



BRÄNDÖ KOMMUN

**JÄMSTÄLLDHETS-
OCH
LIKABEHANDLINGSPÅN**

2017-2020

Godkänd av fullmäktige 14.12.2017



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Innehållsförteckning

1. Inledning	1.
2. Målsättningar och principer för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i Brändö kommun.....	2.
2.1. Arbetets målsättningar.....	2.
3.1. Jämställdhet och likabehandling som en del av allt beslutsfattande	3.
3.2. Beslutsfattande organs sammansättning.....	4.
3.3. Rekrytering och avancemang	4.
3.4. Anställningsvillkor och lön	5.
3.5. Arbetsförhållanden	6.
3.6. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv	7.
3.7. Förebyggande av diskriminering.....	8.
3.8. Positiv särbehandling.....	9.
4. Organiseringen av arbetet.....	9.
5. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering	10.



1. Inledning

Syftet med denna plan är att ge Brändö kommun ett redskap att både som myndighet och arbetsgivare målinriktat främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt likabehandlingen enligt samtliga diskrimineringsgrunder. Främjande av jämställdhet och likabehandling är en del av hela kommunens verksamhet, beredning och beslutsfattande och är därför en skyldighet för varje förtroendevald och anställd i kommunen. Kommunens ledning och personer i chefsposition bär dock ett särskilt ansvar för att arbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt. Planen grundar sig i första hand på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 1986:609) som reviderades senast 2014 (denna gäller enligt Landskapslag (ÅFS 1989:27) om tillämpning i landskapet Åland av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) samt Diskrimineringslagen (FFS 2014:1325).

Brändö kommuns plan är ett övergripande instrument som drar upp riktlinjerna för kommunens arbete. Brändö skola har i sin tur en egen plan gällande jämställdhetsarbete och likabehandling visavi eleverna.

2. Målsättningar och principer för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i Brändö kommun

Jämställdhet mellan könen är ett mål som Brändö kommun förbinder sig att främja i all sin verksamhet. Diskriminering på grund av kön är förbjudet. Med jämställdhet menas generellt kvinnors och mäns lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom livets alla områden. Jämställdhet är framför allt en rättvisefråga. Målet är att kvinnor och män skall ha samma rättigheter och samma tillgång till möjligheter. Jämställdhet kan också ses som en samhällsekonomisk nödvändighet och en kvalitetsfaktor. Då alla ges möjligheter att utvecklas och allas resurser tas tillvara blir slutresultatet bättre. Erfarenheter har visat att jämställdhet inte uppnås utan målinriktade åtgärder och att utvecklingen inte av sig själv går åt rätt håll. Jämställdhetsarbete är ett kunskapsområde och en fortgående process som kontinuerligt måste följas upp. Ett aktivt jämställdhetsarbete gynnar hela organisationen då allas resurser bättre tas tillvara och arbetsklimatet förbättras.

Med diskriminering avses förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Ingen får utöver kön heller diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd,



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

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. Detta gäller inte bara internt i kommunen utan kommunen har som myndighet också en skyldighet att främja likabehandling mot sina kommunmedlemmar.

Arbetet mot diskriminering och för jämställdhet bidrar till att Brändö kommun kan uppnå sina mål. I enlighet med lagens krav skall Brändö kommun i sin verksamhet konsekvent följa principen om integrering av ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av beslutsprocessen. Principen om integrering är ett viktigt instrument för främjande av jämställdhet och likabehandling och innebär att förvaltningens strukturer och praxis utvecklas så att målsättningarna beaktas i beredningen och verkställandet av alla beslut.

2.1. Arbetets målsättningar

Brändö kommuns arbete syftar till att kommunen skall upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv arbetsmiljö för såväl kvinnor som män och oavsett övriga omständigheter enligt diskrimineringslagen. Målet är att Brändö kommun är en arbetsgivare och myndighet fri från alla former av diskriminering. Detta arbete har både kvantitativa och kvalitativa mål. Kvantitativt handlar det om att öka andelen män i kvinnodominerade uppgifter och kvinnors andel i mansdominerade uppgifter samt att uppmuntra personer att oavsett personliga omständigheter söka arbete i kommunen.

Kvalitativt handlar det om att alla skall ha lika möjlighet till inflytande i all verksamhet och arbetsförhållanden samt beslutsprocesser – på alla nivåer.



3. Strategiska tyngdpunktsområden för Brändö kommuns jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Med utgångspunkt i målsättningarna och principerna för Brändö kommuns jämställdhets- och likabehandlingsarbete skall målsättningarna vara de följande:

3.1. Jämställdhet och likabehandling som en del av allt beslutsfattande

Myndigheterna skall 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.

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. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter.

Diskrimineringslagen 7 §

Att integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i beredning och beslutsfattande i ärenden som är av särskild vikt för jämställdhet och likabehandling, innebär en medveten uppföljning av problematiken i den löpande verksamheten och en aktiv granskning av dessa aspekter vid utformandet av strategier och andra relevanta rapporter.

Genom transparens och öppenhet på alla nivåer av beredning och beslutsfattande ges möjligheter för personer och grupper vilka inte direkt är företrädare i beredande och beslutsfattande organ att ta del av beslutsprocesser.

Brändö kommun vidtar aktiva åtgärder för att synliggöra verksamheten ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv och vidtar åtgärder som ökar genomsynligheten och öppenheten på alla nivåer av förvaltningen. Detta sker genom

- En medveten jämställdhets- och likabehandlingsaspekt i den löpande verksamheten
- Ett öppet och genomsynligt förvaltningsförfarande
- Information som berör arbetsplatsen ska delges likvärdigt till enskilda anställda och olika personalgrupper.



3.2. Beslutsfattande organs sammansättning

I statliga kommittéer, delegationer och andra motsvarande statliga organ samt i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, skall 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 tillsättandet av de beslutsfattande organen i Brändö kommun som inte väljs genom val är den utnämmande instansen skyldig att se till att både kvinnor och män utgör minst 40 % av dem som utses, om inte särskilda skäl talar för något annat. Jämställdhetslagens krav är redan idag tillgodosedda i kommunens förtroendeorgan i enlighet med jämställdhetslagens krav emedan praxis blivit inarbetad under ett antal år. Stadgandet gäller inte kommunfullmäktige där personerna utses genom allmänna val.

Utöver detta skall kommunen sträva efter att organ är heterogent sammansatta, dvs. speglar den mångfald som finns bland invånarna.

I kommittéer och arbetsgrupper med en specifik avgränsad uppgift kan sammansättningen avvika från ovan angivna principer om det är uppenbart att ett personer med kompetens för uppgiften bara kan väljas om man frångår kraven på sammansättning.

3.3. Rekrytering och avancemang

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,*
- 2) 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.

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.

Diskrimineringslagen 7 §



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Inom Brändö kommun är tre personalgrupper starkt dominerade av det ena könet. Detta gäller barnomsorgen, skolan och äldreomsorgen där personalen består av nästan enbart kvinnor.

Brändö relativa litenhet gör att det inom flera av kommunens verksamhetsområden finns bara en tjänsteman i kommunens anställning, och nyanställningar på dessa poster sker sällan.

Brändö kommun riktar i sin utannonsering av arbeten inte specifikt till endast ett kön. Annonsering sker i tidningar, på nätplatser (www) och på anslagstavlor som rimligen läses till lika delar av kvinnor och män. Könaspekten lyfts fram genom att i platsannonserna påpeka att " Brändö kommun ser gärna att denna syssla söks av både kvinnor och män" vilket ska följas av "och är en arbetsplats som välkomnar mångfald".

Oavsett det här är det oftast så att kvinnor söker arbeten inom vård och omsorg och män inom tekniska områden. I Brändö kommun är cirka 10 % av de anställda män. Männen är med andra ord kraftigt underrepresenterade bland personalen och kommunen har få jobb att erbjuda inom sektorer som traditionellt lockar män.

Jämställdhet och likabehandling i rekrytering och avancemang uppnås genom:

- Att öppet ledigförklara alla tjänster och arbetsavtalsförhållanden och tidsbundna utnämningar som överskrider 6 månader, dock med beaktande av arbetsavtalslagen Kap 2, § 5 samt Kap. 6, § 6.
- I samband med utannonsering av jobb skrivs " Brändö kommun ser gärna att denna syssla söks av både kvinnor och män och är en arbetsplats som välkomnar mångfald."
- Att erbjuda alla personer lika möjlighet till kompetensutveckling

3.4. Anställningsvillkor och lön

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,

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



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Brändö kommun bör aktivt verka för att visstidsanställningarnas antal minskar. Det här har även gjorts i viss utsträckning i enlighet med den andemening som anges i arbetsavtalslagen om att särskilda skäl skall föreligga för en visstidsanställning.

Beträffande lön kan konstateras att samma lönesättning tillämpas för samma arbete.

Enligt jämställdhetslagen hör lönesättningen till de områden som särskilt bör uppmärksammas och en löneöversikt ska göras. Brändö kommuns lönepolitik går ut på att betala sina anställda lika lön för lika eller likvärdigt arbete

Administration eller andra arbetsuppgifter skall inte heller belasta anställda av det ena könet mer än det andra inom samma tjänstekategori. Tjänstebestämmelser och liknande som används inom kommunen bör vara könsneutrala så att de varken medvetet eller omedvetet styr rekryteringen.

Eftersom lönesättningen följer avtal och lönepunkter betalas inte olika lön till personer med olika personliga omständigheter. Någon avvikelse från likabehandlingsmålen finns alltså inte inom lönesättningen.

3.5. Arbetsförhållanden

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

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

Indirekt diskriminering ska anses förekomma när regler, kriterier eller förfaringsätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringsättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

Diskrimineringslagen 13 §

Myndigheter, utbildningsanordnare, arbetsgivare och de som tillhandahåller varor eller tjänster ska göra sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.

Diskrimineringslagen 15 §

Alla arbetsuppgifter i Brändö kommun lämpar sig i princip för båda könen. De flesta arbetsuppgifter går att utföra med tillräckliga anpassningar för personer med funktionsnedsättning. Brändö kommun har inga oskrivna regler kring diskrimineringspunkterna och de skrivna reglerna är ej diskriminerande. En fara är möjligen att beslutsfattarna utan att påtala det baserar sina val av anställningar på diskriminerande grund. Tjänstemännen har här ett ansvar för att den som väljs också bedöms vara den mest kompetenta för tjänsten.

Det är viktigt att det på arbetsplatserna även i fortsättningen inkluderas frågor om förekomsten av olika typer av psykosociala problem varav trakasserier är en del.

Förmännen förutsätts övervaka och aktivt följa med förekomsten av trakasserier, mobbning och långvarig eller ofta förekommande sjukfrånvaro eftersom dessa kan vara tecken på jämställdhets- eller likabehandlingsproblem. Kommunen bör tillhandahålla och uppdatera sina anvisningar för utredning av trakasserier samt ge råd och stöd åt personer som inom kommunen blivit utsatta för olika slag av trakasserier.

3.6. Sammanjämkandet av arbete och familjeliv

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen,

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

Vårdansvaret fördelar sig fortfarande ojämnt mellan föräldrarna såväl bland anställda i kommunen som i landskapet i övrigt. Att kvinnor tar ett större ansvar för vård av barn kan inverka menligt på kvinnornas karriärmöjligheter och möjligheter att delta i beslutsfattande och annat utöver det vanliga arbetet. En jämnare fördelning av familjeansvaret gynnar på många sätt även papporna och bidrar till en mera jämställd arbetsmiljö. Som arbetsgivare bör Brändö kommun ta sin del av ansvaret för att familjeansvaret delas mellan föräldrarna och bör i detta syfte särskilt uppmuntra fäder att utnyttja sina rättigheter till faderskaps- och föräldraledighet. Ingen anställd får på grund av graviditet, moderskap eller föräldraledighet försättas i en sämre position jämfört med andra anställda, t.ex.



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

när det gäller anställningens längd, lönevillkor eller andra anställningsvillkor. För att underlätta sammanjämkandet av arbete och familjeliv för kvinnliga och manliga anställda utvecklas möjligheterna till flexibla arbetstider; partiell tjänstledighet, deltid etc.

Utöver detta framgår i diskrimineringslagen att ingen får diskrimineras utifrån sin familjesituation.

För att sammanjämkandet av arbete och familjeliv skall lyckas bör:

- Arbetet organiseras så att ingen exkluderas på grund av vårdansvar eller familj.
- Olika slag av flexibla arbetstidsarrangemang utvecklas.
- Vid återkomsten till arbetet efter längre frånvaro på grund av föräldraskap eller sjukdom skall arbetstagaren stödas så att återkomsten underlättas.Handledning och fortbildning erbjuds om det är nödvändigt och möjligt.
- Arbetsgivaren skall inta en stödjande och allmänt positiv attityd till att även fäder utnyttjar sin rätt till föräldraledighet.

3.7. Förebyggande av diskriminering

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

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

I jämställdhetslagen definieras både direkt och indirekt diskriminering på grund av kön och sedan 2015 även könsidentitet eller könsuttryck.

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden. Med direkt diskriminering avses i denna lag att

1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att

2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

3) personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att

2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 7 §

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.

Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Diskrimineringslagen 8 §

Brändö kommun tillåter inte diskriminering och verkar för att förebygga det i alla dess former. Kommunen förebygger diskriminering dels genom att uttalat berätta att det inte accepteras och genom att arbeta så att misstänkta fall av diskriminering uppdagas och utreds. Då kommunen aktivt utreder och åtgärdar misstänkta diskrimineringsfall verkar detta i sig förebyggande och avskräckande. Om Brändö kommun döms eller genom förlikning utses att betala ersättningar för brott mot diskrimineringsförbudet bör ersättningarna kanaliseras så att det förtroendeorgan som har fattat det diskriminerande beslutet även står för kostnaderna.

3.8. Positiv särbehandling

Under vissa omständigheter tillåter diskrimineringslagen positiv särbehandling. Brändö kommun har i nuläget ingen anledning att använda denna möjlighet.

4. Organiseringen av arbetet

Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i Brändö kommun ankommer på alla anställda och förtroendevalda. Kommunens tjänstemannaledning bär tillsammans med respektive förtroendeorgan det största förpliktande ansvaret för dettas förverkligande. För uppföljningen och främjandet av arbetet utgör arbetarskyddskommissionen ett rådgivande organ för enskilda och kan på begäran och på eget initiativ ge utlåtanden om förfaranden, beslut och planer.



JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN

Den av kommunfullmäktige godkända jämställdhets- och likabehandlingsplanen fogas till verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

5. Ikraftträdande, uppföljning och utvärdering

Denna plan träder ikraft omedelbart då den antagits av kommunfullmäktige. Planen och dess förverkligande utvärderas och förnyas under år 2020 så att följande plan kan träda ikraft 2021. Ifall ingen ny plan har antagits av kommunfullmäktige före den 1.1.2021 är denna plan ikraft tills en ny plan godkänts.

Antagen av fullmäktige 14.12.2017