

Jämställdhets- och likabehandlingsplan

Oasen boende- och vårdcenter

Behandlats/Godkänts i xxxx Datum x.x.2025

OASEN BOENDE – OCH VÅRDCENTER
Skapat av: Linda Heinola, projektanställd, 2025-02

Innehållsförteckning

Inledning.....	2
Begreppsförklaring	2
Syfte och vision	3
Nulägesrapport	3
Övergripande mål, ansvarsperson och nyckeltal	5
Rekrytering och anställning	5
Lön och förmåner	5
Arbetsmiljö	6
Karriärutveckling och ledarskap	7
Övriga mål	7
Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling	7
Ansvar och förverkligande av plan	8
Uppföljning	9
Sammanfattning och utvärdering	9
Styrande lagar.....	10
Nyckeltal	11

Inledning

På Oasen Boende- och Vårdcenter värnar vi om en miljö där alla, både vårdtagare och personal, känner sig respekterade, inkluderade och värderade. Vår värdegrund baseras på **delaktighet**, **gemenskap** och **humanism**, och dessa principer styr vårt arbete för jämställdhet och likabehandling. Vi strävar efter en arbetsmiljö och vårdverksamhet där alla, oavsett kön eller bakgrund, har lika möjligheter att växa och bidra.

En god arbetsmiljö är avgörande för att kunna ge bästa möjliga vård, och genom att aktivt arbeta med jämställdhet vill vi säkerställa att ingen känner sig diskriminerad eller exkluderad. Vi ser mångfald som en styrka och är fast beslutna att skapa en kultur där alla har lika värde och rättigheter.

Begreppsförklaring

Innan vi går vidare med våra specifika mål och åtgärder, är det viktigt att tydliggöra några centrala begrepp som används i denna plan för att säkerställa en gemensam förståelse.

- **Jämlikhet:** Jämlikhet handlar om att alla människor ska ha samma rättigheter, värde och möjlighet att påverka sitt liv, oavsett kön, etnicitet, ålder, religion, sexuell läggning eller andra personliga egenskaper. Jämlikhet innebär att ingen ska behandlas sämre än någon annan.
- **Jämställdhet:** Jämställdhet innebär att kvinnor och män, samt personer av olika könsidentiteter, ska ha samma rättigheter, möjligheter och värde i alla delar av samhället, inklusive arbetslivet. Det handlar om att motverka och förebygga diskriminering baserat på kön och att främja lika möjligheter för alla, oavsett kön.
- **Likabehandling:** Likabehandling innebär att alla individer ska behandlas rättvist och utan diskriminering oavsett kön, ålder, etnicitet, funktionsvariation, sexuell läggning eller andra personliga egenskaper. Det handlar om att skapa en miljö där alla har lika möjligheter och rättigheter.
- **Diskriminering:** Diskriminering är när en person behandlas sämre än andra på grund av kön, etnicitet, ålder, religion, sexuell läggning, funktionsvariation eller andra liknande faktorer. Diskriminering kan vara direkt eller indirekt och måste aktivt motverkas för att skapa en rättvis arbetsmiljö.
- **Mångfald:** Mångfald handlar om att erkänna och värdesätta de olika erfarenheter, bakgrunder och perspektiv som varje individ medför. I arbetslivet innebär mångfald att skapa en inkluderande arbetsmiljö där människor med olika kön, åldrar, etniciteter, funktionsvariationer och andra egenskaper ses som en tillgång.
- **Trakasserier:** Trakasserier innebär oönskad och störande beteende som har som syfte eller effekt att skapa en fientlig, förnedrande eller skrämmande arbetsmiljö.

Trakasserier kan vara fysiska, verbala eller psykologiska och kan baseras på faktorer som kön, etnicitet, sexuell läggning, religion eller andra personliga egenskaper.

- **Kön:** Kön syftar på de biologiska och fysiologiska egenskaper som definierar individer som kvinnor, män eller intersexpersoner. Det biologiska könet bestäms oftast av kroppsliga egenskaper som könsorgan och kromosomer, men kan också vara mer mångfacetterat.
- **Könsidentitet:** Könsidentitet är hur en individ upplever och definierar sitt eget kön. Detta kan vara i linje med det kön en person tilldelades vid födseln, eller så kan det vara en annan könsidentitet som inte nödvändigtvis matchar det biologiska könet. Det är en individuell och personlig upplevelse, och kan vara kvinnlig, manlig, icke-binär eller något annat.
- **Könsuttryck:** Könsuttryck handlar om hur en person uttrycker sitt kön genom klädsel, beteende, kroppsspråk eller andra yttre signaler. Könsuttrycket kan variera och är inte alltid i linje med traditionella normer för kön.

Syfte och vision

Syftet med denna plan är att skapa en arbetsplats och en vårdmiljö på Oasen som präglas av jämställdhet, likabehandling och respekt för alla individer, oavsett kön, könsidentitet, etnicitet, ålder, sexuell läggning, funktionsnedsättning eller andra personliga egenskaper. Oasen ska vara en plats där alla anställda och boende bemöts med värdighet och respekt, och där sexuella trakasserier och diskriminering inte får förekomma. Vår vision är att jämställdhetsperspektivet ska vara en naturlig del av det dagliga arbetet och att alla medarbetare och boende får lika rättigheter och möjligheter att påverka sina liv och sina arbetsuppgifter.

För att uppnå detta strävar Oasen efter att uppnå en jämn fördelning mellan könen inom organisationen och att säkerställa att alla anställda känner sig välkomna och uppskattade på arbetsplatsen. En god social arbetsmiljö är central för att både personal och boende ska kunna trivas och känna sig trygga. Trakasserier av alla slag ska förebyggas och bekämpas, och vi arbetar aktivt för att skapa en atmosfär där alla får vara sig själva utan rädsla för diskriminering eller förödmjukelse.

Genom att implementera dessa principer i både arbetsmiljön och i vården av de boende, strävar Oasen efter att inte bara uppfylla lagkrav utan också att vara en förebild för ett inkluderande och respektfullt samhälle där mångfald ses som en styrka.

Nulägesrapport

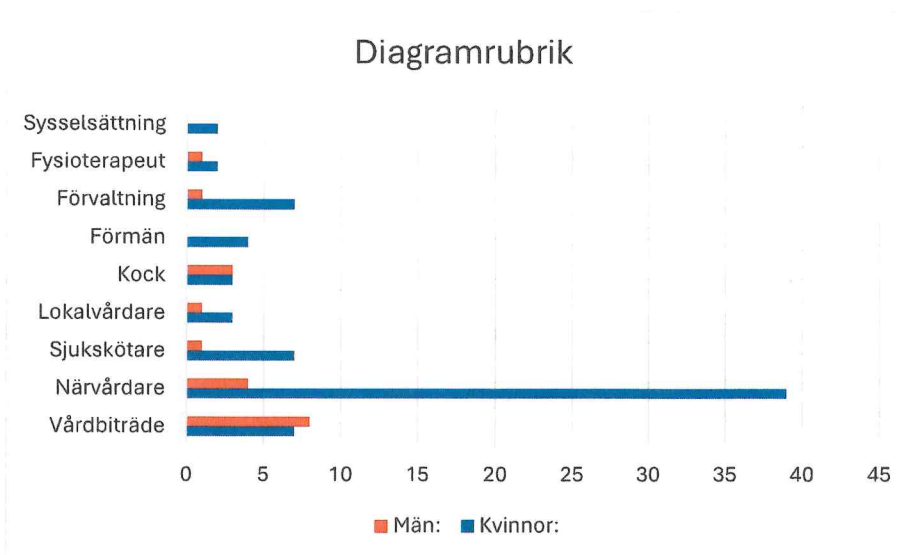
Per december 2024 har Oasen 93 anställda eller personer med långtidskontrakt, varav 80% är kvinnor, vilket motsvarar 74 personer. Männerna utgör 20%, vilket innebär 19 personer. Bland dessa finns en variation av befattningar, som vårdbiträden, närvårdare, sjukskötare,

lokalvårdare, kockar, fysioterapeuter, sysselsättningspersonal, förvaltning samt förmän, vilket framgår av tabell 1.



Tabell 1: Befattningar är fördelade enligt procentuell representation.

Som tidigare nämnts har Oasen en tydlig överrepresentation av kvinnor bland sina medarbetare, vilket framgår av tabellen nedan. Detta innebär att det är viktigt att beslutande personer tar särskild hänsyn vid rekryteringsprocessens olika steg för att säkerställa en rättvis och balanserad rekrytering. Inom vårdsektorn, där kvinnor ofta är i majoritet, är det särskilt relevant att uppmärksamma dessa skillnader ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.



Tabell 2: Könsfördelning inom olika befattningar i procentuell rapportering.

Medellönen för de olika befattningarna presenteras i tabell 3. Tack vare en transparent och standardiserad lönesättning, där löneklassificeringarna följer tydliga riktlinjer, syns endast små löneskillnader mellan könen inom samma befattning.

Genomsnittlig lön per yrkeskategori och könsfördelning	Vårdbiträde	Närvårdare*	Sjukskötare	Lokalvårdare	Kock

Kvinnor	2 756,26 €	2 880,89 €	3 483,51 €	2 465,08 €	2 758,99 €
Män	2 771,43 €	2 877,67 €	3 483,51 €	2 465,08 €	2 758,99 €

Tabell 3: Genomsnittliga löner fördelad mellan kön och yrkeskategori.

*Skillnad förklaras av medarbetare med lönesättning enligt föråldrad modell

Övergripande mål, ansvarsperson och nyckeltal

Rekrytering och anställning

- **Mångfald i rekryteringsprocessen**

Alla ska ha lika möjligheter att söka och få jobb, och att rekrytering baseras på kompetens och erfarenhet, inte kön eller andra ovidkommande faktorer.

(Ansvarig: Alla med anställningsansvar)

Område: Jämställdhet, Likabehandling

- **Annonsering och urval**

Rekryteringsannonser ska vara inkluderande och tillgängliga för en bred målgrupp. Vi ska också säkerställa att urvalet vid rekrytering görs på objektiva och rättvisa grunder.

(Ansvarig: Alla med anställningsansvar)

Område: Jämställdhet, Likabehandling

- **Jämnare könsfördelning vid rekrytering**

Jämnare könsfördelning genom företräde åt underrepresenterat kön, förutsatt att de sökande är lika kompetenta och lämpliga.

(Ansvarig: Alla med anställningsansvar)

Område: Jämställdhet

Nyckeltal: Könsfördelning i olika arbetsuppgifter och funktioner

Lön och förmåner

- **Jämställda löner**

Lika lön för lika arbete, oavsett kön, och att inga löneskillnader ska finnas på grund av kön eller andra diskriminerande faktorer.

(Ansvarig: Förbundsstyrelsen)

Område: Jämställdhet

- **Förmåner och villkor**

Alla anställda ska ha lika rätt till förmåner, såsom föräldraledighet andra arbetsvillkor och dessa ska vara oberoende av kön eller andra personliga egenskaper.

(Ansvarig: Alla med personalansvar)

Område: Jämställdhet, Likabehandling

Nyckeltal: Genomsnittliga löner för kvinnor och män i samma yrkeskategorier

Arbetsmiljö

- **Jämlik och hälsosam arbetsmiljö**

Tillgänglig och hälsosam arbetsmiljö för alla medarbetare, där ingen diskrimineras baserat på kön eller andra faktorer. Hälsa ska främjas, sjukfrånvaro minskas och sjukskrivningar ska inte variera beroende på kön.

(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)

Område: Jämställdhet, Likabehandling

- **Trygg och inkluderande arbetsmiljö**

En arbetsmiljö där alla medarbetare känner sig trygga, respekterade och värderade, genom att aktivt motverka diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier.

(Ansvarig: Samtliga anställda)

Område: Likabehandling

- **Kunskap och medvetenhet om jämställdhet och likabehandling**

Ökad kunskap om jämställdhet och likabehandling för att skapa ett mer inkluderande klimat på arbetsplatsen.

(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)

Område: Jämställdhet, Likabehandling

- **Anpassade arbetsförhållanden för alla medarbetare**

Arbetsförhållanden ska vara lämpliga och rättvisa för både kvinnor och män, för att skapa en jämn och inkluderande arbetsmiljö.

(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)

Område: Jämställdhet

- **Tillgång till information och kompetensutveckling**

Alla medarbetare ska ha tillgång till relevant information och kompetensutveckling.

(Ansvarig: Samtliga chefer)

Område: Likabehandling

- **Ingen diskriminering på grund av hälsotillstånd eller funktionsnedsättning**

Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning ska aldrig leda till diskriminering, och det ska inte påverka beslut om anställning eller arbetsförhållanden.

(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)

Område: Likabehandling

- **Inkluderande aktiviteter**

Vid planering av aktiviteter utanför arbetsplatsen ska alla medarbetare, oavsett funktionsnedsättning, inkluderas och få lika möjlighet att delta.

(Ansvarig: Samtliga chefer)

Område: Likabehandling

Nyckeltal: Löneskillnader för likvärdiga arbetsuppgifter, översikt av jämställdhetsläget på arbetsplatsen, könsfördelning i olika arbetsuppgifter och funktioner

Karriärutveckling och ledarskap

- **Uppmuntra till kompetenshöjande åtgärder**
Alla medarbetare ska uppmuntras att delta i kompetenshöjande åtgärder som gör att de kan utvecklas inom sin yrkesroll.
(Ansvarig: Samtliga anställda)
Område: Jämställdhet, Likabehandling
- **Uppmuntra till arbetsrotation**
För att säkerställa att alla har samma möjlighet att utvecklas och ta på sig nya arbetsuppgifter, ska vi uppmuntra arbetsrotation inom verksamheten.
(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)
Område: Jämställdhet, Likabehandling
- **Möjligheter för alla**
Alla medarbetare ska ha samma möjlighet att utvecklas inom organisationen. Vi ska aktivt arbeta för att säkerställa att ingen hindras från att avancera baserat på kön eller andra diskriminerande faktorer.
(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)
Område: Jämställdhet, Likabehandling

Nyckeltal: Löneskillnader för likvärdiga arbetsuppgifter

Övriga mål

- **Motverka kränkningar och sexuella trakasserier**
Kränkningar och sexuella trakasserier ska inte förekomma och arbetsplatsen ska ha en kultur där alla känner sig trygga och respekterade.
(Ansvarig: Samtliga anställda)
Område: Likabehandling
- **Göra personalen delaktig i jämställdhetsarbetet**
Alla medarbetare ska vara delaktiga i att skapa en inkluderande och rättvis arbetsmiljö.
(Ansvarig: Samtliga med personalansvar)
Område: Jämställdhet, Likabehandling

Nyckeltal: Översikt av jämställdhetsläget på arbetsplatsen, kompetensutveckling för kvinnor och män.

Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling

För att uppnå de uppsatta målen ska Oasen vidta och fortsätta med följande åtgärder:

1. **Genomföra utbildning för medarbetare om diskriminering, jämställdhet och likabehandling.**

Utbilda alla medarbetare för att öka medvetenheten om diskriminering, och främja en arbetsmiljö präglad av jämställdhet och likabehandling. Detta kan inkludera regelbundna workshops och utbildningar med fokus på dessa ämnen.

2. **Publicera arbetsannonser på olika plattformar för att nå ut till olika grupper**

Förbättrad formulering:

Publicera arbetsannonser på flera plattformar för att säkerställa att vi når en bred och mångsidig målgrupp och främjar inkludering i rekryteringsprocessen.

3. **Ge företräde för underrepresenterat kön under förutsättning att de sökande är lika kompetenta och lämpliga**

Förbättrad formulering:

Ge företräde för det underrepresenterade könet vid rekrytering, förutsatt att de sökande har lika kompetens och lämplighet för tjänsten.

4. **Lönesättning enligt transparenta lönesystem, så som löneklassificering i AKTA och styrdokument individuellt lönetillägg på Oasen**

Förbättrad formulering:

Säkerställa rättvis och transparent lönesättning genom att följa löneklassificering i AKTA och styrdokument, samt individuella lönetillägg enligt Oasen.

5. **Genomföra årlig översyn av könsfördelning i olika arbetsuppgifter och funktioner samt följa upp med en medarbetarundersökning om jämställdhet och likabehandling**

Förbättrad formulering:

Genomföra en årlig översyn av könsfördelningen inom olika arbetsuppgifter och funktioner, samt följa upp med en medarbetarundersökning för att mäta uppfattningen om jämställdhet och likabehandling.

6. **Utarbetat och efterföljande av Plan för kompetenssäkring och -utveckling – fortbildningsplan där yrkeskategorier från organisationen finns representerade**

Förbättrad formulering:

Utveckla och implementera en plan för kompetenssäkring och -utveckling, som inkluderar fortbildning för de olika yrkeskategorierna inom organisationen.

Ansvar och förverkligande av plan

Förbundsdirektören är ytterst ansvarig för genomförandet av jämställdhets- och likabehandlingsplan på Oasen. Den ansvarige ska ha en god förståelse för den aktuella lagstiftningen inom området och hålla sig uppdaterad om kommande lagändringar som kan påverka planen.

Den ansvariges uppgifter omfattar bland annat att säkerställa att alla åtgärder i likabehandlingsplanen genomförs i rätt tid. Personen ska även vara den som besvarar frågor från både personal och politiska beslutsfattare angående likabehandling. Vid misstanke om

diskriminering är den ansvarige också skyldig att genomföra en utredning och ta ställning till om diskriminering har inträffat eller inte.

Utöver dessa uppgifter ingår det även i ansvaret att identifiera behovet av ytterligare åtgärder som kan främja likabehandling på arbetsplatsen, utöver de åtgärder som redan är planerade i jämlikhets- och likabehandlingsplanen. För att säkerställa att arbetet löper enligt gällande bestämmelser ska den ansvarige kontinuerligt hålla sig informerad om att såväl denna plan som relevant lagstiftning efterlevs.

HR-chefen har ett specifikt ansvar för jämställdhet och likabehandling i rekryteringsprocessen. HR-chefen ska säkerställa att rekryteringar genomförs på ett sätt som främjar jämställdhet och likabehandling, samt att förmän på avdelningarna är medvetna om och följer riktlinjerna för likabehandling i sitt ledarskap och i sina beslut.

Vårdchefen har ansvar för klientspecifika frågor inom ramen för jämställdhet och likabehandling. Vårdchefen ska säkerställa att klientspecifika åtgärder och processer följer principerna för likabehandling, och att klienternas behov beaktas på ett rättvist och icke-diskriminerande sätt. Detta inkluderar att säkerställa att vård och stöd erbjuds på ett jämlikt sätt för alla klienter, oavsett kön eller andra diskrimineringsgrunder.

Uppföljning

Jämställdhets- och likabehandlingsplan är ett levande dokument som uppgörs för en tvåårsperiod och uppföljs regelbundet. Medlemmar i organisationens ledningsgrupp ansvarar för att ta fram nyckeltal och redovisa dem i samband med uppdatering av plan.

Sammanfattning och utvärdering

Arbete kring jämställdhet och likabehandling berör alla medarbetare i alla nivåer och är ett ständigt aktuellt tema. Oasen Boende- och vårdcenter strävar efter att vara en arbetsplats och vårdmiljö där jämställdhet, likabehandling och respekt för alla individer står i fokus. Genom att säkerställa en rättvis och inkluderande arbetsmiljö, där alla medarbetare och boende bemöts med värdighet och utan diskriminering, arbetar Oasen för att både uppfylla lagkrav och vara en förebild för ett inkluderande samhälle. Den övervägande majoriteten kvinnor i organisationen kräver särskild uppmärksamhet vid rekrytering och karriärutveckling för att motverka könsdiskriminering och säkerställa en mer balanserad representation, särskilt i ledande positioner. Det är också avgörande att de ansvariga, från förbundsdirektör till HR-chef och vårdchef, aktivt främjar likabehandling och kontinuerligt arbetar för att identifiera och åtgärda potentiella ojämlikheter. Genom ett systematiskt och målinriktat arbete med dessa frågor strävar Oasen efter att vara en arbetsplats och en vårdmiljö där alla, oavsett kön, bakgrund eller förutsättningar, ges lika möjligheter att växa och bidra.

Medarbetarenkäter är ett viktigt verktyg för att förstå medarbetarnas upplevelse av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen. För den senaste perioden finns tyvärr inget aktuellt resultat från en medarbetarenkät. Anledningen till detta är det omfattande arbete som har pågått under

slutet av 2024, där fokus har legat på områden som indirekt berör jämställdhet och likabehandling, såsom utveckling av styrdokument för likvärdiga löner samt satsningar på kvalitet och utbildning. Detta arbete har haft hög prioritet för att säkerställa långsiktiga förbättringar, vilket har påverkat tidpunkten för genomförandet av medarbetarenkäten. Inför kommande period prioriteras nu en medarbetarenkät för att snabbt få en överblick av nuläget och identifiera eventuella förbättringsområden.

Styrande lagar

Finlands grundlag

Syftet med Finlands grundlag (731/1999) är att skydda allas grundläggande fri- och rättigheter samt mänskliga rättigheter, och att säkerställa att det finns tillräckliga social- och hälsovårdstjänster. Målet är också att förebygga diskriminering och att främja verklig likabehandling inom social- och hälsovården. Tjänsterna ska inte sätta människor i en ojämlig situation.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) innehåller regler som förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck, samt arbetar för att främja jämställdhet mellan könen. Regler om likabehandling inom olika social- och hälsovårdstjänster finns också i annan lagstiftning.

Diskrimineringslagen

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att säkerställa att alla behandlas lika och att förhindra diskriminering. Lagen ska också göra det lättare för personer som blivit diskriminerade att få rätt. Diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av saker som inte har med kön att göra. Det kan vara diskriminering baserat på ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, politiska åsikter, fackligt engagemang, familjesituation, hälsa, funktionsvariation, sexuell läggning eller andra personliga egenskaper.

Lagen om patientens ställning och rättigheter och lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården

Lagen om patientens ställning och rättigheter (785/1992) och lagen om klientens ställning och rättigheter inom socialvården (812/2000) syftar till att säkerställa att klienter får möjlighet att påverka sin egen vård och omsorg, och att deras integritet, självbestämmande och människovärde respekteras. Dessa lagar främjar jämställdhet och likabehandling genom att ge klienter rätt att vara aktiva och jämlika deltagare i sina egna tjänster och beslut. De garanterar att klientens behov och resurser beaktas vid utformningen av social- och hälsovårdstjänster.

Nyckeltal

1. Översikt av jämställdhetsläget på arbetsplatsen
 - a. Kön, ålder, arbetsroll, utbildningsnivå, lön
 - b. (Medarbetarundersökning)
2. Könsfördelning i olika arbetsuppgifter och funktioner
 - a. Kön, arbetsroll
3. Genomsnittliga löner för kvinnor och män i samma yrkeskategorier
 - a. Medellön, yrkeskategori, kön
4. Löneskillnader för likvärdiga arbetsuppgifter
 - a. Likvärdiga arbetsuppgifter, samma lönetilläggsnivå, kön
5. Kompetensutveckling för kvinnor och män
 - a. Deltagande i kompetensutvecklande aktiviteter, kön