



HANGON KAUPUNKI
HANGÖ STAD

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för arbetsplatsen 2024–2026

Sisällys

1. Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete som arbetsgivare	3
2. Personalpolitisk jämställdhetsplan.....	4
2.1. Könsfördelning.....	5
2.2. Arbetstid.....	6
2.3. Familjeledighet	6
2.4. Karriärutveckling.....	7
2.5. Lönekartläggning	8
2.6. Utvärdering av hur åtgärderna i den tidigare jämställdhetsplanen genomförts och av resultaten	12
2.7. Plan för främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män	14
2.7.1. Avlönings- och rekryteringsprinciper	14
2.7.2. Organisering av arbetsuppgifter och karriärutveckling.....	14
2.7.3. Löner.....	15
2.7.4. Arbetsmiljö och arbetsklimat	15
2.7.5. Sammanjämkning av arbete och familjeliv.....	15
2.7.6. Trakasserier och ofredande på grund av kön	16
2.7.7. Inställning till jämställdhet mellan könen	17
3. Personalpolitisk likabehandlingsplan	17
3.1. Utvärdering av utfallet för likabehandlingen	19
3.2. Plan för främjande av likabehandling.....	20
4. Uppföljning och uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen	20
Ordlista om jämställdhet och likabehandling.....	21
Källförteckning.....	23

1. Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete som arbetsgivare

Staden åtar sig att främja jämställdhet och likabehandling och att förebygga diskriminering i all den verksamhet som rör personalen.

Målet för arbetet med att främja jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen är att skapa en jämlik, jämställd, samarbetskunnig och utvecklingsinriktad arbetsplats som uppnår goda resultat och där jämställdhet och likabehandling är integrerade i all verksamhet.

En jämställd och jämlik arbetsplats mår bra och är motiverad och engagerad i sitt arbete, vilket vanligtvis har en positiv inverkan på resultatet.

Det handlar inte bara om att skapa en rättvis arbetsplats, utan också om att tillvarata personalens resurser bättre. Att en arbetsplats är heterogen innebär att man på ett allsidigare sätt kan tillvarata kunskaper, erfarenheter och olika egenskaper och färdigheter. Ett aktivt och resultatrikt arbete för jämställdhet och likabehandling kan bidra till en positiv bild av arbetsgivaren.

Hangö stads högsta ledning har förbundit sig till målet om jämställdhet och likabehandling. Målet är ändå inte bara en utmaning för ledningen. Varje stadsanställds attityd och agerande kommer att ha betydelse för måluppfyllelsen. Därför är det också viktigt att engagera personalen i arbetet med jämställdhet och icke-diskriminering. Detta sker främst genom utbildning, information, samarbete och debatt.

Lagen förpliktar arbetsgivaren att utarbeta en jämställdhetsplan som bygger på jämställdhetslagen och en likabehandlingsplan som bygger på diskrimineringslagen. I den mån samma plan inbegriper både en jämställdhetsplan och en likabehandlingsplan bör de vara tydliga och avgränsade avsnitt. Hangö stads personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplan 2024–2026 har utarbetats i samarbete inom jämställdhetsgruppen och gäller 1.6.2024–31.5.2026.

Bedömningen av utfallet för jämställdheten och likabehandlingen vid Hangö stad baserar sig på den digitala enkät om jämställdhet och likabehandling (KivaQ E) som genomfördes våren 2022. Totalt besvarades enkäten av 271 personer från olika sektorer inom staden. Svarsfrekvensen var 44,8 procent. Eftersom grundtryggheten överfördes till välfärdsområdet 1.1.2023 har sektorns svar inte beaktats vid utarbetandet av denna plan och därför omfattas 170 svar av presentationen av undersökningsresultatet.

Resultatet av undersökningen lades fram för personalen i början av hösten 2022 via Teams. Presentationen spelades in och lades ut på stadens intranät så att alla kunde ta del av den. Dessutom delgavs sektorcheferna resultatet för sektorerna och uppmuntrades att diskutera jämställdhets- och likabehandlingsfrågor på arbetsplatserna.

2. Personalpolitisk jämställdhetsplan

Arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten i arbetslivet fastställs i 6 § i jämställdhetslagen (1329/2014). Enligt det allmänna åläggandet ska varje arbetsgivare i arbetslivet främja jämställdheten mellan könen på ett målinriktat och planmässigt sätt.

I praktiken innebär detta att kvinnor och män behandlas lika och icke-diskriminerande i alla lägen inom arbetslivet med målet att

- få både kvinnor och män att söka lediga platser
- skapa en jämn fördelningen mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter och lika möjligheter till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- i förväg förebygga diskriminering på grund av kön.

Enligt jämställdhetslagen (1329/2014) är både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön förbjuden. Med direkt diskriminering avses att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, av orsaker som beror på graviditet eller förlossning eller på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Med indirekt diskriminering avses att personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön. Indirekt diskriminering är det också om kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Även sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, samt order eller instruktioner att diskriminera på grund av kön betraktas som diskriminering. Med sexuella trakasserier avses någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av personens psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Personalavdelningen ansvarar för att staden gör upp en jämställdhetsplan och gör tillhörande bakgrundsutredningar, till exempel enkäten och lönekartläggningen som planen bygger på. Samarbetsorganet och arbetarskyddskommittén har varit involverade i de olika stegen i jämställdhetsplanen och bildar tillsammans stadens jämställdhets- och likabehandlingsgrupp. Planen bygger på resultatet av jämställdhets- och likabehandlingsenkäten KIVAQ E som

genomfördes våren 2022 samt på den lönekartläggning som föreskrivs i lag (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986).

2.1. Könsfördelning

På årets sista dag 2022 hade staden 629 anställda. Vid årsskiftet överfördes sammanlagt 240 personer från social- och hälsovården och dess stödtjänster till Västra Nylands välfärdsområde genom överlåtelse av rörelse. Av dem som överfördes var 96,2 procent kvinnor och 3,8 procent män.

I början av 2023 var totalt 291 kvinnor och 116 män. Av alla anställda var 71,5 procent kvinnor och 28,5 procent män.

Sektor	Kvinnor	Män	Totalt
Allmän förvaltning	26	8	34
Bildningsväsendet	186	44	230
Kulturväsendet	18	4	22
Miljöväsendet	8	6	14
Tekniska väsendet	50	38	88
Affärsverket Hangö vatten	3	16	19
Totalt	291	116	407

Av de ordinarie anställda var 70,9 procent kvinnor och 29,1 procent män. Av de visstidsanställda var 73,6 procent kvinnor och 26,4 procent män. Av vikarierna var 81,0 procent kvinnor och 19,0 procent män.

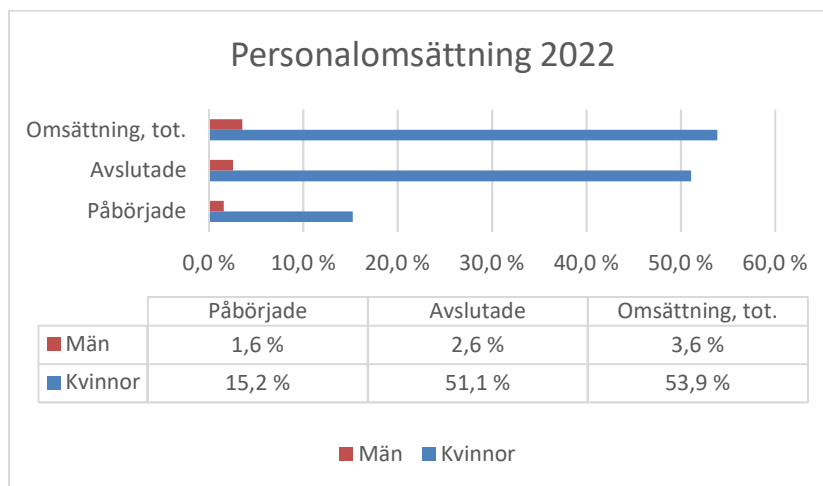
Anställningsförhållandets typ	Kvinnor	Män	Totalt
Ordinarie, tillsvidare anställd	214	88	302
Tidsbunden	39	14	53
Vikaria	34	8	42
Sysselsatt, samhällsgaranti	2	2	4
Studerande/praktikant/sommararbetare	0	1	1
I läroavtal	2	3	5
	291	116	407

För ordinarie anställda var genomsnittsåldern 50 år för kvinnor och 51 år för män, uttryckt i hela år. För både kvinnor och män är den största åldersgruppen 50–59 år gamla. Den näst största åldersgruppen för kvinnor är 40–49 år gamla och den tredje största åldersgruppen är 60–64 år gamla. För män är den näst största åldersgruppen 60–64 år gamla och den tredje största är 40–49 år gamla. I tabellen för åldersgrupper här nedan har också personal som är arbets- eller tjänstledig medräknats.

Kön	-30	30-39	40-49	50-59	60-64	65-	Medeltal	Antal
Kvinnor	9	35	58	83	42	1	50	228
Män	1	15	16	35	19	2	51	88
Alla	10	50	74	118	61	3	50	316

Av ledningsgruppens tio medlemmar är 60 procent kvinnor och 40 procent män. Av avdelningscheferna är 71 procent kvinnor och 29 procent män. Av de närmaste cheferna/arbetsledarna vid enheterna är 75 procent kvinnor och 25 procent män.

Diagrammet nedan visar personalomsättningen för ordinarie anställda kvinnor och män. Den ovan nämnda överföringen av rörelse vid årsskiftet förklarar den exceptionellt höga omsättningshastigheten för avslutade anställningar.



2.2. Arbetstid

68,8 procent av kvinnorna och 31,2 procent av männen har en heltidsanställning. 81,5 procent av kvinnorna och 18,5 procent av männen arbetar deltid. Andra former av deltidarbete, bland annat partiell föräldraledighet, har slagits samman på grund av det låga antalet anställda.

Arbetstid	Kvinnor	Män	Totalt
Heltidstjänst eller -befattning	227	103	330
Deltidstjänst eller -befattning	53	12	65
Övriga deltidarrangemang (deltidspension, partiell vårdledighet, annat deltidarbete, delinvalidpension, partiell sjukdagpenning)	11	1	12
Totalt	291	116	407

2.3. Familjeledighet

Under 2022 tog 107 personer ut familjeledighet i totalt 5 112 kalenderdagar. Bland männen tog 15 personer ut familjeledighet i totalt 98 kalenderdagar.

Den totala lönekostnaden för familjeledighet var 143 527,19 euro för kvinnor och 7 624,68 euro för män.

2.4. Karriärutveckling

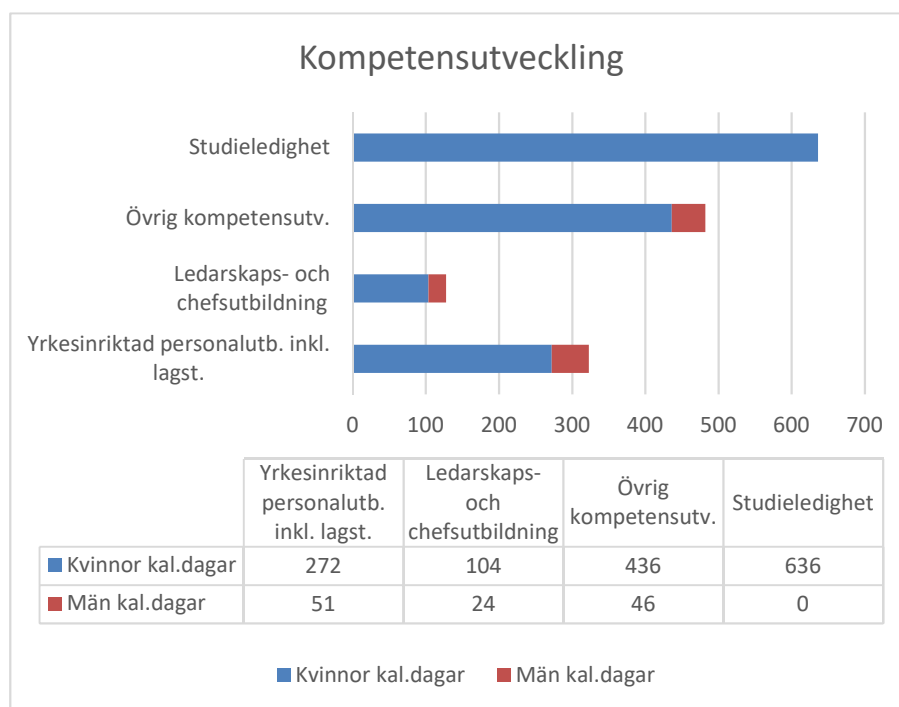
Under 2022 sökte totalt 376 personer jobb vid staden via Kuntarekry. För 200 sökande registrerades kön i Kuntarekry vid den tidpunkt då rekryteringen avslutades. Av dessa var 37,8 procent kvinnor och 15,4 procent män.

Enhet	Antal sökanden	Kvinnor	Män
Hangö stad	376	142	58

Till den del den sökandes kön är känt hade åldersfördelningen för de sökande ett större antal i åldersgrupperna 20–29, 30–39 och 40–49 år för kvinnorna. Ansökningarna från män uppvisar lika stort antal i alla åldersgrupper.

Kön	Antal sökande	Under 20	20-29	30-39	40-49	50-59	Över 60	Ej definierat
Kvinnor	137	11	26	27	35	22	11	5
Män	58	9	11	10	10	9	9	0
Totalt	195	20	37	37	45	31	20	5

Diagrammet nedan visar hur mycket tid kvinnor och män har lagt ned på kompetensutveckling i antal kalenderdagar. Kategorierna för kompetensutveckling är yrkesinriktad personalutbildning, inklusive lagstadgad utbildning, chefs- och ledarskapsutbildning samt övrig kompetensutveckling.



I förhållande till antalet årsverken använde kvinnor 1,7 kalenderdagar och män 1,1 kalenderdagar per årsverke till kompetensutveckling under 2022.

2.5. Lönekartläggning

Lönekartläggningen jämför kvinnors och mäns uppgiftsrelaterade löner och totallöner. Lönekartläggningen ska genomföras på ett sådant sätt att den inte avslöjar en enskild anställds lön. Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarna KT rekommenderar också att **löneuppgifter inte redovisas för grupper med färre än 6 anställda**. Lagen kräver dock att jämförelsen ska vara så omfattande och heltäckande som möjligt. Lönejämförelsen har därför en annan gruppindelning för anställningarna och gör en så omfattande jämförelse som möjligt med anställningar på samma kravnivå.

Till den del det enskilda avtalet inte har tillräckligt många kvinnor och män med samma lönesättningskod för att lägga fram löneuppgifterna visar lönejämförelsen eventuella löneskillnader endast i procent. Detta kräver dock att minst två kvinnor och två män har den lönesättningskoden.

Lönejämförelsen bygger på lönesystemets jämställdhetsrapporter. Uppgifterna bygger för alla rapporter på lönerna per 30.9.2023. Löneskillnaderna anges i procent.

Lönejämförelse, avtal

Tabellen nedan visar skillnaderna mellan kvinnors och mäns uppgiftsrelaterade löner och totallöner inom det allmänna kommunala arbets- och tjänstekollektivavtalet AKTA, det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet för undervisningspersonal UKTA och tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal TS.

Avtalskod	Kvinnor antal	Män antal	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löneskillnad %	Helhetsinkomst, kvinnor	Helhetsinkomst, män	Löneskillnad %
AKTA	192	26	2442,78	3068,07	-20,38	2658,80	3273,06	-18,77
UKTA	87	24	3029,44	3056,64	-0,89	3833,58	4137,63	-7,35
TS	16	38	3574,73	2904,65	23,07	4125,76	3306,34	24,78
TIM-AKA	3	24			1,43			-6,91

En lönejämförelse på avtalsnivå kan säga oss något om löneskillnaderna mellan kvinnor och män inom olika yrken. Som sådan är den dock inte en ändamålsenlig nivå för jämförelse, eftersom ett enda avtal kan omfatta flera olika fackområden/yrkesgrupper med arbetsuppgifter på olika kravnivåer. Därför blir nästa steg att studera lönerna på nivån för lönebilagor och lönesättningskoder.

Lönejämförelse, lönesättning

Till skillnad från andra kollektivavtal innehåller AKTA lönebilagor för olika branscher, där arbetsuppgifterna är grupperade lönepunktsvis. Eftersom det inte finns någon jämställdhetsrapport för de olika lönebilagorna är nästa steg att studera eventuella löneskillnader utifrån lönepunkterna.

Avtalskod	Lönepunkt	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
KVTES	1999999	Utanför lönesättningen i bilaga 1	2	3			34,84			35,12
KVTES	01TOI060	Yrkesuppgifter och krävande yrkesuppgifter i byråbranschen	23	2			-0,42			5,09
KVTES	02VAP050	Krävande yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster	7	2			3,37			6,83
KVTES	02VAP060	Yrkesuppgifter inom kultur-, idrotts-, ungdoms- och fritidstjänster	5	4			-4,01			-2,64
KVTES	08SII070	Uppgifter i städbranschen	23	2			4,27			4,75
OVTES	40304005	Lektor/högre högskoleexamen och lärarbeh. för grundl. utbildn./gymn. underv. eller tidigare behörighet som äldre lektor	11	3			0,00			-1,97
OVTES	40304012	Lärare som ger specialunderv./högre högskoleexamen och lärarbeh. för spec. underv.	7	2			0,00			-4,83
OVTES	40304030	Klasslärare/ högre högskoleex. och lärarbeh. för grundl.utbildning/gymnasieunderv.	11	5			0,00			-3,20
OVTES	40404017	Lektor/högre högskoleex. och lärarbeh. för gymnasieunderv. eller tidigare beh. som äldre lektor	11	4			3,61			-3,99
TS	50101011	Direktör eller chef för ansvarsområde eller anställd med krävande sakkunnsuppgifter som förutsätter specialkunnande	3	5			8,12			12,03
TS	50102014	Anställd med direkta eller indirekta förmansuppgifter eller planerings-, inspektions- eller tillsynsuppgifter	13	16	3219,95	2987,35	7,79	3673,44	3453,03	6,38

Jämförelsen visar att kvinnornas uppgiftsrelaterade löner är -0,42 procent lägre än männens för lönepunkten 01TOI060 och -4,01 procent lägre för 02VAP060. Skillnaderna beror på anställningarnas svårighetsgrad.

Sett till totallönen har kvinnorna lägre löner för lönesättningspunkten 02VAP060 i AKTA och för alla lönesättningspunkter i UKTA. Inom ramen för UKTA påverkas totallönen av hur mycket övertid lärarna arbetar (timmar utöver undervisningsskyldigheten).

Löneskillnaden till förmån för kvinnorna för lönesättningspunkten 50102014 i TS förklaras av att många kvinnor i specialist- och chefsbefattningar har denna lönesättningspunkt. Koden 50101011 omfattar högsta ledningen inom den tekniska avtalsbranschen, dvs. sektorcheferna och avdelningscheferna, där flera kvinnor ingår.

Lönejämförelse, yrkesgrupp

Lönejämförelsen per yrkesgrupp visar endast eventuella löneskillnader i procent om det inte finns tillräckligt många kvinnor och män i en yrkesgrupp för att presentera lönedata.

Avtalskod	Yrkesgrupp	Kvinnor antal	Män antal	Uppgiftsrelaterad lön, kvinnor	Uppgiftsrelaterad lön, män	Löneskillnad %	Helhetsinkomst, kvinnor	Helhetsinkomst, män	Löneskillnad %
KVTES	Ledning, sakkunniga	12	4			-38,35			-36,55
KVTES	Byråpersonal	25	2			0,68			5,78
KVTES	Personal inom fritid- och kultur	10	6	2563,07	2520,40	1,69	2809,04	2657,32	5,71
KVTES	Museipersonal	3	2			10,22			14,72
KVTES	Övrig personal	24	3			6,29			8,69
OVTES	Undervisningspersonal	68	24	3061,15	3056,64	0,15	4002,83	4137,63	-3,26
TS	Tekn., yrkesmän	2	24			7,55			12,41
TS	Tekn. förmän, planerare	4	7			3,93			0,90
TS	Tekn., ledning	4	6			10,21			12,19
TTES	Timavlönad personal	3	24			1,43			-6,91

Orsaken till skillnaden på 38,35 procent i den uppgiftsrelaterade lönen inom yrkesgruppen "AKTA/ledning, experter" ligger i svårighetsgraden för uppgifterna.

Bland undervisningspersonalen har kvinnorna 0,15 procent högre uppgiftsrelaterad lön än männen. I fråga om totalinkomsten har kvinnorna -3,26 procent lägre löner än männen. Yrkesgruppen omfattar både lärare och rektorer, vilket påverkar löneskillnaden.

Lönejämförelse, enhet

Jämställdheten i fråga om löner kan också studeras enhet för enhet. Detta är inte det bästa sättet att studera eventuella löneskillnader eftersom en enhet har uppgifter med olika svårighetsgrad, men det är ett sätt att gruppera uppgifter.

I tabellen här nedan jämförs löner som omfattas av AKTA vid olika enheter. Skillnaderna i uppgiftsrelaterade löner bygger på uppgifternas innehåll och svårighetsgrad.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640456471	Kultur- verksamheten	7	2			33,20			39,58
640456984	Bildningsväsendet	30	8	2548,52	2899,73	-12,11	2721,57	3099,89	-12,20
640457362	Centralförvalt- ningen	17	7	3270,39	4689,31	-30,26	3651,97	5073,35	-28,02
640458501	Enheten för intern service	24	2			5,32			6,22

Inom UKTA beror löneskillnaderna mellan enheterna främst på att uppgifterna har olika svårighetsgrad och att lärarna har olika utbildningsnivå. Löner till obehöriga lärare driver ner genomsnittslönerna. Totallönen påverkas främst av övertidsarbete.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640459145	Tita-Marian koulu	7	2			4,67			-10,14
640460150	Hangon keskuskoulu	9	3			4,31			-1,69
640460580	Hankoniemen yläaste	7	7	3165,56	3212,04	-1,45	4140,23	4090,92	1,21
640462529	Hangö högstadium	14	3			0,73			3,03
640462602	Hangö gymnasium	4	3			9,92			2,66
726188698	Hangö centralskola	10	5			10,05			9,23

Inom TS bygger löneskillnaderna mellan kvinnor och män vid enheterna på svårighetsgraden för uppgifterna.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640457875	Kommunteknik och byggnadstillsyn	2	4			-2,74			-2,56
640458170	Markanvändningen	4	2			19,93			15,74

Inom TIM-AKA har kvinnor högre grundtimlöner på enhetsnivå men något lägre totalinkomster än män. Nivån på grundtimlönen påverkas av hur kvinnornas uppgifter placeras in i lönegrupperna i

TIM-AKA, och totalinkomsten påverkas av eventuella erfarenhetstillägg, individuella tillägg och arbetsmiljötillägg.

Enhet	Förklaring	Kvinnor antal	Män antal	Uppgifts- relaterad lön, kvinnor	Uppgifts- relaterad lön, män	Löne- skillnad %	Helhets- inkomst, kvinnor	Helhets- inkomst, män	Löne- skillnad %
640458337	Parker och övriga allmänna områden	3	7			5,06			-0,74

Fastställande av löner

De uppgiftsrelaterade lönerna för ordinarie anställd personal fastställs av stadsstyrelsens personalsektion på förslag av sektorchefen. Den som anställer en person för viss tid beslutar också om den uppgiftsrelaterade lönen.

Inom ramen för det allmänna tjänste- och arbetskollektivavtalet, AKTA, och tjänste- och arbetskollektivavtalet för teknisk personal, TS, fastställs de uppgiftsrelaterade lönerna utifrån en bedömning av uppgifternas svårighetsgrad och enligt de lokala lönesystemen som man utvecklat i samarbete. Båda har lönesystem där den uppgiftsrelaterade lönen sätts efter arbetets svårighetsgrad.

Det lokala lönesystemet enligt AKTA har ett system för bedömning av arbetets svårighetsgrad som bygger på en helhetsbedömning. Bedömningen av uppgifternas svårighetsgrad är en samtidig bedömning av uppgifter som tillhör samma lönepunkt hos samma arbetsgivare och en jämförelse av dessa uppgifter sinsemellan utifrån svårighetsfaktorer som fastställts i förväg.

Däremot har det lokala TS-lönesystemet en bedömning av svårighetsgraden som utgår från ett analytiskt utvärderingssystem med poängsättning. Faktorerna för arbetsvärderingen, de så kallade stjärnfaktorerna, har fastställts i det tekniska kollektivavtalet.

Eventuella individuella tillägg bygger på bedömningar av arbetsprestationen inom både AKTA och TS.

Avlöningen enligt UKTA bygger på lokala avtal om uppgiftsbaserade löner. Faktorer som höjer uppgiftens svårighetsgrad avtalas lokalt för varje läsår.

När det gäller LÄKTA ska lönesättningen följa grundlönen för varje lönesättningskod, dvs. minimilönen i bilaga 5, Veterinärer.

För uppgifter som omfattas av TIM-AKA tillämpas kollektivavtalets tabell för grundtimlöner i de olika lönegrupperna.

2.6. Utvärdering av hur åtgärderna i den tidigare jämställdhetsplanen genomförts och av resultaten

Eftersom den tidigare planen inte hade några fastställda indikatorer för åtgärderna bygger bedömningen av åtgärderna i den tidigare planen och resultaten på målen i den tidigare planen, uppgifter om personalen, den tidigare nämnda undersökningen om jämställdhet och likabehandling samt lönekartläggningen.

För jämställdhetsplanen redovisas enkätsvaren separat för kvinnor, män och övriga kön. Enkäten besvarades av 119 kvinnor, 37 män och totalt 14 respondenter som hade svarat "annat" eller "vill

inte svara" på frågan om kön (nedan gruppen "annat/inget svar"). De två sista alternativen har slagits ihop på grund av det låga antalet svar på det ena svarsalternativet.

Målsättningar	Utvärdering av måluppfyllelsen
<p>Personalplaneringen och rekryteringen ska främja en utveckling mot jämnare könsfördelning bland organisationens anställda.</p> <p>Ambitionen är att uppnå en jämn fördelning av arbetsuppgifter och att främja en jämn placering av kvinnor och män i olika uppgifter.</p>	<p>I stadens organisation är 71,5 procent kvinnor och 28,5 procent män. Den jämnaste könsfördelningen finns inom den tekniska sektorn (56,8 procent kvinnor och 43,2 procent män) och miljösektorn (57,1 procent kvinnor och 42,9 procent män). Kvinnorna är fler än männen i alla sektorer utom affärsverket Hangö Vatten, där andelen kvinnor är 15,8 procent. Könsfördelningen bland avdelningschefer och närmaste chefer motsvarar könsfördelningen i organisationen som helhet.</p>
<p>Avlöningen ska bygga på principen om lika lön, dvs. lika lön för lika arbete. Det som är viktigt vid bedömningen av lika lön är hur arbetet faktiskt utförs och hur krävande uppgifter varje arbetstagare har, inte vilken yrkesbeteckning varje arbetstagare har.</p>	<p>Av de som svarade hade 11,8 procent (12,6 procent av kvinnorna) upplevt diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om avlöningen på sin arbetsplats under det senaste året.</p>
<p>Utveckla en jämlik ledarskapskultur och jämn fördelning av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män. Staden ska sträva efter att skapa en sådan arbetsmiljö för produktionen som ger alla en möjlighet att arbeta på alla arbetsplatser.</p>	<p>14,3 procent av kvinnorna och 8,1 procent av männen har upplevt diskriminering eller osakligt bemötande när det gäller tillgång till information.</p> <p>13,4 procent av kvinnorna och 10,8 procent av männen har stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka sitt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet).</p> <p>10,9 procent av kvinnorna och 2,7 procent av männen har stött på diskriminering eller osakligt bemötande i den fysiska miljön på arbetsplatsen (t.ex. tillgänglighet, omklädningsrum, arbetskläder).</p>
<p>Arbetsgivaren ska underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv för både kvinnor och män, och se till att båda könen har lika möjlighet till olika förmåner som gäller familj, studier och liknande.</p>	<p>Under 2022 tog 20,1 procent av kvinnorna och 12,8 procent av männen ut familjeledighet. Kvinnor tog totalt ut 636 kalenderdagar i studieledighet.</p> <p>Ingen av männen tog ut studieledighet. Genom distansarbete kan man i vissa fall göra det lättare att kombinera arbete och familjeliv.</p>
<p>Det ska inte förekomma något olämpligt eller kränkande bemötande, inte sexuella trakasserier eller ofredande eller mobbning på arbetsplatsen.</p>	<p>6,7 procent av kvinnorna, 2,7 procent av männen och 7,1 procent av gruppen annat/inget svar har stött på diskriminering eller osakligt bemötande på grund av kön på sin arbetsplats. 10,9 procent av kvinnorna, 10,8 procent av männen och 28,6 procent av gruppen annat/inget svar hade upplevt diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats under det senaste året, främst i informella diskussioner, på kaffepauser och liknande.</p>
<p>Lyft fram jämställdhetsfrågorna i hela organisationen och utforma praxis och konventioner ur ett jämställdhetsperspektiv.</p>	<p>Utgående från enkätresultaten är det inte alla som vet vad de ska göra om de upplever eller upptäcker diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats (skala 1–10, genomsnitt 7,10). De anställda upplever också att organisationens högsta ledning inte aktivt främjar jämställdhet och likabehandling (skala 1–10, medelvärde 6,4). Av de svarande ansåg 10,9 procent av kvinnorna, 18,9 procent av männen och 35,7 procent av gruppen annat/inget svar att den närmaste chefen inte alls ingriper i fall av eventuell diskriminering eller osakligt bemötande.</p>

Det bör också noteras att mer än 70 procent av de svarande i alla respondentgrupper inte har upptäckt diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats. Och 84 procent av kvinnorna, 81,1 procent av männen och 71,4 procent av gruppen annat/inget svar har inte själva blivit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats.

2.7. Plan för främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhetsplanen grundar sig på resultaten av jämställdhetsenkäten och lönekartläggningen som har behandlats i samarbete. Baserat på jämställdhetsenkätens resultat har man valt åtgärder som främjar jämställdhet mellan könen och indikatorer för dessa.

2.7.1. Avlönings- och rekryteringsprinciper

Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 1 punkten).

Mål: Personalplaneringen och rekryteringen ska främja en utveckling mot jämnare könsfördelning bland organisationens anställda.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Med utgångspunkt i en samlad bedömning ska man av två likvärdiga/meriterade kandidater som är lämpliga för uppgiften välja den som representerar minoriteten på arbetsplatsen.	Kontinuerligt	Rekryterande närmaste chefer Förtroendeorgan	Andelen kvinnor och män på olika arbetsplatser och på olika nivåer i organisationen. Mål: Fördelning 50/50
Könsspecifika yrkesbeteckningar bör undvikas.	Kontinuerligt	Rekryterande närmaste chefer Personalchefen Stadsstyrelsen	Andelen kvinnor och män på olika arbetsplatser och på olika nivåer i organisationen. Mål: Fördelning 50/50

2.7.2. Organisering av arbetsuppgifter och karriärutveckling

Arbetsgivaren ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 2 punkten).

Mål: Ambitionen är att uppnå en jämn fördelning av arbetsuppgifter och att främja en jämn placering av kvinnor och män i olika uppgifter.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Kartlägg kompetensen och gör upp en personlig utvecklingsplan vid utvecklingssamtal.	Minst en gång per år	Närmaste chef	Kompetensutvecklingen följs upp efter kön i kalenderdagar/årsverke Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl tycker du att medarbetarnas olika färdigheter tillvaratas på din arbetsplats? Mål: svarsgenomsnitt > 8 Har du stött på diskriminering i fråga om möjlighet till utbildning på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande vid placering i olika uppgifter och karriärutveckling? Mål: 0 %

Erbjud alla nyanställda och de som återvänder från långa ledigheter (t.ex. familjeledighet) eller semesterar introduktion och fortbildning efter behov.	Kontinuerligt	Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering i fråga om möjlighet till utbildning på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande
---	---------------	---------------	---

2.7.3. Löner

Arbetsgivaren ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 3 punkten).

Mål: Lönerna ska bygga på principen om lika avlöning, dvs. lika lön för lika arbete. Det som är viktigt vid bedömningen av lika lön är hur arbetet faktiskt utförs och hur krävande uppgifter varje arbetstagare har, inte vilken yrkesbeteckning varje arbetstagare har.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Utveckla lönesystem som tar hänsyn till lika avlöning.	senast 31.12.2025	Personalchefen Lokala lönegrupper	Lönejämförelsen i jämställdhetsplanen Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i avlöningen? Mål: 0 % av de svarande

2.7.4. Arbetsmiljö och arbetsklimat

Arbetsgivaren ska utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män. (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 4 punkten)

Mål: Utveckla en jämlik ledarskapskultur och jämn fördelning av arbetsuppgifter mellan kvinnor och män. Staden ska sträva efter att skapa en sådan arbetsmiljö för produktionen som ger alla en möjlighet att arbeta på alla arbetsplatser.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Arbetsförhållandena och verktygen ska vara lämpliga för båda könen.	Kontinuerligt	Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i den fysiska miljön på din arbetsplats (t.ex. tillgänglighet, omklädningsrum, arbetskläder)? Mål: 0 % av de svarande

2.7.5. Sammanjämkning av arbete och familjeliv

Arbetsgivaren ska göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 5 punkten).

Mål: För både kvinnor och män ska arbetsgivaren underlätta möjligheterna att förena arbete och familjeliv och se till att båda könen har lika möjlighet till olika förmåner som gäller familj, studier och liknande.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Förhåll er positiva till kvinnors och mäns familjepolitiska ledigheter i hela organisationen.	Kontinuerligt	Cheferna Högsta ledningen	Uppföljningen av familjeledigheter, kvinnor och män
Förlägg arbetstiden med hänsyn till personalens behov, när arbetsuppgifterna och arbetsituationen medger det.	Kontinuerligt	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka ditt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet). Mål: 0 % av de svarande
Ge möjlighet till distansarbete till den del som arbetet kan skötas på distans.	Kontinuerligt	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande i fråga om möjligheterna att påverka ditt eget arbete (t.ex. arbetstider, skift, organisering av arbetet). Mål: 0 % av de svarande

2.7.6. Trakasserier och ofredande på grund av kön

Arbetsgivaren ska verka för att förebygga diskriminering på grund av kön (Jämställdhetslagen 6 § 1 mom. 6 punkten).

Mål: Det ska inte förekomma olämpligt eller kränkande bemötande, sexuella trakasserier eller ofredande eller mobbning på arbetsplatsen.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Arbetsplatsen ska se till att det inte förekommer sexuella trakasserier eller ofredande, och inte heller trakasserier eller diskriminering på någon annan grund.	Kontinuerligt	Närmaste chef Arbetstagaren/tjänsteinnehavaren	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande på grund av kön på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande Har du självt varit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: 0 % av de svarande
Om det finns anledning att misstänka trakasserier eller ofredande ska åtgärder vidtas omedelbart genom att ta upp frågan med den närmaste chefen, förtroendemannen eller arbetarskyddsfullmäktigen.	Kontinuerligt	Arbetstagaren/Tjänsteinnehavaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur aktivt tycker du att din närmaste chef tar itu med eventuell diskriminering eller osakligt bemötande? Målsättningar: 1. Det har inte förekommit någon diskriminering eller osakligt bemötande i mitt arbetslag, 100 % av de svarande 2. Tar itu med det aktivt, 100 % av de svarande
Uppdatera instruktionerna för psykiskt våld	senast 31.12.2025	Arbetarskyddschefen i samarbete med arbetarskyddskommittén	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: svarsgenomsnitt > 9

2.7.7. Inställning till jämställdhet mellan könen

Arbetsgivare ska verka för att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt (Jämställdhetslagen 6 c § 1 mom.)

Mål: Lyft fram jämställdhetsfrågorna i hela organisationen och utforma praxis och konventioner ur ett jämställdhetsperspektiv.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig	Indikatorer och mål
Främja jämställdhet genom att öka personalens kunskap om jämställdhetsfrågor	Kontinuerligt	Arbetsgivaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: genomsnitt > 8
Förhindra diskriminering på grund av identitet eller könsuttryck	Kontinuerligt	Arbetsgivaren Närmaste chef	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du stött på diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats på grund av sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck? Mål: 0 % av de svarande

3. Personalpolitisk likabehandlingsplan

Enligt diskrimineringslagen (2 kap. 7 §) har arbetsgivare en skyldighet att aktivt främja likabehandling och utveckla genuint icke-diskriminerande arbetsförhållanden och förfaranden. Detta innebär förbud mot diskriminering, förebyggande av diskriminering och främjande av faktisk likabehandling.

Skyldigheten att främja likabehandling gäller följande diskrimineringsgrunder:

- ålder
- ursprung
- nationalitet
- språk
- religion
- övertygelse
- åsikt
- politisk verksamhet
- fackföreningsverksamhet
- familjeförhållanden
- hälsotillstånd
- funktionsnedsättning
- sexuell läggning
- annan orsak som gäller den enskilde som person

Planeringen ska ta hänsyn till att de ovan nämnda diskrimineringsgrunderna kan drabba en person samtidigt, till exempel på grund av ursprung och ålder (diskriminering på flera grunder).

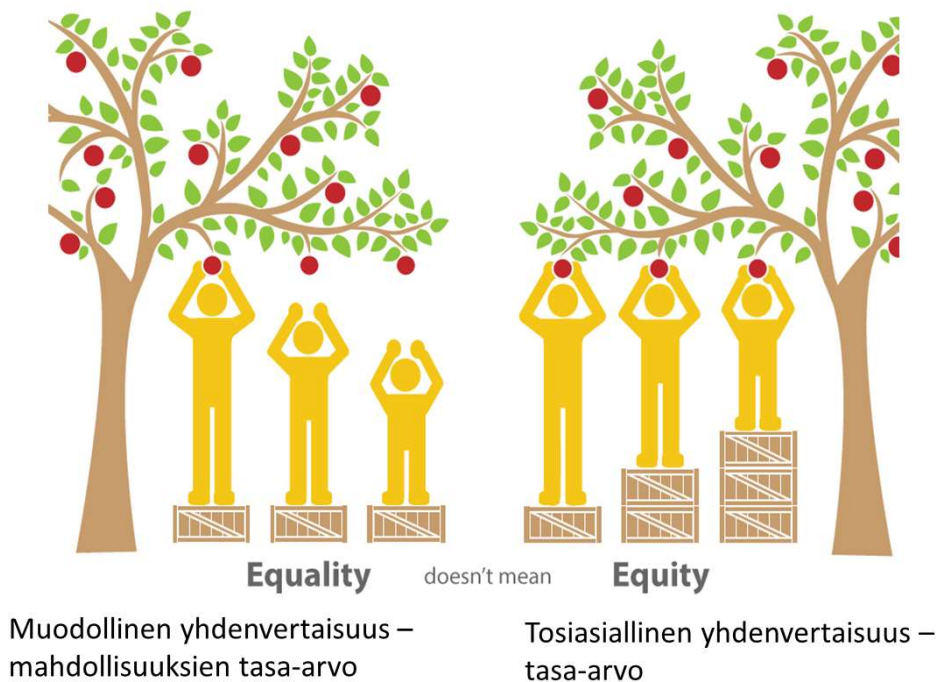
Diskriminering i lagens mening omfattar även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar och instruktioner eller befallningar att diskriminera. Trakasserier är avsiktliga och faktiska kränkningar

av en persons eller en människogrups människovärde och integritet på ett sätt som skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller kränkande stämning, t.ex. genom fientlig kommunikation som riktar sig mot en person.

Däremot handlar det inte om diskriminering vid sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering, till exempel stödsatser för åldrande arbetstagare. I praktiken innebär detta att man vidtar åtgärder för att minska underrepresentationen för en personalgrupp och/eller för att mildra nackdelarna med diskrimineringen av dem. Så kallad positiv särbehandling får dock inte leda till att en annan individ eller grupp de facto diskrimineras.

Särbehandling på grund av en omständighet som gäller en anställd som person eller vid rekrytering är också berättigad om den grundar sig på en lag, t.ex. lagen om unga arbetstagare (998/1993), eller om den föräns av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Särbehandling på grund av ålder eller boningsort är dessutom berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogade syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad, till exempel kan en kommun erbjuda sommararbete endast till ungdomar som bor i kommunen.

Yhdenvertaisuus



Kuva: Saskatoon Health Region Advancing Health Equity

Källa: THL

Diskrimineringslagen (1325/2014) innehåller också bestämmelser om rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås, för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra få arbete, klara arbetsuppgifter

och avancera i arbetet. Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning och dessutom aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna. På arbetsplatsen kan anpassningarna gälla till exempel den fysiska arbetsmiljön, arbetsverktyg och assistans.

3.1. Utvärdering av utfallet för likabehandlingen

I enkäten under våren 2022 hade 74,7 procent av de svarande (n = 170) inte stött på diskriminering eller osakligt bemötande på sin arbetsplats under de senaste 12 månaderna. I den mån de svarande stött på diskriminering är de fyra vanligaste diskrimineringsgrunderna annan orsak som gäller den enskilde som person (10,6 %), kön (5,9 %), hälsa eller funktionshinder (4,1 %) och språk (3,5 %).

Diskriminering eller osakligt bemötande förekommer främst när det gäller tillgång till information (13,5 %), möjligheter att påverka sitt eget arbete (12,9 %), informella diskussioner, kaffepauser och liknande (12,4 %) och lön (11,8 %).

17,6 procent av respondenterna anser att de själva har blivit föremål för diskriminering eller osakligt bemötande på arbetsplatsen.

43,5 procent av de svarande anser inte att det har förekommit någon diskriminering eller osakligt bemötande i deras eget arbetslag. Till den del de svarande upplevde att det förekommer diskriminering eller osakligt bemötande i arbetslaget, ansåg 16,5 procent av de svarande att deras närmaste chef ingriper aktivt i vid eventuell diskriminering eller osakligt bemötande och 25,3 procent ansåg att chefen ingriper i någon mån. Däremot ansåg 14,7 procent av de svarande att deras närmaste chef inte ingrep alls.

Eftersom den tidigare planen inte hade några fastställda indikatorer för åtgärderna bygger bedömningen av utfallet av åtgärderna den tidigare planens åtgärder delvis på den tidigare nämnda enkäten om jämställdhet och likabehandling.

Målsättningar	Utvärdering av måluppfyllelsen
Staden ska beakta främjandet av jämställdhet i sitt strategiarbete.	Detta har inte beaktats. På frågan om hur aktiv de svarande anser att den högsta ledningen i deras organisation är när det gäller att främja jämställdhet och likabehandling är svarens medelvärde 6,28 (skala 1–10).
Information och utbildning om likabehandling ska ges till all personal och särskilt till chefer.	Den genomförda enkäten visade att ungefär en fjärdedel av de tillfrågade inte vet vad de ska göra om de upplever eller upptäcker diskriminering på arbetsplatsen (genomsnitt 7,10).
Rekryterarna ska erbjudas utbildning i hur de kan ta hänsyn till likabehandlingen i rekryteringsprocessen.	Staden har under hösten 2023 infört anonym rekrytering och introduktionsprogrammet Intro i hela organisationen.
Konceptet för förebyggande av psykiskt våld ska uppdateras.	Konceptet för förebyggande av våld har inte uppdaterats.
Staden ska utforma transparenta lönesystem för de olika avtalsområdena.	Lokala lönesystem har utformats för AKTA, TS och delvis för UKTA.
Diskussioner om likabehandling ska föras på arbetsplatsen, i samarbeten osv.	Detta har inte mätts.

3.2. Plan för främjande av likabehandling

Likabehandlingsplanen bygger på resultaten från enkäten om jämställdhet och likabehandling KIVAQ E, som genomfördes under våren 2022. Med hjälp av enkäten har personalens upplevelser av utfallet för jämställdheten på arbetsplatsen utretts. Utifrån enkäten har behoven av att främja likabehandlingen bedömts inom samarbetet och beaktansvärda diskrimineringsgrunder identifierats.

Åtgärder	Tidtabell	Ansvarig person/ansvarigt organ	Indikatorer och mål
Gör upp ett koncept för hantering av diskrimineringsfall	senast 31.12.2024	Arbetsgivaren Personalchefen	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9
Främja likabehandling genom att utveckla personalens kunskaper om likabehandling	Under 2024	Cheferna	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Hur väl vet du vad du ska göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats? Mål: medelvärde > 9
Uppdatera instruktionerna för psykiskt våld	senast 31.12.2024		Enkäten om jämställdhet och likabehandling
Den programvara som används i arbetet bör så långt som möjligt vara på båda språken.	Kontinuerligt	Arbetsgivaren	Enkäten om jämställdhet och likabehandling: Har du upplevt diskriminering eller osakligt bemötande på din arbetsplats på grund av språk under de senaste 12 månaderna? Mål: 0 %

4. Uppföljning och uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen följs upp årligen av jämställdhets- och likabehandlingsgruppen, måluppfyllelsen bedöms och nya utvecklingsmål sätts upp vid behov. Ansvar för att genomföra planen ligger hos arbetsgivaren, dvs. cheferna för sektorerna och enheterna samt personalavdelningen.

Med hjälp av uppföljningen kontrollerar man hur planen genomförs och hålls uppdaterad med den faktiska situationen. Samtidigt kan man kontrollera hur väl de valda åtgärderna har lyckats främja jämlikhet och likabehandling. Därmed gör man även en bedömning av åtgärdsanpassningen och behovet av nya åtgärder.

Denna plan för jämställdhet och likabehandling gäller 1.6.2024–31.5.2026. Planen uppdateras under det sista året av giltighetstiden utifrån den enkät om jämställdhet och likabehandling som genomförs året innan och på statistiska uppgifter om personal och löner.

Ordlista om jämställdhet och likabehandling

Diskriminering	Diskriminering innebär att en människa obefogat har behandlats sämre än en annan människa på grund av en personlig egenskap. Ett allmänt förbud mot diskriminering definieras i grundlagen (6 §) som också definierar att alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hens person. Ytterligare stadganden om diskriminering finns i diskrimineringslagen och i jämställdhetslagen. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering enligt lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, att vägra göra rimliga anpassningar samt att instruera eller befalla att diskriminera.
Diskriminering på flera grunder	Multipel diskriminering är då en person utsätts för diskriminering på flera olika grunder i samma situation eller på olika grunder i olika situationer. Ofta går det inte ens att särskilja en enda diskrimineringsgrund. För att eliminera diskriminering krävs ofta analys av många faktorer utöver kön, till exempel rasifiering, hetero- och cisnormativitet eller funktionsvariationer.
Diskrimineringsombudsmannen	Diskrimineringsombudsmannen främjar likabehandling (jämlighet) och övervakar att diskrimineringslagen följs. Ombudsmannen kan också utfärda allmänna rekommendationer och hjälpa personer som utsatts för diskriminering. Ombudsmannen verkar också som nationell rapportör om människohandel och om våld mot kvinnor. Arbetskyddsmyndigheterna bevakar enskilda fall som gäller jämlikhet i arbetslivet. Ombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar under justitieministeriets förvaltningsområde. Fall av diskriminering med anknytning till kön eller könsuttryck behandlas av jämställdhetsombudsmannen.
Jämlikhet	Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller en annan personrelaterad orsak. Jämlikhet (eller likabehandling) i lagstiftningen definieras i bl.a. i grundlagen. Det är skillnad på jämlikhet och jämställdhet. Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan könen, medan jämlikhet kan syfta på vilka grupper eller individer som helst.
Jämställdhet	Jämställdhet, dvs. jämlikhet mellan könen, betyder lika rättigheter och möjligheter för alla kön samt att makt och resurser fördelas jämlikt. Ofta görs skillnad mellan formell jämställdhet och reell (verklig) jämställdhet. Formell jämställdhet omfattar ickediskriminering, lika rättigheter och lika bemötande. Reell jämställdhet handlar om jämställt utfall i konkreta situationer. Även andra faktorer som orsakar ojämlikhet i samhället inverkar på jämställdhet. Därför är det viktigt att genom intersektionell analys beakta hur olika faktorer samverkar för att vi ska kunna främja jämställdhet.
Jämställdhetsombudsmannen	Jämställdhetsombudsmannen övervakar att jämställdhetslagen följs. Ombudsmannen kan ge råd och instruktioner i frågor om jämställdhetslagen, könsdiskriminering och om att främja jämställdhet. Jämställdhetsombudsmannen ansvarar även för att bevaka diskrimineringsskyddet för könsminoriteter. Jämställdhetsombudsmannen är en självständig och oberoende myndighet och verkar under justitieministeriets förvaltningsområde. Diskrimineringsombudsmannen övervakar att diskrimineringslagen följs.
Kön	I Finland finns för närvarande två juridiska kön, kvinna eller man. Det juridiska könet definieras då en person föds eller bekräftas i samband med till exempel könsbekräftande behandling. Det framgår ur personnumret. Kön är ett mångfasetterat begrepp. Begreppet "biologiskt kön" har använts då man avsett kroppsliga dimensioner av kön, så som anatomi, kromosomer eller hormoner. "Socialt kön" är i sin tur ett begrepp som använts för att beskriva de normer, förväntningar och betydelser som kopplas till kön. Kön kan också syfta på individens könsidentitet och olika sätt att uttrycka kön. På svenska används ibland begreppet genus för att betona att kön inte är ett entydigt begrepp. Det finns ändå inte någon tydlig gräns mellan begreppen kön och genus. Oftast är det tydligare att använda kön eller jämställdhet som förled än genus.

Könsdiskriminering	Könsdiskriminering är diskriminering som sker på grund av kön. Trakasserier eller ofredanden som är sexuella eller grundade på kön utgör också diskriminering. Bemötande som till synes verkar neutralt med avseende på kön, könsidentitet eller könsuttryck, men kan ha de facto negativa konsekvenser för någon på grund av hans kön utgör indirekt diskriminering. Jämställdhetslagen förbjuder både direkt och indirekt könsdiskriminering.
Könsidentitet	Könsidentitet (könstillhörighet) är hur en person upplever sitt kön. Den är individuell och definieras alltid av personen själv. En persons kön motsvarar inte alltid det juridiska kön som definierats för hen vid födseln. Vilket eventuellt kön en individ har bestäms av hen själv. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden enligt jämställdhetslagen.
Könsmångfald	Könsmångfald eller mångfalden av kön avser att det finns ett oändligt antal sätt för människor att uppleva och uttrycka sitt kön. Det finns alltså en mångfald av kön såväl bland individer som i samhället. En del människor ser sig tydligt som kvinna eller man, en del som icke-binär eller agender. Könsmångfald som begrepp används rätt sällan i Sverige.
Könsuttryck	Könsuttryck är hur en person ger uttryck för kön genom klädsel, maner eller på något annat sätt. Det kan vara till exempel att klä sig eller föra sig på ett sätt som anses typiskt för ett visst kön. Såväl cis- som transpersoners könsuttryck kan ta sig många olika uttryck. Det kan följa traditionella könsnormer eller överskrida dem. Diskriminering på grund av könsuttryck är förbjuden enligt jämställdhetslagen.
Lika lön	Principen om lika lön innebär att alla ska få lika lön för lika arbete av lika värde och inte diskrimineras på grund av kön eller orsaker som hänför sig till kön. Principen om lika lön ingår i nationella och internationella överenskommelser om grundläggande och mänskliga rättigheter.
Lönediskriminering	Lönediskriminering på grund av kön är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Bestämmelsen gäller i regel löneskillnader mellan arbetstagare som är anställda hos samma arbetsgivare. Ett verktyg för att identifiera eventuell lönediskriminering är den lönekartläggning som ingår i jämställdhetsplanen.
Positiv särbehandling	Positiv, tillåten, särbehandling definieras i jämställdhetslagen som en åtgärd som under vissa förutsättningar kan vidtas för att gynna någon av underrepresenterat kön. I lagen uttrycks det här som ett undantag till diskrimineringsförbudet: tillfälliga, planerliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten och som syftar till att uppfylla ändamålet med jämställdhetslagen (9 §).
Sexuella trakasserier	Sexuella trakasserier är enligt jämställdhetslagen någon form av oönskat verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Ofta är sexuella trakasserier även kopplade till trakasserier på grund av kön. Att sexuellt trakassera någon är en form av diskriminering.
Trakasserier på grund av kön	Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons kön eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av personens psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. Till exempel förnedrande uttalanden eller beteende kopplat till kön kan utgöra trakasserier på grund av kön. Trakasserier på grund av kön är diskriminering enligt diskrimineringslagen.

Källförteckning

Blogg, THL, Tavoitteeksi aito yhdenvertaisuus

<https://blogi.thl.fi/tavoitteeksi-aito-yhdenvertaisuus/>, 23.3.2024

Diskrimineringslagen (1325/2014)

[Diskrimineringslag 1325/2014 - Aktuell lagstiftning - FINLEX®](#)

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

[Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986 - Uppdaterad lagstiftning - FINLEX®](#)

Leppänen Katja (2015) Yhdenvertaisuus työelämässä. Helsinki: Talentum

Ordlista om kön och jämlikhet

<https://thl.fi/aiheet/sukupuolten-tasa-arvo/sukupuoli/tasa-arvosanasto>, 23.3.2024

<https://thl.fi/documents/155392151/190374646/Vertailutiedosto+suomi+ruotsi+2022.pdf/08bab1f4-d3d9-a0e9-c673-10470c90d47b/Vertailutiedosto+suomi+ruotsi+2022.pdf?t=1671720959323>