

Föglö kommun

Plan för främjande av likabehandling på arbetsplatsen

Antagen av kommunfullmäktige den 19 december 2017 § 67.

På basen av mall framtagen av Ålands kommunförbund.

Inledning

Den gemensamma värdegrunden inom Föglö kommun är att alla människor är lika mycket värda, att alla människor har en plats i gemenskapen och att alla ska ha möjlighet att utföra en arbetsinsats utifrån sina förutsättningar.

Denna likabehandlingsplan är upprättad i enlighet med 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (FFS 2014/1325), där **det krävs att en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling**. Planen är avsedd att främja likabehandlingen bland personalen, så att ingen olaglig diskriminering förekommer på grund av sådana omständigheter som ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning och sexuell läggning.

Vi vill arbeta aktivt för att skapa ett så bra arbetsklimat som möjligt för alla anställda.

Vi utgår från att arbetsplatsen och verksamheterna, som vi bedriver, berikas av att det finns personal med olika ålder, olika ursprung, olika egenskaper och olika erfarenheter.

Lagstiftning som gäller för arbetsplatsen

I Föglö kommun kommunförbund tillämpas lagstiftningen som följer nedan. Det är av stor vikt för kommunen att det finns kunskap i organisationen om de nedanstående bestämmelserna och att det inte bryts mot någon av dem. Särskilt viktigt är det att chefer, arbetsledare och personer som arbetar med personalfrågor känner till de nedanstående reglerna.

Finlands grundlag (FFS 1999/731)

I grundlagens 6 § 2 mom. föreskrivs att ingen utan godtagbart skäl får särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.

Diskrimineringslagen (FFS 2014/1325)

Diskrimineringslagen reglerar arbetstagarnas ställning.

Det föreskrivs i 7 § 1 mom. i diskrimineringslagen att en arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. Arbetsgivarnas åtgärder för att främja likabehandling ska enligt 7 § 1 mom. vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

Enligt detaljmotiveringen till 7 § i diskrimineringslagen (regeringens proposition RP 19/2014 sid. 67-69) är avsikten med de nya lagreglerna att främjande av likabehandling ska bli ett led i den regelbundna utvecklingsverksamheten på arbetsplatsen. Det anges i detaljmotiveringen att det förutsätts att måluppfyllelsen följs regelbundet och att åtgärderna ändras på det sätt som omständigheterna kräver.

Enligt 8 § 1 mom. i diskrimineringslagen 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 den enskilde som person, varvid diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Det föreskrivs i 12 § 1 mom. att särbehandling är berättigad i arbetsavtalsförhållanden, vid arbetspraktik och annan motsvarande verksamhet och i anställningssituationer, om särbehandlingen föranleds av verkliga och avgörande krav som gäller arbetsuppgifternas art och utförande och särbehandlingen är proportionerlig för att ett legitimt syfte ska uppnås. Särbehandling av arbetstagare på grund av ålder eller bopingsort är enligt 12 § 2 mom. berättigad, om särbehandlingen har ett objektiva och befogat syfte som gäller sysselsättningspolitik eller arbetsmarknad.

I 16 § i diskrimineringslagen finns det ett förbud mot repressalier, vilket innebär att ingen får missgynnas eller behandlas så att han eller hon drabbas av negativa följder därför att han eller hon har åberopat rättigheter eller skyldigheter enligt denna lag, medverkat i utredningen av ett diskrimineringsärende eller vidtagit andra åtgärder för att trygga likabehandling.

Enligt 23 § 1 mom. i diskrimineringslagen har den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier rätt att få gottgörelse av en arbetsgivare som i strid med denna lag har diskriminerat eller utsatt honom eller henne för repressalier.

Arbetsavtalslagen (FFS 2001/55)

Enligt 2 kap 2 § 1 mom. i arbetsavtalslagen ska arbetsgivaren bemöta arbetstagarna opartiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta.

Landskapslagen om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland (ÅFS 2005:66)

Tjänstemännens ställning regleras i LL om förhindrande av diskriminering.

Enligt 3 § 1 mom. 3 p. i LL om diskriminering är diskriminering som sker på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning förbjuden i fråga om villkor för tillträde till tjänst hos kommunerna eller tjänstevillkor. Det föreskrivs i 3 § 2 mom. att särbehandling på grund av ålder inte ska uppfattas som diskriminering om den på ett objektiva och rimligt sätt kan motiveras av mål som rör sysselsättningspolitik, arbetsmarknad, yrkesutbildning eller något annat berättigat mål. Dessutom föreskrivs i 3 § 3 mom. att särbehandling inte ska uppfattas som diskriminering om den beror på ett verkligt och avgörande yrkeskrav på grund av yrkesverksamhetens natur eller på grund av sammanhanget där yrkesverksamheten utförs, förutsatt att målet är berättigat och kravet proportionerligt. I 3 § 4 mom. framhålls att krav på att tjänstemän ska kunna svenska eller inneha åländsk hembygdsrätt eller finskt medborgarskap inte betraktas som diskriminering, om kraven härstammar från åländska lagbestämmelser.

Det föreskrivs i 6 § i LL om förhindrande av diskriminering att kommunerna i varje konkret fall ska vidta de åtgärder som behövs för att göra det möjligt för en person med funktionshinder att på samma villkor som en person utan funktionshinder, erhålla en tjänst, vara verksam som tjänsteman, delta i vidareutbildning för tjänstemän och bli befördrad som tjänsteman, såvida sådana åtgärder inte medför en oproportionerlig börda för arbetsgivaren.

I enlighet med 7 § i LL om diskriminering är det tillåtet med positiv särbehandling i form av särskilda åtgärder för att förhindra att tjänstemän missgynnas på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning - eller för att kompensera för ett sådant missgynnande.

I 8 § LL om diskriminering finns ett förbud mot repressalier på grund av klagomål om diskriminering.

Strafflagen (FFS 1889/39)

I 47 kap. 3 § i strafflagen förbjuds diskriminering i arbetslivet på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, medborgarskap, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning, genetiskt arv, funktionsnedsättning eller hälsotillstånd eller på grund av religion, samhällliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.

I 47 kap. 5 § i strafflagen förbjuds, såsom kränkning av arbetstagares organisationsfrihet, att man hindrar den anställde från att grunda en lovlig facklig eller politisk förening eller att utnyttja sin rätt att ansluta sig eller höra till en sådan eller vara verksam inom den (1 mom. 1 p.) eller hindrar de anställda eller deras fackorganisation från att på arbetsplatsen ställa upp eller välja en förtroendemann, ett förtroendeombud eller en arbetarskyddsfullmäktig (1 mom. 2 p.) eller tvingar en anställd att ansluta sig eller höra till en facklig eller politisk förening (2 mom).

Internationella regelverk

Genom att läsa FN-konventioner och EU-direktiv kan man få en god bild av vilka värderingar som Finland och Åland har förbundit sig att efterleva. Finländska och åländska myndigheter bör vinnlägga sig om att handla i överensstämmelse med gällande konventioner och direktiv. Här följer några av de viktigaste internationella regelverken inom det aktuella området:

Rådets direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung (diskrimineringsdirektivet)

Diskrimineringsdirektivet ställer krav på EU:s medlemsstater beträffande att bekämpa diskriminering på grund av ras eller etniskt ursprung.

Enligt punkt 9 i direktivets ingress kan diskriminering på grund av ras och etniskt ursprung undergräva bland annat förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå, en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt strävan att utveckla EU som ett område med frihet, säkerhet och rättvisa.

Rådets direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling (direktivet om likabehandling i arbetslivet)

Direktivet om likabehandling i arbetslivet skyddar mot diskriminering i arbetslivet på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning.

Enligt punkt 11 i direktivets ingress kan diskriminering på grund av religion eller övertygelse, funktionshinder, ålder eller sexuell läggning undergräva bland annat förverkligandet av en hög sysselsättningsnivå, en hög nivå på det sociala skyddet, en höjning av levnadsstandarden och livskvaliteten, ekonomisk och social sammanhållning och solidaritet samt fri rörlighet för personer.

Förenta Nationernas konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning från den 13 december 2006

FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning ratificerades tämligen nyligen och är en omfattande konvention om mänskliga rättigheter. Några av konventionens principer enligt artikel 3 är: a) respekt för inneboende värde, individuellt självbestämmande, innefattande frihet att göra egna val samt enskilda personers oberoende, b) icke-diskriminering, c) fullständigt och faktiskt deltagande och inkludering i samhället, d) respekt för olikheter och acceptering av personer med funktionsnedsättning som en del av den mänskliga mångfalden och mänskligheten, e) lika möjligheter och f) tillgänglighet.

Enligt artikel 4.1 åtar sig konventionsstaterna bland annat att ta hänsyn till skyddet och främjandet av de mänskliga rättigheterna för personer med funktionsnedsättning i alla riktlinjer och program, att säkerställa att myndigheter och offentliga institutioner handlar i enlighet med konventionen, samt att vidta alla ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering på grund av funktionsnedsättning från alla personer och organisationer.

Artikel 5.3 i konventionen ställer krav på att det ska vidtas alla ändamålsenliga åtgärder för att säkerställa att skälig anpassning tillhandahålls, varvid det anges i artikel 2 att "skälig anpassning" betyder nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar, som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall, för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter

Åtgärder för att främja likabehandling

För att främja likabehandling på arbetsplatsen förbinder vi oss att vidta följande åtgärder:

Allmänt

En person per arbetsplats med minst 30 arbetstagare utses som **ansvarig för genomförandet av likabehandlingsplanen**. Den ansvarige ska vara insatt i lagstiftningen på området och hålla sig uppdaterad beträffande kommande lagändringar. Till den ansvariges uppgifter hör:

- att arbeta för att alla åtgärder i likabehandlingsplanen utförs i rätt tid,
- att svara på frågor från personalen och politiska beslutsfattare beträffande likabehandling,
- att utreda misstänkt diskriminering och att uttala sig beträffande om diskriminering har skett eller inte
- samt att utreda behovet av ytterligare åtgärder som främjar likabehandling, utöver de redan planerade åtgärderna.

Information om vem som är ansvarig för genomförandet av likabehandlingsplanen och vad denne har för kontaktuppgifter finns tillgängligt på enheten.

Om behov finns skall minst en gång vart fjärde år hållas ett **utbildningstillfälle/diskussionstillfälle** för personalen beträffande likabehandlingsfrågor. Vid utbildningstillfället/diskussionstillfället bör en allmän genomgång göras av hela denna plan. Det kan även vara lämpligt att gå igenom någon specifik punkt i planen mera grundligt. Antingen kan en extern expert anlitas för att sköta utbildnings-tillfället/diskussionstillfället eller så kan det hållas av den ansvarige för genomförandet av likabehandlingsplanen eller annan lämplig anställd.

Rekrytering och anställning

Enligt 17 § i diskrimineringslagen får en arbetsgivare som annonserar om en ledig anställning, tjänst eller uppgift inte obehörigen ställa krav på de sökande på ett sådant sätt som skulle strida mot diskrimineringslagen. I kommunens platsannonser ska det enbart förekomma **relevanta krav som är berättigade** för de aktuella arbetsuppgifterna.

När kommunen anställer personal saknar det betydelse vad personerna har för ursprung, nationalitet, religion, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden och sexuell läggning. En viss särbehandling av andra orsaker kan dock vara tänkbar om det finns legitima grunder. Som ett exempel på tillåten särbehandling nämns i detaljmotiveringen till diskrimineringslagen (sid 75 RP 19/2014) att en kommun, i syfte att främja sina invånares välfärd, väljer att enbart unga som är bosatta i kommunen ska erbjudas sommarjobb. Ett annat exempel på tillåten särbehandling är att sätta en högsta åldersgräns vid anställning av brandmän och andra arbetstagare som behöver ha exceptionell fysisk prestationsförmåga (sid 77 RP 19/2014). Det är förstås rimligt att arbetsgivaren får ställa höga krav på hälsan och fysiken hos arbetstagare som behöver kunna röra sig snabbt eller vars arbetsuppgifter innefattar tunga lyft eller obekväma arbetsställningar (om inte det tunga eller obekväma i arbetsuppgifterna kan tas bort genom en skäligen anpassning av arbetsplatsen). I många andra arbeten ska dock inte hälsotillstånd eller andra fysiska egenskaper ha någon som helst betydelse. En svår fråga kan vara i vilken utsträckning som det går att särbehandla arbetssökande utifrån deras övertygelse eller åsikt. I vissa arbeten, där kontakten med andra människor är begränsad och utan större inverkan, är det inte relevant vilka åsikter den anställde har. I vissa arbeten, där den anställde har betydelsefull kontakt med små barn, elever, vårdbehövande, klienter med flera, kan det dock krävas att den anställde ska ha humana, demokratiska, fredliga värderingar,

som går i linje med gällande lagstiftning. Om arbetsgivaren väljer att inte anställa en person på grund av omständigheter som hör samman med ålder, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder eller liknande måste det naturligtvis föregås av mycket noggranna överväganden.

Tankar på likabehandling bör genomsyra allt rekryteringsarbete. Varje gång någon anställs måste beslutsfattaren fundera över om det finns risk för att någon annan arbetssökande har blivit diskriminerad.

De som ansvarar för att anställa personal ska så snart som möjligt **gå igenom rutiner för rekrytering och anställning**, i syfte att förvissa sig om att diskriminering inte sker.

Anpassning av arbetsplatsen

Enligt punkt 16 i ingressen till EU:s likabehandlingsdirektiv spelar åtgärder för att anpassa arbetsplatserna till funktionshindrade personers behov en viktig roll när det gäller att bekämpa diskriminering på grund av funktionshinder. Det föreskrivs i 15 § i diskrimineringslagen att arbetsgivare ska vidta 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 klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Exempel på ändamålsenliga och rimliga anpassningar, när behov av detta föreligger, kan vara att öka tillgängligheten på arbetsplatsen genom att montera ramper, att ändra belysningen eller akustiken i arbetslokalerna, att tillhandahålla hörhjälpmedel, att justera arbetsbord och arbetsredskap eller att anpassa arbetstidsarrangemanget för personer med funktionsnedsättning.

Den sociala arbetsmiljön

Kommunen strävar efter att alla anställda ska bemötas på ett korrekt och trevligt sätt oavsett deras ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning och sexuell läggning.

För att alla ska känna sig bra behandlade på arbetsplatsen strävar kommunen efter att **trakasserier ska förebyggas och bekämpas**. Trakasserier på grund av omständigheter som gäller den enskilde som person är förbjudna i enlighet med 8 § 2 mom. i diskrimineringslagen. Definitionen av trakasserier är, enligt 14 § 1 mom. i diskrimineringslagen, ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks, om beteendet skapar en stämning som gör att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne.

På arbetsplatsen bör det finnas en sådan atmosfär att varje enskild person känner sig välkommen och uppskattad. De anställda bör avrådas från att framföra skämt som är baserade på personers etnicitet, religion, funktionsnedsättning eller sexuella läggning, eftersom sådana skämt kan vara kränkande eller leda till en känsla av otrygghet för personer med utländsk härkomst, minoritetsreligion, funktionshinder eller homosexuell läggning. Ingen ska känna sig tvungen att dölja sitt ursprung, sina familjeförhållanden eller sin sexuella läggning, av rädsla för arbetskamraternas reaktioner.

När arbetsgivaren får kännedom om att trakasserier har förekommit, kan företagshälsovården vid behov kopplas in för att föra ett samtal med den som påstås ha utfört trakasserierna. Upprepade eller mycket allvarliga trakasserier kan leda till åtgärder, såsom omplacering eller uppsägning.

I detaljmotiveringen till 7 § i diskrimineringslagen (sid 67 RP 19/2014) nämns etablering av förfaranden för hantering av fall där det finns misstankar om diskriminering som ett exempel på en åtgärd som främjar likabehandling på arbetsplatsen. Om det föreligger behov, ska arbetsgivaren göra upp **tydliga anvisningar för hur trakasserier ska anmälas och hur anmälningarna ska handläggas.**

Anställningsvillkor

De anställdas lön och övriga arbetsvillkor ska vara rättvisa och inte diskriminerande. Vidare ska alla ha jämlika möjligheter att avancera i karriären och delta i utbildningar.

I syfte att uppnå likabehandling bör det, vid beviljande av ledigheter, fästas särskild vikt vid att alla anställda ska få möjlighet att fira sina **religiösa högtider**. Många allmänna helgdagar utgår från den finska evangelisk-lutherska kyrkans traditioner, men det är rimligt att även andra än protestanter får möjlighet att fira sina helgdagar.

I samband med att den uppgiftsrelaterade lönen ändras eller individuella tillägg eller resultatbonus ges, ska särskild eftertanke alltid ägnas åt att olaga diskriminering inte får förekomma.

Avslutande av anställningen

När uppsägningar utförs på grund av ekonomiska eller organisatoriska orsaker, får aldrig ovidkommande hänsyn göras vid valet av den som ska sägas upp. Ordningföljden för vem som ska sägas upp, vid reducering av arbetskraften, framgår av de olika kollektivavtalen.

För att säga upp en anställd, av en individuell orsak, krävs det att det finns sakliga och vägande grunder, såsom ett allvarligt brott mot förpliktelserna som följer av arbetsavtalet.

De som bereder ärenden om uppsägningar ska fästa särskild vikt vid att ingen olaglig diskriminering förekommer.

Sammanfattning över planerade åtgärder för att främja likabehandling

I likabehandlingsplanen är det viktigt att det beskrivs vilken inställning som det ska finnas på arbetsplatsen till olika likabehandlingsfrågor. En annan viktig del av likabehandlingsplanen är märkbara, konkreta åtgärder som ska vidtas i enlighet med planen. Nedan följer en sammanfattning av konkreta åtgärder som har omnämnts i denna plan.

- Ifall en arbetsplats överstiger 30 arbetstagare utses för ifrågavarande arbetsplats en anställd som ansvarig för likabehandlingsfrågor.
- Anordnande av utbildningstillfälle/diskussionstillfälle för personalen beträffande likabehandlingsfrågor - minst en gång vart fjärde år om behov föreligger.
- Genomgång av rutiner för rekrytering och anställning ur likabehandlingssynvinkel - så snart som möjligt efter att likabehandlingsplanen har antagits.
- Genomgång beträffande om arbetsplatserna är tillräckligt anpassade för personer med funktionshinder (ifall man har anställda med funktionshinder), inom två år efter att likabehandlingsplanen har antagits.
- Införande av ett förfarande för hantering av misstänkta trakasserier.