

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

Den reviderade jämställdhetslagen gäller på Åland genom landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Lagen finns på www.regeringen.ax. På www.finlex.fi finns den ursprungliga författningen med uppdateringar (FFS 609/86).

Åland har en egen ombudsmannamyndighet sedan 1 september 2014 i enlighet med landskapslagen om Ålands ombudsmannamyndighet (2014:33). Inom landskapets behörighet ska ombudsmannamyndigheten bland annat verka för den enskildes rätt till likabehandling i enlighet med landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.

Här nedan följer en promemoria, som kan vara till vägledning gällande de viktigaste ändringarna i jämställdhetslagen. Promemorian är utarbetad av Kommunarbetsgivarna i Finland gällande de viktigaste ändringarna.

Observera att inga ändringar i promemorian har gjorts för att beakta åländska förhållanden, därför nämns i texten lagen om grundläggande utbildning och inte grundskolelag för landskapet Åland.

Promemoria om de viktigaste ändringarna i jämställdhetslagen

De viktigaste ändringarna

Jämställdhetsplan och lönekartläggning

Jämställdhetsplanen utarbetas av arbetsgivaren i samarbete med personalens representanter. Företrädare för personalen i detta hänseende är förtroendemän, arbetarskyddsfullmäktiga eller andra företrädare som utsetts av personalen. Personalens representanter garanteras tillräckliga möjligheter att delta och påverka utarbetandet av planens innehåll. Personalen ska också informeras om planen och uppdateringen av den.

Syftet med en lönekartläggning som en del av jämställdhetsplanen är att utreda att det inte förekommer ogrundade löneskillnader på grund av kön mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Om en granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. I utredningen av orsakerna till löneskillnaderna ska de viktigaste lönedelarna beaktas. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder.

Arbetsplatsens jämställdhetsplan kan utarbetas minst vartannat år. Tidigare var kravet att jämställdhetsplanen skulle utarbetas en gång om året. Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

Könsidentitet och könsuttryck

Jämställdhetslagens förbud mot diskriminering på grund av kön och skyldigheten att förebygga diskriminering utvidgas till att omfatta även diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Diskrimineringsförbudet blir också enhetligare med

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

diskrimineringsförbudet enligt diskrimineringslagen genom att förbudet också inbegriper diskriminering på så kallad presumtiv grund och diskriminering på grund av närstående.

Jämställdhetslagens bestämmelser om bevisbörda, tillsyn och rättsmedel utvidgas till att också gälla diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck samt diskriminering på grund av närstående och presumtiv diskriminering.

Läroanstalternas jämställdhetsplan

Avgränsningen av tillämpningsområdet i bestämmelsen om läroanstalternas jämställdhetsplanering stryks så att bestämmelsen härnäst också omfattar skolor och läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning.

Tillsyn

Jämställdhetslagens bestämmelser om tillsyn ändras genom att jämställdhetsombudsmannens självständiga och oberoende ställning stärks. Dessutom slås diskrimineringsnämnden och jämställdhetsnämnden samman.

Jämställdhetslagens syfte och tillämpningsområde

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) trädde i kraft 1.1.1987. Efter att lagen trätt i kraft har den ändrats flera gånger. Genom jämställdhetslagen genomförs bland annat EU-direktiv som gäller jämställdhet mellan könen.

Syftet med jämställdhetslagen är att hindra diskriminering på grund av kön, främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet.

Lagens syfte (1 §)

Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Definitioner (3 §)

Paragrafen kompletteras med definitioner av begreppen utbildningsanordnare, könsidentitet och könsuttryck.

Utbildningsanordnare

Med utbildningsanordnare avses i denna lag den som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag.

Könsidentitet och könsuttryck

Med könsidentitet avses en persons upplevelse av sin könstillhörighet. Enligt regeringens proposition är könsidentiteten alltid individuell och sammanfaller inte nödvändigtvis med det kön som tilldelades vid födseln. En person som vid födseln fastställts vara av manligt kön kan uppleva sig som kvinna, och en person som fastställts vara av kvinnligt kön kan uppleva sig som man (transsexualism). En person kan också uppleva sig som till exempel könlös eller som delvis kvinna och delvis man (transgenderpersoner eller transkönade personer).

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. Könsuttryck kan innebära att man klär sig i plagg som betraktas som typiska för kvinnor eller män.

Vad som i jämställdhetslagen föreskrivs om diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck ska på motsvarande sätt tillämpas på diskriminering på grund av att en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

En liten minoritet av befolkningen är intersexuella. De är som nyfödda till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt kvinnor eller män. Efter undersökningar tilldelas även intersexuella ett officiellt kön vid födseln. Intersexuella kan uppleva sig som kvinnor, män, könlösa eller delvis kvinnor och delvis män. Diskriminering på grund av intersexualitet och förebyggande av sådan diskriminering omfattas av bestämmelserna i jämställdhetslagen.

Jämställdhet vid utbildning och undervisning (5 §)

Myndigheter, läroanstalter och andra sammanslutningar som ordnar utbildning eller undervisning är skyldiga att främja jämställdhet. Skillnaden till det tidigare är att utbildningsanordnare som definieras i 3 § åläggs denna skyldighet i stället för läroanstalterna. De övriga aktörerna kvarstår.

I paragrafen införs också ett omnämnande av flickor och pojkar jämsides med omnämmandet av kvinnor och män. Genom detta omnämnande betonas det att skyldigheten att främja jämställdhet gäller även inom utbildning och fostrande verksamhet med inriktning på minderåriga inom den grundläggande utbildningen.

I paragrafen införs att jämställdheten främjas vid utbildning och undervisning med hänsyn till barnens ålder och mognad. När jämställdhetsplaner utarbetas ska det alltså ageras inom gränserna för de förutsättningar som gäller för det aktuella åldersstadiet.

Åtgärder för främjande av jämställdheten vid läroanstalter (5 a §)

Utbildningsanordnaren ansvarar för att det i samarbete med personalen och eleverna eller de studerande årligen utarbetas en jämställdhetsplan för läroanstalten i fråga. Planen kan införlivas i läroplanen eller i någon annan plan vid läroanstalten.

Jämställdhetsplanen ska även i fortsättningen utarbetas läroanstaltsvis. Enligt regeringens proposition är en jämställdhetsplan med en generell inriktning som gjorts upp av utbildningsanordnaren eller till exempel av kommunen inte tillräcklig. Jämställdhetsläget ska bedömas vid varje läroanstalt och åtgärderna ska basera sig på bedömningen av jämställdhetsläget vid respektive läroanstalt.

När det gäller förfaranden förutsätter jämställdhetslagen att elever och studerande engageras i jämställdhetsplaneringen också på annat sätt än genom information. Eleverna eller de studerande kan företrädas av till exempel en representant för elev- eller studentkåren eller en medlem av elev- eller studentkårens styrelse. Det bör noteras att ju yngre barn det handlar om, desto viktigare är det att dryfta vilket sätt som är det lämpligaste för att engagera dem i jämställdhetsplaneringen med hänsyn till åldersstadiets förutsättningar.

Jämställdhetslagen medför olika skyldigheter för utbildningsanordnarna och arbetsgivarna. En och samma sammanslutning kan således vara skyldig att utarbeta såväl arbetsgivarens som läroanstaltens jämställdhetsplan.

Åtgärder för främjande av jämställdheten i arbetslivet (6 a §)

Arbetsgivaren ska minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor. Lokalt kan avtalas att löne-kartläggningen görs vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år. Skyldigheten att utarbeta en jämställdhetsplan gäller arbetsgivare med minst 30 anställda eller tjänsteinnehavare.

Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Intervallen för planerna bedöms utgående från situationen på arbetsplatsen. På intervallet inverkar bland annat eventuella ändringar i personalen, omorganiseringar, nya lönesystem eller förändringar i jämställdhetssituationen på arbetsplatsen. Det rekommenderas att jämställdhetsplanen upp-dateras årligen om det sker betydande förändringar.

I det nya 2 mom. finns bestämmelser om samarbete med personalrepresentanter. Företrädare för personalen kan vara förtroendemän, arbetar-skyddsfullmäktiga eller andra företrädare som utsetts av personalen.

Personalens representanter ska ha tillräckliga möjligheter att delta och på-verka när planen utarbetas. Med sådana tillräckliga möjligheter att delta och påverka avses enligt förarbetet till lagen att personalrepresentanterna bör ges faktiska möjligheter att delta i beredningen och påverka innehållet i jämställdhetsplanen under planeringsprocessens olika faser. Arbetsgivaren bestämmer dock hur processen och deltagandet av personalens representanter ska gå till i praktiken. Personalens representanter bör delta i redogörelsen för jämställdhetsläget på arbetsplatsen, i planeringen och valet av behövliga åtgärder samt i utvärderingen av hur tidigare åtgärder har genomförts och av åtgärdernas resultat. Arbetsgivaren ska se till att alla som deltar i planeringen har tillgång till all information som de behöver för att behandla ärendet, dock med beaktande av dataskyddsbestämmelser-na. Även om personalrepresentanternas möjlighet att delta och påverka betonas, bör det ändå noteras att arbetsgivaren i sista hand bestämmer om och ansvarar för utarbetandet av planen och innehållet i den.

Personalrepresentanterna bör mångsidigt representera hela personalen. På arbetsplatserna kan man även i framtiden avtala om att en enda förtroendemän eller någon annan av personalen utsedd representant brett kan representera hela personalen, till exempel på små arbetsplatser.

När beredningen av en jämställdhetsplan inleds bör man särskilt i stora organisationer se över hur åtgärderna för främjande av jämställdheten kan planeras så att de motsvarar de behov som organisationens olika delar har. I beredningen bör det beaktas hur det beslutsfattande som gäller personaladministrationen har ordnats. Redogörelsen för jämställdhetsläget och de åtgärder som planerats utifrån den ska omfatta alla de delar av organisationen som planen gäller. I syfte att få till stånd ett målinriktat och systematiskt jämställdhetsarbete kan det vara nödvändigt att också i organisationens olika delar behandla redogörelsen, åtgärderna och utvärderingen samt konkretisera åtgärderna. Även i stora organisationer ska personalrepresentanternas möjligheter att delta ordnas så att hela den personal som planen gäller är representerad.

I 3 mom. föreskrivs om innehållet i jämställdhetsplanen. Kraven på jämställdhetsplanens innehåll kvarstår oförändrade. I 1 punkten i momentet tas begreppet lönekartläggning in i lag för att besk-riva kartläggningen av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter. Dessutom specificeras att lönekartläggningen ska omfatta hela personalen, dvs. också del- och visstidsanställda.

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

Enligt det nya 4 mom. i paragrafen ska hela personalen aktivt informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Personalen kan informeras i enlighet med arbetsplatsens praxis för intern information. Möjliga informationskanaler är till exempel arbetsplatsens intranät, e-post, anslags-tavlor eller personalmöten. I stora organisationer med många nivåer kan det vara nödvändigt att behandla jämställdhetsplanen i de olika underavdelningarna. Även om man i informationen endast tar upp huvudpunkterna i jämställdhetsplanen, ska hela jämställdhetsplanen vara lättillgänglig för alla anställda.

Före lagändringen var det möjligt att lokalt komma överens om att man i stället för att göra en årlig genomgång av jämställdhetsläget på arbetsplatsen gör en redogörelse minst vart tredje år. I den nya lagen begränsas möjligheten till lokala överenskommelser till lönekartläggning. Möjligheten till lokala överenskommelser gäller endast de arbetsgivare som till övriga delar utarbetar en jämställdhetsplan varje år. Om arbetsgivaren utarbetar en jämställdhetsplan vartannat år, ska också lönekartläggningen göras vartannat år.

Lokalt kan det alltså avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

Lönekartläggning (6 b §)

Enligt 6 b § 1 mom. ska man med hjälp av en lönekartläggning utreda att det varken direkt eller indirekt förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda hos samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

I lönekartläggningen ska uppmärksamhet ägnas inte bara åt kvinnor och män som utför lika arbete, utan också åt dem som utför likvärdigt arbete, dvs. arbete som ska anses vara lika krävande som ett annat arbete. Vid bedömningen av hur krävande ett arbete är ska man enligt regeringens proposition beakta bland annat den kompetens som arbetet kräver, arbetets ansvarsfullhet och belastning samt arbetsförhållandena.

I lagstiftningen definieras inte direkt vad som avses med arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. I den internationella tolkningen av principen om lika lön avses med samma arbete sådana arbeten som helt eller nästan helt motsvarar varandra. Med likvärdigt arbete avses arbete som ska anses vara lika krävande som ett annat arbete. Kravet på lika lön gäller likvärdigt arbete även i fall där arbetena är mycket olika, men de kan anses som lika krävande. Det ska dock vid en eventuell jämförelse söras för att uppgifterna i fråga är jämförbara sinsemellan. Bedömningskriterierna ska vara icke-diskriminerande och de ska tillämpas på ett icke-diskriminerande sätt.

Enligt regeringens proposition avser klassificering antingen den klassificering enligt systemet för bedömning av kravnivån i olika uppgifter som arbetsgivaren använder eller en annan arbetsgivarspecifik gruppering av uppgifter som arbetsgivaren använder.

Lönekartläggningen inleds således med att man beslutar om vilken klassificering som ska användas. Klassificeringen kan göras till exempel per avtalsområde och inom respektive avtalsområde per lönepunkt och/eller yrkes-/uppgiftsgrupp.

I lönekartläggningen granskas lönerna i sin helhet. Om en sådan granskning i en lönekartläggning som gäller grupper bildade utifrån kravprofil eller uppgiftskategori eller utifrån andra faktorer visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. I och med att det inom kom-munsektorn tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna (t.ex. i AKTA kan dessa vara uppgiftsrelaterad lön, arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg).

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

Avsikten med utredningen är att klargöra vad löneskillnaderna beror på. Löneskillnader mellan kvinnor och män behöver inte i sig betyda att det är fråga om lönediskriminering. En grundad anledning berättigar till betalande av olika lön. Grunder till löneskillnader kan vara orsaker som hänför sig exempelvis till hur krävande uppgifterna är, personlig prestation, längre ar-betserfarenhet, specialansvar, obekväma arbetstider, arbetstagarens mångsidighet eller arbetsförhållanden. Också inom samma grupp kan man arbeta med uppgifter som till sitt innehåll och sin svårighetsgrad är mycket olika, vilket gör att den uppgiftsrelaterade lönen varierar. Enligt regeringens proposition kan löneskillnader av något särskilt skäl under en viss tid bero på organisationsfusioner, införandet av ett nytt lönesystem, förändrade arbetsuppgifter och marknadsfaktorer som påverkar lönen (t.ex. till-gången på arbetskraft).

Vid en jämförelse av totalinkomster kan löneskillnaden helt eller delvis bero på att det exempelvis betalas ut mera övertidsersättningar till kvinnor eller till män. Om löneskillnader endast förekommer i vissa lönedelar, kan utredningen begränsas till dessa.

Också lönedelar som baserar sig på något annat än uppgiftens svårighetsgrad (t.ex. personlig prestation, kompetens eller resultatbonus) ska vara icke-diskriminerande på grund av kön.

Bestämmelsen ställer minimikrav på lönekartläggningens innehåll. För främjande av jämställdhet mellan könen kan lönejämställdheten mellan kvinnor och män utredas ännu noggrannare. Enligt regeringens proposition kan utredningen exempelvis göras så att man jämför hur krävande uppgifter kvinnor och män på ungefär samma lönenivå har, eller hur krävande uppgifter kvinnodominerade och mansdominerade grupper av arbetstagare har i förhållande till andra grupper på ungefär samma lönenivå. För varje grupp räknas ut ett medeltal för kvinnornas löner i gruppen och på motsvarande sätt ett medeltal för männens löner. I lönekartläggningen kan medel-talen anges i euro eller så kan medeltalet för kvinnornas löner anges i pro-cent av medeltalet för männens löner. I lönekartläggningen kan man utöver medeltalet ange andra statistiska nyckeltal, exempelvis spridningsmått och median.

Lönekartläggningen ska fortsättningsvis göras så att enskilda personers löneuppgifter inte framgår. En grupp ska bestå av flera kvinnliga och flera manliga anställda. Detta hindrar inte att enskilda löneuppgifter behandlas vid utarbetandet av lönekartläggningen. KT rekommenderar att gruppen ska omfatta minst sex män och sex kvinnor.

Arbetsgivaren ska vidta lämpliga korrigerande åtgärder om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna. De lämpliga korrigerande åtgärderna ska bedömas utifrån resultaten av lönekartläggningen och situationen på arbetsplatsen. För korrigerande av de skillnader som framgår av lönekartläggningen kan även lokala potter användas.

Förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (6 c §)

I bestämmelsen föreskrivs det om skyldighet att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck och om skyldighet att beakta detta vid beredningen av arbetsgivarnas och läroanstaltarnas jämställdhetsplaner och vid beslut om jämställdhetsfrämjande åtgärder.

Tillhörighet till en könsminoritet är en angelägenhet som tillhör privatlivet, och det att en person har en könsidentitet eller ett könsuttryck som avviker från det sedvanliga kommer inte alltid fram i myndigheternas verksamhet, på en arbetsplats eller i en läroinrättning. Det går inte heller att till exempel upprätta statistik där de som tillhör en könsminoritet har åtskilts som en egen grupp. Även lönekartläggningar ska utarbetas utifrån arbetsgivarens uppgift om personens officiella kön.

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

Förbud mot diskriminering (7 §)

Paragrafen ändras så att dess diskrimineringsförbud omfattar även diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Ett förfarande kan också vara diskriminerande även om grunden för det diskriminerande förfarandet inte gäller den diskriminerade personen själv, utan någon annan (så kallad diskriminering på grund av närstående). Enligt den nya paragrafen är det följaktligen förbjudet att särbehandla en person till exempel på grund av att personen är familjemedlem eller vän till en gravid kvinna eller en transgenderperson.

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

Diskriminering i arbetslivet (8 §)

Paragrafens förbud mot diskriminering utvidgas till att också omfatta diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Enligt regeringens proposition ska diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck vara förbjuden vid bland annat anställning, uttagning till en uppgift eller utbildning, avlöning, beslut om anställningsvillkor, ledning av arbetet, ordnande av arbetsförhållandena, uppsägning av ett anställningsförhållande, omplaceringar och permitteringar. Också dessa diskrimineringsförbud är förenade med möjlighet till gottgörelse. Diskriminering är också förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller en presumtion i fråga om personen själv eller någon annan.

Det finns situationer där det är möjligt att rekrytera endast en representant av det ena könet, dvs. där arbetet eller uppgiften bestäms enligt kön. Det är tillåtet att söka en manlig dansör till en balettgrupp och en kvinnlig skådespelare till en teatergrupp. Könstillhörighet får användas som grund också till exempel när det är befogat av anständighetsskäl eller när anställningen är av mycket personlig natur. Av anständighetsskäl får man till exempel för omklädningsrum välja en lokalvårdare som är av samma kön som de som använder omklädningsrummen.

Särbehandling som föranleds av en egenskap som hänförs till könstillhörighet utgör inte diskriminering om denna egenskap, på grund av yrkes-verksamhetens natur eller det sammanhang där verksamheten utförs, utgör ett verkligt och avgörande yrkeskrav. Det förutsätts dessutom att målet ska vara berättigat och kravet rimligt.

Ett förfarande där personer särbehandlas ska inte betraktas som indirekt diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är befogade och nödvändiga i sammanhanget. Kundernas, de andra arbetstagarnas eller samarbetspartnerns fördomar kan inte utgöra ett godtagbart skäl av detta slag.

Om arbetsgivaren är skyldig att ordna till exempel dusch- och omklädningsrum för sina anställda, ska arbetsgivaren på begäran visa vilka dusch- och omklädningsrum exempelvis den som tänker korrigera sitt kön kan använda. I regeringens proposition nämns att det för den som övergått till att leva i en ny könsroll ofta känns onaturligt att använda utrymmen enligt det officiella könet. I den mån det är möjligt blir det då aktuellt med an-tingen utrymmen för dem som korrigerat sitt kön eller separata utrymmen.

KAD - Cirkulär 6/2016 bilaga 1

Det är inte meningen att genom lagen ingripa i arbetsgivarnas rätt att leda arbetet till den del som arbetsgivaren har rätt att kräva att de anställda klär sig på ett ändamålsenligt sätt som lämpar sig för arbetet.

Begäran om utlåtande av diskriminerings- och jämställdhetsnämnden (15 §) och tillsyn (16 §)

Namnet på jämställdhetsnämnden ändras till diskriminerings- och jäm-ställdhetsnämnden.

Lämnande av uppgifter till jämställdhetsombudsmannen (17 §)

Trots vad som föreskrivs om offentlighet i fråga om ärenden eller handlingar har jämställdhetsombudsmannen rätt att utan avgift av myndigheterna få de uppgifter som är nödvändiga för tillsynen över att jämställdhetslagen iakttas.

Lämnande av anvisningar och råd (19 §)

Regeringens proposition föreslår tekniska ändringar i 3 mom. på grund av att den paragraf som gäller läroanstalters jämställdhetsplaner flyttas och omformas. I fortsättningen ska ansvaret för utarbetandet av läroanstaltsvisa jämställdhetsplaner bäras av utbildningsanordnaren, som ska se till att planerna görs upp.