetsboken om jämställdhet och likabehandling och principerna och praxisen för jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen som beskrivs i denna bilaga. Arbetsboken fungerar som hjälpmedel för chefer och arbetsenheter i arbetet med att införa och stärka ett jämställt och likvärdigt verksamhetssätt i det dagliga ledningsarbetet.

I Vanda utarbetas årligen en personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling på stadsnivå. Denna plan som görs upp varje år har i Vanda inkluderats i personal- och utbildningsplanen och personalberättelsen. I Vanda har arbetsgivaren och personalens representanter avtalat på lokal nivå att den kartläggning av lönerna inom staden som ingår i jämställdhetsplanen utförs vart tredje år och den övriga jämställdhets- och likabehandlingsplanen varje år.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen med tillhörande lönekartläggning bereds vid regelbundna huvudförtroendemannamöten, där stadens huvudförtroendemän deltar som personalens representanter. Förberedelserna inför planen för jämställdhet och likabehandling inleds varje kalenderår på våren med att personalen och arbetsgivarens representanter kartlägger jämställdhetsläget i staden med hjälp av statistik och utfall som publiceras i början av året. Dessutom diskuterar man om det eventuellt behövs annan information som stöd för jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen. På hösten väljs och planeras nödvändiga åtgärder för främjande av jämställdhet och likabehandling. Huvudförtroendemannamötena i Vanda är en del av den representativa samarbetsorganisationen i enlighet med lagen om samarbete mellan kommunala arbetsgivare och arbetstagare. Personal- och utbildningsplanen på stadsnivå som inbegriper jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen behandlas och godkänns årligen i stadens samarbetsgrupp, i vilken Vanda stads huvudförtroendemän och arbetarskyddsfullmäktige deltar som personalens representanter.

Läget vad gäller jämställdhet och likabehandling följs årligen upp i samband med personalrapporteringen. Mätarna i personalberättelsen på stadsnivå är bl.a.:

- antalet anställda och könsfördelning
- könsfördelning i visstidsanställningar
- könsfördelning i större yrkesgrupper
- åldersstruktur specificerad enligt könsfördelning
- antalet chefer (ledningen, högre ledningen på mellannivå, ledningen på mellannivå, chefer) och könsfördelning
- personalens medelinkomst specificerad enligt könsfördelning
- anställda som får personligt tillägg enligt könsfördelning
- andelen personer med främmande språk som modersmål % (av det officiella personalantalet)

Personalberättelsen behandlas årligen i stadens samarbetsgrupp. Läget vad gäller jämställdheten och likabehandlingen i staden följs upp regelbundet också vartannat år med hjälp av enkäten Kommun 10 som innehåller mätare för bl.a. likvärdigt bemötande, likabehandling i beslutsfattandet och diskrimineringsupplevelser.

Personal- och utbildningsplanen som inbegriper personalberättelsen och jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen finns till påseende för hela personalen på stadens interna intranät. Dessutom informeras det separat om när personalberättelsen och personal- och utbildningsplanen är färdiga i enlighet med praxisen för den interna kommunikationen som gäller vid respektive tidpunkt.

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSARBETET INOM STADENS VERKSAMHETSOMRÅDEN, RESULTATOMRÅDEN OCH ARBETSENHETER

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen och -planeringen på stadsnivå avgränsar eller begränsar inte omfattningen av eller innehållet i verksamhetsområdenas, resultatområdenas eller arbetsenheternas eventuella egna personalpolitiska planer för jämställdhet och likabehandling. Inom alla resultatområden utarbetas årligen en personal- och personalutgiftsplan som beskriver resultatområdets nuvarande personal och personalförändringarna också vad gäller förverkligandet av jämställdhet och likabehandling. Resultatområdena kan om de vill också göra en egen mer omfattande inledande kartläggning och utvärdering av jämställdheten och likabehandlingen. Dessutom uppmantras resultatområdena att årligen ta med sina mål och utvecklingsmål för främjande av jämställdhet och likabehandling i resultatområdets personal- och personalutgiftsplan.

Utöver informationen från personregistersystemen och enkäten Kommun 10 får verksamhetsområdena och arbetsenheterna också information om läget vad gäller jämställdhet

och likabehandling i samband med arbetsenheternas utvecklingsprojekt. Information på individuell nivå fås vid resultat- och utvecklingssamtalen. Verksamhetsområdena och arbetsenheterna kan vid behov genomföra en enkät som utreder läget vad gäller jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen. På jämställdhetsombudsmannens webbsidor finns en gratis skraddarsydd jämställdhetsenkät för den offentliga sektorn (www.tasa-arvokysely.fi).

Grunden för jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen i Vanda byggs upp med hjälp av den värdediskussion som förs och det strategiarbete som görs i resultatenheterna och arbetsenheterna. Vandas vision är att vara landets bäst ledda stad för sina anställda, och detta mål är inte möjligt att uppnå och upprätthålla utan att ett jämställt och likvärdigt verksamhetssätt införs i allt ledningsarbete. Jämställdhet och likabehandling kan främjas också genom strategiarbetet på så vis att styrkortens mål kompletteras med mål som tar i beaktande verksamhetens särdrag och främjar samt stödjer personalens mångfald.

Nedan några exempel på personalpolitiska mål inom resultatområdet eller arbetsgemenskapen:

- Skapa spelregler för en respektfull samtalston och för hantering av konfliktsituationer samt se till att hela arbetsgemenskapen vet varifrån man får hjälp och stöd vid misstankar om diskriminering på arbetsplatsen.
- Garantera tillgänglighet vid rekrytering och ta de anställdas olika slags behov i beaktande i arbetsplatsens introduktionsprogram, ett exempel på detta är att språket i introduktionsmaterialet är lättläst.
- Göra det lättare att samordna arbetslivet och privatlivet genom att fokusera på arbetsarrangemangen på arbetsplatsen. Möjlighet till diskussion om individuella lösningar på arbetsplatsen, t.ex. särskilda arbetspass för ensamförsörjare eller andra arbetstidsarrangemang.
- Beakta antalet mångkulturella kunder och deras behov i kraven på personalens språkliga färdigheter.
- Planera den fysiska arbetsmiljön med hänsyn till behoven hos olika kön, sexuella minoriteter, etniska grupper och äldre anställda; t.ex. lokalernas tillgänglighet och kartläggningen av tillgängligheten, vilka toalett- och duschutrymmen en person som ska genomgå en könsoperation kan använda.
- Försöka uppnå mångfald inom personalen utgående från kön, etnisk bakgrund och dylikt i relation till klienteletts mångfald. Ett mål kan vara att t.ex. öka andelen män i vårdpersonalen på ett ålderdomshem där majoriteten av klienterna är män, eller försöka öka antalet lärare med etnisk bakgrund i en läroanstalt med fokus på utbildning av etniska grupper.

Märk väl att arbetsgivaren inte kan vägra att tillämpa skyldigheterna för främjande av jämställdhet och likabehandling genom att hänvisa till negativa attityder. Till exempel får kundernas förväntningar eller de egna anställdas motstånd inte hindra jämställt bemötande och likabehandling.

DEN PERSONALPOLITISKA PLANEN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING PÅ STADSNIVÅ I ETT NÖTSKAL:

ARBETSBOKEN OM JÄMLIKHET OCH LIKABEHANDLING

- bakgrundsfakta och Vandas riktlinjer för det personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsarbetet
- ett hjälpmedel för att stärka ett jämställt och likvärdigt verksamhetsätt

PERSONALBERÄTTELSEN SOM PUBLICERAS ÅRLIGEN

- årlig uppföljning av mätare för jämställdhet och likabehandling
- redogörelse om läget vad gäller jämställdheten och likabehandlingen i Vanda stad, inklusive specificering av fördelningen av kvinnor och män inom olika arbetsuppgifter

PERSONAL- OCH UTBILDNINGSPLANEN SOM GENOMFÖRS ÅRLIGEN

- nödvändiga åtgärder som enligt planerna ska inledas eller genomföras för att främja jämställdheten och likabehandlingen och uppnå lönejämställdhet;
- en utvärdering av genomförandet och resultaten av åtgärderna i en tidigare plan för jämställdhet och likabehandling
- lönekartläggning (utförs vart tredje år)

Närmare information:

- <http://www.finlex.fi> (justitieministeriets offentliga och avgiftsfria webbtjänst för juridiskt material med tillgång till bl.a. uppdaterad lagstiftning).
- <https://www.tasa-arvo.fi/web/sv> (jämställdhetsombudsmannens webbsidor)
- <http://www.yhdenvertaisuus.fi> (webbplats om likabehandling som upprätthålls av justitieministeriet)
- <http://www.kuntatyonantajat.fi> (KT Kommunarbetsgivarnas webbplats med mycket uppdaterad information om arbetsgivarens skyldigheter vad gäller jämställdhet och likabehandling och förverkligandet av skyldigheterna inom kommunsektorn).



**Vantaa
Vanda**