



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN FÖR ECKERÖ KOMMUN

Fastställt av kommunfullmäktige den 23.01.2025 (§ 7)

Innehåll	
1 Inledning	1
2 Tillämpning	1
3 Jämställdhet	2
4 Likabehandling	3
5 Sammanfattande åtgärder, likabehandling/Jämställdhet.....	4

1 INLEDNING

Denna plan ersätter Eckerö kommuns tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplan fastställd av kommunfullmäktige den 17.12.2020 i § 103.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen utgår från:

- Finlands grundlag (FFS 1999/731).
- lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 1986/609).
- landskapslagen (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män.
- diskrimineringslagen (FFS 1325/2014).
- landskapslagen (2005:66) om förhindrande av diskriminering i landskapet Åland.

Enligt 7 § 2 mom. i diskrimineringslagen (FFS 2014/1325), krävs det att en arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling och arbetsgivaren är även skyldig att främja jämställdhet på arbetsplatsen som regleras i 6 § i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 1986/609).

Denna plan anger den ambitionsnivå som ska ligga till grund för allt arbete som utförs i kommunens verksamheter. Eftersom skyldigheten att främja jämställdhet är nära sammankopplad med skyldigheten att främja likabehandling är det ändamålsenligt att fastställa båda planer i ett och samma dokument.

Ingen får diskrimineras på grund av kön, 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. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Diskriminering är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Lika villkor och möjligheter ska gälla för alla anställda. Ingen ska utsättas för trakasserier i någon form.

2 TILLÄMPNING

Jämställdhetsarbetet ska vara långsiktigt, målmedvetet och strukturerat. Det måste finnas en vilja på arbetsplatsen att förändra. Jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen skapas i hög grad av arbetstagarna själva. Vid beredning av ärenden i kommunen faller ansvaret för att jämlikhets- och likabehandlingsaspekten alltid beaktas vid relevanta ärenden på organets beredare. Vid beslutsfattande är det beslutande organet ansvarigt att beakta att jämställdhet och likabehandling främjas. Vid tillsättande av organ är den utnämmande instansen ansvarig för att kvinnor och män är representerade till minst 40 % vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Respektive nämnd och styrelse ansvarar för att denna plan förverkligas, tar ansvar för att driva på, utveckla och utvärdera arbetet för jämställdhet, mångfald och likabehandling. Arbetet med jämställdhet, mångfald och likabehandling ska vara en naturlig del i verksamheten och som en självklar del i allt arbete och alla beslut. På alla

arbetsplatser i Eckerö kommun ska alla behandlas likvärdigt i fråga om lön, arbetsförhållanden, anställningsvillkor, utbildning och kompetensutveckling.

Detta förutsätter:

- god fysisk och psykosocial arbetsmiljö som är fri från kränkningar och trakasserier.
- god organisation av arbetet.
- lika möjligheter till utveckling och kompetensutveckling.
- lika lön för lika eller likvärdigt arbete.

Avdelnings- och enhetscheferna har huvudansvaret för verksamheterna vilket innebär att de ansvarar för att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet genomförs med mål och åtgärder enligt planen.

Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet och likabehandling är även viktig nu och i framtiden för den verksamhet som vänder sig till kommunens invånare.

Detta förutsätter att

- det sker en rättvis fördelning av resurser oavsett kön, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck.
- förändringar analyseras ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Samtliga tre perspektiv; invånare, besökare och medarbetare ska beaktas i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Kommunstyrelsen ansvarar för att denna plan upprättas och underhålls. Kommundirektören samt avdelnings- och enhetscheferna ansvarar för att planen kommuniceras med samtliga medarbetare i organisationen.

För utbildningssektorns del gäller den sektorvisa jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Södra Ålands Utbildningsdistrikt (SÅUD).

3 JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet i rekrytering, utbildning och avancemang uppnås genom att:

- utforma platsannonser könsneutralt
- tillämpa positiv särbehandling vid behov, d.v.s. vid lika meriter och kvalifikationer mellan sökande till en tjänst kan den som tillhör det underrepresenterade könet ges företräde i syfte att balansera könsfördelningen.
- erbjuda båda könen lika möjligheter till kompetensutveckling, utbildning och avancemang

Jämställdhet i anställningsvillkor och lön uppnås genom att:

- män och kvinnor behandlas lika i fråga om anställningar.
- arbetsvärderingar och uppgiftsbeskrivningar är lika oberoende av kön.
- uppföljning av lönesystemet/lönekartläggning görs minst var tredje år ur jämställdhetssynpunkt enligt med 6a § 5 mom. I jämställdhetslagen (FFS 609/1986).

- kommunen strävar efter att sjukfrånvaro hålls så låg som möjligt och att det inte förekommer skillnader i sjukskrivningar mellan könen i lika/liknande arbetsuppgifter.

Jämställdheten utvecklas genom följande åtgärder:

- skapa lika möjligheter till kompetensutveckling.
- ta till vara alla medarbetares erfarenheter och kunskaper.
- säkerställa att personalen kan kombinera sitt arbetsliv med sitt privatliv, exempelvis föräldraledigheter, vård av sjukt barn och sjukvårdsledigheter som kräver anpassningar.
- olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas.
- Alla medarbetare uppmuntras att använda sina möjligheter till vård- och familjeledigheter, med särskild betoning på att män utnyttjar dessa rättigheter, för att bidra till ökad jämställdhet.

Jämställdheten i arbetsförhållandena utvecklas genom följande åtgärder:

- arbetsförhållandena anpassas mer så att de lämpar sig för både kvinnor och män, till exempel genom att personalutrymmen, skyddsklädsel, verktyg, maskiner och andra redskap är anpassade för båda könen.
- ett handlingsprogram mot trakasserier och osakligt bemötande hålls uppdaterad.

Diskriminering motarbetas genom att:

- ingen form av diskriminering tillåts i Eckerö kommun.
- alla misstänkta diskrimineringsfall utreds.
- förmännen ska se till att de budgeterar för och får utbildning och information om diskriminering samt jämställdhet en gång per år eller vid behov. Kommunkansliet kan samordna utbildningar för fler förmän samtidigt.
- samtliga medarbetare och förtroendevalda ansvarar för att de egna attityderna och beteendet inte skapar en negativ miljö.

4 LIKABEHANDLING

Eckerö kommun och dess verksamheter ska kännetecknas av ett respektfullt bemötande av alla människor, oavsett kön, 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. Eckerö kommun fördömer alla former av diskriminering och tolererar inte att detta förekommer i kommunens verksamheter.

Alla som söker sig till, tar del av eller är delaktiga i kommunens verksamheter ska bemötas med respekt och känna sig synliggjorda. Alla medarbetare ska ha lika rättigheter och möjligheter i sitt arbete, lika anställnings- och andra arbetsvillkor samt lika möjligheter till utveckling. Kommunens interna och externa informationsmaterial ska utformas så att olikheter bejakas och synliggörs.

Kunskap och kompetens är en nyckelfaktor för att skapa en kommun och en arbetsplats där alla människor inkluderas och där deras resurser ses och tas tillvara. I syfte att öka och utveckla kompetensen kring likabehandling ska alla verksamheter söka och ta del av relevant kunskap och erfarenhet inom sina respektive områden.

Likabehandlingsperspektivet ska även inkluderas i kommunens kvalitets- och utvecklingsarbete med tydligt medborgarfokus. För att nå framgång i likabehandlingsarbetet ska resursfördelning och utformning av handlingsplaner och beslutsunderlag utvärderas. Kommunens medarbetare ska vidare ges möjlighet att ifrågasätta och analysera den egna verksamheten i sitt löpande arbete.

Medborgare, besökare och medarbetare ska i Eckerö kommun mötas av ett öppet förhållningssätt och bemötande. Kvaliteten på kommunens service påverkas av förhållningssätt och värderingar vad gäller likabehandling. Likabehandlingsarbetet ska bidra till medvetenhet om egna attityder i likabehandlingsfrågor så att invånare, besökare och medarbetare får likvärdig service, möjligheter och rättigheter. Ledarnas attityd till likabehandlingsfrågor har avgörande betydelse för medarbetarnas inställning. En god arbetskultur skapas när positiva beteenden och insatser som främjar likabehandling aktivt uppmärksammas. Chefer har därför ett särskilt ansvar att agera förebilder, skapa medvetenhet genom dialog och utbildning samt säkerställa att likabehandling integreras i det dagliga arbetet.

Kommunens verksamhetsplanering och planering av den fysiska miljön ska utgå från likabehandlingsperspektivet. För att invånare, besökare och medarbetare ska känna sig inkluderade i kommunens verksamheter, känna trygghet och ha möjlighet till delaktighet är det viktigt att de både känner sig synliggjorda och fysiskt kan ta del av kommunens service. Likabehandlingsperspektivet ska avspeglas i kommunikationen med och kontakten inom kommunen och de verksamheter som kommunen har avtal med. Kommunen ansvarar för att bejaka och synliggöra olikheter i sitt informationsmaterial och ha informationen som är tillgänglig för invånare, besökare och medarbetare.

För att lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet ska råda för alla ska Eckerö kommun arbeta målinriktat och med aktiva åtgärder specificerat i den här planen. Arbetet ska bedrivas i samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare.

5 SAMMANFATTANDE ÅTGÄRDER, LIKABEHANDLING/JÄMSTÄLLDHET

- Kommunen ska inom två år (och därefter minst vartannat år) från antagandet av denna jämställdhets- och likabehandlingsplan utföra en uppföljning, till exempel genom en enkätundersökning bland personalen beträffande om ojämställdhet, direkt diskriminering, indirekt diskriminering, trakasserier eller om någon annan form av diskriminering har förekommit på arbetsplatsen. Om det framkommer av enkätundersökningen att trakasserier eller någon form av diskriminering har förekommit, ska kraftfulla åtgärder vidtas i syfte att det inte ska förekomma i framtiden.
- I kommunens platsannonser ska det enbart förekomma relevanta krav som är berättigade för den aktuella tjänsten och de aktuella arbetsuppgifterna. När kommunen anställer personal saknar det betydelse vad personen har för ålder, ursprung, nationalitet, religion, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, kön och sexuell läggning. En viss särbehandling av andra orsaker kan dock vara tänkbar om det finns legitima grunder enligt gällande lagstiftning. Arbetsgivaren ska dessutom verka för att lediga platser söks av både kvinnor

och män samt att eventuella hinder för det underrepresenterade könet undanröjs.

- Kommunen ska inom två år från att planen har antagits, och därefter minst vartannat år, låta göra en genomgång av arbetsplatserna för samtliga anställda i syfte att kunna bedöma i vilket fall det skulle vara ändamålsenligt och rimligt att göra en anpassning av arbetsplatsen för att personer med funktionsnedsättning på lika villkor som andra ska kunna klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet. Där genomgången visar att anpassning skulle vara ändamålsenlig och rimlig, ska anpassningen utföras så snart som möjligt.
- Tillgång till könsneutrala toaletter och enskilda omklädningsrum bör ordnas om det är praktiskt möjligt.
- All personal som äter pedagogisk lunch med barnen i daghemmet ska erbjudas mat som är anpassad efter deras allergier eller andra kostrelaterade behov.
- Vid beviljandet av ledigheter ska det fästas särskild vikt vid att alla anställda ska få möjlighet att fira sina religiösa högtider.
- I samband med att uppgiftsrelaterade löner ändras eller individuella tillägg eller engångsersättningar ges, så ska särskild eftertanke ägnas åt att olaga diskriminering inte förekommer.
- Vid eventuella uppsägningar ska det fästas särskild vikt vid att ingen olaglig diskriminering förekommer.
- Vid anställning av personal kan, vid lika meriter och lika övriga bedömningskriterier, positiv särbehandling tillämpas för att främja likabehandling och mångfald, i enlighet med gällande lagstiftning. Förtur kan ges till personer som är underrepresenterade eller utsatta grupper, såsom personer med funktionsnedsättning, det underrepresenterade könet, eller andra grupper som kan främjas genom särskilda åtgärder. Funktionshindret i sig får i alla fall inte innebära att det anses att han eller hon har lägre meriter än vad andra sökande har.
- Rutiner för rekrytering och anställning ska gås igenom och åtgärdas ur jämställdhets- och likabehandlingssynvinkel som att urvals- och intervjuprocessen ska vara strukturerad och objektiv samt att annonsmaterial ska vara skrivna på ett sätt som inte diskriminerar eller begränsar sökande utifrån diskrimineringsgrunder.
- Alla förtroendevalda och medarbetare ska ha kunskap om och tillämpa kommunens jämställdhets- och likabehandlingsplan.
- Utvärdering och granskning. Samtliga förmän ska minst en gång per år granska och rapportera om framsteg och identifiera eventuella brister i genomförandet av planen till sin chef. För att ytterligare säkerställa opartiskhet och en rättvis bedömning genomförs den anonyma årliga personalenkäten med frågor om

likabehandling och jämställdhet. Resultaten från enkäten analyseras och används som underlag för förbättringsåtgärder.