



Svenska Österbottens förbund
FÖR UTBILDNING OCH KULTUR

Jämställdhetsplan 2017-2018

Godkänd av samkommunstyrelsen 14.12.2016

Innehåll

1. INLEDNING.....	3
2. SAMKOMMUNEN SOM MYNDIGHET	3
Samkommunen som utbildningsanordnare.....	3
3. FRÄMJANDET AV JÄMSTÄLLDHET	3
<i>Rekrytering, avancemang och fortbildning</i>	4
<i>Anställningsvillkor och fastställande av lön</i>	4
<i>Arbetsförhållanden</i>	4
<i>Personalledning</i>	4
4. DISKRIMINERING	5
<i>Förbud mot diskriminering</i>	5
<i>Diskriminering i arbetslivet</i>	5
<i>Förbud mot diskriminering vid annonsering</i>	5
<i>Trakasserier på arbetsplatser</i>	6
5. ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHETEN.....	6
<i>Redogörelse över jämställdheten</i>	6
<i>Lönekartläggning</i>	7
<i>Utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och deras resultat</i>	8
<i>Åtgärder för att främja jämställdheten åren 2017-2018</i>	8
6. ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT LÄMNA UTREDNING OCH HUR MAN MEDDELAR DISKRIMINERING	9
7. INFORMATION OCH UPPDATERING AV JÄMSTÄLLDHETSPLANEN.....	9
BILAGA 1 Plan för jämställdhet för studerande inom Yrkesakademien i Österbotten (YA).....	10
<i>YA och jämställdhet</i>	10
<i>Kartläggning av jämställdhetsläget inom YA</i>	10
<i>Arbetet med jämställdhet inom YA</i>	11
<i>Åtgärder för att främja jämställdheten läsåret 2016-2017</i>	12
BILAGA 2 Jämställdhet och mångfald på Wasa Teater.....	13
BILAGA 3 Tabeller	14
<i>Tabeller för anställda</i>	14

1. INLEDNING

Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur (SÖFUK) har utarbetat en jämställdhetsplan baserad på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Enligt lagen är målsättningen med jämställdhetsplanen att förebygga diskriminering på grund av kön och att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte att förbättra kvinnans ställning i arbetslivet. Målsättningen med lagen är också att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet¹ eller könsuttryck².

Jämställdhetsplanen är en del av samkommunens Personal- och fortbildningsplan. Jämställdhetsplan för studerande vid Yrkesakademin i Österbotten finns som bilaga till jämställdhetsplanen.

2. SAMKOMMUNEN SOM MYNDIGHET

Samkommunens organ och tjänsteinnehavare arbetar för att jämställdhet beaktas vid beredning, verkställande, uppföljning och bedömning av ärenden samt vid resultatstyrning och budgetarbete. I enlighet med offentlighetslagens (621/1999) bestämmelser har anställda och kommuninvånarna i samkommunens medlemskommuner rätt att ta del av beslut som fattas av samkommunens organ och tjänsteinnehavare till den del de inte är sekretessbelagda enligt offentlighetslagen. Denna offentlighet minimerar risken för ojämlig behandling och diskriminering vid beslutsfattande i samkommunen.

Sammansättningen för samkommunens organ följer jämställdhetslagens bestämmelser om att kvinnor och män ska vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Samkommunen beaktar jämställdhetslagens bestämmelser också vid tillgången till och utbudet av tjänster. I utbudet av tjänster ska både kvinnors och mäns behov, värderingar och intressen beaktas lika.

Samkommunen som utbildningsanordnare

Inom ramen för Yrkesakademin i Österbotten bedriver samkommunen grundläggande yrkesutbildning och yrkesinriktad tilläggsutbildning samt utvecklingsprojekt för företag och organisationer.

Enligt jämställdhetslagen ska utbildningsanordnaren se till att alla oberoende av kön har lika möjlighet till utbildning och avancemang inom yrket samt att undervisningen och läromedlen stöder syftet med denna lag. Vid utbildning och undervisning ska jämställdhet främjas med hänsyn till studerandes ålder och mognad. För YA utarbetas en jämställdhetsplan beaktandes studerandes jämställdhet.

3. FRÄMJANDET AV JÄMSTÄLLDHET

Som arbetsgivare verkar samkommunen för att målinriktat och planmässigt främja jämställdheten genom

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

¹ Med könsidentitet avses i lagen en persons upplevelse av sin könstillhörighet

² Med könsuttryck avses i lagen uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt

Rekrytering, avancemang och fortbildning

Samkommunen godkänner inte att sökande vid rekrytering, anställda vid beslut om fortbildning och avancemang försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Både manliga och kvinnliga sökande uppmuntras att söka anställning och vid rekryteringen följer man samkommunens direktiv för rekryteringsprocessen. Urvalskriterier, meritjämförelser och intervjufrågor uppgörs så att alla sökande har samma möjligheter. Vid en arbetsintervju bör man ställa sådana frågor som är relevanta för skötseln av arbetsuppgifterna. Frågor som är av känslig natur, t.ex. om familjeförhållande eller hälsotillstånd får ställas endast i undantagsfall. Till en tjänst eller till en befattning väljs den som är mest kunnig och lämplig och som fyller de behörighetskrav som finns för tjänsten eller befattningen. En gravid sökande eller en sökande som är moderskaps-, faderskaps- eller vårdledig ska beaktas på lika grunder som de övriga sökandena.

Alla anställda ska ha samma möjligheter till avancemang inom ramen för det egna kunnandet och möjlighet till att under alla skeden i arbetskarriären utveckla sig själv och det egna arbetet. Då fortbildningsplaner uppgörs och då beslut tas om deltagande i någon form av yrkesinriktad personalutbildning ska anställda behandlas lika och beslutet basera sig på det faktiska behovet av personalutbildningen. Beslut om eventuella ersättningar som hänför sig till fortbildningen ska utgå ifrån att anställda behandlas likvärdigt. Anställda har även möjlighet till studie- och alterneringsledighet och till andra flexibla arrangemang för att främja det egna kunnandet och den egna orken.

Anställda och studerande ges information om jämställdhet. Förmågan att identifiera och korrigera egna beteenden är en del av hela personalens självbedömningsförmåga och yrkesmässiga utveckling.

Anställningsvillkor och fastställande av lön

I samkommunen iakttas en rättvis och jämlik löne- och belöningspolitik i enlighet med gällande kollektivavtal och samkommunens godkända lönesystem. Lönesättningen grundar sig på arbetets svårighetsgrad, anställdas arbetserfarenhet och yrkesskicklighet och på individuella arbetsprestationer och -resultat. Könstillhörighet, könsidentitet, könsuttryck eller motsvarande faktorer får inte inverka på bedömningen.

Arbetsförhållanden

Samkommunen strävar till att utveckla arbetsförhållandena så att fysiska eller praktiska hinder inte ska motverka möjligheterna för kvinnor och män att utföra samma arbetsuppgifter.

Med flexibla arbetstidsarrangemang stöder man samordningen av familjeliv och arbete. Flexibla arbetstidsarrangemang får dock inte leda till att anställda med flexibel arbetstid ställs i en ojämlig ställning då arbetsuppgifter fördelas eller vid avancemang. Samkommunen uppmuntrar män att utnyttja sin rätt till faderskapsledighet.

Alla måste få den nödvändiga introduktion som behövs för att sköta arbetsuppgiften och ha samma möjlighet att få ta del av sådan väsentlig information som förutsätts för att sköta den. Alla bör också ha tillgång till lämpliga och nödvändiga arbetsredskap som behövs för att sköta arbetsuppgiften.

Personalledning

Genomskinlighet och öppenhet i beredning och beslutsfattande stöder jämställdhetsarbetet. Principen för ledarskap ska vara en rättvis behandling av anställda. Tjänsteinnehavarna ska i sin uppgift handla opartiskt och uppträda så som hans eller hennes ställning och uppgift förutsätter (KotjL § 17).

För ledningen i en sakkunnigorganisation kan det vara utmanande att ta till vara det kunnande som anställda har inom olika områden. Förmannens ansvar är att anställda fortbildas till mera krävande arbetsuppgifter på ett rättvist sätt. Jämställdhetsaspekten bör finnas med i all ledarskaps- och förmansfortbildning samt i personalfortbildning.

4. DISKRIMINERING

Förbud mot diskriminering

Samkommunen arbetar för att kvinnor och män inte försätts i olika ställning på grund av kön och att kvinnor sinsemellan inte försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet. Samkommunen förutsätter också att personer på grund av könsidentitet eller könsuttryck inte försätts i olika ställning.

Ett förfarande kan också vara diskriminerande även om grunden för det diskriminerande förfarandet inte gäller den diskriminerade personen själv utan någon annan (s.k. diskriminering på grund av närstående).

Diskriminering är också förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan (s.k. presumtiv diskriminering). Ett exempel på sådan diskriminering är att en person inte anställs på grund av sitt presumtiva kön även om uppfattningen är felaktig. Detta kan till exempel vara fallet när en persons kön inte framgår av namnet.

Indirekt diskriminering är det fråga om då kvinnor och män sätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Sexuella trakasserier³ och trakasserier på grund av kön⁴ samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön ska betraktas som diskriminering enligt jämställdhetslagen.

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt jämställdhetslagen anses föreligga, om en arbetsgivare

- 1) vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som berör på arbetets eller uppgiftens art
- 2) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön
- 3) tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete
- 4) leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön
- 5) säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön

Ett förfarande enligt punkterna 2–5 är förbjuden diskriminering även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck.

Förbud mot diskriminering vid annonsering

En arbetsplats eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart av män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet

³ 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.

⁴ 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 en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientligt, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

inte grundar sig på tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet i jämställdhetslagen uppfylls.

I situationer där arbetet eller uppgiftens art bestäms enligt kön är det möjligt att rekrytera endast en representant av det ena könet. Det är t.ex. tillåtet att söka en manlig dansör till en balettgrupp och en kvinnlig skådespelare till en teatergrupp. Könstillhörighet får användas som grund till exempel när det är befogat av anständighetsskäl eller när anställningen är av mycket personlig natur.

Trakasserier på arbetsplatser

Förbjuden diskriminering anses föreligga, om en arbetsgivare efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt av sexuella trakasserier eller andra trakasserier på grund av kön försummar att vidta de åtgärder som står till buds för att förhindra trakasserier.

5. ÅTGÄRDER FÖR ATT FRÄMJA JÄMSTÄLLDHETEN

Redogörelse över jämställdheten

Per 31.12.2015 var 207 kvinnor och 144 män anställda i samkommunen. Samkommunen har en större andel kvinnor anställda. Detta beror bland annat på att merparten av personalen inom administrationen är kvinnor och på att över hälften av anställda är undervisningspersonal och könsfördelningen inom den gruppen är 53 procent kvinnor och 47 procent män.

Den procentuella fördelningen kvinnor och män i samkommunen 31.12.2015 var densamma som vid motsvarande tidpunkt år 2014. Andelen kvinnor var 59 procent och andelen män 41 procent. Motsvarande procentuella fördelning bland tillsvidare anställda var 59 procent kvinnor och 41 procent män. Andelen kvinnor av tillsvidare anställda för Yrkesakademien i Österbotten (YA) var 58 procent, för Wasa Teater-Österbottens regionteater (WT) 55 procent, för KulturÖsterbotten (KÖ) 100 procent och för Centralförvaltning och servicetjänster (CS) 63 procent. Se mera statistik i bilagan.

De flesta tillsvidare anställda som arbetade deltid var kvinnor. Andelen kvinnor som arbetade deltid ökade från 2014 till år 2015 med tre procentenheter till 77 procent.

I samkommunen finns många mindre yrkesgrupper som består antingen av kvinnor eller män. Sådana grupper är till exempel anställda inom ekonomi och löneadministration, studiesekreterare, fastighetspersonal, matbespisningspersonal. Den jämnaste könsfördelningen finns inom yrkesgrupperna lektorer och timlärare. Se tabell i bilaga 3. I samkommunen genomförs personalenkäter om välmående och arbetstillfredsställelse vid alla huvudansvarsområden. Inom YA genomförs enkäten i enlighet med direktionens beslut varje år medan för de övriga huvudansvarsområden genomförs den vartannat år. År 2015 genomfördes den vid alla huvudansvarsområden. Enkäten är uppdelade i olika kategorier med ett antal påståenden. Högsta medelvärde för ett påstående är 4,0. Medelvärdet för kategorierna *Anställningsvillkor och löner* och *Jämlikhet och likabehandling* redovisas i tabellen nedan. Resultaten för KulturÖsterbotten redovisas inte eftersom antalet anställda och därmed antalet svarande är för lågt.

Medelvärde för påståenden om jämlikhet och likabehandling i personalenkäten åren 2013-2015

Kategorier och påståenden	YA			WT		CS	
	2013	2014	2015	2013	2015	2013	2015
Anställningsvillkor och lön	2,82	2,80	2,98	3,0	3,00	3,19	3,21
Jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer	2,84	2,82	2,81	2,69	2,83	2,95	3,04
Mina anställningsvillkor är goda	2,80	2,78	3,15	3,31	3,17	3,43	3,39
Jämlikhet och likabehandling	3,25	3,36	3,43	3,48	3,61	3,61	3,67
Jag blir rättvist behandlad på min arbetsplats	3,18	3,29	3,32	3,35	3,65	3,65	3,61
Jag blir respekterad och uppskattad i min arbetsgemenskap	3,39	3,48	3,48	3,50	3,74	3,68	3,75
Jag anser att vi behandlar alla jämlikt på arbetsplatsen (oberoende ålder, kön, härkomst, religion eller sexuell läggning m.m.)	3,22	3,33	3,42	3,54	3,70	3,65	3,79

Jag tror att män och kvinnor behandlas lika vid lönesättning	3,20	3,34	3,50	3,54	3,35	3,46	3,54
--	------	------	------	------	------	------	------

Kategorin *Jämlikhet och likabehandling* och de påstående som finns under kategorin har höga medelvärden i huvudansvarsområdets alla personalenkäter vilket torde betyda att inom samkommunen upplever anställda att de blir rättvist och lika behandlade. Däremot har kategorin *Anställningsvillkor och löner* ett av de sämsta medelvärdena i personalenkäterna. Ser man på de två påståenden som finns under kategorin så ger det en förklaring till medelvärdet. Medelvärdet för påståendet att *Mina anställningsvillkor är goda* är 3,15 eller högre vilket är ett bra resultat. Däremot har påståendet *Jag får en rättvis ersättning för mitt arbete i relation till de krav arbetet ställer* medelvärde mellan 2,81–3,21.

I den årliga personalrapporten finns mera statistik om personalen och också en redogörelse av personalenkäterna om välmående och arbetstillfredsställelse.

Följande tabell redovisar hur kvinnor och män har ansökt om ledigheter under de senaste åren. Det är övervägande kvinnor som anhållit om dessa ledigheter.

Ledigheter enligt kön

Frånvaro	2013			2014			2015		
	Män	Kvinnor	Antal dagar	Män	Kvinnor	Antal dagar	Män	Kvinnor	Antal dagar
Familjeledigheter *)	15	15	4162	6	16	3191	11	15	3706
Partiell vårdledighet	-	8	-	1	9	-			-
Studieledighet	1	5	820	1	1			1	
Alterneringsledighet	3	1	720	3	2	724	1	4	749
Deltidspension	1	7	-	-	3	-	2	1	-
Tjänst- och arbetsledighet med fördelaktigare villkor	17	38	518	7	41	483	10	31	490

Lönekartläggning

Med hjälp av en lönekartläggning ska man utreda att det varken direkt eller indirekt förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lönekartläggningen ska göras så att enskilda personers löneuppgifter inte framgår. En grupp ska bestå av minst sex kvinnor och sex män.

Lönekartläggningen som är gjord för samkommunen baserar sig på månadslönen i mars 2016. Grupperingen är gjord enligt kollektivavtal. Om lönekartläggningen görs enligt kollektivavtalens lönebilagor eller lönesättningskoder fyller inte grupperna det fastställda kravet på minst sex kvinnor och sex män per grupp. För undervisningspersonalen som är anställd inom UKTA görs den mest ändamålsenliga jämförelsen genom att dela UKTA anställda i två grupper, anställda inom del C och del F och anställda i del E. Undervisningspersonal som undervisar inom den läroplansbaserade utbildningen hör till del C och del F och anställda som undervisar inom fristående och tillägsutbildning hör till del E. Inom tekniska sektorns (TS) avtal är endast män anställda. Anställda vid teatern delas upp i två grupper enligt skådespelarbranschens och teaterbranschens kollektivavtal.

Lönekartläggning mars 2016

Avtalsområde/löneuppgifts-/yrkesgrupp	Antal				Uppgiftsrelaterad lön i snitt €/mån.				Ordinarie lön i snitt €/mån.			
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor, %	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor, % *)	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor, % *)
AKTA	74	22	96	77,1	2724,31	2750,18	2730,24	99,1	2969,50	3043,83	2986,54	97,6
UKTA- del C och del F	47	54	101	46,5	3024,43	2707,08	2854,76	111,8	3523,49	3350,15	3430,81	105,2
UKTA - del E	49	32	81	60,5	E-delen har totallönen (ordinarie lön)				4050,93	3930,59	4003,39	103,1
TS	-	16	16	0,0	-	2020,50	2020,50	0,0	-	2387,78	2387,78	0,0
Skådespelarnas avtal	10	7	17	64,7	2637,0	2662,99	2647,70	99,0	2752,12	2784,45	2765,43	98,8
Teaterbranschens avtal	20	15	35	57,1	2249,92	2375,87	2303,90	94,7	2443,41	2610,02	2514,82	93,6

*) Med "Kvinnornas lön, %" avses hur många procent kvinnornas lön är av männens.

Lönekartläggningen som gjorts visar att det i samkommunen inte finns omotiverade löneskillnader vare sig mellan kön eller mellan heltids- och deltidsanställda. Lönen för deltidsanställda utgår från lön som baserar sig på en 100 procentig arbetstid. Skillnaderna i lön beror på kollektivavtalsbestämmelser och arbetsuppgiftens ansvarsnivå och svårighetsgrad.

Utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och deras resultat

Trots att det inte tidigare har funnits en godkänd jämställdhetsplan i samkommunen har samkommunen som arbetsgivare verkat utgående från jämställdhetslagens bestämmelser. Jämställdhetsläget i samkommunen kan anses vara bra då man ser till resultaten i personalenkäterna. Även resultatet från lönekartläggningen visar att det inte finns något att anmärka.

Åtgärder för att främja jämställdheten åren 2017-2018

Åtgärder för att främja jämställdheten åren 2017-2018 är följande:

Information

Att alla anställda ska få information om jämställdhetsplanen

Åtgärd:

- Jämställdhetsplanen publiceras på hemsidorna och på intranätet.
- Under utvecklingssamtalen diskuteras jämställdhetsplanen och hur man upplever jämställdheten på arbetsplatsen
- Anställda görs medvetna om jämställdhetsfrågornas betydelse på arbetsplatsen

Uppföljning:

- Personalenkäter

Bemötande av varandra

Att ge akt på sitt beteende och på sitt sätt att vara och att visa respekt för varandras kön, könsidentitet och könsuttryck

Åtgärd:

- Informera om jämställdhet och vad som inte är acceptabelt i arbetsgemenskapen
- Att undvika generaliseringar som "pojarna på skogs", "flickorna i C-huset" och frissafllickorna och istället använda neutrala termer som "studerande", lärare etc.

Uppföljning:

- Personalenkäter

Nolltolerans mot kränkande skällsord, sexuella trakasserier och mobbning

Samkommunen som arbetsplats ska vara en trygg plats där skällsord, sexuella trakasserier och mobbning inte är accepterade

Åtgärd:

- Skällsord ska inte förekomma och bör bemötas och ifrågasättas av alla

Uppföljning:

- Personalenkäter

Marknadsföring

Utformningen av text och bilder som används i marknadsföringen ska visa på mångfald istället för att stärka könsnormer, t.ex. vem som passar på en viss utbildning

Åtgärd:

- Se över marknadsföringsmaterialet och hemsidorna för att vid behov uppdatera text och bilder.

- Vid producerande av nytt material bör man tänka på jämställdhet och likabehandling så att text och bilder är inkluderande för alla

Rekrytering

Arbeta för en jämn könsfördelning på arbetsplatserna. En jämn könsfördelning på arbetsplatserna kan också fungera som en modell åt våra studeranden att man oberoende kön kan arbeta med samma uppgifter.

Åtgärd:

- Arbeta för att arbetsuppgifter och plats- och kursannonser utformas på ett sådant sätt att det möjliggör sökanden oberoende kön.
- Utforma urvalskriterierna så att de passar oberoende kön
- Gå igenom tjänste- och befattningsbenämningar ändra vid behov till en mera könsneutral benämning

6. ARBETSGIVARENS SKYLDIGHET ATT LÄMNA UTREDNING OCH HUR MAN MEDDELAR DISKRIMINERING

I enlighet med lagens bestämmelser ska arbetsgivaren utan dröjsmål lämna en skriftlig utredning över sitt förfarande till den som anser sig ha blivit diskriminerad på det sätt som avses i lagens 8 §. Begäran om utredning ska ges till den myndighet som arbetstagaren eller arbetssökande anser har förfarit felaktigt.

Har man frågor, önskemål, klagomål och anmärkningar som gäller jämställdhet kan man, förutom att vända sig till sin förman, också vända sig till en medlem i arbetarskyddskommissionen. Arbetarskyddskommissionen är också den instans till vilken man ska anmäla upplevd eller observerad diskriminering om man inte vill göra anmälan till förmanen.

7. INFORMATION OCH UPPDATERING AV JÄMSTÄLLDHETSPLANEN

Personalen informeras om jämställdhetsplanen under personalmöten och genom att jämställdhetsplanen publiceras på intranätet.

Jämställdhetsplanen och lönekartläggningen görs vartannat år. Arbetarskyddskommissionen och samarbetskommittén ansvarar tillsammans för utvärdering och uppgörande av jämställdhetsplanen och tillställer den samkommunstyrelsen för godkännande.

BILAGA 1 Plan för jämställdhet för studerande inom Yrkesakademien i Österbotten (YA)

Enligt Lagen om grundläggande yrkesutbildning har alla studerande rätt till en trygg studiemiljö. Utbildningsanordnaren ska utarbeta en plan för att skydda de studerande mot våld, mobbning och trakasseri samt se till att den planen iakttas och genomförs. Utbildningsanordnaren ska också utarbeta en plan för användning av disciplinära åtgärder. I enlighet med detta har YA en Handlingsplan mot kränkande behandling och mobbning samt en plan för användning av disciplinära åtgärder och för de tillhörande förfaringsätten.

Alla läroanstalter ska även enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män utarbeta en jämställdhetsplan. I planen beskrivs hur man främjar jämställdheten och förebygger diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könsidentitet och med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel, beteende eller något annat motsvarande sätt. Jämställdhet mellan könen betyder att skillnaderna mellan kvinnor och män inte får leda till att kvinnor och män försätts i olika ställning. Alla bör ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oberoende om det gäller studielivet, arbetslivet eller privatlivet.

YA och jämställdhet

YA:s verksamhet baserar sig på en värdegrund med fyra centrala begrepp:

- Studerande i centrum
- Respekt
- Professionalitet
- Arbetsglädje

I YA är studerande i centrum. Vi, såväl personal som studerande, bemöter varandra med professionalitet och respekt. Genom att vi bemöter varandra med respekt och professionalitet får vi en bra studiemiljö och arbetsglädje. YA har en trygg studiemiljö där alla får vara sig själva utan att bli trakasserade eller diskriminerade.

I de nationella examensgrunderna ingår nyckelkompetenser för livslångt lärande. Nyckelkompetenserna stöder sådan kompetensutveckling som behövs vid kontinuerligt lärande, vid hantering av situationer i arbetslivet och i framtidens nya utmaningar. Nyckelkompetenserna genomsyrar alla delar av examen. En av nyckelkompetenserna har rubriken Aktivt medborgarskap och andra kulturer och innebär bl.a. att studerande aktivt ska arbeta för att eliminera missförhållanden och iakttä lagarna om jämställdhet och likabehandling och att studerande agerar sakligt och enligt arbetslivets krav när de möter människor med en annan kulturbakgrund.

Utbildningens centrala mål är att främja jämställdheten mellan män och kvinnor och att studerande ska känna sina rättigheter och skyldigheter samt lära sig ta ansvar för sina val och gärningar.

Kartläggning av jämställdhetsläget inom YA

Varje år görs undersökningar för studerandes tillfredsställelse och välmående. För studerande inom den läroplansbaserade yrkesutbildningen för unga görs en undersökning i YA:s regi och för studerande inom det fristående examenssystemet används AIPAL. AIPAL är ett responsystem för fristående examina som administreras via Utbildningsstyrelsen.

Resultaten i YA:s studerandeundersökning för kategorin jämlikhet och likabehandling redovisas i tabellen nedanför. Kategorin innehåller tre påståenden och lägsta medelvärdet för ett påstående är ett 1,0 och högsta medelvärdet 4,0. Över 50 procent av de som svarade på enkäterna åren 2013–2014 var kvinnor. Året 2016 var andelen kvinnor som svarade på enkäten 39 procent. Orsaken till detta är att det inom den läroplansbaserade yrkesutbildningen för unga finns procentuellt sett flera manliga studeranden.

YA Studerande enkät (2013-2014 alla studerande, 2016 endast studerande inom den läroplansbaserade yrkesutbildningen)	2013	2014	2016
Jämlikhet och likabehandling	3,54	3,53	3,46
Atmosfären inom YA är jämställd	3,41	3,40	3,36
Sexuella trakasserier eller andra trakasserier förekommer inte inom YA	3,60	3,56	3,50
Diskriminering på grund av kön förekommer inte inom YA	3,62	3,62	3,51

*) År 2015 redovisades inget resultat p.g.a. för få svaranden.

Förutom dessa påstående fanns det möjlighet att svara på två s.k. öppna frågor

- Om trakasserier förekommer, ange hurudana
- Hurudana önskemål har du för att göra YA mera jämställd?

Det som studeranden lyft fram under dessa frågor har varit bl.a. att trakasserier förekommer i form av olämpliga ordval (könsord, kommentarer om kroppsform) och en önskan om en mera jämlik behandling (ingen nedvärdering, ingen favorisering).

För studerande inom det fristående examenssystemet har för undersökningen använts AIPAL-responssystem. I AIPAL har utbildningsanordnaren fr.o.m. augusti 2016 möjlighet att lägga till egna frågor. För YA:s del besvaras följande frågor som handlar om jämställdhet:

- Hurudana önskemål har du för att göra YA mera jämställd? (öppen fråga)
- Om du upplever trakasserier och/eller diskriminering inom YA – ange hurudana (öppen fråga).

Resultatet från AIPAL redovisas två gånger per år.

Förutom enkäten har jämställdhetsläget inom YA även belysts genom att granska antal studerande fördelat i kön per utbildning. Av tradition är vissa utbildningslinjer och branscher mera mansdominerade och andra igen kvinnodominerade.

Könsfördelning per bransch och kön 14.10.2016 (%)		Kvinna	Man
Grundexamen i informations- och kommunikationsteknik		13 %	87 %
Grundexamen i logistik		6 %	94 %
Grundexamen i musik		32 %	68 %
Grundexamen i visuell framställning		69 %	31 %
Grundexamen inom bilbranschen		5 %	95 %
Grundexamen inom byggnadsbranschen		9 %	91 %
Grundexamen inom datateknik och datakommunikationsteknik		100 %	
Grundexamen inom el- och automationsteknik		2 %	98 %
Grundexamen inom fastighetservice			100 %
Grundexamen inom företagsekonomi		81 %	19 %
Grundexamen inom hotell-, restaurang- och cateringsbranschen		65 %	35 %
Grundexamen inom husteknik		2 %	98 %
Grundexamen inom hårbranschen		98 %	2 %
Grundexamen inom lantbruksbranschen		8 %	92 %
Grundexamen inom maskin- och metallbranschen		3 %	97 %
Grundexamen inom skogsbranschen		4 %	96 %
Grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen		90 %	10 %
Grundexamen inom tapetsering och inredning		90 %	10 %
Grundexamen inom trädgårdsskötsel		84 %	16 %
Grundexamen inom ytbehandlingsbranschen		60 %	40 %
Handledande utbildning för grundläggande yrkesutbildning		55 %	45 %
Sammanlagt		49 %	51 %

Arbetet med jämställdhet inom YA

Inom YA arbetar vi med att studerande behandlas jämlikt och rättvist under hela lärprocessen. Särskilt viktigt är att det vid antagningen av studerande, ordnandet av undervisningen och bedömningen av studieprestationer inte förekommer diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Planen för jämställdhet utarbetas och utvärderas tillsammans med studerandekåren inom YA. Planen görs för tre år i taget. Planens bilagor uppdateras dock årligen. Likaså fastställs och utvärderas årliga mål för jämställdhetsarbetet tillsammans med studerandekåren.

Studierna vid YA inleds med en s.k. introduktionsfas. Detta är en period av studierna där man bl.a. arbetar med kompetenser och individuella mål med studierna. Under introduktionsfasen behandlas även jämställdhetsplanen och vad den innebär i studievardagen.

Åtgärder för att främja jämställdheten läsåret 2016-2017

Information

Att alla studerande ska få information om jämställdhetsplanen

Åtgärd:

- Jämställdhetsplanen publiceras på Wilma och på YA:s hemsida
- Under handledningssamtal med studerande diskuteras jämställdhetsplanen och hur man upplever jämställdheten i undervisningen
- Studerande görs medvetna om jämställdhetsfrågornas betydelse i undervisningen och på arbetsplatserna, t.ex. genom projekt och temadagar
- Studerande får utbildning i jämställdhet inom ramen för Kunskapsplanen som behövs i samhället och i arbetslivet

Uppföljning:

- Studerandeenkäter

Bemötande av varandra

Att ge akt på sitt beteende och på sitt sätt att vara och att visa respekt för varandras kön, könsidentitet och könsuttryck

Åtgärd:

- Informera om jämställdhet och vad som inte är acceptabelt i studerandegemenskapen eller vid YA
- Att undvika generaliseringar som "pojarna på skogs", "flickorna i C-huset" och frissaflickorna och istället använda neutrala termer som "studerande", lärare etc.

Uppföljning:

- Studerandeenkäter

Nolltolerans mot kränkande skällsord, sexuella trakasserier och mobbning

YA ska vara en trygg plats där skällsord, sexuella trakasserier och mobbning inte är accepterade

Åtgärd:

- Skällsord ska inte förekomma bland studerande eller personal och bör bemötas och ifrågasättas av alla

Uppföljning:

- Studerandeenkäter

Marknadsföring

Utformningen av text och bilder som används i marknadsföringen ska visa på mångfald istället för att stärka könsnormer, t.ex. vem som passar på en viss utbildning

Åtgärd:

- Se över marknadsföringsmaterialet och hemsidorna för att vid behov uppdatera text och bilder.
- Vid producerande av nytt material bör man tänka på jämställdhet och likabehandling så att text och bilder är inkluderande för alla

BILAGA 2 Jämställdhet och mångfald på Wasa Teater

Wasa Teater arbetar för att kön, etnisk tillhörighet, ålder och socioekonomisk bakgrund beaktas i val av repertoar och program. Målsättningen vid valet av repertoar är att alltid föra en diskussion om huruvida uppsättningen bidrar till att konservera eller utmana rådande normer och föreställningar om människor eller om uppsättningen bara visar "hur det är i samhället". Wasa Teater vill genom analys och ett kritiskt förhållningssätt undvika att omedvetet reproducera hierarkier och ojämställda maktstrukturer.

Wasa Teater strävar efter att de konstnärliga teamen (dramatiker, dramaturg, regissör/koreograf, kompositör, scenograf, kostymskapare, regiassistent, ljussättare) samt ensemblerna (skådespelare, dansare, sångare, musikalartist och musiker) ska vara en heterogen grupp vad gäller bland annat kön, ålder och etnisk tillhörighet.

Rollfördelningen betraktas ur ett normkritiskt perspektiv⁵ så att man till exempel beaktar antal roller för kvinnor respektive män och i vilken utsträckning kvinnor respektive män har stödjande roller.

Målsättningen är att göra en normkritisk analys av de enskilda texter, verk eller stycken som diskuteras. Det är viktigt att analysera vilka som är subjekten i de verk vi valt ur ett jämställdhetsperspektiv, alltså ur vems perspektiv pjäsen berättas, och att vi är medvetna om hur perspektivet påverkar berättelsen

Även marknadsföringen ska ha ett normkritiskt perspektiv så att vi är observanta på bland annat hur kvinnor och män beskrivs i ord och bild och hur kroppar exponeras i marknadsföringen.

⁵ Normkritik är ett förhållningssätt och verktyg som hjälper oss att se och förstå vem, vilka, vad, när och hur människor blir (o)medvetet exkluderade. Normkritiken synliggör exkluderande mönster och strukturer som exempelvis har bäring på kön, etnisk tillhörighet, klass, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Normkritiken sätter ljus på och ifrågasätter de fördelar, självklarheter samt privilegier det innebär att exempelvis ha ett visst kön, en viss sexuell läggning och en viss etnisk tillhörighet.

Normkritik innebär att synlig-, och tydliggöra de normer som finns samt att kritiskt granska dess effekter på människors (o)lika möjligheter och villkor. Normkritiken har ett tydligt maktperspektiv eftersom den blottlägger den position som den eller det som är normen har. Fokus är på den eller det som är normen vilket möjliggör förändring. Med normkritik kan vi skapa förutsättningar för mångfald på jämlika villkor.

BILAGA 3 Tabeller

Tabeller för anställda

Anställningsförhållande per 31.12.2015

Anställningsförhållanden *)	Män	Kvinnor	Sammanlagt	Förändring, % från föregående år
Tillsvidare anställda	113	163	276	- 6,44 %
Visstidsanställda	31	44	75	- 17,58 %
Alla anställda	144	207	351	- 9,07 %

*) ingår anställda i bisyssla

Fördelningen mellan kvinnor och män bland *tillsvidare* anställda 31.12.2015

	2013		2014		2015	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
YA	59 %	41 %	58 %	42 %	58 %	42 %
WT	53 %	47 %	53 %	47 %	55 %	45 %
KÖ	100 %		100 %		100 %	
CS	63 %	37 %	62 %	38 %	63 %	37 %
SÖFUK	59 %	41 %	58 %	42 %	59 %	41 %

Tabell över könsfördelning för *tillsvidare* anställda vid YA

YA	2015	
	Kvinnor	Män
Teknik och naturbruk	13 %	87 %
Välfärd, service och kultur	86 %	14 %
Utvecklings- och näringslivstjänster	61 %	39 %
Gemensamma stödtjänster	94 %	6 %

Tabell över könsfördelning för *tillsvidare* anställda vid WT

WT	2015	
	Kvinnor	Män
Administration	78 %	22 %
Produktion	41 %	59 %
Fastighetsservice	100 %	

Tabell över könsfördelning för *tillsvidare* anställda vid Centralförvaltning och servicetjänster

CS	2015	
	Kvinnor	Män
Centralförvaltning	76 %	24 %
Ekonomiförvaltning	69 %	31 %
Fastighetsförvaltning	33 %	67 %

Fördelningen mellan kvinnor och män bland *visstidsanställda* 31.12.2015 (ingår även anställda i bisyssla)

	2013		2014		2015	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
YA	54 %	46 %	59 %	41 %	46 %	54 %
WT	46 %	54 %	47 %	53 %	72 %	28 %
KÖ	100 %		100 %		100 %	
CS	67 %	33 %	-	-	-	-
SÖFUK	53 %	47 %	57 %	63 %	57 %	43 %

Tabell över könsfördelningen bland deltid- och heltidsanställda år 2015

Arbetstid	Kvinnor	Män	
10-49 %	58 %	42 %	
50-79 %	76 %	24 %	
80-99 %	83 %	17 %	
100 % (heltid)	53 %	47 %	

Könsfördelning bland undervisningspersonal och övrig personal i hela samkommunen 31.12.2015

31.12.2015	Kvinnor	Män
Undervisningspersonal	53 %	47 %
Övrig personal	65 %	35 %
SÖFUK	59 %	41 %

Könsfördelning inom yrkesgrupper 2015 (större yrkesgrupper)

Yrkesgrupper	Kvinnor	Män
Lektorer	46 %	54 %
Utbildare	62 %	38 %
Timlärare i huvudsyssla	43 %	38 %
Skådespelare	64 %	36 %
Scenarbetare	36 %	64 %
Bespisningspersonal	100 %	-
Fastighetspersonal	-	100 %
Städare	100 %	-
Administrativ personal	96 %	4 %
Förmän	65 %	35 %