

Östra Nylands välfärdsområde

Plan för jämställdhet och likabehandling 2025–2026

UTKAST

[Filens underrubrik]

| | |
|--|----|
| Inledning | 2 |
| Jämställdhet och likabehandling inom social- och hälsovårdstjänster..... | 3 |
| Utvecklingsobjekt 2025–2026 | 6 |
| Jämställdhet och likabehandling inom organisationen | 9 |
| Jämställdhet mellan könen | 9 |
| Lönekartläggning | 12 |
| Utvecklingsobjekt 2025–2026 | 13 |

Inledning

Östra Nylands välfärdsområdes plan för jämställdhet och likabehandling behandlar i huvudsak social- och hälsovårdssektorn samt till tillämpliga delar även räddningsväsendet och koncern- och strategitjänsterna. Räddningsväsendet har en egen plan för jämställdhet och likabehandling, vilken finns som bilaga.

Välfärdsområdena har en central uppgift i att trygga människors likabehandling och se till att tjänsterna finns att tillgå på ett icke-diskriminerande och tillgängligt sätt. Mänskliga rättigheter är grundläggande friheter och rättigheter som alla människor har jämlik rätt till, och som garanterar ett människovärdigt liv åt varje människa. Mänskliga rättigheter syftar på medborgarrättigheter samt politiska, ekonomiska, sociala och bildningsmässiga rättigheter. De mänskliga rättigheterna grundar sig på den internationella människorättskonventionen, utöver vilken Finlands grundlag garanterar grundläggande rättigheter åt varje människa. Finlands grundlags princip för likabehandling syftar både på förbud mot diskriminering och på att alla människor är lika inför lagen. Diskrimineringslagen, strafflagen, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, arbetslagstiftningen och substanslagarna preciserar förbudet mot diskriminering på olika delområden. Enligt grundlagen måste den offentliga makten trygga att de grundläggande rättigheterna och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Utöver den grundlagsenliga grunden omfattar lagen om jämställdhet och diskrimineringslagen både förbud mot diskriminering och skyldighet att främja likabehandling.

Diskrimineringslagen förbjuder såväl direkt som indirekt diskriminering och trakasseri. Förbjudna diskrimineringsgrunder är ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller någon annan faktor som gäller personen. Diskriminering är förbjudet oberoende om det grundar sig på något verkligt eller ett antagande om personen själv eller någon annan. Enligt lagen är myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare skyldiga att bedöma förverkligandet av likabehandling i sin verksamhet.

Lagen om jämställdhet förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck. Syftet med lagen om jämställdhet är att förhindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdhet mellan män och kvinnor samt i detta syfte förbättra kvinnans ställning speciellt i arbetslivet. Enligt lagen om jämställdhet ska arbetsgivaren i all sin verksamhet främja jämställdhet mellan kvinnor och män målmedvetet och systematiskt samt skapa och etablera sådan förvaltningssed och sådana verksamhetssätt som säkerställer främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män när ärenden bereds och beslut fattas. Syftet med lagen är också att förhindra diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck. Välfärdsområdet beaktar könens mångfald, dvs. att de juridiska könen man och kvinna inte täcker könens hela spektrum.

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.

Jämställdhet och likabehandling inom social- och hälsovårdstjänster

Lagen om patientens ställning och rättigheter föreskriver att alla personer som permanent bor i Finland ska vårdas icke-diskriminerande och i enlighet med hälsovårdens resurser. Enligt lagen ska patientens religion och övertygelse samt kulturella bakgrund i mån av möjlighet tas i beaktande när man tillhandahåller vård. Lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården föreskriver att klienten har rätt att av den som tillhandahåller socialvården få god socialvård och gott bemötande utan diskriminering. Klienten ska bemötas så att hans människovärde inte kränks och att hans övertygelser och integritet respekteras.

Syftet med förvaltningslagen är att förverkliga och främja god förvaltning samt kundernas och patienternas rättsskydd i förvaltningsärenden. Myndigheternas verksamhet ska vara transparent och opartisk samt stå i rätt proportion till det mål som eftersträvas. Principerna för god förvaltning främjar i sin tur kvaliteten på tjänsterna. Man ska möjliggöra rättigheterna i språklagen för välfärdsområdets invånare så att de bland annat ska kunna utträta ärenden hos myndigheter på de båda inhemska språken.

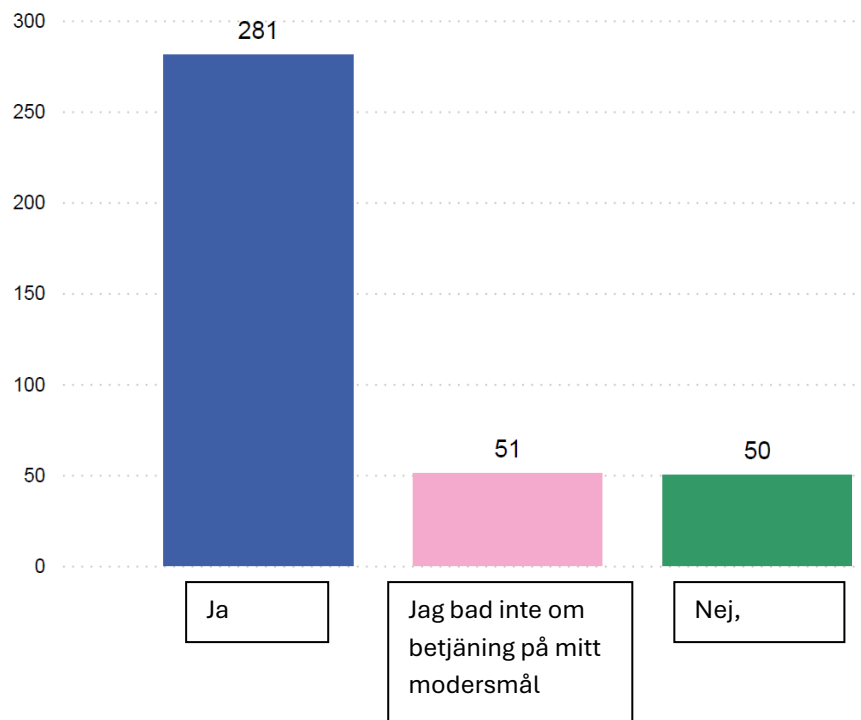
Diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen tillämpas i stor omfattning. Detta innebär att det i regel omfattar all offentlig verksamhet. Diskrimineringslagen tillämpas sålunda vid sidan av bland annat substanslagarna, och substanslagarna får inte tillämpas så att de står i strid med diskrimineringsförbudet i diskrimineringslagen.

Enligt lagen om välfärdsområden ska välfärdsområdet ha en strategi i vilken välfärdsområdesfullmäktige beslutar om de långsiktiga målen för välfärdsområdets verksamhet och ekonomi. Östra Nylands välfärdsområdes välfärdsområdesfullmäktige har 1.11.2022 godkänt välfärdsområdesstrategin för åren 2022–2026. Enligt strategins vision är välfärdsområdets tjänster kundorienterade, jämlika och regionalt täckande. Tjänsternas framkomlighet och tillgänglighet är viktiga delområden i samband med ordnandet av tjänster, och man bör säkerställa att dessa förverkligas i verksamheten. Enligt strategin ska kunderna få betjäning på svenska och finska.

Enligt strategin är likabehandling ett av välfärdsområdets värden, och värdet i fråga har öppnats upp i strategin på följande sätt: Vi ser till att kunderna får de tjänster de behöver i olika livsskederna på ett jämlikt sätt inom hela välfärdsområdet. Tjänsterna tryggas på de båda inhemska språken. Vi främjar också tillgången till tjänster på engelska. Vi bemöter kunder och anställda rättvist och med respekt.

Respons för tiden 11.2023–8.2024 på den betjäning som ni fick på ert modersmål

Jag fick betjäning på mitt modersmål.



Det är viktigt att observera att likabehandling och jämlikt bemötande inte alls betyder att alla människor som omfattas av välfärdsområdets tjänster alltid behandlas på samma sätt. Faktisk likabehandling förutsätter ofta att man beaktar olika grupper, såsom personer med

funktionsnedsättning, barn, äldre människor, människor som hör till en språklig minoritet samt människor med olika religioner så att deras rätt att till exempel tillgå tjänster förverkligas på ett jämlikt sätt (t.ex. fysisk framkomlighet och språkliga krav). Diskrimineringslagen möjliggör dock positiv särbehandling. Vid positiv särbehandling är det fråga om nödvändiga specialåtgärder för att trygga faktisk likabehandling, med vilka man förbättrar ställningen och förutsättningarna för människor som hör till en särskild grupp, i synnerhet för att kunna förbättra deras ställning så att de grundläggande och mänskliga rättigheterna ska kunna förverkligas.

Enligt lagen om ordnande av social- och hälsovård ska välfärdsområdet som en del av sin välfärdsområdesstrategi utarbeta en servicestrategi för social- och hälsovården för planeringen och styrningen av sin ekonomi och verksamhet. I servicestrategin beslutar välfärdsområdet om de långsiktiga målen för den social- och hälsovård som omfattas av välfärdsområdets organiseringsansvar och om principerna för serviceproduktionen, med beaktande av östnylänningarnas servicebehov, verksamhetsmiljön och nuläget inom tjänsterna. Servicestrategins innehåll styrs av lagstiftningen, social- och hälsovårdens strategiska riksomfattande mål samt av välfärdsområdesstrategin. Välfärdsområdesfullmäktige i Östra Nylands välfärdsområde godkände 12.12.2023 välfärdsområdets servicestrategi 2023–2026, vars syfte är att garantera invånarna jämställda, jämlika och ändamålsenliga social- och hälsovårdstjänster. Servicestrategins centrala innehåll är långsiktiga mål för social- och hälsovården, samt de viktigaste riktlinjerna för genomförandet av social- och hälsovårdstjänster med beaktande av särdragen i Östra Nyland. Servicestrategins mål har sammanfattats i tre utvecklingsspetsar: 1) kunden i centrum för servicen, 2) högklassiga, jämlika och tillgängliga tjänster, och 3) en välmående och kompetent personal som möjliggör serviceproduktionen. För varje spets har man angett undermål, som man vill uppnå under denna servicestrategis giltighetstid. Ett undermål för till exempel utvecklingsspetsen Kunden i centrum för servicen är att man ska kunna anlita tjänster på lika grunder i hela området.

Välfärdsområdet som organisation främjar jämställdhet och likabehandling bland annat via lagstadgade påverkansorgan. Enligt lagen om välfärdsområden ska välfärdsområdet tillsätta ett råd för personer med funktionsnedsättning och ett äldreråd för att trygga möjligheterna för personer med funktionsvariationer och den åldrande befolkningen att delta och påverka, samt en ungdomsfullmäktige för att trygga ungas möjligheter att delta och påverka. Dessa påverkansorgan ska ges möjlighet att påverka planering, beredning och uppföljning inom olika verksamheter i frågor som är av betydelse för personer med funktionsnedsättning, den äldre befolkningen och unga personer och för deras välfärd, hälsa, delaktighet, livsmiljö, boende, rörlighet eller möjligheter att klara de dagliga funktionerna eller med tanke på den service som de behöver.

Äldrerådet, rådet för personer med funktionsnedsättning och ungdomsfullmäktige fokuserar i synnerhet på att lyfta fram den egna referensgruppens perspektiv samt på att främja likabehandling och delaktighet i välfärdsområdets verksamhet och beslutsfattande.

Utvecklingsobjekt 2025–2026

I tabellen nedan har man fastställt utvecklingsobjekt för välfärdsområdets tjänster för åren 2025–2026. Med hjälp av åtgärderna i tabellerna strävar man efter att vidareutveckla jämställdhet och likabehandling. Åtgärderna följs upp med olika mätare. De ansvariga parterna har fastställts i tabellen.

| Utvecklingsobjekt | Åtgärd | Uppföljning/mätare | Ansvarig part |
|--|--|---|------------------------|
| Tolktjänster och användningen av alla tolkningsmöjligheter i tjänsterna | Under inskolningen säkerställer man att personalen kan använda tolktjänsterna. Man följer systematiskt användningen av tolktjänster | Som en del av de anställdas inskolning har man beaktat användningen av tolktjänster. Tolktjänsternas användningsgrad årligen | Alla ansvarsområden |
| Normmedveten kommunikation: att påverka diskriminerande och ojämlika normativa begrepp med kommunikativa lösningar | Man utarbetar en normmedveten kommunikationsanvisning för välfärdsområdet och ett fotogalleri | Man utvärderar användningen av anvisningen och fotogalleriet varje år (intern självutvärdering) | Kommunikationstjänster |
| Lättlästheter | Man säkerställer att servicesidorna är lättlästa | Giltighet för symbolen för lättläst | Kommunikationstjänster |

| Tvåspråkighet | Tvåspråkighetsprogrammets mål | Tvåspråkighetsprogrammets mätare | Tvåspråkighetsprogrammets ansvariga parter |
|---|--|--|--|
| Förebyggande av digital utslagning | <p>Personalen utbildas i att hjälpa såväl kunder som arbetskamrater i användningen av digitala tjänster</p> <p>Tillgång till tjänster garanteras också via andra än digitala kanaler. Man granskar det digitala servicenätet och jämför om det finns en motsvarande icke-digital tjänst.</p> | <p>Utbildning har ordnats/antalet utbildningar och deltagare i dem</p> <p>Granskningen har genomförts</p> | Alla de aktörer som erbjuder digitala tjänster |
| Främjande av hälsan hos långtidsarbetslösa män och åtgärdande av vårdbristen som orsakats av korona | <p>Man genomför en separat enkät eller använder andra material och granskar dem i synnerhet beträffande förverkligandet av jämställdhet och likabehandling</p> <p>Man förverkligar utvecklingsåtgärderna utgående från granskningen</p> | <p>Enkäten har genomförts och/eller andra material har använts i granskningen av förverkligandet av jämställdhet och likabehandling</p> <p>Utvecklingsåtgärderna har förverkligats</p> | Hälsovårdstjänster |
| Förbättrande av identifieringen av våld i nära relationer och underlättande av hur man söker sig till | Man ordnar utbildning om våld i nära relationer | <p>Utbildning har ordnats/antalet utbildningar och deltagare i dem</p> <p>Man har utarbetat anvisningar</p> | <p>Alla ansvarsområden</p> <p>Specialsakkunniga inom förebyggande arbete</p> |

| | | | |
|--|---|---|--|
| tjänsterna | Man utarbetar anvisningar för olika aktörer Man tar i bruk verksamhetsmodeller som baserar sig på undersökningen | Mål och mätare för planen för hälsa och välfärd Man har tagit i bruk verksamhetsmodeller | |
| Effektivisering av ingripande i diskriminering | Man följer upp erfarenheter av diskriminering via responssystemet och responsen statistikförs | Respons som rör diskriminering har statistikförts årligen och granskats i fråga om kvantitet och kvalitet (orsakerna till diskriminering) | Arbetshälso-koordinator, arbetarskyddschef |
| Förbättra hobbymöjligheterna för barn och unga | Man beviljar kompletterande utkomststöd för att möjliggöra barns och ungas hobbyverksamhet | Mängden kompletterande utkomststöd årligen | Familje- och socialtjänsterna |
| Att beakta familjernas mångfald i rådgivnings- och familjearbete | Man förstärker personalens kunnande i bemötandet av mångskiftande familjer med utbildning | Utbildning har ordnats/antalet utbildningar och deltagare i dem | Tjänster för barnfamiljer |

Jämställdhet och likabehandling inom organisationen

Enligt arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren behandla sina anställda jämlikt, och ingen får sättas i en annan position i förhållande till andra på diskriminerande grunder. Enligt lagen om tjänsteinnehavare i kommuner och välfärdsområden ska en arbetsgivare behandla tjänsteinnehavare jämlikt, om inte avvikelser från detta är befogat med beaktande av tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning.

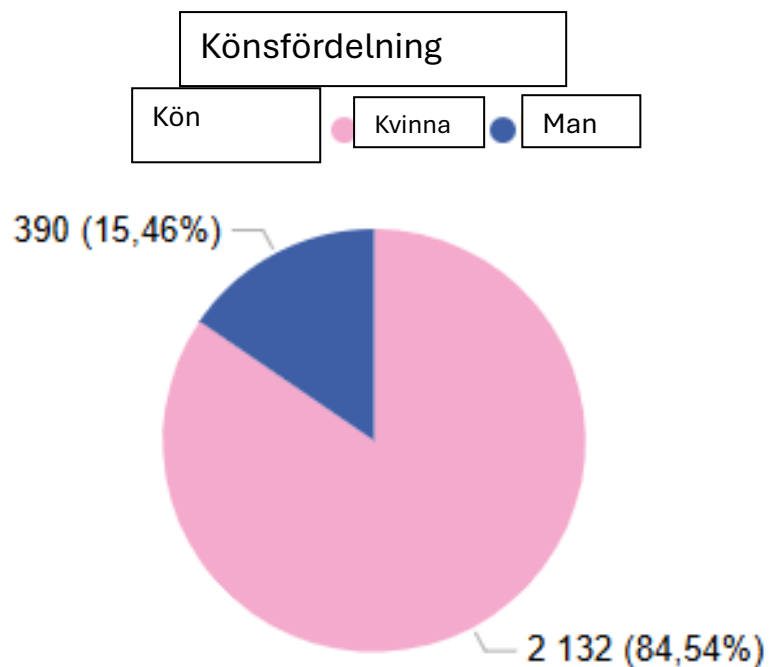
Lagen om jämställdhet förpliktar arbetsgivaren att göra en meritjämförelse alltid då både män och kvinnor har ansökt om en plats. I meritjämförelsen är det väsentligt att ha på förhand utarbetade urvalskriterier, som t.ex. utbildning, tidigare arbetserfarenhet och egenskaper som anses vara extra meriter när det gäller att sköta uppgiften. I rekryteringen ska man alltid kunna uppvisa att man valt den mest meriterade kandidaten till uppgiften, och att man inte har agerat på ett diskriminerande sätt i rekryteringen.

Arbetsgivaren ska, med beaktande av arbetsplatsens behov, utveckla arbetsförhållandena och sådana verksamhets sätt som följs när man väljer personal och när man fattar beslut som rör personalen. Åtgärderna som främjar likabehandling ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurser och övriga omständigheter.

Jämställdhet mellan könen

Skyldigheterna i enlighet med lagen om jämställdhet och diskrimineringslagen när det gäller jämställdhet mellan könen och diskrimineringsförbud i arbetslivet beaktas när man kartlägger det nuvarande läget. Information om kön förmedlas på basis av slutdelen på personbeteckningen i personuppgiftssystemet. Könsuppgiften används endast i statistiksyfte.

Könsfördelning 31.12.2024:



Figur 1. Personalens könsfördelning i Östra Nylands välfärdsområde

Av välfärdsområdets personal 31.12.2024 var 84,5 procent kvinnor (2 132 pers.) och 15,5 procent män (390 pers.). Kvinnornas andel av arbetstagarna är större än männens inom alla uppgiftsområden, med undantag för räddningsverket. Vid räddningsverket var 83,3 procent (225 pers.) män och 16,7 procent (45 pers.) kvinnor. Inom tjänsterna för äldre var 95,6 procent (784 pers.) kvinnor och 4,4 procent (36 pers.) män. Inom familje- och socialtjänsterna var 91,2 procent (667 pers.) kvinnor och 8,8 procent (64 pers.) män. Inom de gemensamma

hälsovårdstjänsterna var 91,6 procent (447 pers.) kvinnor och 8,4 procent (41 pers.) män. Inom koncern- och strategitjänsterna var 87,8 procent (187 pers.) kvinnor och 12,2 procent (26 pers.) män. I ledningen för social- och hälsovårdsväsendet var alla 7 kvinnor.

Kvinnornas andel är större i alla yrken i exemplen, utom brandmän, där kvinnornas andel var 2 procent (1 pers.). Av brandmännen var 98 procent (59 pers.) män. Av närvårdarna var 96 procent (638 pers.) kvinnor och 4 procent (27 pers.) män. Av handledarna var 89 procent (257 pers.) kvinnor och 11 procent (29 pers.) män. Av sjukskötarna var 96 procent (172 pers.) kvinnor och 4 procent (7 pers.) män. Alla hälsovårdare var kvinnor (88 pers.). Av socialhandledarna var 94 procent (66 pers.) kvinnor och 6 procent (4 pers.) män. Situationen mellan könen vad gäller läkare vid hälsovårdscentral var något jämnare; 63 procent (38 pers.) var kvinnor och 37 procent (14 pers.) var män.

Tabell 1. Exempel på personal fördelad enligt yrkesgrupp och kön

| Yrke | Kvinnor (pers.) | Män (pers.) | Kvinnor (%) | Män (%) |
|------------------------------|-----------------|-------------|-------------|---------|
| Närvårdare | 638 | 27 | 96 % | 4 % |
| Handledare | 257 | 29 | 89 % | 11 % |
| Sjukskötare | 172 | 7 | 96 % | 4 % |
| Hälsovårdare | 88 | 0 | 100 % | 0 % |
| Socialhandledare | 66 | 4 | 94 % | 6 % |
| Brandman | 1 | 59 | 2 % | 98 % |
| Läkare vid hälsovårdscentral | 38 | 14 | 63 % | 37 % |

Tabell 2. Personal fördelad enligt organisation och kön

| Organisation | Kvinnor (pers.) | Män (pers.) | Kvinnor (%) | Män (%) |
|-------------------------------|-----------------|-------------|-------------|---------|
| Räddningsverket | 45 | 225 | 16,7 % | 83,3 % |
| Tjänster för äldre | 784 | 36 | 95,6 % | 4,4 % |
| Familje- och socialtjänsterna | 667 | 64 | 91,2 % | 8,8 % |
| Gemensamma hälsovårdstjänster | 447 | 41 | 91,6 % | 8,4 % |

| | | | | |
|--|-----|----|--------|--------|
| Koncern- och strategitjänster | 187 | 26 | 87,8 % | 12,2 % |
| Ledningen för social- och hälsovårdsväsendet | 7 | 0 | 100 % | 0 % |

Lönekartläggning

Med hjälp av lönekartläggning strävar man efter att främja jämställdhet på arbetsplatser och säkerställa att lönesättningen är rättvis och icke-diskriminerande. I lönekartlägningsprocessen kartlägger man att det i samma arbetsgivares tjänst inte förekommer oberättigade löneskillnader mellan kvinnor och män. Det ska inte förekomma obefogade löneskillnader på grund av kön mellan män och kvinnor som gör samma eller ett likvärdigt arbete.

En lönekartläggning ska göras med minst två års mellanrum på arbetsplatser som har mer än 30 anställda. Om man utarbetar en plan för jämställdhet och likabehandling varje år räcker det med att man gör en lönekartläggning med tre års mellanrum.

Lönekartläggningen görs med hjälp av krav- eller uppgiftsbaserade klassificeringar i enlighet med lönesystemen som gäller på arbetsplatsen eller andra grupperingar av uppgifter som används på arbetsplatsen. Hela personalen omfattas av lönekartläggningen. Det bör dock observeras att löneskillnader inte automatiskt betyder lönediskriminering, om det finns godtagbara skäl för skillnaderna. Avvikelse kan bero på bl.a. personliga arbetsprestationer, kompetens, arbetstider eller faktorer i samband med arbetsförhållanden.

Arbetsgivaren ska korrigera oberättigade löneskillnader, om det inte finns något godtagbart skäl för skillnaderna.

Inom Östra Nylands välfärdsområde görs lönekartläggningar kontinuerligt som en del av löneharmoniseringen och lönesystemens reform. Löneharmoniseringar på grund av överlåtelse av rörelse ska lagstadgat vara slutförda under år 2025. I välfärdsområdet sammanträder regelbundet en löneharmoniseringsgrupp som grundar sig på lokal överenskommelse, vilken regelbundet granskar löner och deras riktighet på personnivå enligt yrkesgrupp, yrkesbeteckning, avtalsområde och lönepunkt. Under 2025 övergår man på riksnivå från ett system som bygger på bedömning av arbetets svårighetsgrad, när man tar i bruk ett nytt nivålönesystem i kommuner och välfärdsområden. För läkarnas del förverkligas lönejämställdhet redan, eftersom läkarnas löner justerades i slutet av 2023. Alla läkare omfattas av det nya karriärstegssystemet och lönerna i fråga är harmoniserade. Läkarnas löner justeras enligt bestämmelserna i tjänste- och

arbetskollektivavtalen i en separat lönegrupp som bildats, vilken sammanträder under hela avtalsperioden. I enlighet med bilaga 7 i VÄLKA har det grundats en separat lönegrupp som sammanträder regelbundet, på det sätt som tjänste- och arbetskollektivavtalen förutsätter.

Utvecklingsobjekt 2025–2026

Utvecklingsobjekt för planen för jämställdhet och likabehandling fastställs i tabell 3. Åtgärder, uppföljning och ansvariga parter som främjar uppnåendet av målen har beskrivits för varje utvecklingsobjekt.

- 1) Färdigställande av löneharmoniseringen
- 2) Förenhetligande av rekryteringsprocessen
- 3) En hälsosam och trygg arbetsmiljö

Tabell 3. Utvecklingsobjekt, åtgärder, uppföljning och ansvariga parter för planen för jämställdhet och likabehandling 2025–2026.

| Utvecklingsobjekt | Åtgärder | Uppföljning | Ansvarig part |
|---|--|---------------------------------|------------------------------|
| Färdigställande av löneharmoniseringsplanen | Man utreder eventuella löneskillnader med hjälp av lönejämförelse och lönekartläggning, och framskrider mot lika löner Förenhetligande av yrkesbeteckningar och uppdaterade arbetsbeskrivningar | Senast 12/2025 lönekartläggning | Ledningen, HR, förtroendemän |

| | | | |
|--|---|---|-------------------------------------|
| Förenhetligande av rekryteringsprocessen | <p>Man utarbetar tillvägagångssätt och rekryteringsanvisningar, fastställer ansvar och behörighet.</p> <p>Man pilottestar anonym rekrytering; rekryteringsteamet går igenom ansökningarna så att arbetsplatsannonserna är enhetliga överallt, platsannonserna på båda språken, chefsutbildningar</p> <p>Till uppgiften väljs den kandidat, oberoende av kön eller andra grunder, som uppfyller behörighetskraven och som på basis av helhetsbedömningen är den lämpligaste.</p> | <p>Utarbetade anvisningar, förvaltningsstadga och verksamhetsstadga.</p> <p>Ordnade utbildningar och deltagarantalet för dem.</p> | HR, chefer ledningen, förtroendemän |
| En hälsosam och trygg arbetsmiljö | <p>Ledning av arbetsförmågan</p> <p>Kännedom om grunderna för arbetssäkerhet</p> <p>Uppdaterade arbetssäkerhetsriktlinjer som reagerar på förändringar</p> <p>Utarbetande av ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet</p> <p>Samarbete med arbetshälsovården för att stödja orken och viljan att fortsätta i arbetet.</p> | <p>Arbetsrelaterad sjukfrånvaro, antalet arbetsolyckor</p> | Chefer, HR, ledningen |

Källor (lagar mm.)

Bilagor (bl.a. Räddningsväsendets plan för jämställdhet och likabehandling)