
Välfärdsområdesstyrelsen, § 56, 13.03.2025

Nämnden för ordnande av tjänster, § 46, 14.05.2025

§ 46

Nämnden för ordnande av tjänsters utlåtande om jämställdhetsplan och plan för likabehandling för Östra Nylands välfärdsområde 2025-2026

IUHVADno-2025-412

Välfärdsområdesstyrelsen, 13.03.2025, § 56

Bilagor

- 1 Liite_Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026
- 2 Bilaga_Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026

Beredning och tilläggsuppgifter:
förvaltningsdirektör Camilla Söderström
camilla.soderstrom1(at)itauusimaa.fi
planerare Melissa Tuomala
etunimi.sukunimi(at)itauusimaa.fi

Enligt diskrimineringslagen är myndigheter, privata aktörer som sköter offentliga förvaltningsuppgifter, utbildningsanordnare och arbetsgivare skyldiga att utvärdera och främja likabehandling i sin verksamhet. Dessa aktörer ska utarbeta en funktionell likabehandlingsplan (konkreta åtgärder för att främja likabehandling) och en likabehandlingsplan för arbetsgivare (utveckla bl.a. arbetsförhållanden och urvalsprocesser för personal).

Enligt lagen om jämställdhet ska arbetsgivare målmedvetet och systematiskt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Denna skyldighet ska beaktas när man utarbetar jämställdhetsplaner och fattar beslut om åtgärder som främjar jämställdhet. Om antalet anställda som en arbetsgivare har i sin tjänst regelbundet är minst 30, måste arbetsgivaren minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som i synnerhet rör lönesättning och andra anställningsvillkor, enligt vilken man förverkligar åtgärder som främjar jämställdheten.

Man kan utarbeta jämställdhetsplanen tillsammans med likabehandlingsplanen.

Välfärdsområdets första plan för jämställdhet och likabehandling har utarbetats som ett samarbete mellan den allmänna förvaltningen och personalförvaltningen. Man har begärt utlåtanden om planens utkast av organisationens olika ledningsgrupper, speciellt av social- och hälsovårdens ledningsgrupp. Planen har presenterats på samarbetsorganets sammanträde 27.2.2025.

Det finns två delar i planen för jämställdhet och likabehandling, jämställdhet och likabehandling i social- och hälsovårdens tjänster (den s.k. funktionella delen) samt jämställdhet och likabehandling inom organisationen (den s.k. arbetsgivarens del). I båda delarna ingår utvecklingsobjekt, åtgärder och mätare kopplade till dessa samt ansvariga parter.

Räddningsväsendet har en egen plan för jämställdhet och likabehandling, som uppdateras efter att välfärdsområdets plan har godkänts.

Beslutsförslag

Välfärdsområdesdirektören:

Välfärdsområdesstyrelsen beslutar att anteckna planen för jämställdhet och likabehandling för kännedom, och begära utlåtanden om planen av påverkansorganen samt nämnden för ordnande av tjänster, nämnden för utveckling och samarbete, nämnden för beredskap och säkerhet och nationalspråksnämnden före 25.4.2025.

Beslut

Välfärdsområdesstyrelsen beslutade att anteckna planen för jämställdhet och likabehandling för kännedom, och begära utlåtanden om planen av påverkansorganen samt nämnden för ordnande av tjänster, nämnden för utveckling och samarbete, nämnden för beredskap och säkerhet och nationalspråksnämnden före 25.4.2025.

Nämnden för ordnande av tjänster, 14.05.2025, § 46

Bilagor

- 1 Liite_Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2025–2026
- 2 Bilaga_Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026

Beredning och tilläggsuppgifter:

social- och hälsovårdens förvaltningschef Heli Sjöblom
fornamn.efternamn2(at)itauusimaa.fi

Välfärdsområdesstyrelsen har bett nämnden för ordnande av tjänster ge sitt utlåtande om jämställdhets- och likabehandlingsplanen senast den 15.05.2025. (Välfärdsområdesstyrelsen 13.03.2025 § 56).

Beslutsförslag

Social- och hälsovårdsdirektören:

Nämnden för ordnande av tjänster vid Östra Nylands välfärdsområde uttalar sig enligt följande:

Östra Nylands välfärdsområde ska aktivt, planmässigt och långsiktigt främja faktisk jämställdhet och likabehandling. Planen för jämställdhet- och likabehandling 2025–2026 ställer på ett mångsidigt sätt upp mål och utvecklingsåtgärder för att främja likabehandling och förebygga diskriminering i tjänster samt i organisationens interna verksamhet. Det är särskilt viktigt att identifiera konkreta åtgärder för att uppnå målen.

Konkreta åtgärder för att främja jämställdhet av tjänster.

De åtgärder som föreslås i planen (t.ex. tillgången på tolktjänster, förebyggande av digital marginalisering och förbättrade möjligheter för barn och unga att utöva hobbyverksamheter) är centrala steg mot tillgängliga tjänster. I planen har man också identifierat behoven av riktade åtgärder, såsom främjande av långtidsarbetslösa mäns hälsa och beaktande av familjernas mångfald. Nämnden för ordnande av tjänster betonar att budgeten ska beaktas i utvecklingsobjekten. I budgeten har man har t.ex. inte förberett sig på beviljande av kompletterande utkomststöd för att möjliggöra och öka hobbyverksamhet för barn och unga.

I Östra Nylands välfärdsområdes tvåspråkighetsprogram, som det hänvisas till i planen för jämställdhet- och likabehandling, har man satt upp indikatorer för att stärka tjänsternas tvåspråkighet (t.ex. cheferna bör uppmuntra personalen att använda båda inhemska språken vid kontakt med klienter och patienter). Det är viktigt att bedöma effekterna av dessa åtgärder också med tanke på förverkligandet av jämställdhet.

Organisationens konkreta åtgärder för att främja jämställdhet.

Med de interna utvecklingsåtgärderna som föreslås i planen, såsom anonym rekrytering och främjande av löneharmonisering, tryggas ett mer jämställt arbetsliv. Nämnden för ordnande av tjänster understöder pilotförsök med anonym rekrytering, så att man till exempel kan förebygga och minska åldersdiskriminering. Anonym rekrytering kunde testas delvis genom att t.ex. utelämna uppgifter om ålder i rekryteringen.

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet i tjänster och inom organisationen.

I planen har man identifierat köns mångfald och behovet av att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Förutom personalens utbildning är det viktigt att lokalerna i välfärdsområdet stöder könsminoriteternas välbefinnande och tillgodoseendet av deras rättigheter.

Planen för jämställdhet- och likabehandling för Östra Nylands välfärdsområde 2025–2026 är i enlighet med diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet (609/1986) och innehåller konkreta åtgärder och indikatorer för att främja jämställdhet och likabehandling. Personalen har engagerats i utarbetandet av planen och den har behandlats i samarbetsorganet.

I planen har man beaktat stödjande och främjande av likabehandlingen av både områdets invånare och personal. Genomförandet av planens utvecklingsåtgärder samt deras verkningsfullhet bör följas upp aktivt och samtidigt ska åtgärdernas tillräcklighet bedömas.

Paragrafen justeras genast.

Mötesbehandling

Det antecknades i protokollet, att ledamot Markus Pietikäinen föreslog understödd av ledamot Anna-Mari Eloranta följande tillägg till utlåtandet:

Cirka 85 % av personalen inom Östra Nylands välfärdsområde är kvinnor. I statsrådets färska publikation "Graviditetsdiskriminering i Finland, resultat från befolkningsundersökningen 2024" nämns att var fjärde gravida kvinna i Finland upplever diskriminering, och nästan hälften upplever diskriminering i arbetslivet på grund av graviditet eller familjeledighet, rädsla för att deras ställning ska försämras eller annan negativ behandling. Lagen förbjuder uttryckligen diskriminering på grund av graviditet, och Östra Nylands välfärdsområde **borde beakta** denna skyldighet även i sin plan för jämställdhet och likabehandling.

Tillägget godkändes enhälligt.

Det antecknades i protokollet att ledamot Juha Kittilä föreslog understödd av ledamot Markus Pietikäinen följande ändring i ledamot Markus Pietikäinens tilläggsförslag:

Meningen: "Lagen förbjuder uttryckligen diskriminering på grund av graviditet, och Östra Nylands välfärdsområde **borde beakta** denna skyldighet även i sin plan för jämställdhet och likabehandling" ändras till: "Lagen förbjuder uttryckligen diskriminering på grund av graviditet, och Östra Nylands välfärdsområde **bör beakta** denna skyldighet även i sin plan för jämställdhet och likabehandling".

Ändringsförslaget godkändes enhälligt.

Det antecknades i protokollet, att ledamot Sanna Kurki föreslog följande ändring i den bifogade Planen för jämställdhet och likabehandling 2025 - 2026, på sidan fyra i meningen:

"Ledningens engagemang har en speciellt viktig roll när det gäller effektiviteten, men varje enskild anställd **kan för sin del** försäkra sig om att dessa principer förverkligas i det egna arbetet." ändras till "Ledningens engagemang har en speciellt viktig roll när det gäller effektiviteten, men varje enskild anställd **bör för sin del** försäkra sig om att dessa principer förverkligas i det egna arbetet."

Ändringsförslaget godkändes enhälligt.

Det antecknades i protokollet att ledamot Tove Munkberg anlände till mötet under behandlingen av paragraf § 47 kl. 16.53.

Det antecknades i protokollet att välfärdsområdesstyrelsens representant Arto Kujala anlände till mötet under behandlingen av paragraf § 47 kl. 16.59.

Beslut

Nämnden för ordnande av tjänster vid Östra Nylands välfärdsområde beslutade enhälligt uttala sig enligt följande:

Östra Nylands välfärdsområde ska aktivt, planmässigt och långsiktigt främja faktisk jämställdhet och likabehandling. Planen för jämställdhet- och likabehandling 2025–2026 ställer på ett mångsidigt sätt upp mål och utvecklingsåtgärder för att främja likabehandling och förebygga diskriminering i tjänster samt i organisationens interna verksamhet. Det är särskilt viktigt att identifiera konkreta åtgärder för att uppnå målen.

Konkreta åtgärder för att främja jämställdhet av tjänster.

De åtgärder som föreslås i planen (t.ex. tillgången på tolktjänster, förebyggande av digital marginalisering och förbättrade möjligheter för barn och unga att utöva hobbyverksamheter) är centrala steg mot tillgängliga tjänster. I planen har man också identifierat behoven av riktade åtgärder, såsom främjande av långtidsarbetslösa mäns hälsa och beaktande av familjernas mångfald. Nämnden för ordnande av tjänster betonar att budgeten ska beaktas i utvecklingsobjekten. I budgeten har man har t.ex. inte förberett sig på beviljande av kompletterande utkomststöd för att möjliggöra och öka hobbyverksamhet för barn och unga.

I Östra Nylands välfärdsområdes tvåspråkighetsprogram, som det hänvisas till i planen för jämställdhet- och likabehandling, har man satt upp indikatorer för att stärka tjänsternas tvåspråkighet (t.ex. cheferna bör uppmuntra personalen att använda båda inhemska språken vid kontakt med klienter och patienter). Det är viktigt att bedöma effekterna av dessa åtgärder också med tanke på förverkligandet av jämställdhet.

Organisationens konkreta åtgärder för att främja jämställdhet.

Med de interna utvecklingsåtgärderna som föreslås i planen, såsom anonym rekrytering och främjande av löneharmonisering, tryggas ett mer jämställt arbetsliv. Nämnden för ordnande av tjänster understöder pilotförsök med anonym rekrytering, så att man till exempel kan förebygga och minska åldersdiskriminering. Anonym rekrytering kunde testas delvis genom att t.ex. utelämna uppgifter om ålder i rekryteringen.

Cirka 85 % av personalen inom Östra Nylands välfärdsområde är kvinnor. I statsrådets färskta publikation "Graviditetsdiskriminering i Finland, resultat från befolkningsundersökningen 2024" nämns att var fjärde gravida kvinna i Finland upplever diskriminering, och nästan hälften upplever diskriminering i arbetslivet på grund av graviditet eller familjeledighet, rädsla för att deras ställning ska försämrats eller annan negativ behandling. Lagen förbjuder uttryckligen diskriminering på grund av graviditet, och Östra Nylands välfärdsområde bör beakta denna skyldighet även i sin plan för jämställdhet och likabehandling.

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet i tjänster och inom organisationen.

I planen har man identifierat köns mångfald och behovet av att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Förutom personalens utbildning är det viktigt att lokalerna i välfärdsområdet stöder könsminoriteternas välbefinnande och tillgodoseendet av deras rättigheter.

Planen för jämställdhet- och likabehandling för Östra Nylands välfärdsområde 2025–2026 är i enlighet med diskrimineringslagen (1325/2014) och lagen om jämställdhet (609/1986) och innehåller konkreta åtgärder och indikatorer för att främja jämställdhet och likabehandling. Personalen har engagerats i utarbetandet av planen och den har behandlats i samarbetsorganet.

I planen har man beaktat stödjande och främjande av likabehandlingen av både områdets invånare och personal. Genomförandet av planens utvecklingsåtgärder samt deras verkkningsfullhet bör följas upp aktivt och samtidigt ska åtgärdernas tillräcklighet bedömas.

Den sista meningen i inledningskapitlet i planen ska ändras till följande form:

"Ledningens engagemang har en speciellt viktig roll när det gäller effektiviteten, men varje enskild anställd bör för sin del försäkra sig om att dessa principer förverkligas i det egna arbetet."

Paragrafen justerades genast.

Östra Nylands välfärdsområdes websidor.

Utdragets riktighet styrkes.

Borgå
19.05.2025

Heli Sjöblom
hallintopäällikkö, sote /förvaltningschef, social- och hälsovården

Delgivning till part

Skickad per e-post 19.05.2025.

Besvärsförbud

§46

Besvärsförbud

Omprövning får inte begäras eller välfärdsområdesbesvär anföras i fråga om beslut som endast gäller beredning eller verkställighet.

Lagrum: § 141 lagen om välfärdsområden.