



RASEBORG
RAASEPORI

JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN



Innehållsförteckning

	<i>Sid.</i>	
1	<i>Inledning och målsättningar</i>	3
2	<i>Definitioner och centrala begrepp</i>	4
2.1	<i>Likabehandling eller jämlikhet</i>	4
2.2	<i>Jämställdhet</i>	4
2.3	<i>Diskriminering och trakasserier</i>	4
2.4	<i>Positiv särbehandling eller tillåten särbehandling</i>	5
3	<i>Arbetsgivaren som främjare av likabehandling och jämlikhet</i>	5
3.1	<i>Arbetsgivarens skyldighet</i>	5
3.2	<i>Förverkligande</i>	6
3.2.1	<i>Rekrytering</i>	7
3.2.2	<i>Fastställande av lön</i>	7
3.2.3	<i>Möjligheter till avancemang eller utvecklandet av kompetens</i>	7
3.3	<i>Personalenkäten</i>	7
4	<i>Lönekartläggning</i>	8
5.	<i>Likabehandling inom serviceproduktion och förvaltning</i>	10
5.1	<i>Bildning</i>	10
5.1.1	<i>Kultur, Idrott och fritid</i>	11
5.2	<i>Hälsa och social omsorg</i>	12
5.3	<i>Tekniska sektorn</i>	12
5.3.1	<i>Bostäder och teknisk service</i>	12
5.3.2	<i>Säkerhet och trygghet</i>	13
5.3.3	<i>Stadsplanering, miljö och rörlighet</i>	13
6	<i>Övervakning av diskrimineringsärenden</i>	14
6.1	<i>Kontaktuppgifter</i>	14
7	<i>Åtgärder</i>	14
7.1	<i>Åtgärder 2017-2019</i>	14
7.2	<i>Utvärdering av den tidigare planens åtgärder</i>	15

1 Inledning och målsättningar

Den finländska arbetsplatsen kännetecknas av en mångfald. Det finns olika språk, unga och gamla, män och kvinnor, arbetstagare med olika familjesituationer och livssituationer, med olika grad av arbetshälsa, med olika sexuell läggning, könsidentitet, etnicitet eller religiös övertygelse. Befolkningens åldrande och den ökande invandringen innebär nya aspekter av mångfald och medför nya utmaningar och möjligheter för arbetslivet.

Kommuner och samkommuner innehar en nyckelposition i samhället för att främja likabehandling och jämställdhet.

Raseborgs stad förbinder sig att i all sin verksamhet främja jämställdhet och likabehandling samt förebygga diskriminering. Stadsfullmäktige beslöt 11.11.2013 § 162 att anta den europeiska jämställdhetsdeklarationen.

Undertecknarna av den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå förklarar följande sex principer vara grundläggande för sitt agerande:

- 1. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet;*
- 2. För att åstadkomma jämställdhet mellan kvinnor och män är det nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder;*
- 3. Ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle;*
- 4. Att avskaffa stereotypa könsroller är avgörande för att uppnå jämställdhet;*
- 5. Att integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommuner och landskap är nödvändigt för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt*
- 6. Handlingsplaner och program med tillräckliga resurser är nödvändiga verktyg för att främja jämställdhet.*

Förtroende och respekt ska främjas i all samverkan människor emellan. Insikten om att alla är olika men likvärdiga skapar förtroende.

Planen har utformats i samarbete med personalens representanter och behandlats i Personalsektionen. Planen uppdateras regelbundet med 2 års mellanrum.

2 Definitioner och centrala begrepp

2.1 Likabehandling eller jämlikhet (Yhdenvertaisuus)

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. Bestämmelser om likabehandling och förbud mot diskriminering av dessa orsaker ingår i diskrimineringslagen. Begreppet jämlikhet har sin grund i FN:s förklaring om de mänskliga rättigheterna från år 1948 och bygger på att alla människor har samma värde och ska behandlas likvärdigt.

I ett rättvist samhälle ska alla ha lika möjligheter att utbilda och utveckla sig, få tjänster och avancera i arbetet.

2.2 Jämställdhet (Tasa-arvo, tasa-arvoisuus)

Lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män. Det arbete som kvinnor och män utför ska värderas lika högt. Jämställdhet kan också ses som en kvalitetsfaktor då alla ges möjlighet att utvecklas och allas resurser tas tillvara. En jämn fördelning av män och kvinnor i olika uppgifter betyder att man kan ta tillvara all kunskap, erfarenheter och egenskaper oberoende av kön.

2.3 Diskriminering och trakasserier

Diskriminering kan vara svårt att upptäcka då den kan ske diskret. Det kan handla om t.ex. uteslutning, förringande, brist på stöd eller förbigående på grund av minoritetsställning. Det kan även bero på enskilda eller grupper attityder, fördomar eller problem i arbetsgemenskapen.

Diskriminering betyder att människor bemöts på ett ojämlikt sätt på grund av att de hör (eller antas höra) till en viss grupp, till exempel om de har en viss övertygelse eller hör till en sexuell minoritet. Diskriminering beror ofta på fördomar och generaliseringar.

I Finland förbjuds diskriminering i grundlagen, diskrimineringslagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, strafflagen och enskilda speciallagar.

Direkt diskriminering är situationer då en anställd eller en grupp anställda utan godtagbar orsak behandlas på ett annat sätt än någon annan i samma ställning.

Indirekt diskriminering är då en skenbart neutral bestämmelse försätter någon i en ogynnsam ställning i förhållande till andra. Indirekt diskriminering kan vara att en anställd försätts i en annan ställning på grund av föräldraskap eller föräldraansvar.

Med diskriminering avses förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt att ge instruktioner eller befallningar att diskriminera. Trakasserier innebär att människovärde eller integritet kränks. Rasistiska vitsar och bruket av

skällsord i fråga om en kollega som tillhör en sexuell minoritet är exempel på trakasserier. Raseborgs stad har ett handlingsprogram för hantering av osakligt bemötande och trakasserier.

2.4. Tillåten särbehandling eller positiv särbehandling

Särbehandling är inte diskriminering ifall behandlingen föranleds av lag, syftet är godtagbart och medlen för att uppnå syftet är proportionerliga.

Ett exempel på positiv särbehandling är åtgärder som syftar till att förebygga utslagning av ungdomar eller att främja likabehandling av olika språkgrupper.

Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering kan inte anses vara diskriminering. Positiv särbehandling ska ha ett godtagbart syfte med hänsyn till de grundläggande och mänskliga rättigheterna och den ska vara planerad, proportionerlig och tillfällig. Till positiv särbehandling hör till exempel sådana proportionerliga rekryteringsåtgärder som syftar till att öka andelen personer som hör till en underrepresenterad grupp (t.ex. invandrare) bland personalen.

Särbehandling vid anställning är berättigad då särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförandet av dem samt att särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppstå.

3 Arbetsgivaren som främjare av likabehandling och jämlikhet

Jämlikhet och jämställdhet beaktas i alla aspekter av anställning och arbetsförhållanden. Alla behandlas lika i fråga om anställningsvillkor, utvecklingsmöjligheter, förmåner och skyldigheter.

Raseborgs stads målsättning som arbetsgivare är att ge samma förutsättningar för kvinnor och män, oberoende av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, modersmål, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller liknande.

Olika människor betraktas som en rikedom på arbetsplatsen och likabehandling är en skyldighet för både förmän och arbetstagare. Rättvisa är också en viktig faktor för arbetstrivsel och arbetsvälbefinnande.

3.1 Arbetsgivarens skyldighet

Arbetsgivaren har enligt jämställdhetslagen (609/1986) skyldighet att främja jämställdheten i egenskap av arbetsgivare. Jämställdhetslagen har som målsättning att hindra direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning i arbetslivet. Direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden enligt jämställdhetslagen (7§).

Enligt jämställdhetslagen ska arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda göra upp en jämställdhetsplan för att främja jämställdheten mellan könen.

Positiv särbehandling är tillåten då det gäller anställda som i annat fall riskerar att komma i ojämlig ställning. Den positiva särbehandlingen eliminerar ojämlikheter och skapar lika möjligheter. Arbetsgivaren är skyldig att omedelbart ingripa vid kännedom om diskriminering och trakasserier som förekommer på arbetsplatsen.

3.2 Förverkligande

Raseborgs stad arbetar målmedvetet för att undanröja trakasserier och diskriminering genom information till förmän. De anställda känner till vem de kan vända sig till och hur de ska handla i eventuella fall av diskriminering eller trakasserier

I stadens personalbokslut följs årligen upp de anställdas könsfördelning. I olika enkäter så som personalförfrågan och riskkartläggningar följs arbetsklimat, jämställdhetsprinciper och eventuell diskriminering upp.

Bristande jämställdhet kan upplevas i fråga om lön, möjligheten att avancera i karriären, fördelningen av arbetsbördan eller i att bli hörd. Raseborgs stad förhåller sig positivt till flexibla arbetslösningar då det är möjligt och den anställdas familjesituation kräver det. Begreppet familj kan se olikt ut för olika människor. Sammanjämkning av arbete, studier och familj stöds oavsett kön eller familjeform.

Främjande av tillgänglighet innebär att arbetsgivaren är skyldig att tillgodose att arbetsmiljön är tillgänglig för alla anställda oberoende av individuella egenskaper och begränsningar. Då nya byggnader planeras eller gamla renoveras beaktas särskilda behov hos de anställda där det är rimligt.

Raseborgs stad är en tvåspråkig kommun där anställda har rätt till information på både svenska och finska. Informationen bör publiceras så att den är tillgänglig för samtliga anställda och stadens intranät fungerar som den huvudsakliga interna informationskanalen.

I egenskap av arbetsgivare strävar Raseborgs stad efter en öppen och tillåtande kultur. Varje anställd väjer själv hur öppen hen önskar vara kring sitt privatliv men då öppenhet är möjlig genom en tolerant och tillåtande arbetsgemenskap ökar också välbefinnande och arbetshälsa.

Kännetecknande för staden som arbetsgivare är en bred åldersstruktur bland de anställda. Vanligen upplevs detta som en rikedom men det kan också förorsaka problem på grund av olika arbetssätt eller skillnader i arbetskultur.

Åldersmedvetet ledarskap innebär ett ledarskap som tar hänsyn till olika behov och livssituationer hos anställda i olika livsskeden och ålder.

Då arbetsuppgifter omorganiserar, t.ex. då någon pensioneras, bör förändringar och eventuell ny arbetsfördelning diskuteras med alla i arbetsgemenskapen så att den nya arbetsfördelningen blir tydlig för alla.

Personalutbildningar bör beakta anställda i olika åldrar. Anställda med inlärningssvårigheter tas i beaktande och ges stöd inom rimliga gränser.

Handlingsprogrammet Tidigt stöd och ingripande ger ytterligare verktyg för att stöda arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga.

I Raseborgs stad följer arbetsgivaren fortlöpande upp hur likabehandlings- och jämlikhetsprinciperna efterföljs vid rekrytering och inskolning, vid avancemangsmöjligheter och kompetensutveckling, i kommunikation, delaktighet och planering av arbetet, i den sociala samvaron och inom företagshälsovård och arbetarskydd.

3.2.1 Rekrytering

Förmän har möjlighet till handledning i rekryteringsfrågor för att främja en professionell och positiv bild av staden som arbetsgivare.

Lediga tjänster lediganslås på stadens intranät för att erbjuda anställda en möjlighet att söka andra arbetsuppgifter, baserat på den personliga kunskapskompetensen eller det egna intresseområdet.

3.2.2 Fastställandet av lön

Lönestatistiken följs årligen upp för att möjliggöra att jämställdhetslagen efterföljs. Lika arbete ska ge lika grundlön.

Uppgiftsrelaterad lön fastställs på basen av arbetets svårighetsgrad. Arbetsuppgiftens lön baserar sig på en skriftlig arbetsbeskrivning.

Den anställdas utbildning eller erfarenhet avgör inte arbetets svårighetsgrad, utan bedömningen görs utgående från den verkliga arbetsuppgiften.

3.2.3 Möjligheter till avancemang eller utvecklandet av kompetens

Raseborgs stad förhåller sig positivt till personalens vilja till utveckling och vidareutbildning. Målsättningen är att som arbetsgivare främja utveckling inom det egna kompetens- eller yrkesområdet. Staden har en utbildningsplan.

3.3 Personalenkät

Resultatet i olika personalförfrågningar analyseras och beaktas i enlighet med principer för likabehandling och jämlikhet.

Personalenkäten görs årligen bland de anställda vid Raseborgs stad. I förfrågan kartläggs upplevelsen av jämlikhet och likabehandling.

4. Lönekartläggning

Lönekartläggningen har köpts av statistikcentralen och den baserar sig på 2016 års löneuppgifter. Lönestatistiken tar inte i beaktande variationer i arbetets innehåll eller orsaker till olika individuella lönetillägg. Lönesättningen baserar sig på kollektivavtal och på en värdering av uppgiftens svårighetsgrad. Tabellerna är ett urval ur statistikcentralens kartläggning. Uppgifterna kan fås i sin helhet från personalavdelningen. (på finska)

Grundlön: Grundlönen bygger på den uppgiftsrelaterade minimilönen, där tilläggsansvar som hör till uppgiften beaktas, liksom den dyrortsklass som beror på arbetsplatsens läge eller en eventuell obehörighetsnedsättning. Grundlönen omfattar inte något personligt tillägg, årsförhöjningar eller andra årsbundna lönedelar. Grundlönen fastställs på basis av tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens uppgifter och de förutsättningar som anges i kollektivavtalet. Ofta fastställs grundlönen enligt svårighetsgraden i tjänsteinnehavarens eller arbetstagarens uppgifter.

Totallön: Den totala lönen beskriver den lön som betalas för ordinarie arbetstid samt annan arbetstid som t.ex. övertid och tilläggsarbetstid. Till totallönen räknas för varje avlöningsperiod: grundlön, tillägg som betalas på basis av uppgift, yrkesskicklighet, tjänsteår o.d., tillägg som betalas på basis av arbetsplatsens läge och miljötillägg, arbetstidstillägg, tjänstemännens lönedel som utbetalas på basis av resultat och prestationer, arbetstagarnas löner på basis av prestationer, naturaförmånernas beskattningsvärde, lön för tilläggs- och övertidsarbete, delvis också eventuella beredskaps-, jour- och utryckningsersättningar, övriga tillägg som betalas oregelbundet (i lönestrukturstatistiken dessutom lön som utbetalats för icke-arbetad arbetstid). Totallönen innehåller inte löneposter av engångsnatur, som t.ex. semesterpenning och resultatpremier.

Tabell 1 beskriver löneskillnader mellan könen baserat på kollektivavtalstillhörighet. Skillnaderna i grundlön är störst inom allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA) och minst inom läkaravtalet (LÄKTA). Anmärkningsvärt är att det inom tekniska sektorns avtal (TS) är kvinnornas grundlöner som är 4,5 % högre än männens. Inom tekniska sektorns avtal (TS) är dock männens totallöner 2 % högre än kvinnornas.

Kollektivavtal	Grundlön				Totallön			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
AKTA	2 245	2 768	522	23,3	2 633	3 134	501	19,0
UKTA	2 784	2 919	135	4,8	3 697	3 963	266	7,2
TS	2 673	2 554	-119	-4,5	3 325	3 390	66	2,0
LÄKTA	4 393	4 414	21	0,5	6 144	6 747	603	9,8
Sammanlagt	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Tabell 1

Tabell 2 beskriver löneskillnader mellan könen baserat på ålder. Löneskillnaderna är som störst i åldern 45-49 år och minst i åldern 25-29 år.

Åldersgrupp	Grundlön				Totallön			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
-19
20-24
25-29	2 259	2 322	63	2,8	2 539	2 522	-17	-0,7
30-34	2 344	2 669	325	13,9	2 698	3 338	640	23,7
35-39	2 433	2 541	108	4,4	2 920	3 218	298	10,2
40-44	2 480	2 975	495	20,0	2 976	3 864	888	29,8
45-49	2 469	3 361	892	36,1	3 025	4 576	1 551	51,3
50-54	2 329	2 776	447	19,2	2 904	3 524	620	21,3
55-59	2 387	2 678	290	12,2	2 988	3 436	448	15,0
60-64	2 238	2 847	610	27,3	2 696	3 737	1 041	38,6
65-
Sammanlagt	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Tabell 2

Tabell 3 beskriver löneskillnader mellan könen baserat på utbildningsnivå. Löneskillnaderna är som störst i gruppen lägre högskola och som minst i gruppen andra stadiet.

Utbildningsnivå	Grundlön				Totallön			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
Grundskola	1 916	2 066	150	7,8	2 245	2 598	353	15,7
Andra stadiet	2 047	2 172	125	6,1	2 476	2 695	219	8,9
Institut/YH	2 442	2 717	275	11,3	2 886	3 342	457	15,8
Lägre högskola	2 609	2 963	354	13,6	2 959	3 730	771	26,1
Högre högskola	2 981	3 423	442	14,8	3 854	4 517	663	17,2
Tillsammans	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Tabell 3

Tabell 4 beskriver antal män och kvinnor baserat på utbildningsnivå samt den procentuella andelen kvinnor i varje nivå.

Utbildningsnivå	Kvinnor	Män	Tillsammans	Kvinnors andel %
Grundskola	126	21	147	86
Andra stadiet	693	78	771	90
Institut/YH	173	25	198	87
Lägre högskola	235	28	263	89
Högre högskola	262	82	344	76
Doktorsgrad	4	1	5	80
Tillsammans	1 493	235	1 728	86

Tabell 4

Tabell 5 beskriver löneskillnader mellan könen baserat på lönesättningskod. Löneskillnaderna är som störst i gruppen 99999999 som inte är en jämförbar grupp utan omfattar anställda utanför lönesättningen, och som lägst i gruppen 40304030, dvs. klasslärare.

Lönesättningskod	Grundlön				Slutlön			
	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %	Kvinnor	Män	Skillnad, €	Skillnad, %
03HOI040 Närvårdare	2 084	2 027	-58	-2,8	2 788	2 683	-105	-3,8
04PER010 Vårdbiträden	1 877	1 845	-32	-1,7	2 395	2 272	-123	-5,1
04SOS06A Familjearbetare	2 238	2 185	-52	-2,3	2 358	2 409	51	2,2
40304005 Lektor grundsk.	2 850	2 859	8	0,3	3 978	4 274	296	7,4
40304030 Klasslärare	2 658	2 783	125	4,7	3 453	3 483	30	0,9
40404017 Lektor gymnasiet	2 969	3 059	90	3,0	4 280	5 071	791	18,5
50102014 Sakkunnig teknik	2 997	3 036	39	1,3	3 718	4 087	369	9,9
50104018 Yrkesman teknik	2 024	1 987	-37	-1,8	2 538	2 616	78	3,1
99999999 Övriga	2 893	4 495	1601	55,3	3 227	5 179	1952	60,5
Tillsammans	2 365	2 795	430	18,2	2 862	3 583	722	25,2

Tabell 5

Enligt jämställdhetslagen är syftet med en lönekartläggning 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. Med hjälp av lönekartläggningen strävar man alltså till att garantera att lönen inte strider mot jämställdhetslagens förbud mot diskriminering i fråga om löner. Lönekartläggningen görs regelbundet med 2 års mellanrum.

Som konkret åtgärd bör anställda utanför lönesättningen i "99999999 Övriga" ses över.

5 Likabehandling inom serviceproduktion och förvaltning

5.1 Bildning

Om jämställdhetsarbetet och jämställdhetsfostran i daghem, förskolan och skolan och i utbildningen i övrigt ska bli effektivt behöver det bedrivas kontinuerligt enligt principen om jämställdhetsintegrering. I Raseborg har bildningsnämnden godkänt en jämställdhetsplan för den grundläggande utbildningen. Skolorna uppgör härefter enhetsvisa jämställdhetsplaner, ett arbete som baserar sig på de resultat som skolan får genom en enkät som eleverna fyller i. Den skolvisa jämställdhetsplanen görs därefter i av en skolornas ledningsgrupper tillsammans med ett mångprofessionellt team inom elevvården. Jämställdhetsplanen följer Utbildningsstyrelsens anvisningar och utgör en del av den lokala läroplanen 2016 i Raseborg.

När vi förverkligar principerna om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling inom småbarnspedagogiken och utbildningen är följande utdrag ur Grunderna för läroplanen för grundläggande utbildning 2014 både vägledande och förpliktande:

Enligt Finlands grundlag och lagen om likabehandling får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, sexuell läggning, hälsotillstånd, handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Jämställdhetslagen förpliktar alla läroanstalter att se till att alla har lika möjligheter till utbildning, oberoende av kön. Undervisningen och lärostoffet ska stödja syftet med jämställdhetslagen. (Kap 2, 2.1)

Den grundläggande utbildningen ska främja välbefinnande, demokrati och aktiv medverkan i medborgarsamhället. Jämlikhet och en allmän princip om alla människors lika värde är ett centralt mål för den grundläggande utbildningen. Undervisningen ska främja ekonomisk, social och regional jämlikhet och jämställdhet mellan könen. (Kap 2, 2.2)

Motsvarande skrivning för förskolans del återfinns i Grunderna för förskoleundervisningens läroplan 2014 och är tillämplig också i småbarnspedagogiken i daghem.

Verksamhetsmiljön i förskolan ska stödja jämlikhet och likabehandling. Det innebär bland annat jämlikhet i fråga om åsikter och jämställdhet mellan könen. Förskoleundervisningen ska främja barnens möjligheter att utveckla sina färdigheter och att göra val oberoende av könsbundna förväntningar. Strävan efter jämlikhet ska kompletteras av en övergripande princip om likabehandling. (Kap 2.3.)

Den grundläggande utbildningens samhälleliga uppdrag är att främja jämlikhet, likabehandling och rättvisa. Den grundläggande utbildningen ska på ett jämlikt sätt uppmuntra flickor och pojkar i studierna i olika läroämnen och öka kunskapen och insikten om könets mångfald. Varje elev ska få hjälp med att upptäcka sina möjligheter och skapa sin lärtig utan könsbundna rollmodeller.

(Kap 3, 3.1)

Genom att delta i skolan och utanför skolan lär sig eleverna att uttrycka sina åsikter på ett konstruktivt sätt. De lär sig att arbeta tillsammans och får tillfälle att öva sig att förhandla, medla och lösa konflikter samt att förhålla sig kritiskt till olika fenomen. Eleverna ska uppmuntras att reflektera över sina ställningstaganden ur olika perspektiv: likabehandling, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa och med tanke på en hållbar livsstil.

(Kap 3.3, Mångsidig kompetens, K7)

5.1.1 Kultur, idrott och fritid

Fritidsnämnden har som målsättning att alla oberoende av ålder, kön eller handikapp ska ha möjlighet att delta i de fritidsaktiviteter som bedrivs i staden. Ett brett utbud av idrotts-, kultur-, och ungdomsaktiviteter finns till buds och i dessa aktiviteter har alla möjlighet att tillgodose och odla sina intressen. Varje invånare bereds möjligheter till en meningsfull fritid.

Fritidsnämnden har det övergripande ansvaret för att alla ska ha möjlighet att delta i olika former av fritidsverksamhet (idrotts-, kultur- och ungdoms-). Man skapar förutsättningar inom de olika verksamhetsformerna och initierar till nya

verksamhetsformer. Samarbetet med den tredje sektorn och det stöd man får från näringslivet och olika fonder och stiftelser är mycket viktigt. Jämställdhetstänkandet inom de olika verksamhetsformerna är mycket viktigt för utvecklingen inom olika verksamhetsområden.

5.2 Hälsa och social omsorg

Jämlikhet inom hälso- och sjukvård samt socialvård innebär att vård och service ska erbjudas åt alla på lika villkor. Jämställd vård och service tar fasta på att kvinnor och män är jämställda.

En jämställd vård och service innebär att alla har lika tillgång till service utgående ifrån individuella behov. Genus handlar mycket om sociala och kulturella aspekter som ur ett manligt respektive kvinnligt perspektiv kan vara föränderliga och könsperspektivet kan få en något osynlig roll i servicen i och med att de individuella behoven betonas så starkt. Detta kan t.ex. gälla den service som ges inom invandrarbyråns verksamhet. Det är viktigt att könsperspektivet ses som en del av infallsvinklarna i utvecklingen och arbetet inom sektorn.

All verksamhet inom social- och hälsovården styrs av individuella vård- och serviceplaner. Planerna är oberoende av kön, etnisk tillhörighet, religion och kulturella skillnader. Hur vi möter patienter/klienter i vårt arbete styrs av normer som vi själva är en del av. Därför är det viktigt att medvetandegöra, synliggöra och reflektera över vad vi gör och hur vi bemöter människor. För att utveckla och upprätthålla lagens anda gällande jämställdhet behövs fortbildning.

5.3 Tekniska sektorn

5.3.1 Bostäder och teknisk service

Karis Hyresbostäder har idag hand om stadens hyresbostäder och har att tillse att ett tillräckligt stort antal bostäder finns att tillgå för olika grupper i samhället. Hyresbostäder uthyrs även av stadens utrymmesförvaltning. Beläggningsgraden på hyresbostäder är bra.

Ett jämställdhetsperspektiv ska finnas i arbetet med att säkerställa och främja tillgång till goda bostäder för alla så att dessa är tillgängliga och attraktiva för både män och kvinnor.

Bostadsförsörjningen ska planeras så att alla invånare har tillgång till bostäder. Det är viktigt med blandade upplåtelseformer och storlek på boenden för att underlätta för till exempel barn vid växelvis boende då föräldrar vid t.ex. en separation kan ha olika ekonomiska förutsättningar eller då ungdomar vill flytta hemifrån. Det är också viktigt med tillgång till bostäder anpassade efter grupperns ekonomiska möjligheter vad gäller storlek och placering i närhet till förskola, skola etc. Vad gäller äldre personer så är det viktigt med kunskap om gruppens sammansättning och behov så att deras boendebehov kan tillgodoses. Det är centralt att staden inte bara bygger och sanerar fler bostäder utan att det är bostäder som är möjliga för alla samhällsgrupper i staden att nyttja utifrån sina ekonomiska förutsättningar, behov och önskningar.

Inom teknisk service som staden tillhandahåller kan nämnas vägar och parker, som ska betjäna alla invånare. Det är viktigt att överväga tillgängligheten på dessa områden, så att bilvägar, gång- och cykelbanor, trottoarer och allmänna områden är framkomliga för alla invånare, även funktionshindrade, personer med rollatorer och barnvagnar m.m. När det

gäller t.ex. plogning och sandning av vägar är det skäl att vid kommande revidering av åtgärdsplanen analysera och kartlägga behovet av eventuella förbättringar som kunde göras ur jämlikhetssynvinkel inom dessa serviceformer.

5.3.2 Säkerhet och trygghet

Upplevd trygghet och säkerhet är resultatet av många olika faktorer. Faktorer som bidrar till ökad trygghet är en fungerande grundservice, trygga boende- och arbetsmiljöer, en välplanerad trafikmiljö och att man får hjälp i de situationer man behöver oavsett kön.

Trygghet och säkerhet ur ett jämställdhetsperspektiv uttrycks bland annat i att kvinnor och män idag upplever trygghet och säkerhet på olika sätt. Kvinnor och flickor har andra erfarenheter av vardagslivet än män och nyttjar stadsmiljön på sätt som skiljer sig från mäns och pojkar. Båda könen ska ha rätt till personlig säkerhet och rörelsefrihet. För kvinnor är risken att drabbas av brott störst inomhus av en bekant förövare medan för männen är risken störst utomhus av en obekant förövare. Trygghet handlar också om att våga släppa iväg sina barn utan rädsla för att de ska bli påkörda eller råka ut för andra farosituationer.

Landsbygden uppfattas oftast som en trygg och säker plats i förhållande till större samhällen men trots det behöver arbetet med ett jämställdhetsperspektiv på planering integreras i stadens förebyggande arbete kring trygghet och säkerhet. Ett vidare jämställdhetsperspektiv kring stadsmiljön borde således tas i beaktande och kvinnors och mäns olika erfarenheter av vardagslivet samt hur man använder den offentliga miljön borde analyseras. Att fokusera på jämställdhet innebär att skapa miljöer som upplevs trygga, attraktiva och trivsamma både för kvinnor och män – flickor och pojkar. Med enkla medel kan upplevd trygghetskänsla ökas, t.ex. genom att skapa bra belysning utomhus.

Ett välplanerat förebyggande säkerhetsläge minskar sannolikheten för att oönskade risksituationer inträffar.

5.3.3 Stadsplanering, miljö och rörlighet

Inom planläggningsprocessen och byggande ska planerna och besluten beakta jämställdheten då det gäller alla åldersgrupper och kön. I planeringen av livsmiljön ska kvinnor och män från olika åldersgrupper och yrkeskategorier vara aktiva och jämnt representerade.

Kvinnors och mäns särskilda behov ska beaktas för att servicen som erbjuds ska ge dem möjlighet att fungera i arbetslivet och samhället på samma villkor.

Vid planeringen av nya områden ska människors specialbehov beaktas då det gäller dimensionering, belysning och tillgång till fritidsaktiviteter. Äldres samt ungdomarnas/barnens möjlighet till aktiviteter ska beaktas i planeringen och vid byggandet av infrastruktur.

6 Övervakning av diskrimineringsärenden

lakttagandet av diskrimineringslagen övervakas av diskrimineringsombudsmannen, diskriminerings- och jämställdhetsnämnden samt arbetarskyddsmyndigheterna.

6.1 Kontaktuppgifter

Om man som kommuninvånare upplever att man blivit utsatt för diskriminering i beslutsfattande eller service kan man följa beslutets besvärsanvisning för att söka omprövning eller kontakta någon av ovan stående myndigheter.

<https://www.syrjinta.fi>

<http://yvtltk.fi>

<http://www.tyosuojelu.fi>

Om man som anställd upplever att man blivit utsatt för diskriminering på arbetsplatsen kan man kontakta arbetarskyddet. Är man medlem i ett fackförbund kan man också kontakta sin huvudförtroendeman.

<http://intra.raseborg.local/sv/arbetshalsa-och-sakerhet/arbetarskyddet/kontaktuppgifter>

7. Åtgärder

7.1 Åtgärder 2017-2019

Åtgärder	Ansvarig	Tidtabell	Utvärdering
Främjande av likabehandling beaktas i stadens beslutsfattande	Politiska organ. Beredare, föredragare.	Fortlöpande	Vid uppdatering av planen
Främjande av likabehandling beaktas i stadens strategiarbete	Ledningsgruppen	Fortlöpande	Vid uppdatering av strategin
Främjande av likabehandling beaktas vid rekrytering	Rekryterare	Fortlöpande	Vid uppdatering av planen
Främjande av likabehandling beaktas vid fördelning av gropjusteringspotter	Personalchefen	Fortlöpande	Vid uppdatering av planen
Lönekartläggning	Personalchefen	2019	Vid uppdatering av planen
Riskkartläggningar på arbetsplatsen	Arbetarskyddet	Fortlöpande	Personalbokslut
Jämnare könsfördelning	Politiska organ, rekryterare	Fortlöpande	Vid uppdatering av planen
Könsindelad statistik	Bl.a. personalchefen	Årligen	Personalbokslut, personalenkät
Jämlikt utnyttjande av familjepolitiska rättigheter	Förmän	Fortlöpande	Personalbokslut

7.2 Utvärdering av den tidigare planens åtgärder

- a. Sträva till en jämnare fördelning av män och kvinnor i olika arbetsuppgifter, inom alla yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper.
 - 2009 bestod stadens personal av 80,6% kvinnor och 19,4% män. Vid utgången av 2016 bestod personalen av 84,8% kvinnor och 15,2% män. Förändringen har sin orsak främst i några överlåtelser av rörelse. Staden har under ovanstående tid i några omgångar tagit tillbaka kvinnodominerad social- och hälsovårdsverksamhet i egen regi, samt överlåtit mansdominerade Ekenäs Energi till privata sektorn. Detta har huvudsakligen lett till förändringen i könsindelningen.
- b. En könsindelad statistiskuppföljning av jämställdheten i bl.a. personalbokslutet.
 - Personalbokslutets statistik har inte gjorts könsindelad i så stor omfattning, men däremot analyseras den årliga personalenkäten utifrån skillnader i mäns och kvinnors svar.
- c. När en tjänst eller befattning lediganslås strävar Raseborgs stad till att utforma annonseringen så att den främjar jämlikheten och bidrar till att alla arbetsplatser söks av både män och kvinnor.
 - I annonsering kan man inte favorisera manliga eller kvinnliga sökande, men arbetsplatsannonserna formuleras så att sökanden av båda könen uppmuntras till att söka jobben.
- d. De anställda garanteras jämlik möjlighet till avancemang oberoende av utnyttjandet av familjepolitiska rättigheter.
 - Uppfylls väl.
- e. Alla anställda, kvinnor och män, ges lika möjlighet till kompetensutveckling.
 - Uppfylls väl.
- f. Olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas.
 - Inom förvaltningarna har flexibel arbetstid tillämpats sedan staden grundades. Två arbetstidsbanker har skapats. Den ena gäller teknisk personal inom snöröjningsteamet. Den andra gäller de av Raseborgs stads anställda som hör till AKTA och använder arbetstidsuppföljning i TITANIA inom avdelningarna äldreomsorg, hälsovårdstjänster, småbarnspedagogik, kök, ungdomsverksamhet och idrottsverksamhet med undantag av personer i ledande och självständig ställning. Arbetstidsbankerna skapar en större flexibilitet i arbetet och är till nytta för såväl arbetsgivaren och personalen.
- g. Föräldrarna uppmuntras att använda sina möjligheter till vård- och familjeledigheter.
 - Antalet anställda som får barn varierar från år till år, men trenden tycks vara att män tar ut faderskapsledighet i högre grad än tidigare.

h. Raseborgs stads lönepolitik utgår från att arbetsgivaren betalar sina anställda lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

→ Skillnader i uppgiftsrelaterad lön beror inte på kön utan på andra orsaker. Olika kollektivavtal och yrkesgrupper har olika lönenivåer och arbetsvärderingssystem för att fastställa den uppgiftsrelaterade lönen. Staden betalar lika uppgiftsrelaterad lön för lika arbete. Definitionen av likvärdigt arbete är däremot inte lika enkel. Jämförelsen görs i arbetsvärderingen inom samma kollektivavtal och samma lönesättningspunkt. Man jämför t.ex. inte en barnträdgårdslärare inom AKTA-avtalet med en ingenjör inom TS-avtalet.