

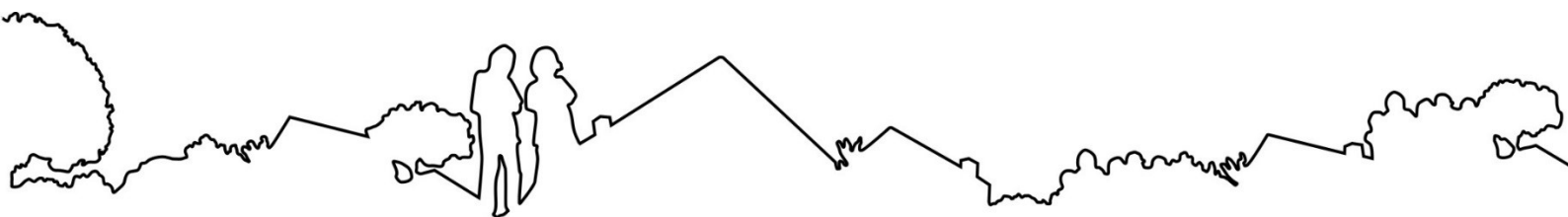
**Jämställdhets- och likabehandlingsplan  
2024-2026  
Optima samkommun**



Godkänd 30.5.2024 av Personalsektionen

## Innehåll

1 Inledning .....	3
2 Jämställdhetsplan.....	4
2.1 Juridisk grund .....	4
2.2.1 Lägesanalys.....	6
2.2.2 Lönekartläggning .....	7
2.2.3 Målsättningar och åtgärder .....	8
2.4 Jämställdhetsarbete i praktiken .....	11
3. Likabehandlingsplan .....	12
3.1 Målsättning och juridisk grund.....	12
3.1.2 Definition av diskriminering, trakasserier .....	13
3.1.3 Förbud mot diskriminering .....	14
3.2 Arbetsmiljön på Optima.....	15
3.3 Åtgärder.....	16
4 Källförteckning.....	17



## 1 Inledning

Begreppen likabehandling och jämställdhet handlar om att alla människor har rätt att bli behandlade lika oavsett personliga omständigheter så som kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning, politisk- eller fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Då denna rätt kränks talar man om diskriminering. Planen för jämställdhet och likabehandling för personalen vid Optima finns i ett och samma dokument, men behandlas i skilda kapitel.

Syftet med Optimas jämställdhets- och likabehandlingsplan gällande personalen är att ge Optima samkommun ett redskap för att som organisation, myndighet och arbetsgivare målinriktat kunna främja jämställdheten mellan kvinnor och män och likabehandlingen av anställda. Med hjälp av jämställdhets- och likabehandlingsplanerna vill vi undvika att den ovannämnda rätten kränks. Planen ska också fungera som ett redskap i arbetet att öka medvetenhet och tolerans, och motverka negativa attityder hos både studerande och personal. Det finns en separat jämställdhets- och likabehandlingsplan för Optima som utbildningsenhet med vars hjälp studerandes rättigheter främjas.

Optimas jämställdhets- och likabehandlingsplan grundar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), diskrimineringslagen (1325/2014) och den kartläggning som gjorts bland personal våren 2024. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett övergripande redskap för att dra upp riktlinjerna för vårt arbete gällande jämställdhet och likabehandling.

Planen har utarbetats av en arbetsgrupp bestående av personalchef, arbetarskyddschef, huvudförtroendeman och arbetarskyddsfullmäktig. Dokumenten har behandlats av i samarbetsdelegationen och ledningsgruppen och personalsektionen har 30.5.2024 godkänt planen. Samarbetsdelegationen ansvarar för att aktuella jämställdhets- och likabehandlingsfrågor tas upp, planerar kommande jämställdhetsenkäter och ger feedback på jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Optimas plan för jämställdhet och likabehandling är ett offentligt dokument som finns tillgängligt på Optimas webbplats. Granskning av planen sker vartannat år utgående från samarbetsdelegationens initiativ och förslag. Personalsektionen godkänner uppdateringar i jämställdhets- och likabehandlingsplanen. I samband med granskningen informeras personalen om förändringarna. Alla nyanställda får information om planen och målen för jämställdhetsarbetet och den är en del av introduktionen som nyanställda får.

---

## 2 Jämställdhetsplan

### 2.1 Juridisk grund

#### Arbetsgivarens skyldighet att främja jämställdhet

Optima förbinder sig i egenskap av arbetsgivare och myndighet att främja jämställdhet mellan könen i all sin verksamhet. Organisationens policy är att erbjuda en trygg och stimulerande arbetsmiljö som är fri från diskriminering och där mångfald respekteras. Alla ska kunna uttrycka sina åsikter och ta initiativ, och Optima ska verka för att inkludera alla i arbetsliv och samhälle. Genom denna policy och jämställdhets- och likabehandlingsplanen skapar vi en arbetsmiljö där personer behandlas jämlikt och likvärdigt vilket bidrar till god arbetsmotivation, välmående samt likvärdiga möjligheter för alla att utvecklas.

Optimas jämställdhets- och likabehandlingsplan grundar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), i vilken det stipuleras om arbetsgivarens skyldigheter i syfte att främja jämställdheten:

Varje arbetsgivare ska i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen. För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- 2) Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
- 3) Främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- 4) Utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
- 5) Göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framförallt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemang
- 6) Verka för att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

(Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 §)

#### Arbetsgivarens skyldighet att upprätta en jämställdhetsplan

Arbetsgivare som regelbundet sysselsätter minst 30 anställda ska göra upp en jämställdhetsplan. Planen ska utarbetas i samarbete med personalens representanter och ska innehålla

- 1) En redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter

- 2) Åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras
- 3) En uppföljning av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och en utvärdering av deras resultat.

(Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 a §)

### **Myndigheters skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck**

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning, anordnare av småbarnspedagogik och serviceproducenter inom småbarnspedagogik samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

(Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 c §)

Med **direkt diskriminering på grund av kön** avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 7 §

- att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön
- att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning
- att personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med **indirekt diskriminering på grund av kön** 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 förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön,
- att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

### **Förbud mot diskriminering vid läroanstalter**

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska anses föreligga, om en läroanstalt eller en annan sammanslutning som tillhandahåller utbildning och undervisning vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen, bedömningen av studieprestationer eller i läroanstaltens eller sammanslutningens övriga ordinarie verksamhet försätter en person i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av kön eller annars bemöter honom eller henne på det sätt som avses i 7 §.

(Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8 b §)

## 2.2.1 Lägesanalys

Av de anställda på Optima är 60% kvinnor och 40% män. 31.12.2023 var antalet anställda totalt 228 och 136 av dem kvinnor och 92 män. Av tabellen nedan framgår placeringen av kvinnor och män inom olika verksamhetsområden.

Antal kvinnor och män 31.12.2023	Kvinnor	Män	Totalt
Samkommunens förvaltning			
- Administration, ekonomi och personal	7	3	10
- Matproduktion och uthyrning	12	2	14
- Fastighetstjänster	8	5	13
Optima utbildningsenhet			
- Utbildningstjänster	15	6	21
Studerandeservice	9	3	12
- Lärande			0
Team 1	25	4	29
Team 2	21	11	32
Team 3	2	20	22
Team 4	21	11	32
Team 5	8	11	19
Team 6			0
Team 7	8	16	24
<b>Summa</b>	<b>136</b>	<b>92</b>	<b>228</b>
%	60 %	40 %	100 %

De anställdas fördelning enligt kön och funktion:

Antal kvinnor och män 31.12.2023	Kvinnor	Män	Totalt
Undervisande personal	58	64	122
Övrig personal	78	28	106
	<b>136</b>	<b>92</b>	<b>228</b>

För att utreda nuläget gällande jämställdhet och likabehandling sändes en enkät ut till hela personalen vid Optima samkommun i mars 2024. Enkäten gjordes anonymt via Webropol. Inom utsatt tid besvarades enkäten av 83 personer. Svarsprocenten var 33%.

I enkäten ombads personalen ta ställning till olika påståenden gällande jämställdhet och likabehandling. Överlag är medelvärdet av svaren på de olika frågorna rätt jämnt, mellan 3,2-

3,9 av 5 möjliga. Medelvärde för de olika påståendena som berör jämställdhet mellan kvinnor och män är 3,7. Jämställdhet mellan kvinnor och män vid avlöning har det sämsta poängtalet (3,4/5) medan det högsta poängtalet (3,8/5) fås vid påståendena gällande upplevelsen av jämställdhet vid val av ledning och förmän, karriärutveckling samt utbildnings- och skolningsmöjligheter.

## 2.2.2 Lönekartläggning

Syftet med lönekartläggning är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 b §)

Lönekartläggningen gjordes av arbetsgruppen under arbetet med uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen för 2024-2026 och planeras framöver att göras vartannat år i samband med kommande granskningar av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

För lärarnas del följer Optima Tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorns undervisningspersonal UKTA. Grundlönen bestäms utgående från tabellönerna i kollektivavtalet och därtill finns arbetsvärderingsdelar som är kopplade till ansvarsuppgifter samt individuella tillägg. Arbetsgruppen granskade kvinnornas och männens medellöner i de olika lönetabellerna. Det förekom mindre skillnader åt båda hållen, så att kvinnorna men även männen hade en högre medellön i någon lönetabell. Skillnaderna hade dock en logisk förklaring som berodde på antingen erfarenhetsår, behörighetsavdrag eller arbetsvärderingsdelar. Inga avvikelser som skulle kräva åtgärder hittades. Arbetsgruppen konstaterade dock att det är viktigt med kommunikationen kring arbetsvärderingsdelarna och att det är tydligt att lönetillägget kommer av en specifik orsak samt att justering görs i befattningsbeskrivningen. Ifall grunden för arbetsvärderingsdelen upphör, upphör också tillägget.

För övrig personal följer Optima Allmänt tjänste- och arbetskollektivavtal för kommunsektorn AKTA. Majoriteten har en uppgiftsrelaterad lön, eventuellt arbetserfarenhetstillägg på antingen 3% eller 8% samt individuella tillägg. Därtill har vissa anställda som står utanför den sk. normala lönesättningen en totallön. Vi har många olika typer av arbetsuppgifter och i många fall är en jämförelse av lönerna baserat på kön inte möjlig att göra då enbart det ena könet finns representerat i yrkesgruppen. Många gånger avviker också arbetsuppgifterna mycket ifrån varandra trots att man hör till samma yrkesgrupp. Lönekartläggningen kunde göras för yrkesgruppen *Skolgångsbiträden* i och med att både kvinnor och män jobbar som skolgångsbiträden och arbetsuppgifterna kan anses vara jämförbara. Den uppgiftsrelaterade lönen konstaterades vara på samma nivå för båda könen och de eventuella tilläggen baserade sig på antingen antalet arbetserfarenhetsår eller övriga ansvarsuppgifter. Den totala lönen avvek också här lite åt båda hållen och konstaterades bero på godtagbara orsaker. Arbetsgruppen anser att det också i fortsättningen är viktigt att den uppgiftsrelaterade lönen korrigeras när arbetsuppgifterna ändras. Det behöver också finnas

---

en skriftlig tydlighet och uppdatering av befattningsbeskrivningen samt lönejustering ifall grunden för tillägget upphör.

### 2.2.3 Målsättningar och åtgärder

Optima verkar för att främja jämställdhet genom att uppställa följande mål:

- 1) Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män.
- 2) Främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang.
- 3) Främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.
- 4) Utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
- 5) Göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen.
- 6) Verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Eftersom arbetsgivaren är skyldig att förebygga sexuell diskriminering och diskriminering på grund av kön ska han eller hon med de åtgärder som står till buds se till att arbetstagare inte utsätts för diskriminering. Arbetsplatsen ska utarbeta anvisningar för hur man hanterar diskrimineringsfall.

(Källa: [tasa-arvo.fi/sv/framjande-av-jamstallldhet-pa-arbetsplatsen](https://tasa-arvo.fi/sv/framjande-av-jamstallldhet-pa-arbetsplatsen))

Optima har en "Handlingsplan för förebyggande och bemötande av trakasserier inom Optima". För att motverka diskriminering eftersträvar Optima genomsynlighet vid anställningar, fastställande av löne- och anställningsvillkor, uttagning till arbetsuppgifter, arbetsfördelning, personalförmåner och andra motsvarande situationer.

Optima redogör skriftligen för sitt förfarande om en anställd anser sig ha blivit utsatt för diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.



---

**Strategiska tyngdpunkter för Optimas jämställdhetsarbete:**

- **Beslutsfattande**

I enlighet med jämställdhetslagens krav följer Optima i sin verksamhet konsekvent principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Jämställdhetslagen är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten och innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att jämställdhetsmålsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut.

Om ett organ som utövar offentlig makt eller ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunala eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller annat lednings – eller förvaltningsorgan, som består av förtroendevalda, skall i organet finnas en jämn representation av kvinnor och män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Detta gäller även samkommunens verksamhet.

- **Personalrekrytering**

En arbets- eller studieplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart män eller enbart kvinnor. En öppen och transparent personalrekrytering vid Optima möjliggör jämställdhet. Optimas mål är att uppnå en jämn könsfördelning inom alla personalkategorier. Inför nyanställningar dokumenteras arbetsgivarens behov av arbetskraft i en profilbeskrivning. Profilbeskrivningen är riktgivande vid anställning. Optima tillämpar såväl intern som extern rekrytering.

- **Lön, anställningsvillkor och karriärmöjligheter**

Optima följer en jämställd lönepolitik. I utvärderingen av kraven av uppgifterna tillämpar man en jämlik behandling av kvinnor och män, men även att olika personalgrupper och åldrar beaktas.

För att uppfylla principen om lika lön för likadant eller likvärdigt arbete följer Optima en målmedveten planering med både kort – och långsiktiga mål med beaktande av de ekonomiska resurserna. Optima tillämpar ett lönesystem där kravnivå, personliga kvalifikationer och uppnått resultat är rättesnöret. Behörighet, meriter, ansvar, arbetsuppgifter och resultat utgör den riktgivande grunden.

Optima främjar kvinnor och mäns möjligheter till olika arbetsuppgifter och ger dem lika karriärmöjligheter. En positiv särbehandling i rekryteringsprocessen kan man överväga om det ena könet i en bransch är underrepresenterat.

- **Sammanjämkning av arbete och familjeliv**

Optima har en positiv attityd till föräldraskap och strävar till att möjliggöra en sammanjämkning av arbete och familjeliv för arbetstagare med småbarn, föräldrar eller nära anhöriga i behov av deras vård.

Alla informeras om sina rättigheter och skyldigheter angående sjukledigheter, möjligheter till familjeledigheter, andra ledigheter av familjescäl samt övrig frånvaro.

Optima uppmuntrar pappor att utnyttja sin rätt till delad föräldraledighet.

I utvecklingssamtal uppmärksammas likvärdigt kvinnors och mäns arbetsförhållanden och utveckling i arbetet. Vid utvärdering av karriärutvecklingen är det skäl att ta graviditets-, föräldra- och vårdledighet i beaktande.

Tyngdpunkt	Målsättning	Åtgärder
Beslutsfattande	Öka kunskanden om jämställdhetsfrågor	Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor behandlas minst årligen i ledningsgruppen och i Forum för förmän
Rekrytering	Öka kunskanden om jämställdhetsfrågor för personal som deltar i rekrytering	Information till personer som deltar i rekryteringen om saker att beakta ur jämställdhetssynvinkel i rekryteringsprocessen samt genomgång av intervjufrågor
Lön och anställningsvillkor	Regelbundna lönekartläggningar	Lönekartläggning genomförs i samband med uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.
Förvärvsarbete och familjeliv	Aktivt arbeta för flexibla arbetstidsarrangemang	Genomgång av distanspolicyn
Förebyggande av diskriminering pga. kön	Diskriminering pga kön tillåts ej och utbildningsanordnaren verkar aktivt för att förebygga könsdiskriminering i alla dess former	Optima informerar alla nya anställda om jämställdhets- och likabehandlingsplanen och påminner årligen via infobrev

## 2.4 Jämställdhetsarbete i praktiken

Vid Optima finns en samarbetsdelegation. Samarbetsdelegationen behandlar bl.a. jämställdhetsfrågor inom Optima. Detta innebär att delegationen handhar och driver jämställdhetsärenden inom Optima. Ärenden protokollförs och följs upp men kan vid behov delegeras för utredning till andra personer eller grupper inom Optima.

Samarbetsdelegationen består av representanter för arbetsgivare, arbetstagare och uppfyller därmed lagens krav på representation.

Eventuella anmärkningar eller misstankar om diskriminering eller brist på jämställdhet riktas i första hand till samarbetsdelegationen.

Uppgift - och ansvarsfördelningen:

### **Samarbetsdelegationen:**

- Bereder den årliga revideringen av jämställdhetsplanen
- Ansvarar för att planen offentliggörs och sprids inom Optima
- Tar emot önskemål om utredningar, kartläggningar, klagomål, förfrågningar som gäller jämställdhetsaspekter
- Ger utlåtanden till ledning och fungerar som rådgivande instans i frågor om jämställdhet på ett allmänt plan
- Informerar om aktuella frågor som berör jämställdhet
- Följer med statistik över sjuk - och vårdledigheter
- Initierar personalutbildning i jämställdhetsfrågor

### **Förman**

- Hanterar klagomål och förfrågningar och för dem vid behov vidare till samarbetsdelegationen.
- Informerar om aktuella frågor som berör jämställdhet
- Tar upp frågor om jämställdhet i de årliga utvecklingssamtalen med de anställda

- Sammanställer en rapport till samarbetsdelegationen över det som framkommit i samtalen, som står i strid med jämställdhetsprinciperna.

#### **Ledningsgruppen**

- Granskar och godkänner för egen del uppdateringar av jämställdhets- (och likabehandlingsplanen) på initiativ av samarbetsdelegationen

#### **Personalsektionen**

- Godkänner uppdateringar av jämställdhets- (och likabehandlingsplanen) enligt förvaltningsstadgan

## **3. Likabehandlingsplan**

### **3.1 Målsättning och juridisk grund**

I diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs arbetsgivare som regelbundet har över 30 anställda, skyldigheter att utarbeta och upprätthålla en likabehandlingsplan och i 5 § föreskrivs myndigheternas skyldighet att främja likabehandling.

*Myndigheterna* ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

I 6 § föreskrivs utbildningsanordnarnas skyldighet att främja likabehandling

Utbildningsanordnare och de läroanstalter de är huvudmän för ska bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av läroanstaltens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Syftet med planen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

För uppföljning av likabehandlingsplanen svarar samarbetsdelegationen vid Optima.

### 3.1.2 Definition av diskriminering, trakasserier

Enligt diskrimineringslagen (1325/2014) får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller enskild person (8 §). Diskrimineringslagen gäller inte diskriminering på grund av kön eller jämställdhet mellan könen, dessa områden behandlas i jämställdhetslagen.

Diskriminering kan vara både direkt (någon behandlas mindre fördelaktigt än någon annan) och indirekt (en skenbart neutral bestämmelse missgynnar någon jämfört med andra) och är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande. Det är inte heller tillåtet att vägra göra rimliga anpassningar för att personer med funktionsnedsättning ska åtnjuta likabehandling eller ge instruktioner eller befallningar att diskriminera. Man kan även oavsiktligt göra sig skyldig till diskriminering.

Trakasserier är beteende som syftar till eller leder till att en persons eller människogrups människovärde kränks om beteendet har samband med de i Diskrimineringslagen 8 § förbjudna grunderna (se kap 3.1.2). Beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller människogrups människovärde kränks innebär trakasseri.

(Diskrimineringslag 14 §)

#### **Arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder**

En arbetsgivare har skyldighet att vidta åtgärder för att undanröja trakasserier efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare utsätts för trakasserier.

Förfarandet hos en anordnare av småbarnspedagogik, serviceproducent inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnare ska betraktas som diskriminering, om anordnaren av småbarnspedagogik, serviceproducenten inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnaren, efter att ha fått vetskap om att ett barn, en elev eller en studerande har blivit utsatt för trakasserier som avses i 1 mom. på verksamhetsstället, i skolan eller i läroanstalten eller vid en tillställning eller verksamhet som anordnaren av småbarnspedagogik, serviceproducenten inom småbarnspedagogiken eller utbildningsanordnaren arrangerat någon annanstans, underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserier. (20.12.2022/1192)

#### **Rimliga anpassningar för att likabehandling för personer med funktionsnedsättning ska uppnås**

Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det

enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra använda myndigheters tjänster samt att få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. (20.12.2022/1192)

Vid bedömningen av vilka anpassningar som är rimliga beaktas i första hand behoven hos personer med funktionsnedsättning och dessutom den i 1 mom. avsedda aktörens storlek och ekonomiska ställning, arten och omfattningen av aktörens verksamhet, de uppskattade kostnaderna för anpassningarna och stöd som kan fås för åtgärderna. (20.12.2022/1192)

På begäran ska en arbetsgivare utan dröjsmål lämna skriftlig utredning om grunderna för sitt förfarande till en person med funktionsnedsättning som anser att han eller hon på grund av vägran att göra rimliga anpassningar har blivit diskriminerad i samband med arbets- eller tjänsteansökan eller i ett arbetsavtals- eller tjänsteförhållande.

### 3.1.3 Förbud mot diskriminering

- Hälsotillstånd och funktionsnedsättning

Med hälsotillstånd avses både det fysiska och psykiska hälsotillståndet och det innefattar både akuta och kroniska sjukdomar. Funktionsnedsättning är ett långvarigt handikapp som hindrar personen i fråga att delta på lika villkor som andra. Arbetsgivaren är skyldig att göra rimliga anpassningar för att personer med funktionsnedsättningar ska få tillträde till arbete.

Hälsotillståndet hos en person får inte leda till diskriminering. Vid rekrytering får inte hälsotillstånd eller funktionsnedsättning påverka beslutet om anställning/antagning.

Optima bör i samband med kartläggningen av jämställdhet och likabehandling uppmärksamma anmärkningar och brister som framkommer samt åtgärda dessa.

- Ursprung, språk och nationalitet

Med ursprung avser man i diskrimineringslagen etniskt, nationellt och socialt ursprung, och det omfattar dessutom ras och färg. Diskrimineringslagen förutsätter att alla behandlas likvärdigt på arbetsplatsen oavsett ursprung, språk och nationalitet.

- Religion, övertygelse och åsikt

---

Alla anställda på Optima har rätt till sin religion, övertygelse och åsikt och rätt att ge uttryck för sin övertygelse och alla förutsätts respektera och tolerera andras åsikter och åskådningar.

- Ålder

En persons ålder får inte inverka på hur han eller hon behandlas. Alla åldrar är skyddade mot åldersdiskriminering.

- Sexuell läggning

Alla anställda vid Optima skall ha samma rättigheter oavsett sexuell läggning.

- Politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet och familjeförhållanden

Förbudet skyddar arbetstagare som är politiskt verksamma och anställda som är verksamma i en fackförening.

### 3.2 Arbetsmiljön på Optima

För att utreda nuläget gällande jämställdhet och likabehandling sändes en enkät ut till hela personalen vid Optima samkommun i mars 2024. Enkäten gjordes anonymt via Webropol. Inom utsatt tid besvarades enkäten av 83 personer. Svarsprocenten var 33%.

Överlag är medelvärdet av svaren på de olika frågorna rätt jämnt, mellan 3,2-3,9 av 5 möjliga. När det gäller likabehandling på arbetsplatsen är medelvärdet 3,6/5 för de olika påståendena. Påståendet gällande likabehandling vid avlöning (3,4/5) har det lägsta medelvärdet medan val av ledning (3,7/5) och utbildnings- och skolningsmöjligheter (3,7/5) har de högsta medelvärdena.

Enligt enkätsvaren förekommer inte trakasserier eller mobbning frekvent på arbetsplatsen. Åtta personer har utsatts för trakasserier, tre personer för sexuella trakasserier och 7 personer för mobbning på arbetsplatsen. Vid genomgången av resultaten konstaterade arbetsgruppen däremot att ett flertal upplever sig ha blivit utsatt för olämpligt beteende. Definitionen av "olämpligt beteende" varierar troligen bland de svarande och det är möjligt att upplevelsen kan vara både färskare och äldre. Följande enkät borde inkludera både tidsaspekten, dvs. när upplevelsen ägt rum och även preciserande frågor. Förbyggande åtgärder utformas för perioden 2024-2026 (se 3.3 Åtgärder)

### 3.3 Åtgärder

Arbetet med att främja jämställdhet och likabehandling handlar mycket om kunskap och attityder. Vi planerar att göra personalen medveten om jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Det är viktigt att personalen tar planen i beaktande i all verksamhet och i möten med personal, studerande och externa parter.

#### Åtgärder för likabehandling:

- Ärenden kring jämställdhet och likabehandling poängteras mera i introduktionen och den checklista som utarbetats för introduktionen
- Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor behandlas i *Forum för förmän*
- Jämställdhets- och likabehandlingsplanen samt frågor kring dessa inkluderas i samarbetsdelegationens årsklocka. Vid behov tas ärenden vidare till ledningsgruppen, men minst en gång årligen.
- En satsning för att förtydliga och konkretisera värdegrunden görs

#### Vi växer tillsammans

- Med våra studerande
- Med varandra
- Med företagen
- Med regionerna
- Med våra samarbetsparter

#### Värdegrund - fortsättning 1...

- Optima är den samlande och drivande kraft som möjliggör regionernas tillväxt och säkrar kompetens för framtiden.

#### Värdegrund - fortsättning 2...

- På Optima finns rum för individen att växa och utvecklas en trygg omgivning där man får hitta sin plats.

#### Värdegrund - fortsättning 3...

- Som anställd på Optima får man använda sina styrkor och sin kompetens för att skapa tillväxt och mervärde.

#### Värdegrund - Spelregler

- **Vi är ett lag.** Vi ställer upp för varandra, hjälper varandra och arbetar med gemensamma mål.
- **Vi bemöter varandra med respekt.** Vi visar varandra hänsyn och uppmuntrar till nya idéer för att vara starkare tillsammans.
- **Vi är olika.** Vi ser möjligheter och styrkor samt värdesätter olika perspektiv.
- **Vi är förebilder.** Vi formar en trygg och inspirerande miljö att växa på.



## 4 Källförteckning

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

Diskrimineringslagen (1325/2014)

[www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)