

Plan för jämställdhet och likabehandling

2022–2023

Lovisa stad



Inledning

2

Mål och lagstiftning

- Jämställdhet
- Likabehandling

Att reda ut läget för jämställdhet och likabehandling

- Män och kvinnor i statistiken
- Avlöningssystemet
- Utredning av löner
- Rekrytering
- Placering i olika uppgifter och karriäravancemang
- Att sammanjämka arbets- och familjelivet
- Arbetsförhållandena och arbetsatmosfären
- Olämpligt bemötande och trakassering
- Att identifiera diskriminering och att ingripa i diskriminering
- Att främja likabehandling
- Beslutsfattande och handlingar

Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling

Informering och uppföljning av åtgärder som vidtagits



Planen för jämställdhet och likabehandling är ett lagstadgat krav och gäller för all personal i Lovisa stad. Planen har utarbetats för perioden 2022–2023 av en grupp som består av representanter för arbetsgivaren och för de anställda. Till gruppen hade valts medlemmar från både stadens arbetarskyddskommission och samarbetskommitté, som representerar både arbetsgivaren och de anställda. I gruppen ingick följande personer:

- Sofia Hoff, chefen för småbarnspedagogiken (arbetarskyddskommissionen)
- Kirsi Kinnunen, direktören för centralen för bildning och välfärd (samarbetskommittén)
- Mirka Lindfors, sjukskötare och arbetarskyddsfullmäktig (arbetarskyddskommissionen)
- Reijo Pulkkinen, vaktmästare och huvudförtroendeman för JHL r.y. (samarbetskommittén)
- Anne Saarnio-Jokinen, arbetarskyddschefen (arbetarskyddskommissionen)
- Thomas Grönholm, personalchefen (samarbetskommittén).

I planen förklaras begreppen jämställdhet och likabehandling mer ingående, man definierar hur jämställdhet och likabehandling reds ut och man fastställer åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling. Planen beskriver också hur man kommunicerar om planen och hur åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling ska uppföljas och utvärderas.

JÄMSTÄLLDHET

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986):

§ 6: Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten. Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska 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
- 6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet för att genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representerarna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

- en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter
- åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras
- en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Lokalt kan det avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

Mål

- Lovisa stad uppfyller kraven i lagstiftningen i all sin verksamhet och främjar med sina åtgärder punkterna i jämställdhetslagen.

Likvärdighet

Diskrimineringslagen (1325/2014):

§ 5, Myndigheternas 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.

§ 7, Arbetsgivarnas skyldighet 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.

Mål

Lovisa stad uppfyller kraven i lagstiftningen i all sin verksamhet och främjar med sina åtgärder punkterna i jämställdhetslagen.

I Lovisa stad reder man planmässigt ut hur jämställdhet och likabehandling förverkligas inom följande områden:

- Män och kvinnor i statistiken
- Avlöningssystemet
- Utredning av löner
- Rekrytering
- Placering i olika uppgifter och karriäravancemang
- Att sammanjämka arbets- och familjelivet
- Arbetsförhållandena och arbetsatmosfären
- Olämpligt bemötande och trakassering
- Att identifiera diskriminering och att ingripa i diskriminering
- Att främja likabehandling
- Beslutsfattande och handlingar

En mer detaljerad beskrivning av sättet för utredning finns på var och en ärendehelhets egen sida.

Män och kvinnor i statistiken

I januari–februari 2022 sammanställs från Populus statistiska uppgifter för män och kvinnor beträffande följande frågor:

- anställningsförhållanden
- medelålder
- stadens högsta ledning och ledningen på mellannivå

Avlöningssystemet

Lovisa stads avlöningssystem togs i bruk 1.8.2020. Syftet med de lokala principerna i avlöningssystemet är att skapa lokal praxis och att säkerställa det att avlöningssystemet tillämpas enhetligt i hela organisationen. Syftet med avlöningssystemet är bland annat att främja verksamhetens resultatrikhet och motivera personalen till goda arbetsprestationer. Chefen och personalen ska känna till grunderna för hur lönen bestäms och hur den bildas på det lokala planet. En lön som upplevs vara rättvis ökar förtroendet gentemot arbetsgivarens personalpolitik.

Med avlöningssystemet säkerställs att systemet

- stöder organisationens mål och strategier samt hjälper organisationen att vara framgångsrik
- utgör en integral del av ledandet
- främjar utvecklandet av verksamhetssätt
- motiverar och beaktar alla personalgrupper
- uppfyller jämställdhetslagens och diskrimineringslagens principer om lika lön.

Dessutom säkerställer man med avlöningssystemet att lönestrukturens olika delar är sinsemellan i logisk proportion och att principerna för bestämmandet av lönen är ändamålsenliga, kända och godkända.

Avlöningssystemet

Det lokala avlöningssystemet ska regelbundet utvärderas och vid behov ändras eller förnyas. Arbetsgivaren ansvarar för att lönesystemets funktion och ändringsbehov utvärderas till exempel inom den lokala lönegruppen. Lönegruppen består av representanter för både arbetsgivaren och de anställda. Gruppen är även en sådan lönegrupp som avses i det kommunala tjänste- och kollektivavtalet för teknisk personal (TS).

Gruppens basstomme består av stadens huvudförtroendemän, grundtrygghetsdirektören, direktören för centralen för bildning och välfärd, direktören för centralen för näringsliv och infrastruktur samt av personalchefen. Gruppen kan vid behov kalla både representanter för arbetsgivaren och representanter för de anställda till sina sammanträden.

Till gruppens uppgifter hör bland annat att

- utveckla, stöda och följa upp hur avlöningssystemet fungerar
- arbeta för att lösa eventuella frågor som anknyter till det lokala avlöningssystemet
- för sin del meddela om avlöningssystemet
- säkerställa att avlöningssystemet fyller principerna för lika lön i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

Systemet för bedömning av hur krävande uppgiften är stöder de strategiska mål som ställs på organisationen. Ett av kriterierna i systemet är bland annat att granska det att systemet är jämlikt och objektivt. Man måste regelbundet granska att bedömningssystemet fungerar.

Arbetsgruppen för avlöningssystemet ansvarar för utredningen av hur jämställd och icke-diskriminerande avlöningssystemet är. Arbetsgruppen genomför utredningen utifrån uppgifter som tas ut från Populus i mars.

Utredning av löner

- Premissen är, utgående från jämställdhet och likabehandling, att samma lön betalas för samma arbete med samma svårighetsgrad, utgående från det lokala avlöningssystemet.
- Stadens personalförvaltningsteam (HR-teamet) kartlägger med två års mellanrum i mars med hjälp av programmet för personalförvaltning Populus uppgifternas klassificering, lönerna och löneskillnaderna för kvinnor och män.

Rekrytering

Mål

Rekryteringen är öppen och transparent, könsneutral och icke-diskriminerande.

Diskrimineringslagen tillämpas även på grunderna för anställning. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

- Arbetsannonserna måste uppgöras omsorgsfullt: det ska finnas en godtagbar arbetsrelaterad motivering för ansökningskriterierna. Klara urvalskriterier som fastställts i förväg stöder också det objektiva beslutsfattandet i och med att rekryteringen framskrider.
- Då man kallar personer till intervju kan man ägna uppmärksamhet åt att den könsmässiga jämlikheten realiseras. Då det finns både män och kvinnor som ansöker om en uppgift måste man genomföra en meritjämförelse. De grunder för urval som arbetsgivaren tidigare fastställt i annonsskedet har en central betydelse.
- När man efter intervjuerna gör valet är det allt skäl att komma ihåg grunderna för urval som nämndes i arbetsannonsen. Valet görs primärt utifrån dem och de kommande arbetsuppgifterna.
- Kravet om likabehandling fortsätter vid ingåendet av arbetsavtalet, överenskommandet av arbetsvillkor och i det egentliga arbetet.

Uppföljning; uppgifterna tas från Kuntakekry

- Serviceområdena rapportera arbetsplatsannonserna och följande mätare till personalförvaltningen.

Mätare

- Könsfördelning av dem som ansökt och arbetsannonsen
- Könsfördelning av dem som rekryterats

Nedan nämnda text tilläggs till rekryteringsannonserna

”I Lovisa stad följer och främjar vi principerna för jämlikhet mellan könen och för likställt bemötande av personalen. I vår arbetsgemenskap finns det rum för olikhet, olika kulturbakgrunder och annorlunda kunnande.”

Placering i olika uppgifter

Då planen uppgjordes i september 2021 uppgick det totala antalet personal i Lovisa stad till 1 072 personer. Av dem var

- 920 kvinnor = 85,8 %
- 152 män = 14,2 %.

Årligen upprättas en personalrapport där det finns uppgifter bland annat om åldersstrukturen. I samband med att man upprättar personalplanen samlar man uppgifterna och jämför dem med tidigare uppgifter, även ur aspekten av jämställdhet och likabehandling.

Med hjälp av personalenkäten reder man vartannat år ut även karriäravancemanget och de möjligheter som skapats för detta.

Karriäravancemang

Att utveckla personalen som en del av karriären

Plan för utveckling av personalen

Orientering och inlärningsförhållanden som arbetsplatsen erbjuder

Yrkesmässig personalutbildning (kompletterande och fortsatt utbildning, omutbildning)

Övrig utbildning *)

Orientering

Inläring i arbetet

Att utveckla kunnandet

Att överföra tyst kunnande

Pensionering

Service- och personalstrategi

Fackföreningsutbildning

Gemensam utbildning

*) Med övrig utbildning avses till exempel Kevas utbildning om pensionskunskap eller övriga utbildningar som ordnas av arbetsmarknadsorganisationer.

- I enlighet med 4 a § i samarbetslagen (449/2007) utarbetas vid samarbetsförfarande årligen **en personal- och utbildningsplan**, som innefattar de principer enligt vilka arbetsgivaren anskaffar för sin personal sådan träning eller utbildning som främjar sysselsättning i enlighet med 7 kap. 13 § i arbetsavtalslagen och 37 b i lagen om kommunala tjänsteinnehavare.
- I personal- och utbildningsplanen ägnar man uppmärksamhet även vid principerna för sysselsättning av delvis arbetsförmögna personer och vid flexibla arbetstidsarrangemang.
- **Planerna för utvecklande av kunnande och rekryteringsplanen** är redskap för att skaffa nytt kunnande, vid rekryteringar och vid beslutsfattande som gäller personalen.
- Målen för att utveckla personalen utgör en del av personalstrategin.
- Utöver utvecklingsplanen kan man dessutom överenskomma om individuella utvecklingsmål eller utvecklingsmål som gäller grupper eller arbetsgemenskaper.
- Personalens kunnande kan utvecklas även genom att dela med sig av kunnande och genom inläring i arbetet.

16

Att sammanjämka arbets- och familjelivet

Mål: Att underlätta sammanjämkandet av arbete och familjeliv

- Vi ägnar uppmärksamhet vid att använda arbetslivets flexibilitetsmöjligheter då individen behöver detta.
- De möjligheter som lagen garanterar de anställda ska förverkligas i praktiken.
- Vi främjar jämställd fördelning av familjeledigheter, även användningen av familjeledigheter för män.
- Med olika flexibla arbetstidsarrangemang (inklusive distansarbete, flexibel arbetstid) gör vi det lättare att sammanjämka arbetet och familjen.
- Man meddelar personer som är på familjeledighet om centrala och viktiga ändringar i arbetsgemenskapen.

Uppföljning

- Vi följer upp användningen av familjeledigheter.
- De centralaste målen och ändringar i familjeledighetsreformen 1.8.2022 beaktas i uppföljningen.

Mätare:

- Användningen av familjeledigheter per kön per person.

Arbetsförhållandena och arbetsatmosfären

När reder man ut och hur gör man det?

- Under arbetsplatsutredningar med 3–5 års mellanrum (företagshälsoenkät, intervju av chefen och personalen, arbetsplatsrundvandring)
- Under regionförvaltningsverkets inspektioner
- Under årliga bedömningar av risker (arbetssäkerhetsprogrammet WPro)
- Årligen i personalenkäten (mer detaljerat vartannat år, bilaga)

Dessutom utnyttjas uppgifter från

- de årliga utvecklingssamtalen
- kontakter eller kartläggningar gjorda av arbetarskyddet
- observationer eller tagande till tals av chefen eller anställda.

Olämpligt bemötande och trakassering

När reder man ut och hur gör man det:

- Årligen i bedömningen av risker (arbetssäkerhetsprogrammet WPro)
- Från arbetssäkerhetsanmälningarna (arbetssäkerhetsprogrammet WPro)
- Årligen i personalenkäten (mer detaljerat vartannat år, bilaga)
- Årligen i utvecklingssamtalet
- Kontakter eller kartläggningar gjorda av arbetarskyddet
- Observationer eller tagande till tals av chefen eller anställda

Cheferna och de arbetarskyddsfullmäktige meddelar uppdagade fall av opassande bemötande eller trakasseri till arbetarskyddschefen.

Att identifiera diskriminering och att ingripa i diskriminering

Att identifiera diskriminering

- Direkt, då en person behandlas mer ofördelaktigt än en annan person i en motsvarande situation på grund av en diskriminerande orsak. Till exempel om man betalar en utländsk anställd mindre lön än en finländsk anställd.
- Indirekt, då en bestämmelse, motivering eller praxis som ser jämlik ut leder till att en individ på grund av en diskriminerande orsak hamnar i en ofördelaktig ställning i förhållande till andra. Till exempel om man vid rekrytering kräver fullständiga kunskaper i finska trots att det inte är nödvändigt vad gäller utförandet av arbetet.
- Trakasseri, om det anknyter till någon förbjuden diskriminerande motivering och innebär sådant beteende som avsiktligt eller faktiskt kränker en individs värde och med vilket man skapar en atmosfär som är hotande, hatisk, nedsättande eller aggressiv. Till exempel är kränkande rasistiska vitsar eller använda skällsord om sexuella minoriteter. Arbetsgivarens förfarande ska anses vara diskriminerande om arbetsgivaren försummar att vidta åtgärder för att avlägsna trakasseri som arbetsgivaren är medveten om.
- Anvisning eller bestämmelse att diskriminera någon, så som en handledning, verksamhetsanvisning eller skyldighet som relaterar till diskriminering eller som getts för att åstadkomma diskriminering. Till exempel arbetsgivaren förbjuder sin underordnade att anställa en person som tillhör en viss etnisk grupp.

De diskrimineringsgrunder som nämns i jämställdhetslagen är kön och tillhörande till en sexuell minoritet. Enligt jämställdhetslagen kan diskriminering vara direkt och indirekt diskriminering samt diskriminering som baserar sig på sexualitet och kön.

(7 § i jämställdhetslagen)

De diskrimineringsgrunder som nämns 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.

(8 § i diskrimineringslagen)

Grundlagen förbjuder diskriminering med alla grunder som gäller den enskilde som person.

(6 § i grundlagen)

Centrala åtgärder för att förebygga diskriminering:

- Man säkerställer att personalen känner till verksamhetsanvisningarna vid diskrimineringsfall.
- Om det förekommer diskriminering eller om det finns skäl att misstänka förekomsten av diskriminering vidtar chefen, förtroendemannen och arbetarskyddsfullmäktige omedelbart åtgärder i enlighet med verksamhetsanvisningarna.
- Man ingriper på förebyggande sätt i så tidigt skede som möjligt på opassande bemötande.

Lovisa stads verksamhetsmodeller för identifiering av diskriminering.

- Personalenkäten
- Utvecklingssamtal för de anställda, att höra personalen, kontinuerlig bedömning.
- Arbetarskyddets material, arbetsplatsutredningar, WPro-anmälningar

För förebyggande av diskriminering

- Genom att planmässigt främja det att likabehandling förverkligas på arbetsplatsen.
- Genom att regelbundet uppdatera planen för jämställdhet och likabehandling samt dess mål och åtgärder.
- Genom kommunikation.

Att främja likabehandling

Vad bedöms?

- Enligt diskrimineringslagen får ingen 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.

Hur bedömer man?

- Vartannat år (jämna år) i samband med personalenkäten med mer omfattande frågor, i samband med utvecklingssamtalen och utifrån arbetarskyddets material. Chefen utför kontinuerlig bedömning genom att höra personalen.

Hur utnyttjas resultaten?

- Resultaten behandlas i enheterna och centralerna

Situationer som anknyter till diskrimination behandlas omedelbart med chefen. För cheferna ordnas utbildning i frågor som relaterar till likabehandling och hantering av situationer som relaterar till diskrimination.

Beslutsfattande och handlingar

- Arbetsgruppen har beslutat sig för att sammanslå den personalpolitiska planen om likabehandling och jämställdhetsplanen för personalen.
- Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män berör stadens hela verksamhet; kommuninvånarna och deras tjänster, förvaltningen och beslutsfattandet samt kommunen som arbetsgivare.
- Centralernas direktörer och chefer ansvarar var och en för sin del för verkställandet av planen. Deras ansvar baserar sig på stadens ledningssystem och de behörigheter om beslutsfattande och övriga befogenheter som stöder ledningssystemet. Chefens makt att leda arbete är en central befogenhet. Personalen förbinder sig till genomförandet av åtgärder som individer och som medlemmar i arbetsgemenskapen.

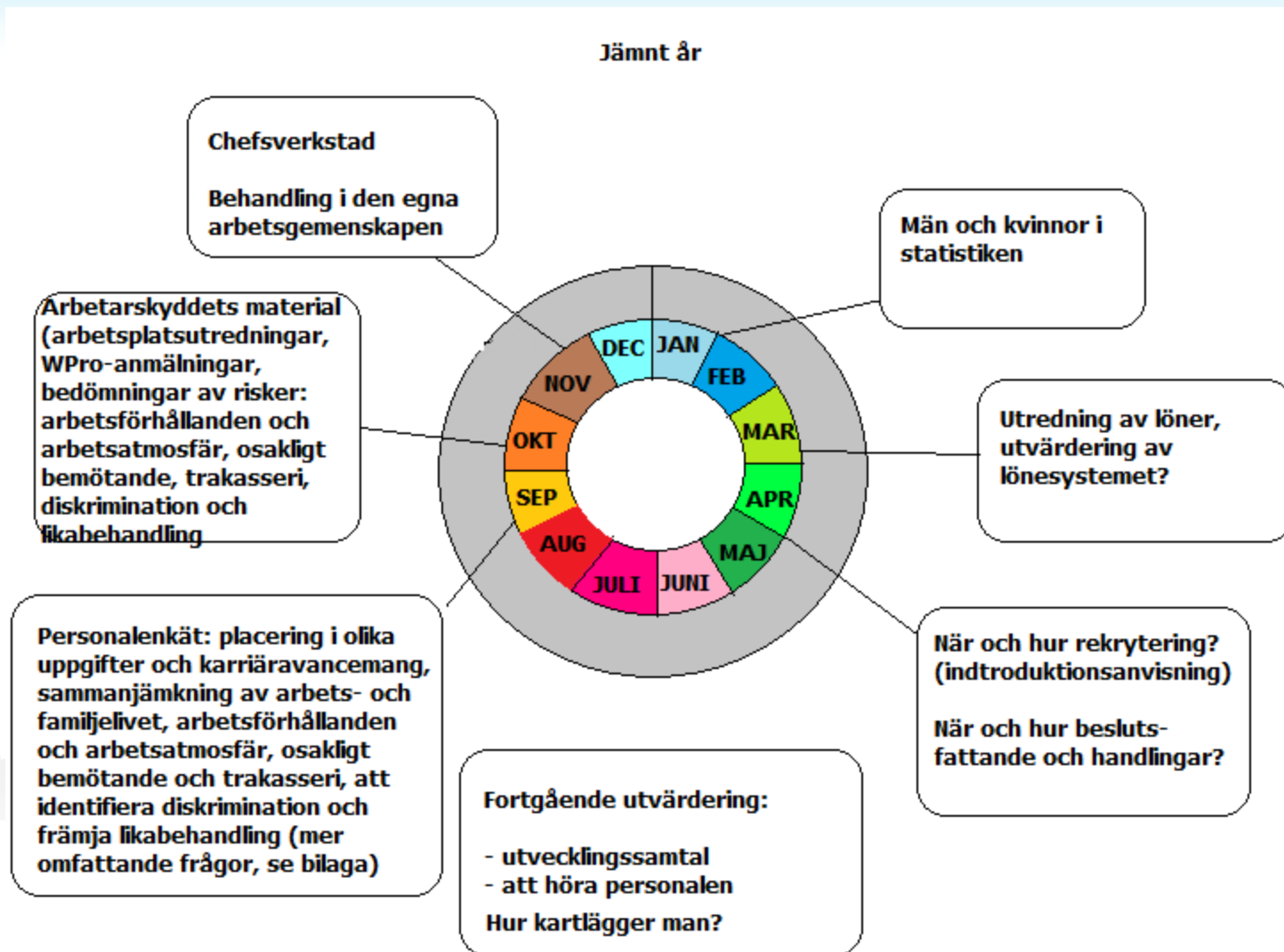
Planen för jämställdhet och likabehandling

- Planen har utarbetats i samarbete med en förtroendeman, en arbetarskyddsfullmäktig och övriga representanter som personalen utsett
- Personalens utbildnings- och utvecklingsplan uppdateras till att svara på kraven i jämställdhetslagen.
- Man begär ett utlåtande av jämställdhetsombudsmannen.
- Planen framläggs stadsfullmäktige via stadsstyrelsen för beslutsfattande på våren 2022.
- Planen för jämställdhet och likabehandling uppdateras vartannat år.

Sådana handlingar som styr verksamheten som utvärderas i planen för jämställdhet och likabehandling:

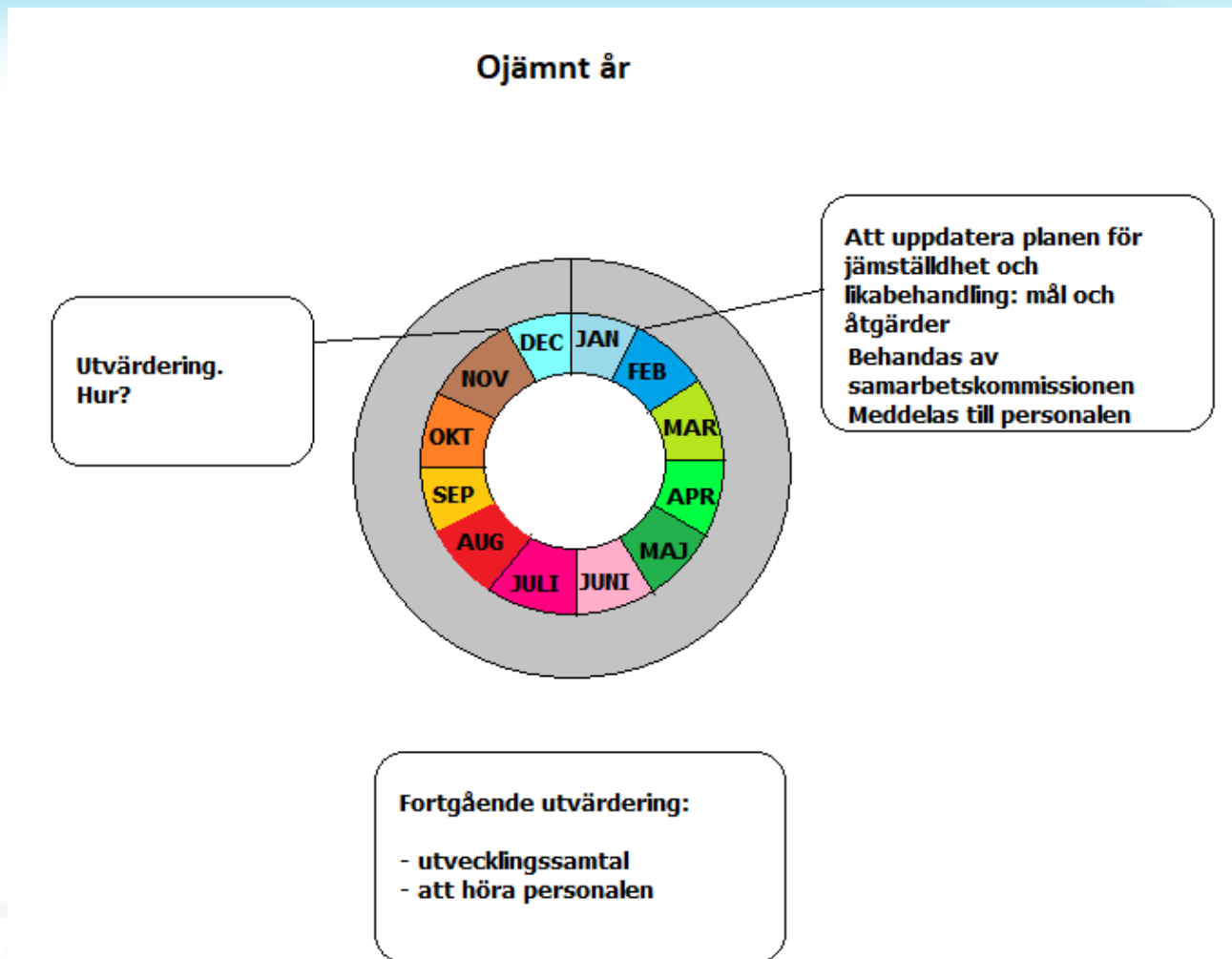
- Stadens strategi och övriga program som relaterar till strategin
- Personalrapporten
- Arbetarskyddets verksamhetsprogram
- Budget- och bokslutstexterna

Årsklocka



Årsklocka

26



Åtgärder för att främja jämställdhet för 2023 (matris för utvärdering)

27

Utvärdering av jämställdhet och likabehandling (2022)		Plan för jämställdhet och likabehandling	
Metoder	Observationer	Åtgärder (Beskrivning, tidtabeller och ansvar)	Uppföljning
Män och kvinnor som tal (Populus) under jämna år			
Avlöningssystemet (arbetsgruppen för avlöningssystemet)			
Utredning av lönen under jämna år			
Personalenkät (utvidgad enkät vartannat år)			
Utvecklingssamtal årligen			
Utvärdering av rekryteringen och orienteringen (introduktionsmaterialet)			
Arbetarskyddets material (WPro-rapporterna, arbetsplatsutredningarna)			
Att höra personalen (cheferna)			
Personal- och utbildningsplan			

Informering och uppföljning av vidtagna åtgärder

Överenskomms i samarbetsorganet

De som meddelas är

- arbetarskyddskommissionen och samarbetskommittén
- cheferna
- personalen
- stadsstyrelsen.

Kommunikationskanalerna är

- möten
- intranätet
- e-post
- utbildningar.

Vem meddelar och när?

Tilläggsfrågor i personalenkäten 2022/Bilaga 1

Sådana tilläggsfrågor i personalenkäten som anknyter till jämställdhet och likabehandling:

1. På arbetsplatsen bemöts människor jämställt oberoende av

- ålder
- ursprung eller medborgarskap
- språk
- religion eller övertygelse
- politisk verksamhet eller fackförbundsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning.

2. Enligt min åsikt förverkligas likabehandling på arbetsplatsen vad gäller

- rekrytering av personal
- lön
- uppdelning av arbetsuppgifter
- karriäravancemang.