

**Program för jämställdhet och  
likabehandling i  
Kronoby kommun  
2020**



**Godkänd av fullmäktige 17.2.2020 § 10**

## 1. Jämställdhet och likabehandling

I dagligt tal används jämställdhet och likabehandling ofta som synonymer. I lagtext har orden olika betydelse: jämställdhet hänvisar till kön, könsuttryck och könsidentitet. Likabehandling hänvisar till andra personrelaterade faktorer, såsom ursprung, ålder, sexuell läggning, övertygelse eller annat därmed jämförbart. Jämställdhetslagen (1329/2014) övervakas av jämställdhetsombudsmannen, medan diskrimineringslagen (1325/2014) övervakas av diskrimineringsombudsmannen och Arbetskyddsmyndigheterna.

## 2. Introduktion

Enligt kommunallagen skall kommunen främja kommuninvånarnas välfärd och en hållbar utveckling inom sitt område. Jämställdhet, likabehandling av kommuninvånarna och iakttagande av de mänskliga rättigheterna är avgörande för välfärden och en socialt hållbar utveckling.

Kommunerna, som är nära medborgarna, har de bästa samhällsliga förutsättningarna att bidra till jämställdheten och likabehandlingen av invånarna i vardagen och på så sätt öka välfärden. Välorganiserad service, en trygg och fungerande vardag samt jämställdhet i beslutsfattandet är grunden för jämställdhet och likabehandling i kommunen.



## 3. Lagstiftning

Med jämlikhet och jämställdhet avses kön, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering som avses i lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt diskrimineringslagarna gäller kommunens hela verksamhet: förvaltningen och beslutsfattandet, kommuninvånarna och servicen till dem samt kommunen som arbetsgivare. Därtill verkställs Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet i hög grad i kommunerna.

Kommunernas skyldighet att främja jämställdheten mellan könen regleras i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Jämställdhetsfrämjande ingår också i många speciallagar och föreskrifter som gäller kommunernas service, till exempel i den lagstiftning som gäller undervisning. Finlands jämställdhetslagstiftning påverkas av internationella avtal och EU:s lagstiftning.

Utöver förbuden mot diskriminering gäller särskilt följande bestämmelser kommunen:

- myndigheternas skyldighet att målmedvetet och systematiskt främja jämställdheten
- könskvoter i sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt
- jämställdhet vid utbildning och undervisning samt jämställdhetsplanering vid läroanstalter
- jämställdhet i fråga om tillgång och utbud på varor och tjänster
- arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdheten samt personalpolitisk jämställdhetsplanering

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet har utarbetats av Europeiska samarbetsorganisationen för kommuner och regioner, Council of European Municipalities and Regions (CEMR) och har godkänts av Kronoby Kommun 2019.



## **4. Kommunens roller och åtgärder**

Kronoby kommun skall vara en kommun där alla bemöts med respekt

Programmet för jämställd och likabehandling i Kronoby kommun uppdateras en gång varje fullmäktigeperiod och godkänns av kommunens fullmäktige. Programmet presenteras för varje anställd och beslutsfattare i kommunen och ingår i introduktionspaketet för nyanställda.

Kommunen ska främja jämställdhet och likabehandling samt hindra direkt och indirekt diskriminering. Här har kommunen i praktiken 3 olika roller:

- Kommunen som politisk beslutsfattare, kommunen som arbetsgivare och kommunen som tjänsteleverantör.
- Hela organisationen har nolltolerans mot trakasserier och motarbetar aktivt användning av nedvärderande språk och uttryck både internt och offentligt.
- Kommunens beslutsfattare och tjänstemän föregår med gott exempel.

### **4.1 Politik och beslutsfattande**

Jämställdhet och likabehandling skall vara grunden för allt beslutsfattande. Alla innevånare skall ha samma tillgång och möjlighet till inflytande, påverkningsmöjligheter och makt att delta i beslutsprocesser och i utformandet av kommunen. Beredningar och beslut skall basera sig på korrekta faktaunderlag och analyser och en naturlig integrering av jämställdhet och likabehandling integreras i beslutsfattandet.

Kommunen arbetar för att partierna nominerar kandidater till val utgående från ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv och med beaktande av mångfalden.

I kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvoten gäller kommunstyrelser, nämnder och liknande organ samt organ för kommunal samverkan. Om ett bolag med kommunal majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat organ som består av förtroendevalda, ska det i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Kvoterna gäller inte organens ordförande.

Kommunens alla organ tas aktivt med i beslutsprocessen. Speciell vikt läggs vid rådet för personer med funktionsnedsättning, äldrerådet, ungdomsfullmäktige, personalsektionen och samarbetskommittén.

Kommunens beslut och åtgärder analyseras på förhand sett till vilka konsekvenser de kan ha för kvinnor, män, flickor och pojkar i en könskonsekvensbedömning. I bedömningen identifieras eventuella skillnader som beaktas vid uppsättning av mål samt i planering och beslutsfattande.

För att jämlikhet och jämställdhet skall kunna främjas i kommunen så arbetar alla för att det skall finnas tillräckliga resurser och organisering. Beslutsfattarnas och tjänsteinnehavarnas kunskaper om lagstiftningen uppdateras kontinuerligt.

Kommunen har en transparent beslutskultur och en av styrelsen godkänd informationsstrategi. Kommunen strävar till en jämlik kommunikation där varje lyssnare och läsare känner sig delaktig – oavsett utbildning, bakgrund språk etc. EU tillgänglighetsdirektivet tillämpas på kommunens webbsida.

<b>Mål</b>	<b>Mätare</b>	<b>Uppföljning</b>
Jämlik könsfördelning	Antal män och kvinnor i fullmäktige	Efter val
Ökad användning av rådet för personer med funktionsnedsättning, äldrerådet, ungdomsfullmäktige	Antal höranden / instans	Bokslut årligen

## **4.2 Arbetsgivare**

Jämlikhet beaktas i kommunens personalpolitik, till exempel i rekrytering, lönesättning, personalstruktur och sammanjämkning av arbete och familj. Kommunen som arbetsgivare har en jämställdhetsplan i sin personalstrategi.

Utvecklingsdiskussioner ordnas årligen med varje anställd och de anställdas välmående följs kontinuerligt upp.

Mångfald respekteras och eftersträvas inom kommunens verksamhetsområden och i de av kommunen ägda Aktiebolagen. Personalstrukturen på alla nivåer inom organisationen återspeglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden i kommunen.

Kommunen undviker yrkesbenämningar som hänvisar till det ena könet och utformar uppgiftsbeskrivningar på ett könsneutralt sätt.

Inom bildningssektorn har varje utbildningsenhet i kommunen en godkänd jämlikhetsplan.

<b>Mål</b>	<b>Mätare</b>	<b>Uppföljning</b>
100% hållna utvecklingsdiskussioner	Antal hållna utvecklingsdiskussioner / år / förman i förhållande till anställd	Personbokslut årligen

### 4.3 Tjänsteleverantör

Kommunens uppgift är att producera tjänster åt sina invånare och den nya diskrimineringslagen förutsätter att kommunen i sin service främjar jämställdhet och likabehandling. Detta ske genom ett utvecklat samarbete mellan förvaltningen, kommuninvånare och samarbetspartners.

Kommunens tjänster bör vara tillgängliga och nåbara – oberoende om de är elektroniska eller fysiska. Kommunen strävar till en kontinuerlig utveckling av tjänsterna och uppföljningen sker bl.a. genom regelbundna kundnöjdhetsenkäter

Kommunen informerar öppet och aktivt om sin verksamhet och tjänster

Mål	Mätare	Uppföljning
Ökad tillgänglighet	Kundnöjdhet	Kundnöjdhetsenkäter

## 5. I programmet accepterade begrepp

### Likabehandling

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.

### Operativ jämställdhet

Jämställdhet i kommunens service, beslutsfattande och övriga verksamhet. Den operativa jämställdheten gäller särskilt kommuninvånarna och är inte detsamma som personalpolitisk jämställdhet, som gäller kommunens anställda.

### Personalpolitisk jämställdhet

Jämställdhet mellan kvinnor och män i kommunens personalpolitik, till exempel i rekrytering, lönesättning, personalstruktur och sammanjämkning av arbete och familj. Personalpolitisk jämställdhetsplan. Plan för jämställdhet för kommunens personal. Jämställdhetslagen kräver att kommunen som arbetsgivare utarbetar en jämställdhetsplan för sin personalpolitik.

### Könskonsekvensbedömning

Förhandsbedömning av beslut och åtgärder med tanke på hurdana konsekvenser de kan ha för kvinnor, män, flickor och pojkar samt för genomförandet av jämställdheten. Konsekvensbedömningen är ett sätt att integrera könsperspektivet i verksamheten.

## Könsminoritet

Personer som inte upplever sig vara entydigt kvinna eller man. Till könsminoriteterna hör exempelvis transsexuella, transvestiter, transgenderister och intersexuella personer. Könsminoriteter och sexuella minoriteter förväxlas ofta, men könsidentiteten berättar inte om vilken sexuell läggning personen har.

## Könsrelaterat våld

Enligt internationella överenskommelser täcker könsrelaterat våld bland annat psykiskt, fysiskt och sexuellt våld både i det offentliga livet och i privatlivet.

## Sexuell minoritet

Sexuella minoriteter är lesbiska, homosexuella och bisexuella. Bestämmelser om förbud mot diskriminering av sexuella minoriteter ingår i lagen om likabehandling.



*Kronoby kommun 2020*

