



Jämställdhets- och likabehandlingsplan

Lemlands kommun

Antagen av kommunstyrelsen den 10 maj 2021, § 92

Innehållsförteckning

1. Inledning	2
2. Bakgrund.....	3
3. Definitioner.....	4
4. Kartläggning av situationen i Lemlands kommun	6
4.1 Lönekartläggning	6
4.2 Medarbetarenkät.....	7
4.3 Utvärdering av föregående plan.....	7
5. Mål och åtgärder	8
5.1 Beslutsfattande organ.....	8
5.2 Rekrytering	9
5.3 Anställningsvillkor och lön.....	10
5.4 Arbetsorganisering och arbetstidsarrangemang.....	11
5.5 Arbetsförhållanden	12
5.6 Förebyggande av trakasserier och diskriminering	13
6. Förverkligande av planen och åtgärderna	14
7. Lagstiftning	14
8. Bilagor.....	14

1. Inledning

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män syftar till att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Diskrimineringslagen trädde i kraft 2015 och ersatte då den tidigare lagen om likabehandling. Lagens syfte är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering.

Då jämställdhet är en del av likabehandling har Lemlands kommun valt att uppgöra en gemensam plan för jämställdhet och likabehandling.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanering är lagstadgade skyldigheter för kommunen. Lemlands kommun ser det som en självklarhet att kvinnor och män ska arbeta på lika villkor samt att all personal ska behandlas likvärdigt. Genom jämställdhets- och likabehandlingsplanen får kommunen ett verktyg med vilket man på ett organiserat sätt kan utveckla och främja jämställdhet och likabehandling, samt förebygga diskriminering i hela organisationen. Kommunen förbinder sig till att följa de åtgärder som planen slår fast.

Genom jämställdhets- och likabehandlingsplanen synliggörs situationen i Lemlands kommun. Planen ska ses som ett redskap för hela organisationen med vilken vi tillsammans gör kommunen mer jämställd och jämlik. Genom kontinuerligt arbete och uppföljning av organisationens jämlikhet skapas en större medvetenhet kring problematiken bland organisationens medlemmar vilket även är en förutsättning för en jämlik organisation. Jämlikhetsarbetet kräver ansträngningar och konkreta åtgärder samt en fast vilja hos organisationen att uppnå de fastställda målen. En noggrann planläggning är en förutsättning för att jämlikhetsarbetet kan förverkligas. Planen klargör ansvarsfrågan kring jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och fungerar som ett verktyg med vilket Lemlands kommun tar steget närmare en mer jämställd och jämlik kommun.

Planen för jämställdhet och likabehandling är framtagen av personalsekreteraren i samråd med arbetarskyddskommissionen. Sektorcheferna har beretts möjlighet att lämna utlåtande. Planen antas av kommunstyrelsen och revideras vartannat år.

2. Bakgrund

Jämställdhet definieras ofta som jämlikhet mellan könen. Begreppet innefattar kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter. Likabehandling och jämlikhet innebär i sin tur att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan personrelaterad omständighet. Båda begreppen innebär således att diskriminering och trakasserier är förbjudna och att alla människor har lika värde.

Situationen i en organisation kan ofta beskrivas som god eftersom det till det yttre – exempelvis en stor andel kvinnliga ledamöter i politiska organ – kan förefalla så.

Jämställdhetsproblematiken är emellertid inte ett matematiskt problem. Ofta kan det röra sig om attityder, rutiner och beteenden som inte ifrågasätts då de tas som självklara. Problemen kan vara svåra att formulera och definiera för den enskilde då man inte ställts inför problematiken tidigare och inte heller har de nödvändiga redskap med vilka man kan hantera dem.

ÅSUB har gett ut publikationen *På tal om jämställdhet - Åland 2017*. Publikationen innehåller allmän statistik fokuserad på kvinnor och män. Publikationen visar att de båda könen deltar i ungefär lika stor utsträckning i arbetslivet på Åland. Kvinnornas sysselsättningsgrad har de senaste åren varit något högre än männens. Det finns däremot stora olikheter mellan könen när det gäller vad man arbetar med, såväl när det gäller näringsgren och sektor som yrke och ställning. Könsskillnaderna framträder allra tydligast om man ser till yrke. Också när det gäller arbetstid är olikheterna stora. En betydligt större del av kvinnorna än av männen arbetar deltid.

Enligt Institutet för hälsa och välfärd, Centret för jämställdhetsinformation, är en segregation enligt kön i arbetslivet enligt en internationell jämförelse, exceptionellt kraftig i Finland. I Finland omfattar de mer kvinnodominerade branscherna och yrkena fortfarande barnomsorg, sjukvård, äldreomsorg samt kontorsarbete och lokalvård, där andelen kvinnor är mer än 90 %. På motsvarande sätt omfattar de mer mansdominerade branscherna och yrkena byggbranschen, installation och reparation av maskiner och elapparater samt lastbilsbranschen där männens andel är mer än 90 %.

Under 2020 utförde ÅSUB en undersökning om upplevd diskriminering på Åland som visade att 33 % av de svarande har upplevt diskriminering på Åland. Den vanligaste orsaken till upplevd diskriminering var könstillhörighet. Andra orsaker var ålder, språk samt nationellt ursprung eller etnisk tillhörighet. Totalt 44 % av de som upplevt sig diskriminerade hänvisade till händelser på arbetsplatsen. Upplevelser av diskriminering finns även i samband med arbetssökande. Kvinnor uppgav märkbart oftare än män att de upplevt diskriminering pga. könstillhörighet, men däremot är det vanligare för män att uppleva diskriminering pga. ett utländskt namn, deltagande i fackföreningsverksamhet, fysisk hälsa och funktionsnedsättning.

3. Definitioner

Bristande tillgänglighet	Då en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att verksamheten inte vidtar skäliga tillgänglighetsåtgärder för att skapa en jämförbar situation som för personer utan denna funktionsnedsättning.
Diskriminering	Diskriminering innebär att en människa obefogat har behandlats sämre än en annan människa på grund av en personlig egenskap. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller av någon annan orsak som gäller hens 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, att vägra göra rimliga anpassningar samt att instruera eller befalla att diskriminera.
Funktionsnedsättning	Varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation till sin omgivning.
Genus	Med genus menas det socialt och kulturellt konstruerade könet.
HBTQIA	HBTQIA är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter, intersexpersoner och asexuella. Ibland används ett plus på slutet (HBTQIA+) för bredare inkludering.
Jämn representation	Jämställd representation bör tillämpas till exempel i organ inom den offentliga förvaltningen. Jämställd representation i det här sammanhanget innebär att målet är en 40–60 procent representation för kvinnor respektive män. Detta tillämpas inte på organ som väljs genom val, så som kommunfullmäktige.
Jämlikhet	Jämlikhet innebär att alla människor har lika värde oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, medborgarskap, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller en annan personrelaterad orsak.
Jämställdhet	Jämställdhet, dvs. jämlikhet mellan könen, betyder lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla kön samt att makt och resurser fördelas jämlikt. Det innefattar lika villkor och förutsättningar i fråga om arbete, arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet, lika tillgång till utbildning och möjligheter till utveckling, intressen och talanger, delat ansvar för hem och barn samt frihet från könsrelaterat våld.
Kön	I Finland finns för närvarande två juridiska kön, kvinna och man. Men kön kan även vara biologiskt, socialt och kulturellt, handla om identitet och uttryck.
Könsidentitet	Könsidentitet (könstillhörighet) är hur en person upplever sitt kön. Den är individuell och definieras alltid av personen själv. En persons kön motsvarar inte alltid det juridiska kön som definierats vid födseln.

Könsuttryck	Könsuttryck är hur en person ger uttryck för kön genom klädsel, stil eller på något annat sätt. Det kan vara till exempel att klä sig eller föra sig på ett sätt som anses typiskt för ett visst kön. Könsuttryck kan ta sig många olika uttryck. Det kan följa traditionella könsnormer eller överskrida dem.
Likabehandling	Begreppet syftar på att alla människor har rätt att bli behandlade likvärdigt 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. Det är viktigt att tänka på att likabehandling inte alltid innebär att alla ska behandlas lika eftersom olika människor har olika möjligheter och utgångslägen.
Mångfald	Mångfald handlar om likheter och olikheter. Våra unika identiteter skapas av vilket kön vi har, vår ålder, etnisk och kulturell bakgrund, vår sexuella läggning, om vi har funktionsnedsättning eller inte, vår könsidentitet och vårt könsuttryck, vilken utbildning vi har, familjeförhållanden, våra värderingar, intressen, erfarenheter osv. Mångfald syftar till att det bör finnas en blandning i arbetskraften när det gäller dessa olikheter. Kunskaper och erfarenheter som personer oavsett kön, i olika åldrar, med olika bakgrund och utbildning tas tillvara och påverkar utvecklingen av arbetsplatsens verksamhet.
Positiv särbehandling	Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering. Att exempelvis vid en rekrytering ge företräde till det underrepresenterade könet om kompetensen bedöms som likvärdig.
Trakasserier	Ett beteende vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons människovärde är trakasserier, om det kränkande beteendet har samband med någon av de förbjudna diskrimineringsgrunderna och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som innebär att personen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot honom eller henne. En arbetsgivare är skyldig att vidta åtgärder för att undanröja trakasserier omedelbart när man fått reda på att det sker.

4. Kartläggning av situationen i Lemlands kommun

Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen innehålla en utvärdering av hur åtgärderna i den tidigare jämställdhetsplanen har genomförts och av resultaten. En regelbunden utvärdering är nödvändig för att kommunen ska se hur jämställdhetsarbetet framskrider samt att man snabbt ska kunna utreda och korrigera eventuella brister. Enligt jämställdhetslagen ska jämställdhetsplanen utvärderas vartannat år och samtidigt görs en lönekartläggning. För att kunna göra en bedömning av behovet av åtgärder för att främja likabehandling utförs en medarbetarenkät som bland annat innefattar frågor gällande jämställdhet och likabehandling. Diskrimineringslagen fastslår inte hur ofta likabehandlingsplanen ska utvärderas, men eftersom Lemlands kommun har valt att inkludera likabehandling i jämställdhetsplanen utvärderas även det arbetet vartannat år.

4.1 Lönekartläggning

Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att kartlägga kvinnors och mäns löner för att utreda om det förekommer ogrundade löneskillnader bland personal som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

Om lönekartläggningen visar att det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna. Om det på arbetsplatsen tillämpas ett lönesystem där lönen består av lönedelar, ska de viktigaste lönedelarna granskas i syfte att reda ut orsakerna till skillnaderna. Om det inte finns någon godtagbar orsak till löneskillnaderna ska arbetsgivaren vidta lämpliga korrigerande åtgärder för att främja lika lön.

Den bifogade kartläggningen visar att kommunen har starkt könssegregerade personalgrupper som följer traditionella mönster. Kvinnor är exempelvis överrepresenterade inom den sociala sektorn medan männen dominerar inom byggnads-, miljö- och tekniska sektorn. I endast ett fåtal fall har kommunen kvinnor och män anställda inom samma arbetsuppgifts- och lönesättningspunkt. Det kan konstateras att i de fallen får könen givetvis samma lön.

Omsorgs- och administrativa arbeten som traditionellt utförts av kvinnor uppskattas inte lika högt som till exempel lika krävande arbeten inom den tekniska branschen. Kvinnodominans i en uppgift innebär ofta lägre lön. Kvinnornas placering inom en yrkesbransch och en arbetsgemenskap i nedre änden av hierarkin i lågavlönade uppgifter och männens överrepresentation i den övre änden av hierarkin i bättre avlönade uppgifter, förklarar i sin tur den genomsnittliga löneskillnaden.

4.2 Medarbetarenkät

Enligt diskrimineringslagen 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.

I januari 2021 har en medarbetarenkät för kommunens personal utförts. Enkäten gav personalen möjligheten att anonymt besvara, och därmed påverka, frågor gällande arbetstrivsel, arbetsuppgifter, ledarskap, arbetarskydd, jämställdhet och likabehandling. Svaren används som underlag för det fortsatta arbetet inom bland annat kompetensutveckling, arbetarskydd, jämlikhetsarbete och personalpolitik.

Resultatet av enkätsvaren var överlag mycket positivt och visade på hög arbetstrivsel, tillfredsställelse gällande arbetsuppgifter, trygghet i arbetsmiljön samt uppfattningen om att den egna arbetsplatsen är jämställd och främjar likabehandling. Resultaten av medarbetarenkäten används som underlag i det fortsatta arbetet kring jämställdhet och likabehandling i kommunen samt i utformandet av denna plan.

4.3 Utvärdering av föregående plan

Den föregående planen antogs av kommunstyrelsen genom KS § 20/25.01.2010 och innefattade endast jämställdhet. Sedan dess har sektorerna arbetat för att säkerställa att samtliga led i kommunen är jämställda. Under 2017 antogs kommunens lönepolicy och arbetsvärderingssystem som säkerställer att personalen erhåller likvärdig lön för likvärdigt arbete.

Under 2018 ändrades yrkesbeteckningarna från byråsekreterare till administratör delvis för att göra dem mer jämställda. Under 2020 ändrades dessutom de yrkesbeteckningar som fortfarande benämndes som städare till lokalvårdare.

I början av 2021 antog kommunstyrelsen kommunens handlingsplan mot trakasserier och osakligt bemötande. Planen har presenterats för samtliga sektorchefer och förmän, med uppmaning om att de ansvarar för att respektive underlydande personal känner till planen och arbetar i linje med den.

5. Mål och åtgärder

Lemlands kommun har valt att fokusera på sex delområden där mål och åtgärder har tagits fram gällande både jämställdhet och likabehandling. För varje åtgärd som tagits fram framkommer även vem som ansvarar för att den uppnås. I diskrimineringslagen och jämställdhetslagen finns det sammanlagt 16 diskrimineringsgrunder och alla är lika viktiga. De mänskliga rättigheterna utgår från tanken att varje människa har rätt att vara sig själv. Rätten till det egna livet är inte en förhandlings- eller åsiktsfråga.

5.1 Beslutsfattande organ

Myndigheterna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 4 § 1 mom.

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, ska kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 4 a § 1 mom.

Vid beredning av ärenden faller ansvaret för att jämlikhetsaspekten alltid beaktas vid relevanta ärenden på organets beredare. Vid beslutsfattandet är det beslutande organet ansvarigt att beakta att jämställdhet och likabehandling främjas. Vid tillsättandet 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.

Åtgärd	Ansvarig
Säkra främjandet av jämställdhet och likabehandling vid beredning av ärenden	Föredragande tjänsteinnehavare
Säkra främjandet av jämställdhet och likabehandling i beslutsfattandet	Beslutande organ
Övervaka att kvinnor och män är representerade till minst 40 % vardera i beslutsfattande organ	Utnämmande instans
Ordna kurs i jämställdhet och likabehandling för ledande förtroendevalda, sektorchefer och personalansvariga	Personalsekreteraren
Beakta jämställdhet och likabehandling vid upphandlingar	Ansvarig tjänsteinnehavare och beslutande organ

5.2 Rekrytering

Arbetsgivaren ska verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män.
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 6 § 2 mom. 1p.

Arbetsgivare som annonserar om en anställning, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på sökanden angående sådana egenskaper och omständigheter som utgör diskrimineringsgrunder.
Diskrimineringslag, 17 §.

Kartläggningen av löner och personal visar att personalgrupperna är starkt segregerade i kommunen och att endast 13 % av de anställda är män. Detta beror dock inte på att kommunen har vänt sig till ett visst kön. Kommunen ska aktivt arbeta för att lediga platser söks av personer oavsett kön eller annan personrelaterad omständighet. Kommunens annonsering ska därför vara könsneutral, inkluderande och rikta sig till alla som är kvalificerade.

Kommunen anser att alla sökande ska ha samma möjlighet att bli rekryterad – oavsett kön, ålder, medborgarskap, religion, sexuell läggning eller annan personrelaterad omständighet. Varje sökande behandlas sakligt, professionellt och med respekt. Vid anställningsintervjuer får inga diskriminerande frågor ställas.

Särbehandling är inte diskriminering om behandlingen föranleds av lag och annars har ett godtagbart syfte och medlen för att uppnå detta syfte är proportionerliga. Positiv särbehandling innebär sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering. Till positiv särbehandling hör t.ex. sådana proportionerliga rekryteringsåtgärder som syftar till att öka andelen personer som hör till en underrepresenterad grupp bland personalen. Det kan t.ex. handla om att man väljer den person som hör till det underrepresenterade könet om de sökande är lika kompetenta. Positiv särbehandling är inte samma sak som kvotering.

Med könsblandade rekryteringsgrupper ökar chansen att alla sökandes kompetens, erfarenheter, meriter och personliga förutsättningar värderas allsidigt och på sakliga grunder. Risken minskar då att traditionella antaganden om kvinnors och mäns egenskaper påverkar rekryteringen.

Åtgärd	Ansvarig
Verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män oavsett personrelaterade omständigheter	Anställande organ som lediganslår plats
Säkerställa att rekrytering sker jämställt och jämlikt	Anställande organ som leder rekryteringen
Uppdatera kommunens rekryteringspolicy för att säkerställa att all rekrytering sker jämlikt	Personalsekreteraren

5.3 Anställningsvillkor och lön

Arbetsgivaren ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 6 § 2 mom. 3 p.

All personal ska erhålla lika lön för lika eller likvärdigt arbete, oavsett kön. Det samma gäller oberoende ålder, medborgarskap, religion, sexuell läggning eller annan personrelaterad omständighet.

Leblings kommun har 2017 upprättat ett omfattande arbetsvärderingssystem för personal inom AKTA och TS som innebär att likvärdigt arbete ger likvärdig lön. Arbetsvärderingssystemet baserar sig på värderingsfaktorer som fastställts i gällande kollektivavtal där kunskaper, arbetets inverkan och ansvar, samarbetsförmåga och arbetsmiljö beaktas vid bedömning av uppgifternas svårighetsgrad. Personal inom UKTA följer det aktuella kollektivavtalets löner och är därmed jämställda och jämlika.

Lönepolicyn tar fasta på att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder och inte påverkas av kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller annan trosuppfattning.

I kartläggningen av löner och personal framkommer hur situationen i Leblings kommun ser ut per 31.12.2020. Det är kommunens skyldighet att vidta de åtgärder som är nödvändiga för att uppnå jämställdhet när det kommer till anställningsvillkor och lön. Utifrån kartläggningen kan man konstatera att det inte existerar fall där kvinnor och män får olika lön för samma arbete.

För att försäkra sig om att det inte uppstår missförhållanden rörande lönejämställdheten ska kommunen vartannat år genomföra en kartläggning av de anställdas löner.

I medarbetarenkäten framgick att personalen anser sig ha tillräcklig utbildning och kompetens för att utföra sina arbetsuppgifter. Medeltalet var hela 9,02 av 10 för frågan. Det framgick även att personalen anser att deras kompetens tas tillvara på arbetsplatsen, med ett medeltal på 8,75 av 10.

Åtgärd	Ansvarig
Regelbunden lönekartläggning, vartannat år	Personalsekreteraren
Säkerställa att lönepolicyn efterföljs	Sektorchefer och förmän

5.4 Arbetsorganisering och arbetstidsarrangemang

Arbetsgivaren ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 6 § 2 mom. 2 p.

Arbetsgivaren ska göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv framför allt genom att fästa avseende vid arbetstidsarrangemang.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 6 § 2 mom. 5 p.

Att skapa lika möjligheter till kompetensutveckling är viktigt med tanke på att alla ska ha samma förutsättningar till avancemang. Detta nås genom att gynna en jämn könsfördelning och likabehandling i olika uppgifter samt ge likvärdig möjlighet till utveckling och avancemang, exempelvis vid vikariat, kompetensutbildning och fördelning av arbetsuppgifter.

En arbetsplats där alla medarbetares erfarenheter och kunskaper tas till vara är en mer effektiv och kreativ arbetsplats. Arbetsmiljön blir bättre och det skapar en ökad trivsel. Arbetsgivaren är skyldig att göra rimliga anpassningar för att t.ex. göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor få utbildning, avancera samt klara av sina arbetsuppgifter.

Hur vi gör saker och ting i organisationen bör kontinuerligt analyseras och utvecklas. Det handlar om allt från hur förmannen leder sina medarbetare och hur medarbetaren samarbetar med andra i organisationen, men också om hur processer och rutiner är utformade. Det kan exempelvis röra samarbete i och mellan arbetsgrupper, karriärutveckling, vad som belönas, fysisk arbetsmiljö, intern kommunikation samt mötesteknik och -tider.

Kommunen är mån om att personalen ska kunna kombinera sitt arbetsliv med sitt privatliv. De anställda kan stå inför olika situationer, exempelvis föräldraledigheter, vård av sjukt barn och sjukvårdsledigheter som kräver anpassningar. I dylika situationer är det viktigt att arbetsgivaren är flexibel och villig att tillsammans med den anställda finna lyckade lösningar.

I medarbetarenkäten framgick det att personalen anser att den egna arbetsplatsen är jämställd, med ett medeltal på 8,84 av 10. Dessutom ansåg personalen att den egna arbetsplatsen främjar likabehandling, med ett medeltal på 8,85 av 10.

Åtgärd	Ansvarig
Säkerställa att rutiner och processer är jämställda och jämlika	Sektorchefer och förmän
Skapa lika möjligheter till kompetensutveckling och avancemang	Sektorchefer och förmän
Gå igenom samtliga yrkesbeteckningar i kommunen och se till att de är könsneutrala	Personalsekreteraren

5.5 Arbetsförhållanden

Arbetsgivaren ska utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män.
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 6 § 2 mom. 4 p.

En arbetsgivare ska bedöma hur likabehandling uppnås på arbetsplatsen och med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas.
Diskrimineringslag, 7 § 1 mom.

Arbetsgivaren ska på ett ändamålsenligt och ett i det enskilda fallet behövligt och rimligt sätt göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra få arbete, klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.
Diskrimineringslag, 15 § 1 mom.

Jämställdhet och likabehandling ska vara något självklart i kommunens verksamhet. Alla som arbetar i Lemlands kommun ska göra det på lika villkor. Jämställdhetsarbetet handlar mycket om att uppmärksamma de attityder och rutiner som präglar det dagliga arbetet och som påverkar personalens trivsel och organisationens arbetsklimat.

Genom att kommunens personal i och med jämställdhets- och likabehandlingsplanen blir mer medveten om jämlikhetsfrågor och de uppställda målen som där av följer blir personalen även mer medveten om både sitt eget och andras agerande. Det är allas ansvar att jämlikhetsarbetet fungerar. Ett särskilt ansvar har dock sektorchefer och förmän som kontinuerligt ska övervaka arbetsklimatet och göra ansträngningar att förbättra detta. Arbetsförhållandena ska passa såväl kvinnliga som manliga anställda, oavsett personliga omständigheter. Detta övervakas av sektorchefer och förmän.

Medarbetarenkäten visar att personalen känner sig trygg med att uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen, oavsett kön, ålder och arbetsplats. Medeltalet ligger på 8,32 av 10. I medarbetarenkäten framgick även att personalen trivs på arbetet och tycker att det har varit roligt att komma till arbetet de senaste veckorna. Medeltalet var 8,16 av 10. Det framgick dessutom att personalen inte var orolig för att bli varken fysiskt eller psykiskt sjuk av sitt arbete, med ett medeltal på 8,08 av 10.

Åtgärd	Ansvarig
Övervaka att arbetsförhållanden passar båda könen oavsett personliga omständigheter	Sektorchefer och förmän
Utföra en medarbetarenkät vartannat år	Personalsekreteraren
Underlätta för arbetstagarna att kombinera arbete och familjeliv	Sektorchefer, förmän och samtliga förtroendevalda organ

5.6 Förebyggande av trakasserier och diskriminering

Arbetsgivaren ska verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.
Jämställdhetslagen, 6 § 1 mom. 6 p.

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. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan.

Diskrimineringslag, 8 § 1 mom.

En arbetsgivares förfarande ska beaktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier, underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

Diskrimineringslag, 14 § 2 mom.

Diskriminering är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner och befallningar att diskriminera.

Lemlands kommun accepterar inte någon form av trakasserier eller osakligt bemötande på arbetsplatsen och trakasserier är förbjudet oavsett vem som trakasserar vem. Det är sektorchefernas och förmännens ansvar att se till att handlingsplanen mot trakasserier och osakligt bemötande är känd hos medarbetarna samt att förebygga att trakasserier och osakligt bemötande uppstår. Samtlig personal ansvarar för att behandla alla runtomkring med respekt, föregå med gott exempel och ingripa i missförhållanden.

Arbetskyddssamarbetet ger medarbetarna möjlighet att påverka behandlingen av ärenden som rör personalens hälsa och säkerhet. Anmälningar som rör diskriminering och trakasserier ska behandlas och utredas utan omotiverad fördröjning. Kommunen arbetar i linje med den framtagna handlingsplanen mot trakasserier och osakligt bemötande för att garantera likabehandling.

I medarbetarenkäten uppgav 33 % av de svarande att de har blivit utsatta för trakasserier eller annat osakligt bemötande av antingen en chef, medarbetare, förtroendevald eller någon utomstående under det senaste året. 10 % av de svarande uppgav att de under det senaste året blivit utsatt för diskriminering av antingen en chef, medarbetare eller någon utomstående.

Åtgärd	Ansvarig
Säkerställa att diskriminering inte förekommer	Samtlig personal
Utan fördröjning behandla anmälan om trakasserier	Sektorchefer och förmän i samråd med personalsekreteraren
Säkerställa att alla känner till handlingsplanen mot trakasserier	Sektorchefer och förmän

6. Förverkligande av planen och åtgärderna

För att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ska förverkligas är det viktigt att planen är känd bland all personal och förtroendevalda i kommunen. Sektorcheferna ansvarar för att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet framskrider inom sina respektive sektorer. De som är angivna som ansvariga för de mål och åtgärder som har tagits fram ansvarar för att de förverkligas under verksamhetsperioden. Arbetet utvärderas av arbetarskyddskommissionen i samband med revideringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen vartannat år då även medarbetarenkäten samt en ny kartläggning av löner och personal utförs.

7. Lagstiftning

Diskrimineringslag (FFS 1325/2014)

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986)

Landskapslag (1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

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

8. Bilagor

Kartläggning av löner och personal 31.12.2020

**Kartläggning av
löner och personal
31.12.2020**

Lemlands kommun

Personal

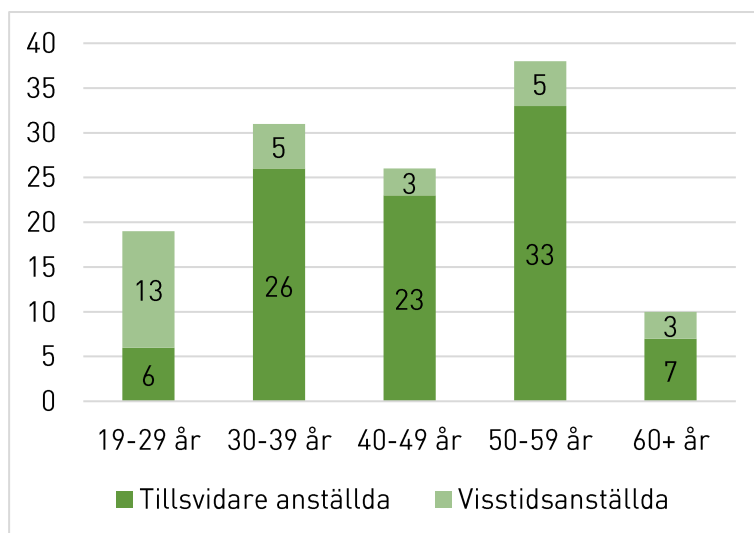
Uppgifterna i personalkartläggningen avser situationen per 31 december 2020.

Kartläggningen är sammanställd av kommunens personalsekreterare. Antalet anställda i kommunen var 124 men antalet varierar beroende på vilket beräknings sätt man använder. I kartläggningen har en person som var anställd inom flera enheter visats som en anställd. Med visstidsanställda avses personer som var anställda som vikarier eller tillfälligt anställda av annan orsak. I kartläggningen ingår dessutom åtta personer som var moderskaps-, vård- och arbetslediga samt deras vikarier.

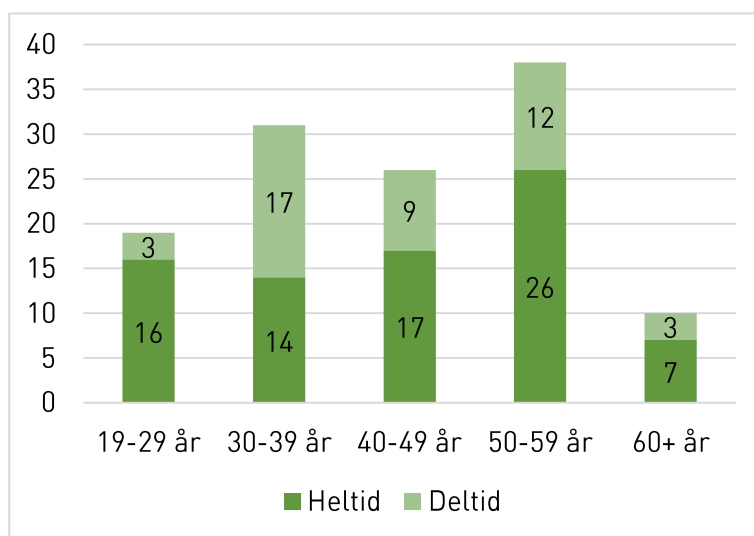
Åldersstruktur

Medelåldern i kommunen var 43 år, varav den yngsta var 19 år och den äldsta 64 år.

Visstidsanställningar var vanligast förekommande i ålderskategorin 19-29 år och hela 89 % av personalen i den ålderskategorin arbetar inom den sociala sektorn där barnomsorg och äldreomsorg ingår. Det är också den sektorn som är värst drabbad av långvarig sjukfrånvaro och där vikariebehovet därför är stort.

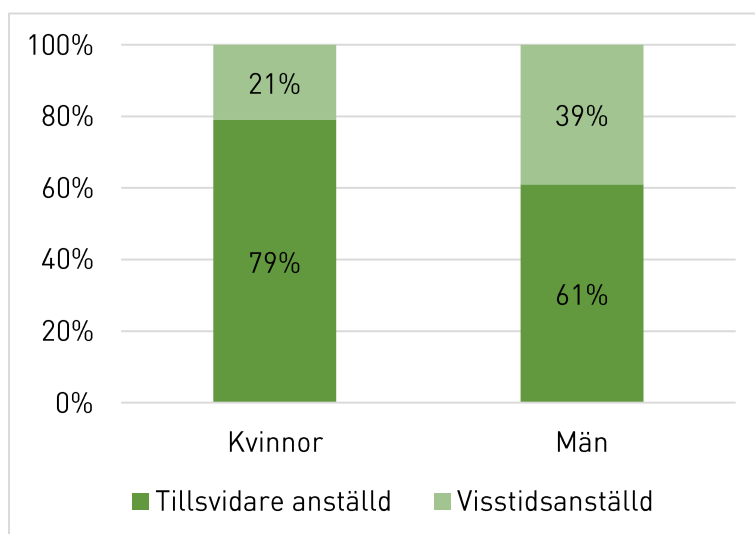


35 % av de anställda arbetade deltid. Deltidsarbete var vanligast förekommande i ålderskategorin 30-39 år och personalen arbetar inom samtliga sektorer i kommunen.

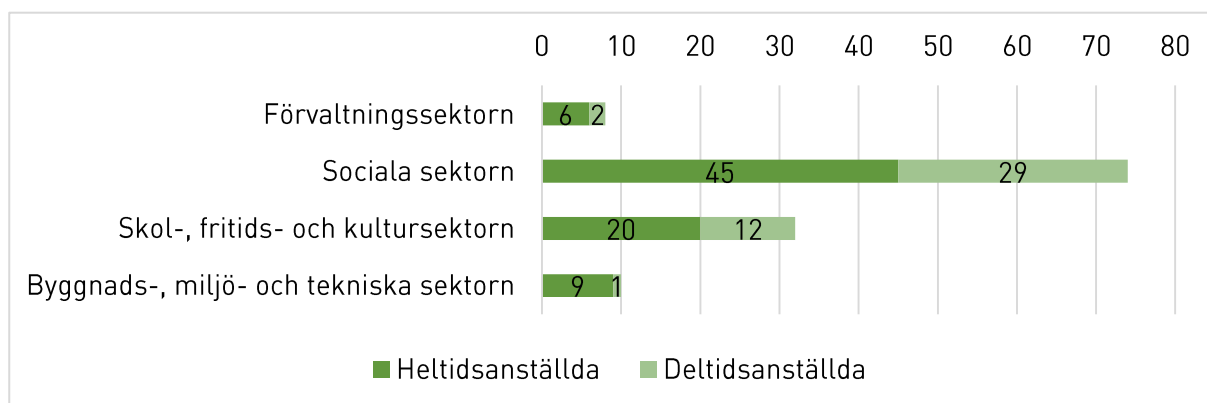
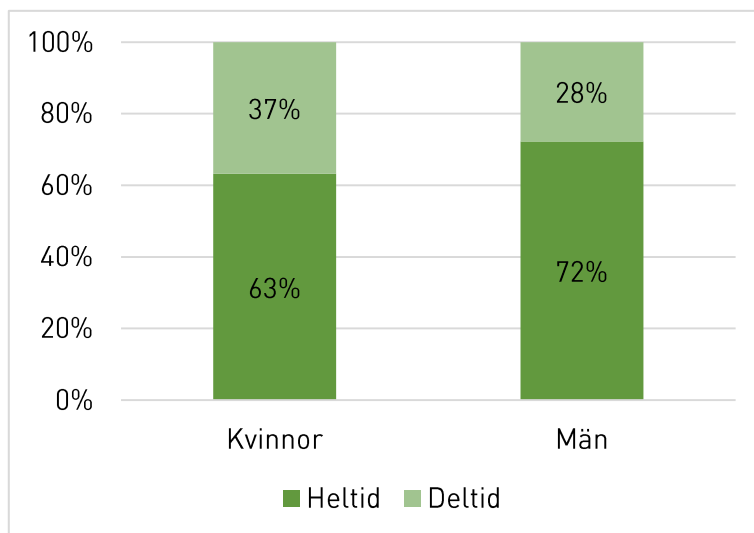


Könsstruktur

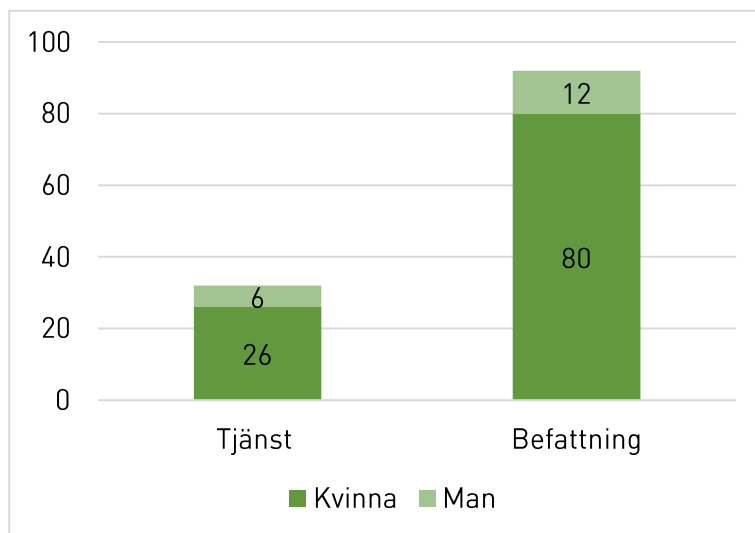
Av de 124 anställda var 85 % kvinnor och 15 % män. Merparten av männen arbetade inom byggnads-, miljö- och tekniska sektorn. 79 % av kvinnorna och 61 % av männen hade tillsvidare anställning. Den sociala sektorn är värst drabbad av långvarig sjukfrånvaro och har därför ett stort vikariebehov, det är också inom den sektorn flest kvinnor arbetar.



Heltidsarbete var vanligare bland männen där 72 % arbetade heltid. Motsvarande siffra bland kvinnorna var 63 %. De flesta som arbetade deltid arbetade inom den sociala sektorn.



Av de 124 anställda var 32 stycken anställda i tjänsteförhållande och 92 stycken i arbetsavtalsförhållande. Tjänsterna sköttes till största delen av kvinnor, där kvinnorna stod för 81 % och männen för 19 %.



Bland kommunens sju arbetsgivarrepresentanter var fem kvinnor och två män.

Arbetsgivarrepresentanter	Kvinna	Man
Kommundirektör	x	
Kanslichef	x	
Ekonomichef	x	
Byggnads- och miljöinspektör		x
Teknisk chef		x
Socialchef	x	
Personalsekreterare	x	
Totalt	5	2

Löner

Lemlands kommun har 2017 upprättat en lönepolicy samt ett omfattande arbetsvärderingssystem för personal inom AKTA och TS som innebär att likvärdigt arbete ger likvärdig lön. Arbetsvärderingssystemet baserar sig på värderingsfaktorer som fastställts i gällande kollektivavtal där kunnande, arbetets inverkan och ansvar, samarbetsförmåga och arbetsmiljö beaktas vid bedömning av uppgifternas svårighetsgrad.

Lönepolicyn tar fasta på att lönen ska bestämmas utifrån sakliga grunder och inte påverkas av kön, etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionshinder, ålder eller annan trosuppfattning.

I och med kommunens arbetsvärderingssystem är samtliga uppgiftsrelaterade löner inom AKTA och TS jämställda och jämlika. Personal inom UKTA följer det aktuella kollektivavtalets löner och är därmed jämställda och jämlika.

Lönejämförelsen är baserad på standardiserade löner som är uträknade från 100 % grundlön, maximalt erfarenhetstillägg och maximalt individuellt tillägg per 31.12.2020. I jämförelsen har samtliga tjänster och befattningar i kommunen grupperats enligt det trappstegssystem som används för uppgiftsrelaterade löner inom AKTA och TS. Därtill har en grupp skapats för personal inom UKTA samt för de arbetsgivarrepresentanter som erhåller helhetslön.

Relationen kvinnors medellön/mäns medellön var 89 % då man ser till hela kommunen. Inom trappstegsgrupperna varierar däremot relationen mycket mellan grupperna. Lönejämförelsen visade att det förekommer vissa skillnader mellan kvinnors och mäns medellön inom kommunen, men skillnaderna beror dels på att det är så få män som arbetar inom kommunen och dels på att männen arbetar inom TS som har ett högre maximalt individuellt tillägg än personal inom AKTA. Dessutom arbetar många kvinnor inom de lägre lönegrupperna i jämförelse med männen. Skillnaderna grundar sig i avtalsfrågor där kvinnodominerade branscher har lägre lön.

I de fall både kvinnor och män är anställda för samma arbetsuppgifter erhålls givetvis samma lön oavsett kön.

Hela kommunen				Lönejämförelse 31.12.2020	
Antal:	108 kvinnor 87 % 16 män 13 %			Lönerna är standardiserade och uträknade från 100 % grundlön, maximalt erfarenhetstillägg och maximalt individuellt tillägg.	
Totalt:	124			Då endast 13 % av de anställda var män blir lönejämförelsen inte rättvisande. I de fall både män och kvinnor är anställda för samma uppgifter erhålls givetvis samma lön oavsett kön.	
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	5900,00	2950,48	2686,09	2451,32	
Män	4410,00	3321,5	3141,13	2451,32	
Relation kvinnors/mäns medellön:		89 %			
Trappsteg I		Köksbiträde/lokalvårdare Köksbiträde Lokalvårdare		Trappsteg II	
Antal:	10 kvinnor 91 % 1 män 9 %			Antal:	8 kvinnor 100 % 0 män 0 %
Totalt:	11			Totalt:	8
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	2471,45	2467,42	2471,45	2451,32	
Män	2451,32	2451,32	2451,32	2451,32	
Relation kvinnors/mäns medellön:		101 %			
Trappsteg III		Kock, Sveagården Vårdare Barnskötare Barn- o ungdomsled. Bibl.funkt/kultursekr. Vårdare, obehörig Lekparksledare Kock, grundskolan Gruppfamiljedagv.		Trappsteg IV	
Antal:	42 kvinnor 91 % 4 män 9 %			Antal:	11 kvinnor 73 % 4 män 27 %
Totalt:	46			Totalt:	15
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	2646,95	2673,61	2686,09	2563,12	
Män	2686,09	2643,20	2657,33	2572,06	
Relation kvinnors/mäns medellön:		101 %			
Trappsteg V		Bibliotekssekreterare Barnträdgårdslärare Fritidspedagog Husmor, grundskolan Ansv.kock, Sveagården Ansv.vårdare		Trappsteg VI	
Antal:	14 kvinnor 93 % 1 män 7 %			Antal:	2 kvinnor 100 % 0 män 0 %
Totalt:	15			Totalt:	2
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	3051,64	3007,20	3029,73	2909,67	
Män	3043,25	3043,25	3043,25	3043,25	
Relation kvinnors/mäns medellön:		99 %			
Trappsteg VII		Kommuntekniker Hemserviceledare Daghemsförest.40pl		Trappsteg VIII	
Antal:	4 kvinnor 80 % 1 män 20 %			Antal:	1 kvinnor 50 % 1 män 50 %
Totalt:	5			Totalt:	2
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	3450,73	3417,20	3406,03	3406,03	
Män	3956,79	3956,79	3956,79	3956,79	
Relation kvinnors/mäns medellön:		86 %			
UKTA		Skolföreståndare Klasslärare Specialklasslärare Speciallärare Tillfälliga		Helhetslöner	
Antal:	11 kvinnor 85 % 2 män 15 %			Antal:	5 kvinnor 71 % 2 män 29 %
Totalt:	13			Totalt:	7
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	3874,27	3831,10	3874,27	3840,24	
Män	4825,23	4259,93	4259,93	3694,64	
Relation kvinnors/mäns medellön:		90 %			
				Kommundirektör Teknisk chef Socialchef Ekonomichef Kanslichef Byggnadsinspektör Personalsekreterare	
LÖN	Max	Medel	Median	Min	
Kvinnor	5900,00	4311,00	4080,00	3400,00	
Män	4410,00	4194,00	4194,00	3978,00	
Relation kvinnors/mäns medellön:		103 %			