



Sisäministeriö
Inrikesministeriet

Förvaltning I Inrikesministeriets publikationer 2022:4

Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen

Ett jämlikt och lika räddningsväsende

Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen

Ett jämlikt och lika räddningsväsende

Julkaisujen jakelu

Distribution av publikationer

**Valtioneuvoston
julkaisuarkisto Valto**

Publikations-
arkivet Valto

julkaisut.valtioneuvosto.fi

Julkaisumyynti

Beställningar av publikationer

**Valtioneuvoston
verkkokirjakauppa**

Statsrådets
nätbokhandel

vnjulkaisumyynti.fi

Inrikesministeriet

CC BY-SA 4.0

ISBN pdf: 978-952-324-572-3

ISSN pdf: 2490-077X

Layout: Statsrådets förvaltningsenhet, publikationsverksamheten

Helsingfors 2022 Finland

Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen. Ett jämlikt och lika räddningsväsende

Inrikesministeriets publikationer 2022:4		Tema	Förvaltning
Utgivare	Inrikesministeriet		
Utarbetad av	Inrikesministeriet		
Språk	svenska	Sidantal	41

Referat

I handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen ingår en bedömning av nuläget, målen och åtgärder som vidtas i fråga om jämställdhet och likabehandling. Handlingsplanen för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor inom räddningsbranschen stöder för sin regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023. Statsminister Sanna Marins regering vill göra Finland till ett ledande land i fråga om jämställdhet.

Handlingsplanen innehåller sex långsiktiga mål. Dessa mål gäller ledning, kompetensutveckling, jämställdhets- och likabehandlingsplanering, löner, arbetsförhållanden, rekrytering och utbildning inom räddningsbranschen, brandkårens ungdomsverksamhet samt kommunikation. För att uppnå målen har man fastställt 38 åtgärder. Handlingsplanen genomförs i alla organisationer inom räddningsbranschen.

Handlingsplanen bygger på det arbete som gjorts i arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling inom räddningsbranschen. I arbetsgruppen finns företrädare för alla centrala organisationer inom räddningsbranschen. Arbetsgruppen har samlat information för handlingsplanen genom enkäter, utredningar och begäran om information. Arbetet med handlingsplanen samordnas av inrikesministeriet.

Nyckelord jämställdhet, likabehandling, räddningsväsendet, räddningsbranschen

ISBN PDF	978-952-324-572-3	ISSN PDF	2490-077X
Ärendenummer	VN/6181/2021	Projektnummer	SM002:00/2020

URN-adress <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-572-3>

Pelastusalan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintaohjelma. Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen pelastustoimi

Sisäministeriön julkaisuja 2022:4**Teema**

Hallinto

Julkaisija Sisäministeriö**Yhteisötekijä** Sisäministeriö
Kieli ruotsi**Sivumäärä**

41

Tiivistelmä

Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaohjelma kokoaa yhteen nykytilan arvioinnin alan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta, tavoitteet ja toimenpiteet. Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaohjelma tukee osaltaan Marinin hallituksen tasa-arvo-ohjelmaa 2020–2023, jonka avulla Suomi halutaan nostaa tasa-arvon kärkimaaksi.

Pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaohjelma pitää sisällään kuusi pitkän tähtäimen tavoitetta. Nämä tavoitteet kohdentuvat johtamiseen, osaamisen nostamiseen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun, palkkaukseen, työoloihin, pelastusalan rekrytointiin ja koulutukseen, palokuntanuorisotoimintaan sekä viestintään. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on määritelty 38 toimenpidettä. Toimintaohjelmaa toimeenpannaan kaikissa pelastusalan organisaatioissa.

Toimintaohjelman valmistelu pohjautuu pelastusalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän työhön. Työryhmään on koottu edustus kaikista keskeisistä pelastusalan organisaatioista. Työryhmä on tehnyt toimintaohjelmaa varten kyselyitä, selvityksiä ja tietopyyntöjä. Sisäministeriö koordinoi toimintaohjelmatyötä.

Asiasanat tasa-arvo, yhdenvertaisuus, pelastustoimi, pelastusala**ISBN PDF** 978-952-324-572-3
Asianumero VN/6181/2021**ISSN PDF** 2490-077X
Hankenumero SM002:00/2020**Julkaisun osoite** <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-572-3>

Action Plan for Equality and Non-Discrimination in Rescue Services. Equal and non-discriminatory rescue services

Publications of the Ministry of the Interior 2022:4		Subject	Administration
Publisher	Ministry of the Interior		
Group author	Ministry of the Interior		
Language	Swedish	Pages	41

Abstract

The Action Plan for Equality and Non-Discrimination in Rescue Services covers the assessment of the current state, objectives and measures concerning equality and non-discrimination in the sector. The Action Plan contributes to supporting the Government Action Plan for Gender Equality 2020–2023 of Prime Minister Marin’s Government. The aim of the Government Action Plan for Gender Equality is to make Finland a global leader in gender equality.

The Action Plan for Equality and Non-Discrimination in Rescue Services includes six long-term objectives. These objectives focus on management, competence building, equality and non-discrimination planning, pay, working conditions, recruitment and training in the rescue services sector, youth activities in fire brigades, and communications. A total of 38 measures have been specified to achieve these objectives. The Action Plan will be implemented in all rescue service organisations.

The preparation of the Action Plan is based on the work of the working group on equality and non-discrimination in rescue services. The working group has representatives from all key rescue service organisations. The working group conducted surveys, produced reports and made information requests for the Action Plan. The Ministry of the Interior coordinates the work on the Action Plan.

Keywords equality, non-discrimination, rescue services, rescue services sector

ISBN PDF	978-952-324-572-3	ISSN PDF	2490-077X
Reference number	VN/6181/2021	Project number	SM002:00/2020

URN address <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-324-572-3>

Innehåll

Till läsaren	7
1 Inledning	8
1.1 Arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling.....	9
2 Bedömning av nuläget inom räddningsbranschen i fråga om jämställdhet och likabehandling	11
2.1 Personalfrågor, lokaler och utrustning.....	12
2.2 Jämställdhets- och likabehandlingsplanering och kunnande.....	16
2.3 Likabehandling och jämställdhet i verksamheten.....	17
3 Räddningsbranschens mål och åtgärder för utveckling av jämställdhet och likabehandling	19
3.1 Långsiktiga mål vid utveckling av jämställdhet och likabehandling inom räddningsväsendet	20
3.2 Ledarskap och kompetensutveckling.....	20
3.3 Jämställdhets- och likabehandlingsplanering.....	22
3.4 Arbetsförhållanden, löner och förmåner.....	23
3.5 Utbildning och rekrytering	27
3.6 Brandkårens ungdomsarbete	28
3.7 Kommunikation.....	28
4 Genomförande, kommunikation och uppföljning	31
Bilaga 1. Ordlista för arbetet med jämställdhet och likabehandling	32

TILL LÄSAREN

Denna handlingsplan är ett praktiskt verktyg med vilket vi konkret kan främja jämställdhet och likabehandling inom räddningsväsendet. Jag säger uttryckligen "vi", eftersom det är frågan om en gemensam uppgift.

Denna fråga kan inte skötas av några enstaka personer eller en arbetsgrupp. Nu behövs vi alla. Och särskilt ledningen i varje organisation behövs i arbetet.

Detta verktyg ska ni gärna dela upp i delar, tillsammans diskutera det och ta fram en gemensam egen plan för arbetet enligt handlingsplanen. Varje organisation ska gärna utse personer som ansvarar för organiseringen av planerings- och uppföljningsarbetet.

Enligt en av värderingarna inom räddningsbranschen är att vi gör vårt arbete på ett mänskligt sätt. I praktiken innebär detta bland annat att vi värdesätter alla lika mycket, oavsett uppgift och bakgrund.

Många av oss vet hur det känns att bli uppskattad i arbetet eller en fritidssysselsättning. När man blir hörd, sedd och accepterad som man är. Hur bra det känns att vara en i gänget och inte behöva vara rädd. Tyvärr har några av oss också andra erfarenheter. Nu är det dags att ändra på det.

Vi har alla rätt att känna oss respekterade, accepterade och trygga inom denna bransch. Samma rätt har alla kunder som vi möter.

Med denna handlingsplan stärker vi förtroendet för räddningsbranschen och dess aktörer. Förtroende är en bärande kraft i vårt samhälle. Det skapar trygghet, smidigt samarbete, bättre rykte och verksamhetsförutsättningar, både i arbetsgemenskaperna och andra möten.

Förtroende kräver rättvisa, likabehandling och jämställdhet.

November 2021

Kimmo Kohvakka

1 Inledning

Jämställdhet mellan könen och likabehandling av alla människor är krafter som håller samman samhället och utgör centrala förutsättningar för trygghet. Alla har rätt till en trygg vardag. I egenskap av central säkerhetsmyndighet måste räddningsväsendet följa principerna om likabehandling och jämställd verksamhet, inte bara i sin egen verksamhet i fråga om personalen utan även i tjänsteproduktionen.

Både diskrimineringslagen och lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män kräver att myndigheter, arbetsgivare och utbildningsanordnare främjar likabehandling och jämställdhet på ett planmässigt sätt. Båda lagarna innehåller mer specifika separata skyldigheter som ska fullgöras för att målen ska uppnås.

Regeringsprogrammet för statsminister Marins regering innehåller ett brett engagemang för åtgärder som ökar jämställdhet och likabehandling. I regeringens jämställdhetsprogram 2020–2023 finns regeringens mål och åtgärder för att främja jämställdheten mellan könen samlade. Regeringens mål är att Finland ska bli ett ledande land i fråga om jämställdhet. Även i räddningsväsendets strategi till 2025 (Inrikesministeriets publikation 19/2016) nämns målet att främja likabehandling, jämställdhet och mångfald inom räddningsväsendet.

Denna handlingsplan innehåller en redogörelse för nuläget och mål för främjande av jämställdhet och likabehandling inom räddningsväsendet. Handlingsplanen gäller de statliga aktörerna inom räddningsbranschen, räddningsverken, organisationer och avtalsbrandkårerna. Målet är att räddningsbranschen ska främja faktisk jämställdhet och likabehandling på ett aktivt, planmässigt och långsiktigt sätt. Med räddningsbranschen avses i denna publikation hela branschen, inklusive branschorganisationerna och avtalsbrandkårssektorn. Med räddningsväsendet i sin tur avses de myndighetsorganisationer som omfattas av skyldigheterna i lagen om jämställdhet och diskrimineringslagen.

Handlingsplanen fastställer på en allmän nivå med vilka mål, åtgärder och ansvarsområden som räddningsbranschen ska främja jämställdhet och likabehandling, inte bara i personalfrågor utan också vid beredning av ärenden, vid beslutsfattande och vid tillhandahållande av service. I det praktiska arbetet leder främjandet av likabehandling och jämställdhet till bättre kundservice, och för arbetet behövs samarbete mellan alla aktörer inom branschen.

1.1 Arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling

Inrikesministeriet tillsatte en arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling den 13 maj 2020 och ändrade dess sammansättning den 18 augusti 2020. Gruppen har följande sammansättning:

Ordförande

Kimmo Kohvakka, räddningsöverdirektör, inrikesministeriet

Medlemmar och ersättare (inom parentes)

Specialsakkunnig Tanja Ulvinen, Inrikesministeriet, vice ordförande, medlem

Räddningsinspektör Pirjo Tuominen, Regionförvaltningsverken, medlem
(Räddningsöversinspektör Kullervo Lehtinen, Regionförvaltningsverken, ersättare)

Räddningsdirektör Petteri Helisten, Räddningsverken, medlem
(Räddningsverken, räddningsinspektör Virve Häyrinen, ersättare)

Rektor Mervi Parviainen, Räddningsinstitutet, medlem
(Säkerhetssamordnare Matias Luostarinen, Räddningsinstitutet, ersättare)

Rektor Matti Waitinen, Helsingfors räddningsskola, medlem
(Utbildningsbrandmästare Jari Lempinen, Helsingfors räddningsskola, ersättare)

Kommunikationschef Tuula Kukkonlehto, Suomen pelastusalan ammattilaiset (SPAL), medlem
(Direktör Kim Nikula, Suomen pelastusalan ammattilaiset (SPAL), ersättare)

Utbildningschef Mikko Poutala, Finlands Brandbefälsförbund (SPPL), medlem
(Brandchef Anja Aatsinki, Finlands Brandbefälsförbund (SPPL), ersättare)

Sakkunnig Timo Sovanen, Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland (SPEK), medlem
(Sakkunnig Taina Hanhikoski, Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland (SPEK), ersättare)

Styrelsemedlem Maija Tuori, Finlands Avtalsbrandkårers Förbund (SSPL), medlem
(Styrelsemedlem Silvio Hjelt, Finlands Avtalsbrandkårers Förbund (SSPL), ersättare)

Befolkningsskyddsplanerare Tiia Tiesmäki, Pelastusalan naiset ry., medlem
(Organisationschef Sari Tuuri-Salonen, Pelastusalan naiset ry., ersättare)

Sekreterare

Räddningsöverinspektör Mira Leinonen från regionförvaltningsverket i Södra Finland är sekreterare för arbetsgruppen och jämställdhets- och likabehandlingssamordnare.

Denna handlingsplan fastställs av räddningsöverdirektören. Handlingsplanen fungerar samtidigt som uppföljningsverktyg.

2 Bedömning av nuläget inom räddningsbranschen i fråga om jämställdhet och likabehandling

När handlingsplanen började utarbetas visade det sig att lägesbilden om jämställdhet och likabehandling inom räddningsbranschen vara inexakt. För att kunna sätta upp mål för jämställdhet och likabehandling måste man känna till utgångspunkterna och nuläget. I kartläggningen av nuläget involverades många aktörer inom räddningsbranschen: räddningsverken, branschorganisationer, fackförbund och statliga räddningsmyndigheter. Arbetsgruppen genomförde olika enkäter och utredningar för att få en så heltäckande lägesbild av jämställdheten och likabehandlingen som möjligt.

Hösten 2020 riktades enkäter om nuläget i fråga om jämställdhet och likabehandling både till aktörerna inom räddningsbranschen och till avtalsbrandkåristerna. Enkäten till räddningsbranschens organisationer besvarades av 16 räddningsverk, fyra regionförvaltningsverk, inrikesministeriets räddningsavdelning, Finlands Brandbefälsförbund, Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland, Suomen pelastusalan ammattilaiset, Finlands Avtalsbrandkårers Förbund, Räddningsinstitutet och Räddningsskolan.

Under hösten 2020 tillfrågades också avtalsbrandkåristerna om läget i fråga om jämställdhet och likabehandling med en enkät. Enkäten genomfördes på både finska och svenska. Det kom 204 svar på finska och 13 på svenska.

Dessutom tog Statistikcentralen i december 2020 fram en jämställdhetsrapport baserad på statistik om räddningsväsendet 2019. Jämställdhetsrapporten innehöll grundläggande information om könsfördelning, löneskillnader, utbildningsbakgrund, invandring och åldersfördelning inom branschen. För att få en uppfattning om myndigheternas avgöranden bad arbetsgruppen också diskrimineringsombudsmannen och ansvarsområdena för arbetarskyddet vid regionförvaltningsverken om information om fall som de behandlat och som rört räddningsväsendet. I december 2020 tog Räddningsinstitutet fram statistik

om sökande för att arbetsgruppen skulle få en bättre uppfattning om vilka som söker sig till räddningsbranschen.

I början av 2021 genomförde arbetsgruppen också en enkät riktad till organisationer som representerar befolkningsgrupper som riskerar diskriminering. Denna gjordes för att det skulle bli möjligt att bättre beakta perspektivet för de grupper som använder tjänsterna och som riskerar att bli diskriminerade. Denna enkät besvarades av Mannerheims Barnskyddsförbund, Folktinget, Synskadades förbund, Invalidförbundet, Sametinget och Seta.

I det följande ges en sammanfattning av resultaten i enkäterna och utredningarna baserat på följande källor:

- Statistikcentralens rapport om jämställdheten inom räddningsväsendet 2019
- Enkät om jämställdhet och likabehandling riktad till aktörer inom räddningsväsendet 2020
- Enkät om jämställdhet och likabehandling riktad till avtalsbrandkårister 2020
- Diskrimineringsombudsmannens avgöranden i ärenden som gällt räddningsväsendets område 2014–2020
- Arbetarskyddsmyndighetens avgöranden i ärenden som gällt likabehandling inom räddningsväsendet 2014–2020
- Statistik över sökande 1987–2020 sammanställd av Räddningsinstitutet
- Enkät riktad till organisationer som representerar befolkningsgrupper som riskerar att bli diskriminerade (2021)

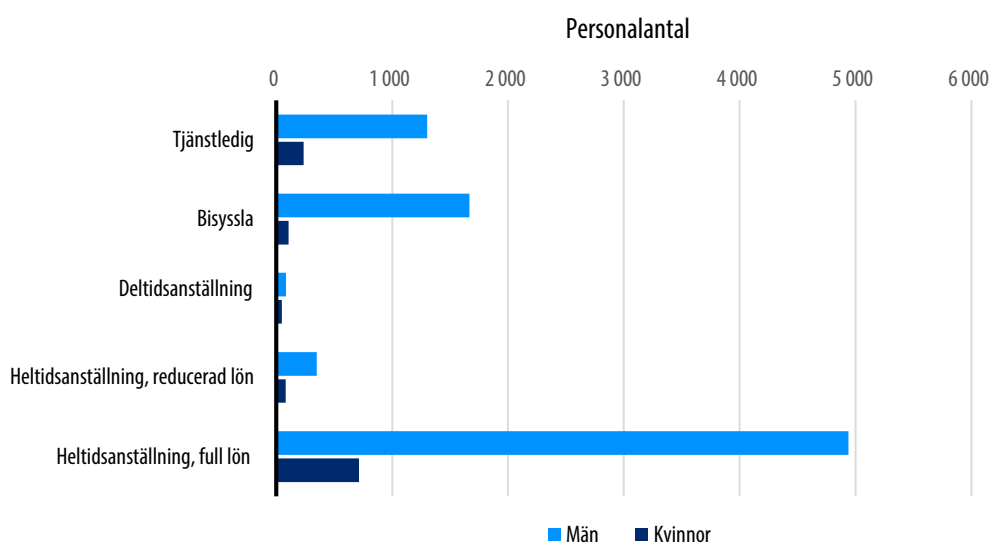
2.1 Personalfrågor, lokaler och utrustning

Statistikcentralen tog fram en rapport om jämställdheten inom räddningsväsendet (2019). Denna rapport ger möjlighet att undersöka köns- och åldersfördelning, utbildningsbakgrund och nationalitet inom räddningsväsendet.

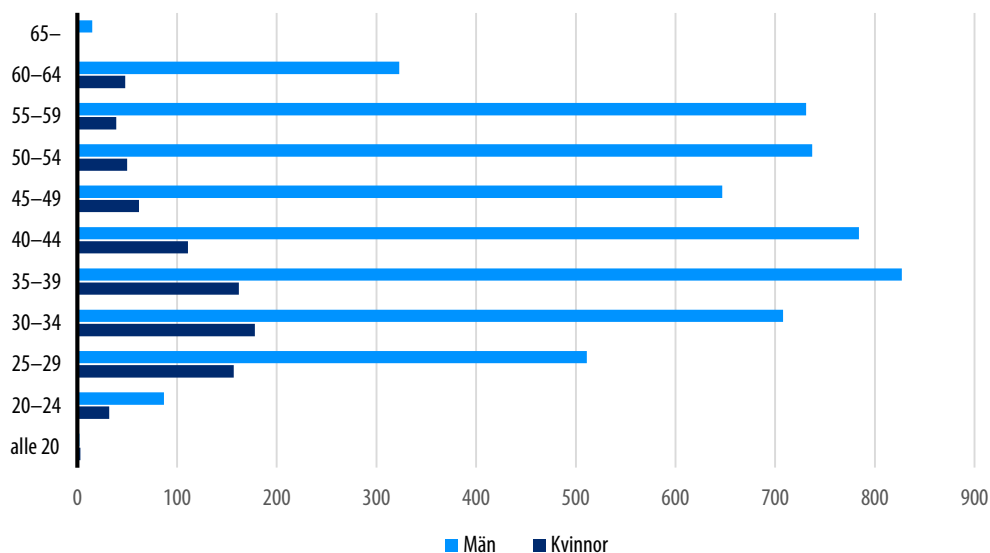
Segregation

Räddningsväsendet är en starkt segregerad bransch. Kvinnornas andel av de heltidsanställda med full lön är 13 procent. Inom räddningsväsendet arbetar dessutom mycket få personer med invandrarbakgrund. Enligt Statistikcentralens material är variationen inom räddningsväsendet störst när det gäller utbildningsbakgrund.

Figur 1. Rapport om jämställdheten inom räddningsväsendet (2019), Statistikcentralen. Antal anställda med huvudsakligt anställningsförhållande efter anställningens typ och efter kön 2019.



Figur 2. Ålders- och könsfördelning för anställda med arbetet som huvudsaklig anställning



Enligt Statistikcentralens material är chefsuppgifterna inom räddningsväsendet särskilt segregerade. Av denna anledning är det inte ens möjligt att presentera löneskillnader mellan kvinnor och män. En granskning av läget i olika yrkesgrupper visar att skillnaden

mellan kvinnors och mäns löner är störst på specialistnivå – kvinnorna tjänar 24,5 procent mindre än männen. Enligt Statistikcentralens material har kvinnorna inom räddningsväsendet högre utbildningsnivå än männen. Enligt materialet finns det också i olika branscher löneskillnader mellan könen, i genomsnitt 5,2 procent. Anmärkningsvärt är att till exempel 49 procent av dem som har en utbildning inom handel, förvaltning och juridik är kvinnor, men de tjänar 26,6 procent mindre än männen.

En granskning baserad på Keva:s yrkesbenämningar visar att räddningsväsendet är segregat även internt. I yrkesbenämningar för ledande befattningar och chefsbefattningar är kvinnornas andel mycket liten. Också i uppgifterna inom räddningsverksamheten är kvinnornas andel mycket liten. I de olika uppgifterna inom prehospitalet akutsjukvård är kvinnornas andel anmärkningsvärt hög – cirka en tredjedel är kvinnor.

Löneskillnader

Statistikcentralens material om löneskillnaderna mellan män och kvinnor visar på behovet av en lönekartläggning i de enskilda räddningsverken. I denna lönekartläggning vore det skäl att ta reda på orsakerna till de stora skillnaderna i totalinkomst mellan könen. Skillnaderna kan till exempel bero på skillnader i storleken på de personliga tilläggen. Dessutom är lönekartläggningen ett av de verktyg som används vid utarbetande av jämställdhetsplanen. I den enkät om jämställdhet och likabehandling som genomfördes inom räddningsväsendet uppgav 44,4 procent av de tillfrågade att de gjort en lönekartläggning och 11 procent att de höll på med en. Av svaren framgick att vissa utfört lönekartläggningar redan 2010.

En granskning av räddningsväsendet enligt åldersgrupp visar att kvinnornas andel är störst i gruppen med personer under 40 år – i gruppen med personer under 39 år är kvinnornas andel 29,4 procent. I åldersgruppen över 40 år är kvinnornas andel bara 8,5 procent. När det gäller löneskillnaderna kan det noteras att den totala inkomsten för kvinnor under 40 år är 3,3 % högre än männens, medan kvinnorna över 40 år i genomsnitt tjänar 13,9 % mindre än männen.

Avtalsbrandkårer

Avtalsbrandkårer spelar en viktig roll inom räddningsväsendet. I dessa är kvinnornas andel cirka nio procent (källor Pronto-statistiken och Haka-registret). De flesta avtalsbrandkårer har även en ungdomsavdelning för minderåriga. Därmed är avtalsbrandkårer heterogena, i fråga om både utbildningsbakgrund och åldersfördelning. Det finns även en del personer med invandrarbakgrund i avtalsbrandkårer. Enligt SPEK:s projekt Invandrare i brandkåren finns det personer med invandrarbakgrund i 35 avtalsbrandkårer. (Det totala antalet avtalsbrandkårer är 700.) Vid utveckling av jämställdheten och

likabehandlingen inom räddningsväsendet måste man beakta att även avtalsbrandkåristerna berörs.

Arbetsförhållanden

I en enkät utförd av föreningen Pelastusalan naiset (2018) uppgav de tillfrågade att det inte finns brandsläckningsutrustning anpassad efter kvinnors kroppar tillgängliga, fastän det finns flera företag som tillverkar sådana. När det gäller tjänstekläder visade svaren i enkäten att det för stationstjänst inte finns någon kollektion för kvinnor. De tillfrågade gav också flera utvecklingsförslag för tjänsteklädernas material och för snitt som bättre skulle passa kvinnokroppen. När det gällde den prehospitala sjukvården uppgavs att det fanns endast en unisex-modell för skyddsvästar som används för den egna säkerheten i arbetet, och denna modell är ofta så stor att arbetet inte kan utföras på ett säkert sätt.

Enligt svaren på den enkät som Pelastusalan naiset utförde 2018 finns det för gravida kvinnor inom räddningsbranschen inga nationella instruktioner om deras arbetsuppgifter under graviditeten, om amning och om återgången till arbetslivet. På grund av det låga antalet fall har man inom räddningsbranschen behandlat frågor relaterade till graviditet och moderskap fall för fall eller så har man hanterat frågorna på samma sätt som vid sjukdomar hos anställda. Om användningen av föräldraledighet inom räddningsväsendet finns inga exakta uppgifter.

Brandstationerna är den huvudsakliga arbetsmiljön inom räddningsväsendet, och det finns cirka 800 stationer i Finland. De fungerar inte bara som arbets- och personallokaler utan också som förvaringsplatser för utrustning. Ägarskapet till brandstationerna varierar – det är antingen ett räddningsverk eller en brandkåriförening som är ägare. Flera brandstationer har också kundtjänstlokaler. Den typiska livscykeln för brandstationer är 30–50 år, och de har utformats på basis av användarna under varje tidsperiod. På många brandstationer har detta inneburit att användarna representerat bara ett kön. Vid utformning av de äldre brandstationerna har man inte heller beaktat tillgängligheten.

Profil för personer som söker sig till räddningsbranschen

Enligt den statistik över sökande (1987–2020) som Räddningsinstitutet sammanställt har 0–7 kvinnor per kurs sökt till Räddningsinstitutets räddningsmannakurser under 2010–2020, men ingen av dem har godkänts i urvalsprovet. Den senaste svenskspråkiga räddningsmannakursen vid Räddningsinstitutet började i januari 2012. I övrigt var statistiken över sökande till Räddningsinstitutet bristfällig; det fanns inga andra exakta uppgifter om de sökandes bakgrund.

Observationer baserade på datamaterial

Det finns behov av utveckling i fråga om vem som väljs till utbildningar och vem som anställs inom räddningsbranschen, vilket framkom i jämställdhets- och likabehandlingsenkäten riktad till aktörer inom räddningsbranschen, diskrimineringsombudsmannens avgöranden och arbetarskyddsrapporterna. Diskrimineringsombudsmannen har tagit ställning och gett anvisningar i 13 fall som gällt räddningsväsendet; alla fall gällde den operativa likabehandlingen, både i räddningsväsendets tjänster och i elevurval som läroanstalterna inom räddningsbranschen gjort. När det gällde brandsynerna fanns det fall där man inte hade beaktat de hjälpmedel som en person med funktionsnedsättning behöver. I dessa fall ansågs det vara viktigt att räddningsmyndigheterna har kunskap om rimliga anpassningar. Arbetarskyddsmyndigheten i sin tur har behandlat sådana diskrimineringsfall inom räddningsväsendet där arbetsgivaren inte har beaktat förbudet mot diskriminering. Dessa fall gällde bland annat de anställdas hälsotillstånd och ålder i förhållande till arbetsarrangemang, lönefrågor samt frågor om huruvida brandstationslokalerna är tillräckliga och om hur de fördelas mellan de anställda.

2.2 Jämställdhets- och likabehandlingsplanering och kunnande

De som besvarade jämställdhets- och likabehandlingsenkäten inom räddningsväsendet ansåg att det fanns utrymme för förbättringar i räddningsväsendets jämställdhets- och likabehandlingsplaner, såväl i fråga om personalpolitiken som i fråga om verksamheten. Av de organisationer som besvarade enkäten uppgav 63 procent att de utarbetat en jämställdhetsplan. Bara en tredjedel av aktörerna inom räddningsbranschen hade utarbetat en operativ jämställdhetsplan. 59,3 procent av de organisationer som besvarade enkäten hade utarbetat en likabehandlingsplan för personalen. Enligt enkäten har 25,9 procent av organisationerna utarbetat en operativ likabehandlingsplan.

Svaren på frågor om jämställdhet visade på behovet av utbildning om jämställdhet när det gäller begrepp, ansvar och lagstadgade skyldigheter. Endast 55,6 procent av de organisationer som besvarade enkäten uppgav att de följer könskvotering enligt jämställdhetslagen.

När det gäller likabehandling visar svaren på den enkät som var riktad till aktörer inom räddningsbranschen att det behövs utbildning inom området i frågor som gäller ansvar, arrangemang och bedömning av likabehandling. 14,8 procent av de organisationer som besvarade enkäten uppgav att de hade utsett en likabehandlingsgrupp och/eller en likabehandlingssamordnare. 22,2 procent av organisationerna bedömer jämställdheten i projekt, 44,4 procent beaktar likabehandling vid anskaffningar och 85,2 procent har inkluderat likabehandlingsmål i organisationens strategi och verksamhet.

När det gäller jämställdhet visade svaren i enkäten att man inom räddningsbranschen bör uppmärksamma ansvarsfrågor och göra faktiska bedömningar av hur jämställdheten förverkligas. Enligt svaren har 29,6 procent av organisationerna inom räddningsbranschen utsett en jämställdhetsgrupp eller en jämställdhetssamordnare. 11,1 procent har öronmärkt resurser för att främja jämställdhet, 7,4 procent upprättar en könsmedveten budget, 37 procent har en könsmedveten kommunikation, 25,9 procent bedömer jämställdheten i projekt, 59,3 procent beaktar jämställdheten i sina anskaffningar och 74,1 procent har jämställdhetsmål för verksamheten. Dessutom rapporterade endast 25,9 procent av de organisationer som besvarade enkäten att de behandlat temat könsångfald.

Enligt enkäten riktad till aktörer inom räddningsbranschen har 88,9 procent av de organisationer som besvarade enkäten tagit fram anvisningar om trakasserier och förebyggande av dem. Enligt enkäten riktad till avtalsbrandkårister upplever dessa att det behövs anvisningar om trakasserier och förebyggande av trakasserier. Av de öppna svaren i enkäten framkom att det förekommer trakasserier inom räddningsbranschen. Svaren visade att man nog ingriper vid trakasserier, men inga åtgärder för att förhindra trakasserier nämndes.

Enkäten om jämställdhet och likabehandling bland avtalsbrandkåristerna visade att trakasserier är vanliga i avtalsbrandkårerna och att det inte i alla brandkårer finns anvisningar om förebyggande av trakasserier. I avtalsbrandkåristernas svar nämndes behovet av anvisningar och rutiner för trakasserier.

2.3 Likabehandling och jämställdhet i verksamheten

De organisationer som besvarade arbetsgruppens enkät var i huvudsak nöjda med jämställdheten och likabehandlingen inom räddningsbranschen, men tog också upp utvecklingsbehov. Enligt organisationernas svar bör man fästa uppmärksamhet vid bland annat att utbildning bör ordnas både på finska och svenska inom räddningsbranschen, så att tjänsterna kan tillhandahållas på båda nationalspråken. Även tillgången på service på samiska bör ägnas mer uppmärksamhet och kunskaper i samiska bör bli en särskild merit vid rekrytering. Att tillhandahålla tjänster på engelska kan också anses främja likabehandling. I utbildningen inom branschen bör uppmärksamhet fästas också vid räddning av personer med funktionsnedsättning och vid att säkerhetskommunikationen ska nå dem. Det vore bra att inom räddningsbranschen i högre utsträckning diskutera likabehandling och förverkligandet av likabehandling, så att olika människor kan få anställning inom branschen och å andra sidan bli jämlikt behandlade också som kunder, oavsett personrelaterade faktorer.

Bland enkätsvaren fanns ett förslag om att man inom räddningsbranschen i högre utsträckning ska tillämpa tänket "Lämpligt arbete för alla". Till exempel i rådgivnings- och brandsäkerhetsuppgifter kan olika perspektiv främja förebyggandet av olyckor. Funktionsnedsättning hindrar inte från att hjälpa andra människor, tvärtom: att förstå funktionsnedsättningar kan göra det lättare att hitta lämpliga uppgifter.

De organisationer som svarade på enkäten lyfte fram vikten av engagemang för att konkret främja jämställdhet på olika nivåer av organisationerna. Ledningens och kommunikationens roll är central: arbetet för att främja dessa frågor ska redovisas externt och offentligt. Dessutom bör till exempel rekryteringsannonser riktas till olika minoritetsgrupper. För vissa minoritetsgrupper kan det vara nödvändigt att bygga förtroendet separat, särskilt om förtroendet för myndigheterna är svagt. Med organisationernas hjälp skulle man kunna bygga förtroende genom separata möten, konsultationer eller workshoppar.

Inom räddningsbranschen bör man fortsättningsvis höra befolkningsgrupper som riskerar att utsättas för diskriminering och ta hänsyn till deras synpunkter vid genomförande av jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Särskild uppmärksamhet bör ägnas befolkningsgrupper som riskerar att bli diskriminerade och vars svar inte erhöles i denna enkätundersökning. Till dessa grupper hörde särskilt organisationer som representerar personer med invandrarbakgrund, etniska grupper och äldre. Konsultationer och de observationer som kommer fram under dem ger detaljerad information för jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen och ger ett perspektiv för konkreta främjandeåtgärder.

Avtalsbrandkårernas ungdomsarbete utför ett viktigt arbete med tanke på räddningsväsendets säkerhetskommunikation genom att ge minderåriga utbildning i viktiga medborgarfärdigheter och kunnande som är väsentligt för räddningsverksamheten. Dessutom är brandkårens ungdomsarbete en viktig rekryteringskanal – en stor del av räddningsväsendets anställda har viss bakgrund i brandkårens ungdomsverksamhet.

Att även minderåriga involveras i avtalsbrandkårernas verksamhet medför ett stort ansvar för att de har en trygg uppväxt och att deras integritet inte kränks. Sedan 2014 ska lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos frivilliga som deltar i verksamhet bland barn iaktas i frivillig verksamhet, till vilken även brandkårernas ungdomsarbete hör. I den enkät om jämställdhet och likabehandling som riktades till avtalsbrandkåristerna ingick också en fråga om denna lag. Svaren indikerade att det återstår arbete för att lagen ska bli genomförd i avtalsbrandkårerna.

3 Räddningsbranschens mål och åtgärder för utveckling av jämställdhet och likabehandling

Lagstiftningen ålägger arbetsgivare, utbildningsanordnare och myndigheter inom räddningsbranschen att iaktta och främja likabehandling och jämställdhet i sin verksamhet. Utöver lagstiftaren förutsätter även det omgivande samhället och medborgarna som genom skatter betalar för tjänsterna att räddningsbranschen tillhandahåller sina tjänster på ett jämställt och icke-diskriminerande sätt. Branschen måste förverkliga jämställdhet och likabehandling även internt i varje arbetsgemenskap och i förhållande till varandra. De enkätundersökningar som genomförts inom branschen visar att jämställdhets- och likabehandlingsförfaranden inte ännu tillämpas i tillräcklig utsträckning, även om det nog redan finns fungerande exempel.

För att välbefinnande och trygghet ska uppnås krävs kunskande och delaktighet. En bedömning av nuläget i fråga om jämställdhet och likabehandling inom räddningsbranschen har visat att det behövs mer kunskande om diskriminering och likabehandling. Inom räddningsbranschen och dess organisationer arbetar man redan för jämställdhet och likabehandling. Arbetet är dock inte jämnt fördelat över hela landet eller inom organisationerna. Det kan fortfarande också anses att jämställdhet och likabehandling är åsiktsfrågor. Det kan finnas uppfattningar om hur målen nåtts som inte stämmer överens med verkligheten. Det förekommer också sätt att agera och bete sig som inte är i linje med målen. Situationen har identifierats inom räddningsbranschen, vilket framgår även av den enkätundersökning som arbetsgruppen gjort. Regelbundna kundenkäter om jämställdhet och likabehandling ger räddningsväsendet värdefull information om de nödvändiga utvecklingsriktningarna.

Den bedömning av likabehandling och jämställdhet som nu gjorts inom räddningsbranschen visade att det finns brister i genomförandet av de lagstadgade skyldigheterna, vilket gäller planer, kvoter och ingripande vid trakasserier. Detta kräver framöver insatser, särskilt för att branschen ska få det klarlagt att ingen diskrimineras eller trakasseras inom branschen. Med hjälp av planering kan även andra långsiktiga mål uppnås, vilket är viktigt för att man på ett målinriktat och effektivt sätt ska kunna uppnå faktisk likabehandling och jämställdhet. Bedömningen av nuläget visade att man inom räddningsbranschen bör sörja för att det exempelvis görs regelbundna lönekartläggningar, att kvoterna enligt jämställdhetslagen följs, att mångfald beaktas vid rekrytering, att det görs bedömningar

av och anvisningar om graviditets- och moderskapsfrågor, att användningen av föräldrale-digheter utreds, att en jämlik fördelning av föräldraledigheter stöds och att likabehandling och jämställdhet beaktas bättre när det gäller arbetsutrustning, redskap och lokaler.

3.1 Långsiktiga mål vid utveckling av jämställdhet och likabehandling inom räddningsväsendet

1. Ledarskapet och kompetensen i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ska stärkas med stöd av aktuell information som bygger på undersökningar och forskning.
2. Det ska säkerställas att likabehandlings- och jämställdhetsplanerna inom räddningsbranschen är uppdaterade och att ingen diskrimineras eller trakasseras inom branschen.
3. Arbetsförhållanden, löner och rekryteringspraxis ska utvecklas så att de blir mer jämställda och icke-diskriminerande, antalet personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra bland personalen inom räddningsväsendet ska ökas och hbtqi-personers ställning ska stärkas.
4. Människor med olika bakgrund uppmuntras att söka sig till studier inom räddningsväsendet, jämställda och icke-diskriminerande möjligheter till karriärutveckling tryggas och segregationen inom räddningsväsendet motarbetas.
5. En trygg uppväxt för barn och unga inom brandkårernas ungdomsarbete säkerställs.
6. I räddningsväsendets kommunikation beaktas jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna, i synnerhet tillgänglig och flerspråkig kommunikation.

3.2 Ledarskap och kompetensutveckling

Likabehandling och jämställdhet hör till värdegrunden för finländarna och det finländska välfärdssamhället. Räddningsbranschens viktiga roll i samhället förpliktat den att agera ansvarsfullt och att på ett föredömligt sätt främja jämställdhet och likabehandling. Räddningsbranschens värderingar – mänskligt, tillförlitligt och professionellt – förverkligar och återspeglar starkt temat jämställdhet och likabehandling.

Att behandla anställda jämlikt och icke-diskriminerande hör till arbetsgivarens lagstadgade skyldigheter och till ett gott ledarskap och arbetsliv. Om man främjar jämställdheten och likabehandlingen i arbetet förbättras de anställdas välbefinnande i arbetet liksom organisationens kapacitet att uppnå resultat och dess arbetsgivarbild. Ledarskap behövs också för att främja likabehandling och jämställdhet i räddningsväsendets verksamhet; cheferna bör kontinuerligt ta upp dessa teman och betona vikten av dem samt leda genom att föregå med gott exempel.

Ett exemplariskt ledarskap visar riktningen, tar ansvar, bygger förtroende och fattar beslut när något nytt ska börja byggas upp tillsammans. Tillsammans med kommunikationen utgör ledarskapet ett strategiskt verktyg när vi vill profilera räddningsbranschen som en attraktiv och effektiv bransch som har förmåga att förnya sig i fråga om att främja likabehandling och jämställdhet. Att utveckla kulturen och verksamheten kräver dock personer som går i spetsen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har som mål att aktörerna inom räddningsbranschen ska få de kunskaper och färdigheter som behövs i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Lagarna om jämställdhet och diskriminering kräver inte endast åtgärder i problemsituationer utan också proaktivt främjande av jämställdhet och likabehandling i branschens organisationer och deras verksamhetsmiljö. Inom räddningsväsendet bör man fästa bättre uppmärksamhet vid skyldigheterna i jämställdhets- och diskrimineringslagarna och vid att det i båda lagarna ingår planerings- och främjandeskyldigheter. Främjandeskyldigheten är ett vidare begrepp än planeringsskyldigheten och omfattar alla aktörer.

Åtgärdsförslag för att stärka ledarskap och kompetens

- För att stödja ledarskapet och verksamheten genomförs ett pilotförsök, och en modell som testas i praktiken inom räddningsbranschen tas fram.

Det är viktigt att man inför enhetliga verktyg och modeller i hela landet över organisations- och områdesgränser, så att alla som är verksamma inom räddningsbranschen bidrar till förändringen på ett konstruktivt och målinriktat sätt. Vid utveckling och planering av jämställdhets- och likabehandlingsmodellen används pilotorganisationer. På så sätt kan de olika stegen och funktionaliteten testas i praktiken. Med hjälp av och efter att ett lyckat pilotförsök genomförts kan en enhetlig handlingsmodell införas i hela landet.

Med hjälp av pilotförsöket skapas en modell där kompetens blir en del av organisationens kultur. Modellen ska främja lärande, uppmuntra till ledning genom exempel och ge verktyg för en målinriktad kommunikation. Den helhetsinriktade modellen ska ge verktyg för att bygga en icke-diskriminerande och jämställd arbetsgemenskap, verktyg som har en lättillgänglig form och kan användas gemensamt inom räddningsbranschen.

- Nyckeltal och de viktigaste undersökningarna om jämställdhet och likabehandling samlas in regelbundet för personalens, intressentgruppernas och kundernas del.
- En nationell utbildningsplan och ett nationellt utbildningsmaterial tas fram.

Avsikten är också att inom branschen med hjälp av utbildning och kommunikation öka kunskaperna och färdigheterna baserade på fakta, forskning och undersökningar, vilket kommer att leda till bättre kunskaper om och förståelse av jämställdhet och likabehandling. Utbildningsinnehållen ska inkluderas i både grund- och fortbildningen inom branschen.

På längre sikt är målet att påverka branschens interna sammanhållning, attraktionskraft och synlighet, vilket behövs för att säkerställa tillgången på kunnig arbetskraft, fullgöra de lagstadgade skyldigheterna, göra värderingarna synliga och ytterligare stärka en daglig verksamhet baserad på värderingar.

- I jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska hela organisationen engageras.

De förbud som finns i lagstiftningen och målen i handlingsplanen görs kända och genomförs i praktiken i räddningsväsendets alla organisationer. Varje medlem i organisationen främjar genom sitt eget exempel och sitt eget beteende rättvisa, likabehandling och jämställdhet i sin egen gemenskap och i hela räddningsbranschen.

3.3 Jämställdhets- och likabehandlingsplanering

Aktörerna inom räddningsbranschen har jämställdhets- och likabehandlingsplaner för verksamheten i den egna organisationen, och perspektivet jämställdhet och likabehandling är en naturlig del av all verksamhet inom räddningsväsendet.

Åtgärdsförslag för att stödja jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen

- Varje myndighet inom branschen bedömer hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligas i räddningsväsendet, ett arbete som utförs i samarbete med den egna personalen, med minoritetsorganisationer som representerar olika befolkningsgrupper och med andra aktörer inom branschen. Den kartläggning som ska utföras måste vara heltäckande och grundlig, för att organisationerna inom räddningsväsendet ska få tillräckligt med utgångsdata för sina egna planer. Att bedöma konsekvenser för jämställdhet och likabehandling är en lagstadgad uppgift för myndigheterna. Det rekommenderas att det för bedömning av likabehandlingen tas i bruk ett verktyg som aktörer med uppgift att främja saken kan använda.
- Varje organisation inom räddningsbranschen inför nolltolerans för trakasserier, diskriminering och våld.
- Alla organisationer inom räddningsbranschen som omfattas av skyldigheten att utarbeta jämställdhets- och likabehandlingsplaner ska ta fram en plan för den egna organisationen. När välfärdsområdena inleder sin verksamhet ska varje räddningsverk ha sin egen plan.
- Organisationerna inom räddningsbranschen ska utse en ansvarig för jämställdhet och likabehandling samt en arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Till arbetsgruppens uppgifter ska höra att uppdatera och upprätthålla diskussionen om jämställdhet och likabehandling, fästa uppmärksamhet vid och undersöka jämställdhet och likabehandling samt vid behov vidta nödvändiga främjandeåtgärder. För dessa uppgifter ska man utbilda och se till att det finns personalresurser tillgängliga, och dessa uppgifter kan vara kopplade till uppgifterna i den organisation som ansvarar för arbetarskyddet.
- Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling skickar enkäter om jämställdhet och likabehandling till branschens organisationer regelbundet vart femte år. För att arbetsgruppen ska bevara sin handlingsförmåga ska den sammanträda regelbundet minst var sjätte månad. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, branschens organisationer och räddningsverken ska tillsammans stödja avtalsbrandkårernas arbete med jämställdhet och likabehandling.
- Kvoterna enligt jämställdhetslagen ska iakttas inom räddningsbranschen.
- Man ska se till att perspektiven jämställdhet och likabehandling beaktas på vederbörligt sätt som en del av tjänsteproduktionen, bland annat för att säkerställa att tjänsterna är tillgängliga.

3.4 Arbetsförhållanden, löner och förmåner

Arbetsförhållandena inom räddningsväsendet, även i avtalsbrandkårernas verksamhet, ska ordnas på ett jämställt och icke-diskriminerande sätt. Det betyder att ingen får diskrimineras. Arbetsgivaren har rätt att leda arbetet, fördela arbetsuppgifterna och ordna arbetsförhållandena. Denna rätt får inte

utövas på ett sådant sätt att en anställd diskrimineras på någon grund som är förbjuden enligt lag. Arbetsledning innefattar till exempel övervakning av arbetstid och arbete, organisering av arbetslokaler, fördelning av utrustning och utveckling av de anställdas yrkesskicklighet. Inom räddningsbranschen följer man i all verksamhet branschens värderingar: mänskligt, professionellt och tillförlitligt. Detta innebär att man respekterar olikhet.

Löner och med lön jämförbara förmåner har en nyckelroll vid bedömning av hur jämställdhet och likabehandling förverkligas inom branschen. Räddningsväsendet ska säkerställa att ingen diskrimineras i fråga om löner och med lön jämförbara förmåner. Dessutom måste man komma ihåg att familjeledigheter inte får påverka löner eller förmånens storlek.

Förslag till åtgärder mot trakasserier

- Alla aktörer inom räddningsväsendet ska ha anvisningar och förfaranden för trakasserier.
- Organisationerna inom branschen ska utse en jämställdhets- och likabehandlingsamordnare. Denna samordnare kan också fungera som kontaktperson för trakasserier i organisationen.
- För att förebygga trakasserier bör utbildning ges i alla organisationer inom räddningsväsendet. De verktyg som används för att förebygga trakasserier kan beskrivas i organisationens jämställdhets- och likabehandlingsplan.

Åtgärdsförslag för tjänstekläder och utrustning

- I samarbete med räddningsverkens partnerskapsnätverk och arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling inleds ett utrednings- och utvecklingsarbete som gäller räddningsbranschens utrustning med målet att man framöver ska beakta kroppsmåtten för dem som arbetar inom räddningsverksamheten.
- Avtalet med tillverkaren av tjänstekläderna granskas och nödvändiga uppdateringar görs.
- Anvisningen om tjänstekläder uppdateras med hänsyn till könsuttryck.

Åtgärdsförslag för brandstationerna

- Vid utformning av räddningsväsendets lokaler ska man se till att lokalerna är lämpliga för alla användare och att könsmångfalden beaktas.
- Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling föreslår att Brandskyddsfondens stöd vid byggande och renovering av brandstationer ska riktas endast till byggnader som uppfyller jämställdhets- och likabehandlingskriterierna.
- Man ska se till att tillgängligheten beaktas vid utformning av brandstationslokaler. En utredning ska utföras tillsammans med nödvändiga intressenter om hur befintliga brandstationer kan ändras så att de beaktar perspektiven jämställdhet och likabehandling.
- En tillgänglighetsutredning ska utföras inom räddningsbranschen i samarbete med inrikesministeriet, regionförvaltningsverken, räddningsverken och nyckelorganisationerna inom branschen. Utredningen ska omfatta kommunikation, utrustning, lokaler och information.

Åtgärdsförslag för stöd av föräldraskap

- En utredning görs om användningen av föräldraledigheter och behoven av stöd inom branschen. En anvisning tas fram om stöd av föräldraskapet för olika familjeformer. I anvisningen beaktas bland annat växelvist föräldraskap.
- Det ska göras en utredning av möjligheterna att inom räddningsväsendet införa mer flexibilitet i arbetstiderna. Målet med detta är att det ska bli lättare att kombinera arbete och familjeliv på ett balanserat sätt och att människor

ska orka stanna kvar längre i arbetslivet. Målet är att förbättra möjligheterna att jobba deltid för i synnerhet småbarnsföräldrar och personer som tar hand om äldre anhöriga.

- I arbetsarrangemangen beaktas riktlinjerna i reformen av föräldraledigheten.

Åtgärdsförslag för graviditet och moderskap

- Det upprättas en nationell anvisning om frågor som gäller graviditet för dem som arbetar inom räddningsbranschen. Anvisningen bör omfatta graviditetens hela livscykel, ända fram till att den anställda återgår till arbetslivet.
- Ammande mödrar som arbetar inom räddningsverksamheten beaktas genom att man ger anvisningar om eventuella arbetsuppgifter som dessa kan utföra under amningstiden. Anvisningarna ska baseras på vetenskaplig expertgranskad forskning.
- I avtalet med tillverkaren av tjänstekläder ska det inkluderas rutiner för hyrning av kläder för gravida, vilket har gjorts i polisens motsvarande avtal.

Åtgärdsförslag för löner och förmåner

- Inom räddningsväsendet ska det utföras en nationell lönekartläggning och varje arbetsgivare ska utreda om det förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om löneskillnader upptäcks måste korrigerande åtgärder vidtas. Lönekartläggningen ska göras vartannat år.
- Inom räddningsväsendet ska man se till att gravida kvinnors löner inte sjunker, även om de måste flyttas till andra arbetsuppgifter för att trygga fostrets utveckling.
- En riksomfattande utredning görs om räddningsväsendets rutiner i fråga om den särskilda moderskapspenningen. Dessutom ska förhandlingar om denna moderskapspenning inledas med social- och hälsovårdsministeriet och FPA.

3.5 Utbildning och rekrytering

Det är viktigt att räddningsbranschens aktörer känner till begreppen, skyldigheterna och handlingsmodellerna i fråga om jämställdhet och likabehandling. Utbildningen vid räddningsväsendets läroanstalter och branschaktörernas rekrytering har en nyckelroll i förverkligandet av jämställdhet och likabehandling inom branschen. En god rekrytering är jämställd och icke-diskriminerande. Vid rekrytering ska man främja förverkligandet av jämställdhet och likabehandling. Inom utbildning bör man se till att de studerandes perspektiv beaktas i läroanstalternas jämställdhets- och icke-diskrimineringsplanering. Mångfalden bland de studerande bör främjas samtidigt som man genomför reformen av utbildningen inom räddningsväsendet.

Åtgärdsförslag för utbildning och rekrytering

- När utbildningen inom räddningsväsendet reformeras bör man beakta målet om att i framtiden anställa inte bara personer med behövlig kompetens utan också personer som representerar samhällets mångfaldiga befolkningsstruktur. Rekryteringen av studerande bör baseras på strategisk planering och användning av läroanstalternas sökandeprofiler. För de olika befolkningsgrupperna bör rekryteringen vara mer riktad.
- I utbildningsreformen ska man också säkerställa att det finns tillräckligt med utbildningar på både finska och svenska.
- I samband med reformen ska man dessutom granska inträdeskraven med målet att de ska uppfylla kraven i arbetslivet bättre.
- För att öka utbildningen om jämställdhet och likabehandling ska man införa en utbildning om dessa frågor. Utbildningen ska genomföras i en digital lärmiljö, alla anställda ska genomgå den regelbundet och nyanställda ska genomgå den när de tillträder sin tjänst.
- I rekryteringsprocesserna i räddningsbranschens organisationer ska man införa rutiner som utvecklar jämställdheten och likabehandlingen, såsom rutiner för anonym rekrytering, och när positiv särbehandling är möjlig ska man överväga att använda den. Det ska satsas på rekryteringen av partiellt arbetsföra och personer med funktionsnedsättning. Åtgärderna ska beskrivas i organisationens jämställdhets- och likabehandlingsplan.

3.6 Brandkårens ungdomsarbete

Brandkårens ungdomsarbete är en betydande rekryteringskanal för räddningsväsendet och dessutom en central del av räddningsväsendets säkerhetskommunikation. Inom säkerhetsmyndighetsområdet är ungdomsarbetet en exceptionell verksamhet, för ingen annan myndighet har något liknande. Räddningsbranschens aktörer har ansvar för att värna om integriteten för minderåriga som deltar i verksamheten.

Åtgärdsförslag för brandkårens ungdomsarbete

- De avtalsbrandkårer som ordnar ungdomsverksamhet ska se till att man i verksamheten följer lagen om kontroll av brottslig bakgrund hos frivilliga som deltar i verksamhet bland barn. Arbetsgruppen för jämställdhet och lika-behandling ska i samarbete med räddningsbranschens organisationer stödja avtalsbrandkårer och utarbeta utbildningsmaterial med instruktioner och handlingsmodeller.

3.7 Kommunikation

Arbetet med att främja jämställdhet och likabehandling är nära kopplat till interaktion och transparens. Bristfällig kommunikation kan leda till känslor av ojämlikhet, varför det är viktigt att se till att informationen når alla som behöver den i sitt arbete och sin verksamhet. Inom räddningsbranschen kommunicerar man både internt och externt. Att behandla anställda jämlikt och icke-diskriminerande är en lagstadgad skyldighet för arbetsgivaren och hör till ett gott ledarskap och ett gott arbetsliv. Att främja jämställdhet och likabehandling i arbetet förbättrar de anställdas välbefinnande i arbetet och stödjer både organisationens kapacitet att uppnå resultat och arbetsgivarbilden. I kommunikationen om sina tjänster ska räddningsbranschens aktörer inte bara beakta sina lagstadgade skyldigheter utan också sin främjandeskyldighet.

Kommunikationens uppgift är att öka kunskapen och förståelsen. I jämställdhets- och likabehandlingsarbetet är det viktigt att kommunikationen är systematisk, inkluderande, aktiv och tilltalande för målgrupperna. En fungerande kommunikation ökar förståelsen och främjar dialogen både inom branschen och bland de externa intressentgrupperna. Med en kommunikation som väcker uppmärksamhet och ges via flera kanaler kan aktuell information om branschen och dess mål spridas och den önskade arbetsgivarbildden främjas.

Att förnya och utveckla språkbruket är en långsam process. Kommunikationens roll är att upprätthålla ett tydligt, tillgängligt och enhetligt språk som bekräftar tydliga och enhetliga budskap. Kommunikationen i sig ska vara så exemplarisk som möjligt, det vill säga jämställd och icke-diskriminerande. Identifiering skapar förståelse, och därför är det viktigt att innehållet är tillräckligt mångsidigt och talar till målgruppen.

En ändamålsenlig kommunikation ger kommunikationsstöd för arbetet med jämställdhet och likabehandling i bland annat följande frågor:

- lägesbilden om jämställdhet och likabehandling inom räddningsbranschen
- räddningsbranschens mål i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet
- hur var och en kan delta i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på sin egen arbetsplats och genom sitt eget exempel
- hur man kan få stöd och hjälp i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet
- bästa praxis: hur man främjar frågor i sin organisation
- interna kontakter och benchmarking över branschgränser (t.ex. branschens kommunikationsnätverk, organisationer, opinionsbildare och beslutsfattare).

Med planerad, styrd och proaktiv kommunikation och ledarskap erhålls verkningar och uppnås mål

- fullgöra lagstadgade skyldigheter (t.ex. lagen om digitala tjänster, jämställdhetslagen och diskrimineringslagen)

- öka kunskaper och färdigheter = öka förståelse, kompetens och välbefinnande i arbetet
- främja tillgänglighet
- förändring av verksamheten
- effektivitet (effektivare intern och extern kommunikation, förmåga att beakta olika frågor och människor, tillgänglighetsdirektivet)
- förståelse: varför det är viktigt (till exempel ungefär en miljon finländare har problem med att använda digitala tjänster)
- mänsklighet, värderingar = gemensamma mål och värderingar inom räddningsbranschen

Åtgärdsförslag för kommunikationen

- Inom räddningsbranschen ska man se till att kommunikationen inom branschen är mångsidig och erbjuder identifierbara, mångformiga bilder för olika befolkningsgrupper.

Om ledarskapet och kommunikationen är inriktade på jämställdhet och likabehandling stärks arbetsgivarbilden och upprätthålls branschens attraktionskraft. Dessutom ska myndigheterna beakta jämställdhet och likabehandling bland annat vid presentation av branschen och vid ordnande av evenemang.

- Räddningsväsendet ska fullgöra sin skyldighet att kommunicera på de båda nationalspråken och i sameområdet på samiska. Det skulle dessutom främja likabehandlingen, om information också skulle ges på klarspråk och exempelvis på engelska så att även personer som bor i Finland men inte talar något av nationalspråken kan nås. Räddningsväsendet bör beakta kraven på tillgänglighet i all kommunikation.
- När det gäller yrkestermer och yrkesbenämningar inom räddningsväsendet ska ett könsneutralt språk främjas.
- Ett pris för föredömligt främjande av jämställdhet och likabehandling delas ut. Räddningsbranschens nationella arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling beslutar vem som ska få priset.

4 Genomförande, kommunikation och uppföljning

Räddningsbranschens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling ska genomföra och följa upp handlingsplanen. Arbetsgruppen ska regelbundet och systematiskt följa hur jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna framskrider inom räddningsbranschen. Som verktyg kan arbetsgruppen använda till exempel utredningar, enkäter och expertkonsultationer. I enlighet med beslutet om tillsättande av arbetsgruppen ska den ha rollen som sakkunnig när räddningsväsendets lagstiftningsprojekt och branschens anvisningar utvärderas. För kommunikationen i samband med handlingsplanen ska det utarbetas en separat kommunikationsplan. Om handlingsplanen ska omfattande information ges genom flera kanaler både till räddningsbranschens aktörer och externt.

I arbetet med jämställdhet och likabehandling bör man särskilt sörja för att minoriteter som inte alls är representerade eller som är underrepresenterade får sin röst hörd. För att uppnå detta kan man till exempel komplettera arbetsgruppen med representanter för minoritetsgruppers organisationer. På detta sätt kunde minoriteternas olika synpunkter komma fram och bli beaktade när beslut fattas.

Åtgärder måste vidtas utan dröjsmål så att jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna ska kunna hanteras och utvecklas och för att minimikraven i lagstiftningen ska bli uppfyllda. För detta skulle modellen med piloträddningsverk fungera bäst. Med denna modell kunde man i alla räddningsverk införa de delområden av jämställdhet och likabehandling som först behandlats i 1–3 räddningsverk. Det är också viktigt att räddningsverken stödjer avtalsbrandkårernas arbete med jämställdhet och likabehandling, både nationellt och lokalt.

Bilaga 1. Ordlista för arbetet med jämställdhet och likabehandling

- Tillgänglighet** Med tillgänglighet avses traditionellt hänsyn till människor av alla slag i en fysisk miljö, såsom vid utformning och genomförande av en byggd miljö. Till exempel tillgängliga byggnader och en tillgänglig kollektivtrafik gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att arbeta, ägna sig åt fritidsintressen och ta del av kulturella upplevelser.
- Genom tillgänglighet stöds personer med funktionsnedsättning så att de får en så stor självständighet och delaktighet i samhället som möjligt på lika villkor som andra. Tillgänglighet innebär trygghet och kvalitet. Den vittnar om ett tänkesätt, rätta attityder och hänsyn till att människor är olika. En tillgänglig miljö skiljer inte på människor utifrån deras funktionsförmåga. Det är helt enkelt frågan om att vid utformning och genomförande av en byggd miljö ta hänsyn till mångfalden bland människor.
- Men det handlar inte bara om en sådan tillgänglighet som ger människor möjlighet att röra sig. Man tar också hänsyn till exempelvis frågor som gäller möjlighet att se, höra och förstå samt kommunikationsfrågor.
- Feminism** Med feminism (eller "feminismer") avses en samhällelig analys eller ett tänkesätt som uppmärksammar könade maktförhållanden och deras effekter i samhället och människors liv. Feminismen strävar efter att strukturer och normer som grundar sig på kön och som är diskriminerande eller begränsande avskaffas. Det finns många olika tolkningar av vad feminism är, varför feminism ofta används i plural. Förutom kön granskar den feministiska analysen ofta även andra samhälleliga maktförhållanden (intersektionell feminism).
- Intersektionalitet** Med intersektionalitet avses att olika faktorer och kategoriseringar relaterade till samhället och individen inverkar samtidigt. Till exempel ålder och kön inverkar samtidigt, och man kan inte veta vilken inverkan de har utifrån deras separata inverkan.
- Intersektionalitet är också ett teoretiskt och metodologiskt verktyg för analys av hur maktskillnader och begränsande normer – som grundar sig på diskursivt, institutionellt eller strukturellt producerade sociokulturella kategorier, såsom kön, etnisk bakgrund, ras, klass, sexualitet, ålder/generation, funktionsnedsättning/ingen funktionsnedsättning, nationalitet, modersmål osv. – interagerar och skapar social ojämlikhet och orättvisa sociala relationer. Sociala mekanismer kan också teoretiseras med hjälp av följande begrepp: dominerande ställning/underordnad ställning, inkludering/utanförskap, att bli sedd/att vara osynlig, makt att påverka/maktlöshet, privilegierad ställning/icke-privilegierad ställning, majoritet/minoritet och så vidare.
- Kvot** Enligt jämställdhetslagen ska det finnas en jämn representation av kvinnor och män (kvinnor och män minst 40 procent) i de organ inom den offentliga förvaltningen som inte väljs genom val och i andra organ som utövar offentlig makt. Kravet gäller till exempel direktioner och förvaltningsråd i ämbetsverk, inrättningar och bolag med statlig majoritet.

Rimlig anpassning Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet så att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra kan utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten samt klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Multipel diskriminering (diskriminering på flera grunder)

Det handlar om multipel diskriminering om en person diskrimineras på flera olika grunder i en och samma situation eller på olika grunder i olika situationer. Det är ofta inte ens möjligt att särskilja en enda diskrimineringsgrund. För att eliminera diskriminering krävs ofta att man granskar många andra faktorer än kön, till exempel rasifiering, hetero- och cisnormativitet eller funktionsvariationer.

Normer

Normer är samhälleliga antaganden och förväntningar kring vad som anses vara allmänt accepterat, "normalt" eller idealiskt i en viss situation eller ett visst sammanhang. Normer har makt. De kan vara medvetna eller omedvetna. Ofta handlar de om till exempel hur en person förväntas se ut eller göra. Med ordet avses vanligen kulturella och sociala normer, men även lagstiftning kan avses.

Normmedvetenhet

Med normmedvetenhet avses medvetenhet om de samhälleliga normer som styr exempelvis värderingar och uppfattningar. Med hjälp av normmedvetenhet kan man synliggöra och analysera dessa normer och vilka konsekvenser de har till exempel i samhället, i skolan eller på arbetsplatser. Ibland används också ordet normkritiskhet.

Läroanstalternas jämställdhetsplan

Jämställdhetslagen ålägger läroanstalter att årligen i samråd med representanter för personalen och de studerande utarbeta en jämställdhetsplan för att utveckla läroanstaltens verksamhet. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten, åtgärder som behövs för att främja jämställdheten samt en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten. Utbildningsanordnaren ansvarar för utarbetandet av planerna för läroanstalten i fråga. Om utarbetandet av likabehandlingsplaner vid läroanstalter ingår bestämmelser i diskrimineringslagen.

Lönekartläggning

En lönekartläggning är en arbetsplatspecifik kartläggning av kvinnors och mäns löner. I kartläggningen tar man reda på om det mellan personer som utför samma eller liknande arbete finns icke-godtagbara löneskillnader, det vill säga löneskillnader som beror på kön. Utifrån lönekartläggningen anges i jämställdhetsplanen vilka åtgärder som ska vidtas för att främja lika lön.

Lönekartläggningen består av två delar: en kartläggning av klassificeringen av kvinnors och mäns uppgifter och en kartläggning av löneskillnaderna mellan kvinnor och män. Lagen kräver också att det i samband med utarbetandet av redogörelsen för jämställdhetsläget görs en kartläggning av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter.

Positiv särbehandling

Bestämmelser om positiv särbehandling finns i både jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Jämställdhetslagen ger möjlighet till en sådan positiv särbehandling där representanter för det kön som är i minoritet under vissa förutsättningar kan ges företräde. I jämställdhetslagen (9 §) uttrycks detta som en begränsning av diskrimineringsförbudet: såsom diskriminering anses inte tillfälliga, planerliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten och för att uppfylla ändamålet med lagen.

Positiv särbehandling handlar om specialåtgärder som behövs för att säkerställa faktisk likabehandling och som förbättrar ställningen och förhållandena för personer som hör till en viss grupp. En likadan behandling av alla människor räcker inte alltid för att uppnå faktisk likabehandling. För att uppnå faktisk likabehandling kan det krävas att specialbehoven hos en grupp som är särskilt utsatt för diskriminering beaktas. Då kan positiv särbehandling komma i fråga. Enligt diskrimineringslagen är sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering inte diskriminering.

Digital tillgänglighet

Tillgänglighet i samband med digitala miljöer, såsom webbplatser, handlar om att se till att alla på lika villkor kan använda webbplatserna och förstå deras innehåll. När det gäller personer med funktionsnedsättning kan tillgängligheten i fråga om webbplatser till exempel innebära att innehållet kan läsas även med olika hjälpmedel, såsom en skärmläsare.

Lika lön

Enligt jämställdhetslagen måste man betala lika lön för lika eller likvärdigt arbete oberoende av kön. Denna princip kallas likalönsprincipen. Med likvärdigt arbete avses arbete som är lika värt med tanke på hur krävande det är. Syftet med lönekartläggningen är att undersöka hur likalönsprincipen följs på arbetsplatsen.

Segregation

Med segregation avses särutveckling, åtskiljande eller utestängning. Segregation kan till exempel baseras på kön eller etnisk bakgrund.

Könssegregation i arbetslivet innebär en arbetsfördelning baserad på kön, det vill säga arbeten och uppgifter delas upp i "kvinnojobb" och "mansjobb". Arbetsmarknaden i Finland är kraftigt uppdelad i kvinnors och mäns branscher, arbeten och yrken

Segregation kan vara horisontell eller vertikal. Med horisontell segregation avses att kvinnor och män fördelas på olika sektorer och yrkesområden. Med vertikal segregation i sin tur avses att kvinnor och män fördelas sig olika på uppgifter med olika kravnivå, till exempel på chefsuppgifter och arbetstagare. Vertikal segregation innebär alltså att också pengar och makt fördelas olika mellan olika grupper.

Avskaffandet av segregationen är ett av de områden där jämställdhet främjas. Med avskaffande av segregationen på arbetsmarknaden avses arbete för att kvinnor och män ska fördelas sig jämnare på olika uppgiftsnivåer och yrken. Att segregationen avskaffas är viktigt ur individens synvinkel – då kan män och kvinnor mer fritt söka sig till branscher och uppgifter som de vill ha. På samhällsnivå är det viktigt att

avskaffa segregationen även för att de traditionella könsbundna yrkesvalen ofta inte svarar på behovet av arbetskraft i regionerna, och till exempel tjänsternas kvalitet och mångfald förbättras när både kvinnor och män arbetar i serviceyrken. Att bilda blandade grupper på arbetsplatsen upplevs också ofta öka trivseln.

På arbetsplatserna kan segregationen minskas genom personalpolitiken, genom utveckling av organisationskulturen och genom kommunikation. Till exempel kan platsannonser innehålla texten "både kvinnor och män är välkomna att söka".

Sexism Med sexism avses sådana handlingar eller åsikter som nedvärderar, förtrycker eller diskriminerar personer på grund av deras kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är icke-önskvärda verbala, icke-verbala eller fysiska beteenden. De kan komma till uttryck genom bland annat sexuellt insinuerande gester eller uttryck, oförsäkämt prat och sexuellt färgade kontakter (även t.ex. trakasserier via e-posten), tvetydiga kommentarer om kropp, klädsel eller privatlivet, spridning av pornografiskt material, fysiska beröringar, förslag eller krav på sexuellt umgänge, våldtäkt eller försök till våldtäkt. Trakasserier kränker offrets mentala eller fysiska integritet och skapar en skrämmande, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller ångestfylld atmosfär. På en arbetsplats kan det vara en annan arbetstagare, en chef eller en kund som trakasserar. Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att avlägsna trakasserier efter att hen fått kännedom om dem.

Trakasserier på grund av kön

Obehagligt och kränkande beteende som är könsbaserat men inte sexuellt till sin natur. Trakasserier på grund av kön kan handla om exempelvis nedsättande tal om kvinnor eller män, trakasserier på arbetsplatsen på grund av kön eller nedsättande kommentarer om en persons kön, utseende eller beteende.

Även trakasserier på grund av kön skapar en hotande, fientlig, nedsättande, förödmjukande eller ångestfylld atmosfär.

Uttryck och tolkning av kön

Med könsuttryck avses hur en individ uttrycker sitt kön och hur omgivningen tolkar individens kön och könsuttryck. Könsuttryck omfattar alla handlingar och allt beteende med vilka en individ för sig själv och för andra visar att hen är en man, en kvinna eller något annat (beteende, kläder, frisyr osv.).

Könsuttrycket består av medvetna och omedvetna handlingar, och ett visst könsuttryck kan tolkas på olika sätt i olika kulturer och samhällen. När vi talar om normer i fråga om könsuttryck och könsroller avser vi ofta kulturellt bundna och tidsbundna normer som ställts upp av samhället och som det förutsätts att individen ska följa.

Könsmångfald Upplevelsen av det egna könet är på många sätt personlig. Vissa människor känner sig tydligt som kvinnor eller män, vissa känner sig som båda två, vissa kanske lite av båda och vissa passar inte alls in i dessa två kön. Även om könsmångfald ofta förknippas med könsminoriteter kan man med termen beskriva allas upplevelser av sitt

eget kön och över lag de olika könsuttrycken i samhället. En transperson upplever sitt kön på ett sätt som inte motsvarar det kön som hen tilldelades vid födseln.

Kön

Begreppet kön kan till exempel beskrivas genom följande uppdelning: biologiskt kön, socialt kön, könsidentitet och juridiskt kön.

Biologiskt kön fastställs till exempel på basis av anatomi eller kromosomer. Socialt kön omfattar olika kulturella könsrelaterade förväntningar och genomsnittliga könsskillnader i samhället. De könsrelaterade sociala förväntningarna varierar mellan kulturer och epoker. Med könsidentitet avses en persons egen upplevelse av sitt kön. Med juridiskt kön avses till exempel uppgift om en persons kön i personbe-teckningar eller pass.

Å ena sidan är det med tanke på jämställdheten viktigt att våga tala om kön, om olika förväntningar som finns på könen och till exempel kvinnors och mäns genom-snittliga upplevelser, å andra sidan bör man inte överdriva skillnaderna mellan könen eller förstärka könsstereotyperna.

Könsnorm

I Finland har vi en stark tudelad (binär) könsnorm. Beroende på situation kan en könsnorm innebära till exempel att man har en föreställning om att ett visst kön är bättre lämpat för en viss sak, uppgift eller befattning. Könsnormer kan också bestå av förväntningar och antaganden om hur människor av olika kön ska se ut och hur de ska bete sig. Även termen könsroll används ofta, men den kan lätt ge det intrycket att det är lätt att välja eller ändra roll. Normerna kan dock begränsa vårt agerande oavsett våra val.

Jämställdhetsintegrering

Jämställdhetsintegrering är en strategi som integrerar jämställdhetsperspektivet och målet att främja jämställdhet i all verksamhet, till exempel i myndighetsbered-ning och beslutsfattande. Syftet med integrering i en organisation är att ändra de rutiner och den verksamhetskultur där könets betydelse inte identifieras. Detta krä- ver omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av befintliga tillväga- gångssätt och rutiner så att könsperspektivet och målet om att främja jämställdhet integreras i organisationens alla aktiviteter. Skyldigheten att integrera könsperspek- tivet gäller enligt jämställdhetslagen alla myndigheter.

Könsneutralitet

Könsneutralitet innebär att man inte förstår eller vill tänka på könets betydelse. Könsneutralitet kan också grunda sig på det felaktiga antagandet att jämställd- het uppnås när man inte fäster uppmärksamhet vid kön utan till exempel tänker att anställda är "bara anställda". Men i praktiken ser vi oftast människor som kvinnor eller män och gör olika antaganden om dem på basis av deras kön.

Könsmedveten budgetering (jämställdhetsbudgetering, genusbudgetering)

Med könsmedveten budgetering avses att analysera intäkter och utgifter i en bud- get utifrån könsperspektivet. Målsättningen är att bli medveten om hur intäkter och utgifter fördelar sig mellan könen och se till att de fördelas och påverkar könen jäm- likt. I könsmedveten budgeteringen ingår också att undersöka om pengar behö- ver budgeteras separat för att främja jämställdheten. När det gäller statsbudgeten

ingår skyldigheten till könsmedveten budgetering i föreskriften om utarbetande av budget. Enligt denna författning ska det i motiveringen till huvudtiteln inkluderas en sammanfattande översikt över sådan verksamhet som har betydande könsrelaterade konsekvenser. En könsmedveten analys ska utöver en analys av budgeten även gärna inkludera nyckeltalen och uppföljningen av budgeten. Könsmedveten budgetering innebär integrering av könsperspektivet i budgeteringsprocessen.

Könsmedveten kommunikation

Syftet med könsmedveten kommunikation är att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen, motverka diskriminering, främja ökad hänsyn till mångfald och avskaffa skadliga normer och antaganden som kopplas till olika människor och kön. Könsmedveten kommunikation identifierar könets betydelse och lyfter medvetet upp det både i kommunikationens innehåll och i kommunikationspraxis. Dessutom innebär det medvetenhet och spridning av kunskap om köns mångfald.

Bedömning av könskonsekvenser

Bedömning av könskonsekvenser innebär att man bedömer konsekvenser av beslut och verksamhet utifrån köns- och jämställdhetsperspektivet. Detta är nödvändigt eftersom beslut och verksamhet till synes kan vara könsneutrala, men ändå påverka könen på olika sätt och därmed förstärka ojämställdheten eller leda till stela könsroller. Att bedöma könskonsekvenser gör könets betydelse synlig.

Denna bedömning är en av de metoder som används vid jämställdhetsintegrering och dess syfte är att utveckla beslutsfattande, verksamhet och tjänster. Till exempel kommunala budgeters och lagpropositioners könskonsekvenser bör bedömas. För att få stöd i bedömningsarbetet kan man 1) läsa om könsperspektivets betydelse i tjänsten i fråga/utredningar som gjorts i verksamheten och litteratur, 2) höra kunder, anställda, intressentgrupper och sakkunniga, 3) analysera statistik som samlats in efter kön.

Jämställdhet

Jämställdhet innebär bland annat att

- alla har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter oavsett kön
- man jämlikt beaktar de olika livsörfarenheter samt olika livssituationer och behov som kvinnor och män i genomsnitt har
- arbetsuppgifter där kvinnor är i majoritet och där män är i majoritet värdesätts på samma sätt
- även ett beteende som utvidgar de traditionella könsnormerna värdesätts
- olika könsidentiteter, såsom kvinna, man och annat kön, respekteras
- strävan är att kvinnor och män är fria att utveckla sina personliga förmågor och göra val utan att begränsas av strikta könsroller
- föräldraskap värdesätts oavsett kön, hänsyn tas till olika familjeformer.

Jämställdhet i arbetslivet

I arbetslivet avses med jämställdhet att alla, oavsett kön, behandlas lika och utan diskriminering i olika situationer i arbetslivet. I en jämställd arbetsgemenskap främjar man inte enbart icke-diskriminering utan man försöker också aktivt främja

jämställdhet.

Åtgärder för att främja jämställdhet på arbetsplatsen kan till exempel omfatta följande områden:

- Rekrytering
- Löner och andra anställningsvillkor
- Utbildning, utveckling i arbetet och i karriären
- Balans mellan arbete och privatliv

Diskriminering på grund av kön

Diskriminering enligt jämställdhetslagen innebär att personer försätts i olika ställning på grund av kön. Lagen förbjuder både direkt och indirekt diskriminering.

I lagen avses med direkt diskriminering att kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön eller att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning. Enligt jämställdhetslagen är det också förbjudet att diskriminera en person som genomgår en transprocess (könskorrigering) eller på grund av en persons könsuttryck.

Med indirekt diskriminering i sin tur avses att försätta personer i olika ställning 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 försätta kvinnor och män i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar är också indirekt diskriminering.

Diskriminering enligt diskrimineringslagen

Enligt diskrimineringslagen kan diskriminering vara direkt, indirekt och till exempel vägran att göra rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning. I lagen förbjuds också trakasserier samt instruktioner och befallningar att diskriminera. Förbudet mot diskriminering omfattar också presumtiv diskriminering och diskriminering på grund av närstående. Det kan således också vara förbjuden diskriminering att missgynna en person till exempel på grund av att denne antas höra till en minoritetsgrupp eller på grund av att denne är närstående till en person som hör till en etnisk minoritet eller närstående till en person med funktionsnedsättning, såsom en familjemedlem, en släkting eller en vän.

Jämställdhetsanalys

Med jämställdhetsanalys avses att ta fram eller sammanställa expertinformation om jämställdhetssituationen inom ett visst ämnesområde. Särskilda jämställdhetsanalyser och jämställdhetsutredningar behövs när det inte finns tillräckligt med könsuppdelade data. En jämställdhetsanalys kan baseras på både könsuppdelad statistik och en kvalitativ analys, till exempel om hur kön och könsuppdelade förfaranden kommer till uttryck i ett visst sammanhang.

Jämställdhetslagen

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen) får myndigheter och arbetsgivare i arbetslivet inte agera på ett diskriminerande sätt, och

de ska främja jämställdheten mellan könen. Syftet med lagen är också att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Jämställdhetslagen omfattar följande områden:

- Myndigheternas skyldighet att främja jämställdheten (4 §)
- I organ inom den offentliga förvaltningen (t.ex. statliga kommittéer, delegationer, förvaltningsråd i organ som utövar offentlig makt, men inte kommunfullmäktige) ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera (4 a §)
- Jämställdhet vid utbildning och undervisning (5 §), läroanstalternas jämställdhetsplaner (5 a §)
- Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten (6 §)
- Jämställdhetsplaner på arbetsplatser som regelbundet sysselsätter minst 30 personer (6 a §). Enligt lagen ska jämställdhetsplanen innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget, åtgärder för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet samt en utvärdering av hur tidigare åtgärder har genomförts
- Förbud mot diskriminering på grund av kön och könsidentitet (7 §), i arbetslivet (8 §), vid läroanstalter (8b §) och i intresseorganisationer (8 c §)
- Skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (6 c §)
- Förbud mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön (7 §), arbetsgivarens skyldighet att, efter att ha fått vetskap om trakasserier, vidta åtgärder för att förhindra dem
- Tillsyn av lagen och författningar om genomförande

Redogörelse för jämställdhetsläget

Enligt lagen ska jämställdhetsplaner innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Redogörelsen ska innehålla åtminstone en specifikation av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en lönekartläggning, det vill säga en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter.

När redogörelsen utarbetas är det bra att också använda annan befintlig könsuppdelad statistik som personalförvaltningen har. Hur de jämställdhetsområden som anges i jämställdhetsplanen har utvecklats kan man också undersöka genom att samla in statistiska uppgifter om dem. Personalens erfarenheter kan man ta reda på med en jämställdhetsenkät. Erfarenheterna kan utredas också med hjälp av intervjuer och diskussioner om jämställdhetsfrågor, till exempel på avdelnings- och arbetsplatsmöten.

Jämställdhetsplan

Jämställdhetsplanen är en konkret åtgärdsplan för att förbättra jämställdheten och rättvisan på arbetsplatsen och för att öka välbefinnandet i arbetet. Jämställdhetsplanerna uppdateras årligen.

Jämställdhetslagen ålägger privata och offentliga organisationer som har minst 30 anställda att utarbeta en jämställdhetsplan. Jämställdhetsplanen kan också ingå i en personalplan, ett verksamhetsprogram för arbetarskyddet eller en

likabehandlingsplan. Planen ska utarbetas i samråd med representanter för arbetsgivaren och arbetstagarna.

En plan som uppfyller lagens krav innehåller en jämställdhetsredogörelse, uppgifter om åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras samt en årlig utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och vilka resultat som har uppnåtts med dem.

Enkät om jämställdhet och likabehandling

En enkät om jämställdhet och likabehandling mäter personalens erfarenheter av jämställdhetsläget på arbetsplatsen. Genom enkäten kan hela personalen också säga sin åsikt om vilka frågor som bör ingå i jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Samtidigt ger enkäten personalen en uppfattning om vilka slags frågor som kan behandlas i planen, och dessutom väcker den diskussion.

Frågorna i enkäten ska utöver jämställdhet även röra likabehandling och mångfald. Det är också möjligt att genomföra en separat jämställdhetsenkät som uttryckligen fokuserar på jämställdhet eller en separat likabehandlingsenkät som fokuserar på likabehandling.

Det är viktigt att analysera jämställdhets- och likabehandlingsenkäten uppdelat på kvinnor och män, så att det blir möjligt att jämföra kvinnornas och männens eventuella olika erfarenheter. Om antalet svarande är stort kan man också jämföra till exempel ålderns och könets kombinerade effekt.

Operativ jämställdhetsplan

Syftet med en operativ jämställdhetsplan är att främja jämställdhet i organisationens verksamhet och tjänster. I denna plan kan man behandla till exempel hur kunder och patienter ska bemötas och hur verksamheten ska planeras och utvärderas. Enligt lagen ska myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten på ett målinriktat och planmässigt sätt. Om skyldigheterna att utarbeta planer för likabehandling finns bestämmelser i diskrimineringslagen.

Operativ likabehandlingsplan

Enligt diskrimineringslagen ska organisationer ta hänsyn till likabehandling i sin verksamhet och utarbeta en likabehandlingsplan.

Balans mellan arbete, familjeliv och privatliv

Att det råder balans mellan arbete och privatliv är viktigt med tanke på de anställdas ork i arbetet och arbetsgemenskapens välbefinnande. När det gäller att balansera livets olika delområden kan till exempel följande vara väsentligt: flexibla arbetstidsmodeller, avtalspraxis för semestrar, övertidspraxis och attityder mot föräldraskap eller vård av andra anhöriga, till exempel äldre föräldrar.

Kvinnor och män ska ha lika möjligheter till föräldraskap. Man bör också ta hänsyn till olika familjeformer.

Integrering (mainstreaming)

Integrering av könsperspektivet/jämställdheten är en strategi för att främja jämställdhet, där könsperspektivet och främjandet av jämställdheten mellan könen integreras i all verksamhet (i verksamhetens huvudströmning), det vill säga i alla beslut, planering, beredning och verksamhet.

Syftet med integreringen är att arbetet med att främja jämställdhet inte bara är en separat verksamhet, utan en del av organisationernas normala verksamhet, såsom kommunalt beslutsfattande eller företagets personalförvaltning.

Enligt jämställdhetslagen har myndigheterna skyldighet att integrera jämställdheten.

Likabehandling

Enligt diskrimineringslagen avses med likabehandling att ingen får 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 (1325/2014). I diskrimineringslagen nämns inte kön, eftersom diskriminering på grund av kön förbjuds i jämställdhetslagen.

Likabehandlingsplan

Sedan 2015 har diskrimineringslagen ålagt privata och offentliga organisationer som har minst 30 anställda att utarbeta en personalpolitisk likabehandlingsplan. Syftet med denna plan är att främja personalens likabehandling oavsett 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. Likabehandlingsplanen ska också innehålla en operativ likabehandlingsplan enligt 5 § i diskrimineringslagen.

Enligt lagen ska arbetsgivaren 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.

De främjande åtgärderna i planen och deras genomslagskraft ska behandlas i samråd med personalen eller dess företrädare. Likabehandlingsplanen kan också slås ihop med jämställdhetsplanen.

Enligt lagen ska myndigheterna förutom en personalpolitisk likabehandlingsplan utarbeta också en likabehandlingsplan som gäller alla tjänster som myndigheterna tillhandahåller.



Sisäministeriö
Inrikesministeriet

Sisäministeriö PL 26, 00023 Valtioneuvosto
Inrikesministeriet PB 26, 00023 Statsrådet

www.intermin.fi