

HAMMARLANDS KOMMUN

Jämställdhet- och likabehandlingsplan

2025-2028

Antagen av kommunfullmäktige 26.06.2025 § 32



Innehåll

1. Inledning.....	3
2. Begreppsförklaring	3
3. Juridisk grund	6
4. Hammarlands kommuns jämställdhet- och likabehandlingsarbete.....	7
4.1 Mål och vision.....	7
4.2 Fokusområden	8
4.3 Metod	8
4.4 Ansvar och förverkligande	8
5. Demografisk översikt	9
5.1 Mål.....	9
5.2 Könsfördelning.....	9
5.2.1 Könsfördelning i kommunala organ.....	10
5.2.2 Åtgärder	11
5.3 Åldersfördelning	11
5.3.1 Åtgärder	12
6. Rekrytering, anställning och avancemang.....	12
6.1 Mål.....	12
6.2 Rekrytering	13
6.2.1 Åtgärder	14
6.3 Anställning	15
6.3.1 Åtgärder	16
6.4 Avancemang	16
6.4.1 Åtgärder	17
7. Arbetsmiljö och hälsa	18
7.1 Mål.....	18
7.2 Arbetsuppgifter	18
7.2.1 Åtgärder	19
7.3 Delaktighet	19
7.3.1 Åtgärder	20
7.4 Diskriminering och trakasserier.....	21
7.4.1 Åtgärder	23
7.5 Jargong och språkbruk.....	23
7.5.1 Åtgärder	25



7.6 Sjukfrånvaro.....	25
7.6.1 Åtgärder.....	26
8. Lön.....	28
8.1 Mål.....	28
8.2 Löneutveckling.....	28
8.2.1 Åtgärder.....	29
9. Förena arbete och familjeliv.....	31
9.1 Mål.....	31
9.1.1 Åtgärder.....	32
10. Sammanställning av åtgärder.....	33
11. Ikraftträdande.....	36
12. Källor.....	36



1. Inledning

I inledningen ges en översikt över planen och dess syfte samt hur den är strukturerad.

Syftet med denna jämställdhets- och likabehandlingsplan är att den ska fungera som ett redskap för Hammarlands kommun som arbetsgivare att arbeta målinriktat för att främja jämställdhet och likabehandling. Kommunen ska sträva mot att alla oavsett ålder, kön, könsidentitet och/eller uttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, trosuppfattning eller funktionsvariation ska behandlas likvärdigt och jämställt. Mångfald ska ses som en möjlighet snarare än ett hinder.

Främjande av jämställdheten och likabehandlingen 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 ett särskilt ansvar för att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bedrivs på ett medvetet och målinriktat sätt.

Hammarlands kommuns jämställdhetsplan är ett viktigt verktyg som visar hur kommunen ska arbeta för att alla ska behandlas lika och ha samma möjligheter, oavsett kön eller bakgrund.

2. Begreppsförklaring

I detta kapitel definieras centrala termer som används i planen för att skapa en gemensam förståelse.

Likabehandling

Likabehandling innebär lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionsförmåga, ålder, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållande, hälsotillstånd, socioekonomisk bakgrund eller annan omständighet som gäller en enskild person.

Jämställdhet

Medan jämlikhet handlar om att alla människor ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter, oavsett bakgrund fokuserar jämställdhet på lika behandling mellan kvinnor och



män. Inom arbetslivet innebär jämställdhet att kvinnor och män ska ha samma rättigheter och möjligheter när det gäller rekrytering, utveckling, befordran och andra arbetsrelaterade frågor.

Kvantitativ och kvalitativ jämställdhet

Ur ett kvantitativt perspektiv anses könsfördelningen vara jämn när kvinnor och män utgör minst 40 % vardera. Ur ett kvalitativt perspektiv handlar jämställdhet mer om de strukturella förhållandena och är inte nödvändigtvis kopplat till en jämn könsfördelning eller små löneskillnader. Kvalitativ jämställdhet fokuserar på svårsmätbara faktorer, som attityder, fördomar och stereotyper. Det handlar om hur kvinnor och mäns erfarenheter, kunskaper, värderingar och ledarskapsstilar uppfattas och värderas i samhället och på arbetsplatsen.

Positiv särbehandling

Positiv särbehandling innebär att aktivt främja lika behandling och motverka diskriminering. Inom arbetslivet kan det handla om att ge fördelar till vissa individer eller grupper, exempelvis vid rekrytering, för att uppnå en jämn könsfördelning eller främja mångfald och kulturblandning.

Mångfald

Mångfald är motsatsen till homogenitet och innebär en variation av olika egenskaper inom en grupp. Det kan handla om skillnader i kunskap, personlighet, etnicitet, ålder, könsidentitet, religion, sexuell läggning, funktionsförmåga, kön, socioekonomisk bakgrund eller andra faktorer.

Diskriminering

Diskriminering innebär att någon blir orättvist behandlad eller kränkt på grund av en av de skyddade diskrimineringsgrunderna: kön, könsidentitet eller uttryck, etnicitet, religion eller trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Direkt och indirekt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att någon behandlas sämre än andra i en liknande situation, till exempel om en kvalificerad person inte kallas på intervju bara för att hen har en viss etnicitet.



Indirekt diskriminering handlar om regler eller rutiner som verkar neutrala, men som utan godtagbart skäl särskilt missgynnar en viss grupp. Ett exempel kan vara om ett jobb ställer höga krav på svenska kunskaper, trots att det egentligen inte behövs för rollen, vilket kan missgynna personer med svenska som andraspråk. Ett annat exempel är när kvinnor och män behandlas olika på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Trakasserier

Trakasserier är en form av diskriminering där en person genom oönskat beteende kränker en annan persons värdighet, och detta beteende är kopplat till en av diskrimineringsgrunderna. Trakasserier skapar en miljö som är kränkande, hotande, förödmjukande, fientlig eller aggressiv, antingen riktat mot en person eller en grupp. Det kan ta sig uttryck på olika sätt, som genom symboler, flaggor, nedsättande skämt, gester, utfrysning eller skriftliga påståenden.

Förbud mot repressalier

Förbudet mot repressalier innebär att en person som vill anmäla eller berätta om diskriminering ska kunna göra det utan att behöva vara rädd för negativa konsekvenser. Repressalier är handlingar eller uttalanden som orsakar skada, obehag eller försämrade arbetsvillkor för den som anmält eller påtalat diskrimineringen.

Kön

Kön kan definieras på olika sätt: juridiskt, biologiskt och socialt. Juridiskt kön är det kön som fastställs enligt lag, medan biologiskt kön är det som en person tilldelas vid födseln. Socialt kön handlar om hur en individ upplever och uttrycker sitt kön. Könsidentiteten kan påverkas av olika faktorer, som psykologiska, kulturella, pedagogiska eller sociala.

I Finland finns det juridiskt två kön, kvinna och man, och det är dessa benämningar som används i detta dokument. Anledningen är att den juridiska indelningen ofta påverkar stereotyper och sociala förväntningar på arbetsplatsen, och att den data som finns tillgänglig idag främst baseras på dessa två kön.



Genus, könsidentitet och könsuttryck

Genus handlar om det sociala könet och delas ofta in i två kategorier: kvinnor och män.

Genus baseras på de förväntningar som finns kring vilka sociala egenskaper och beteenden som anses vara typiska för kvinnor respektive män.

Könsidentitet är det kön som en person upplever att de tillhör, medan könsuttryck är de sätt en person använder för att uttrycka sitt kön, till exempel genom frisyr, kläder, smink, kroppsspråk och liknande.

3. Juridisk grund

Kapitlet redogör för de lagar och regler som ligger till grund för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.

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

Landskapslag (1989:27) reglerar jämställdhetsfrågor på Åland och anger att rikets Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 609/1986) även gäller på Åland, med vissa undantag.

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

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män är att förhindra diskriminering på grund av kön, främja jämställdhet mellan kvinnor och män, förbättra kvinnors ställning, särskilt i arbetslivet, samt förhindra diskriminering baserat på könsidentitet eller könsuttryck (§1).

Enligt §6 är arbetsgivare skyldiga att minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan. Den ska bland annat ta upp löner och andra anställningsvillkor och på ett målmedvetet sätt arbeta för jämställdhet mellan könen. Arbetsgivare ska främja jämställdhet genom att sträva efter att både kvinnor och män söker lediga tjänster, uppnå en jämn könsfördelning i olika arbetsuppgifter, ge lika möjligheter för kvinnor och män att avancera, säkerställa lika anställningsvillkor och lika lön för lika arbete, underlätta för både kvinnor och män att kombinera arbete och familjeliv, samt förebygga diskriminering baserat på kön.



Landskapslag (2022:43) om tillämpning av diskrimineringslagen

Landskapslag (2022:43) reglerar frågor om likabehandling och diskriminering på Åland och anger att rikets Diskrimineringslag (FFS 1325/2014) gäller på Åland, med vissa undantag.

Diskrimineringslag (FFS 1325/2014)

Syftet med diskrimineringslagen är att främja likabehandling, förebygga diskriminering och skydda den som blivit utsatt för diskriminering (§1). Enligt §7 ska arbetsgivare ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Planen ska innehålla effektiva, lämpliga och proportionerliga åtgärder för att säkerställa likabehandling vid rekrytering och anställning, i arbetsförhållanden och vid beslutsfattande.

4. Hammarlands kommuns jämställdhet- och likabehandlingsarbete

Här beskrivs kommunens mål och vision med jämställdhet- och likabehandlingsarbetet samt de områden som omfattas av planen.

4.1 Mål och vision

Hammarlands kommuns jämställdhet- och likabehandlingsarbete syftar till att kommunen skall upplevas som en trygg, rättvis och attraktiv arbetsplats för alla. Målet är att Hammarlands kommun ska vara en arbetsgivare och myndighet fri från alla former av diskriminering.

Jämställdhet- och likabehandlingsarbetet har både kvantitativa och kvalitativa mål. Det kvantitativa målet är att sträva efter balans mellan andelen kvinnor och män inom alla yrkeskategorier, på alla tjänstenivåer och i alla arbetsgrupper, nämnder, kommittéer och styrelser. Kvalitativt handlar det om att kvinnor och män skall få lika inflytande i all verksamhet och arbetsförhållanden samt beslutsprocesser – på alla nivåer.

Jämställdhet mellan könen och likabehandling ska främjas i all verksamhet. Alla ska ges lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom arbetsplatsens alla områden. Jämställdhet och likabehandling ses som en samhälls- och arbetsekonomisk nödvändighet och kvalitetsfaktor. Då mångfald uppnås och resurser och olikheter tas tillvara på uppnås ett bättre slutresultat.



Integrering av jämställdhet- och likabehandling i kommunen innebär att beslutsprocesser omorganiserar, förbättras, utvecklas och utvärderas så att ett jämställdhet- och likabehandlingsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg i processer. Erfarenheter har visat att jämställdhet inte uppnås utan målinriktade åtgärder och att utvecklingen inte av sig själv går åt rätt håll. Jämställdhetsarbete är en fortgående process som kontinuerligt måste följas upp.

4.2 Fokusområden

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett verktyg för Hammarlands kommun att främja jämställdhet och likabehandling, både som myndighet och arbetsgivare. Planen fokuserar därför särskilt på områden där risken för diskriminering kan vara större, som vid rekrytering, befordran, anställningsvillkor, lön, arbetsförhållanden och att kombinera arbete med familjeliv. För varje område i planen kartläggs mål, nuläge, statistik och åtgärder för att förebygga diskriminering och främja jämställdhet och likabehandling i kommunen.

4.3 Metod

För att få en bild av hur jämställdhet- och likabehandling ser ut i kommunen har statistik kopplat till fokusområdena tagits fram, presenterats och jämförts. I kommunen har även en enkät gällande jämställdhet- och likabehandling gjorts för att få ett perspektiv på den upplevda jämställdheten och likabehandlingen i kommunen hos de anställda. Alla som jobbar inom kommunen har haft möjlighet att besvara enkäten under perioden augusti till oktober 2024. Av de som varit anställda under tiden har 60 personer besvarat enkäten, vilket motsvarar cirka 60 procent. Enkäten kan genomföras regelbundet i kommunen och fungera som ett verktyg för att analysera utvecklingen över tid, identifiera trender samt ta fram relevanta åtgärdsförslag baserade på jämförelser med föregående års resultat.

4.4 Ansvar och förverkligande

Jämställdhetsarbetet i Hammarlands kommun är ett gemensamt ansvar för alla anställda och förtroendevalda. Kommunens tjänstemannaledning, tillsammans med respektive förtroendeorgan, bär det största ansvaret för att driva och förverkliga jämställdheten. Arbetarskyddskommissionen fungerar som ett rådgivande organ som kan ge utlåtanden om förfaranden, beslut och planer, både på begäran och på eget initiativ, för att stödja arbetet



med jämställdheten. Enligt jämställdhetslagen ska tillräckliga resurser avsättas för jämställdhetsarbetet, vilket i Hammarlands kommun innebär att ansvariga personer ges möjlighet att avsätta en del av sin arbetstid för att hantera och driva jämställdhetsfrågor.

5. Demografisk översikt

Kapitlet presenterar statistik över köns- och åldersfördelning bland kommunens anställda och förtroendevalda.

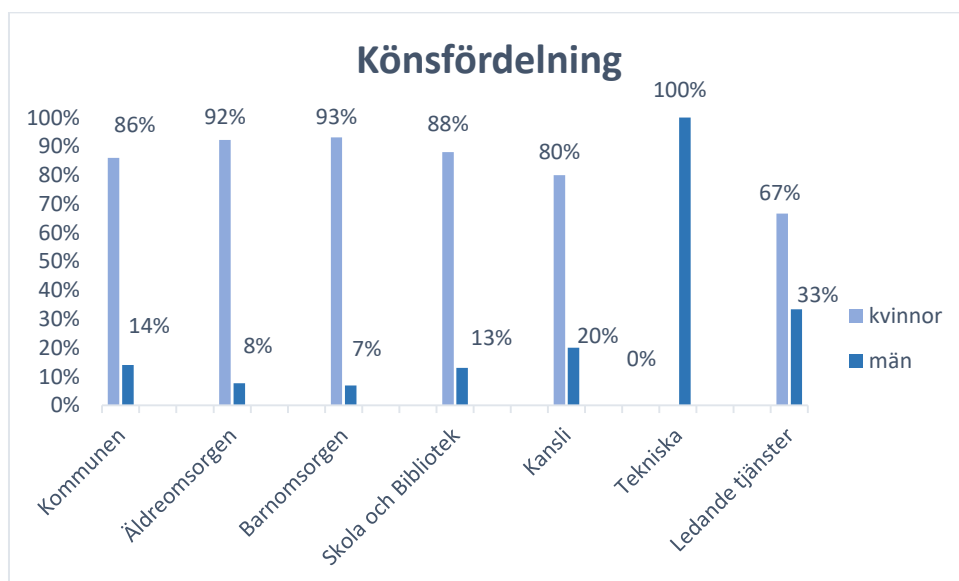
5.1 Mål

Enligt 6 § i Diskrimineringslagen (2008:567) ska arbetsgivare arbeta för att förebygga diskriminering baserat på kön och ålder och skapa lika möjligheter för alla medarbetare. Enligt 9 § ska arbetsgivare också säkerställa att arbetsmiljön stödjer både yngre och äldre medarbetare och förebygga åldersdiskriminering.

Den demografiska delen av rapporten redovisas enbart utifrån kön och ålder. Orsaken är att annan detaljerad demografisk statistik, såsom uppgifter om härkomst, etnicitet, funktionsnedsättning eller sexuell läggning saknas. En mer detaljerad demografisk uppföljning skulle kunna ge värdefulla insikter om eventuella skillnader i arbetsvillkor och lönefördelning, men de integritetsaspekter som är förknippade med insamlingen av sådan information bedöms i nuläget vara av större vikt än de potentiella fördelarna.

5.2 Könsfördelning

Inom Hammarlands kommun är många personalgrupper starkt könssegregerade, vilket är vanligt inom områden som småbarnspedagogik, skola samt social- och hälsovård. Orsaken till detta kan delvis bero på traditionella könsroller och att vissa yrken betraktas som mer "kvinnliga" eller "manliga".



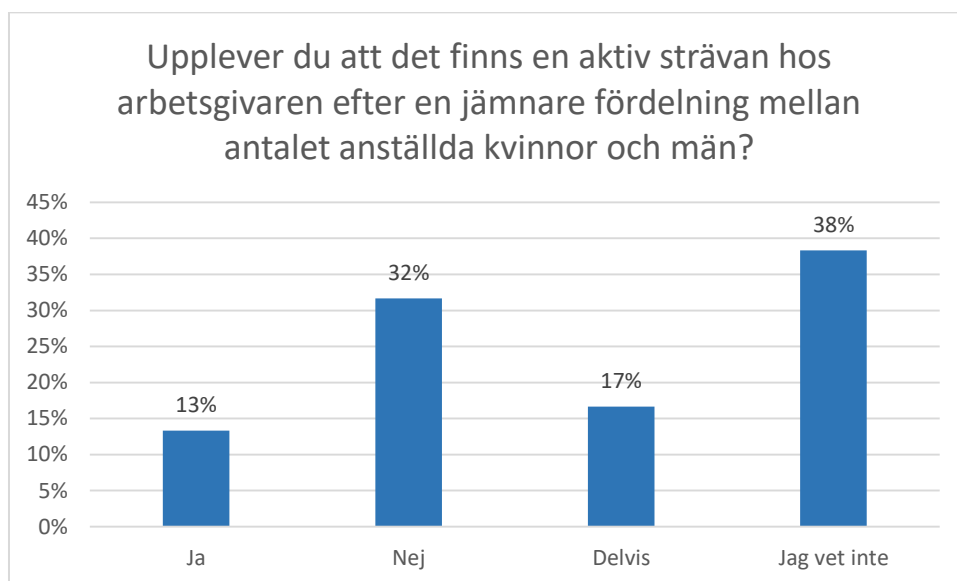
Per 31 augusti 2024 är 86 procent av de anställda kvinnor och 14 procent män i kommunen. Den största könssegregeringen finns inom den tekniska enheten, där samtliga anställda är män. Den enhet med minst könssegregering är kansliet, där 20 procent av de anställda är män och 80 procent är kvinnor. Bland de ledande tjänstemännen inom kommunen är fördelningen 33 procent män och 67 procent kvinnor.

5.2.1 Könsfördelning i kommunala organ

Enligt 4 a § 1 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska kommunala organ, med undantag för kommunfullmäktige, ha minst 40 procent kvinnor och minst 40 procent män, om inte särskilda skäl talar för något annat. Detta krav uppfylls i samtliga av kommunens förtroendeorgan.

När det gäller kommunfullmäktige, där ledamöterna utses genom val, utgör kvinnorna 23 procent under den nuvarande mandatperioden (2024–2027) och 27 procent under föregående mandatperiod (2020–2023).

I enkätundersökningen som gjorts i samband med utarbetandet av jämställdhet- och likabehandlingsplanen har de anställda fått svara på om de upplever att det finns en aktiv strävan hos arbetsgivaren efter en jämnare fördelning mellan antalet anställda kvinnor och män.



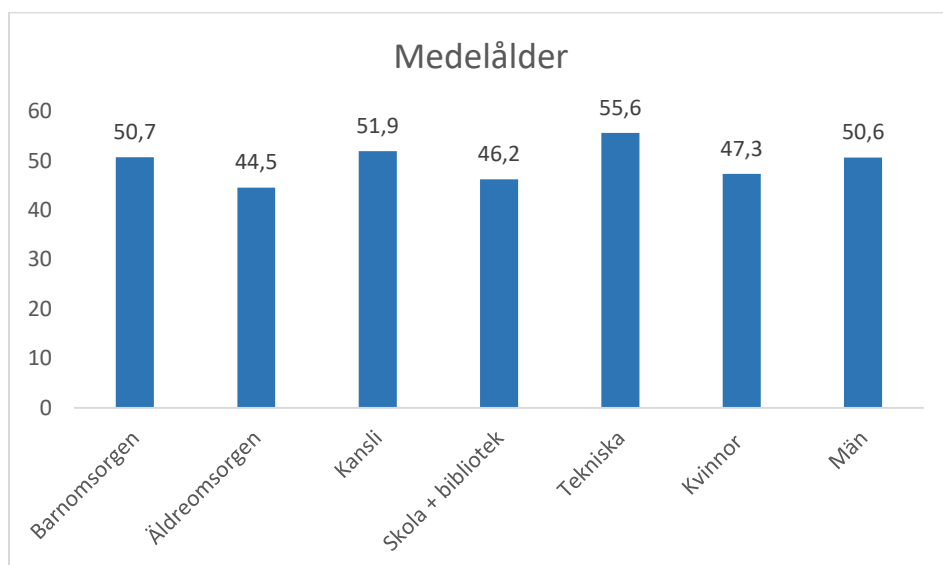
Den största gruppen (38 %) är osäkra på om arbetsgivaren arbetar för en jämn könsfördelning och 32 % av de svarande tycker att det inte finns någon aktiv strävan från arbetsgivarens sida. Endast 13 % upplever att arbetsgivaren aktivt arbetar för en jämn könsfördelning, vilket är en relativt liten andel. Detta kan tyda på brist på information eller kommunikation om arbetsgivarens strävan och mål i jämställdhetsfrågor eller att arbetet inte är tillräckligt synligt eller effektivt.

5.2.2 Åtgärder

I kapitlet om rekrytering beskrivs hur kommunen aktivt arbetar för att uppnå en mer balanserad könsfördelning.

5.3 Åldersfördelning

I vissa branscher där män är fler, som exempelvis inom tekniska sektorerna, är den genomsnittliga åldern ofta högre. I branscher som traditionellt har fler kvinnor, som exempelvis barnomsorg eller skola, är den genomsnittliga åldern ofta lägre (Statistikcentralen, 2023). Detta mönster kan även ses i Hammarlands kommun.



Medelåldern för kvinnor anställda i kommunen är 47,3 år och för män 50,6 år. Inom tekniska sektorn är medelåldern högst med 55,6 år och inom äldreomsorgen är medelåldern lägst med 44,5 år.

5.3.1 Åtgärder

Vid en högre medelålder kan det finnas indikationer på att flera är på väg att gå i pension, kommunen bör då arbeta för att rekrytera yngre personer för att säkerställa en balans mellan erfarenhet och nytänkande. Det är också viktigt att tänka på att arbetsmiljön är anpassad för att stödja äldre medarbetare och att dessa medarbetare inte diskrimineras baserat på ålder. Generellt bör arbetsplatsen tänka på att eftersträva en god blandning av yngre och äldre medarbetare för att säkerställa en dynamisk arbetsmiljö. Åldersdemografin följs upp i samband med utarbetande och uppdatering av jämställdhet- och likabehandlingsplaner.

6. Rekrytering, anställning och avancemang

Här behandlas kommunens rutiner och principer för rekrytering, anställning och karriärutveckling.

6.1 Mål

Enligt 6 § i Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män ska arbetsgivare med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män, främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor

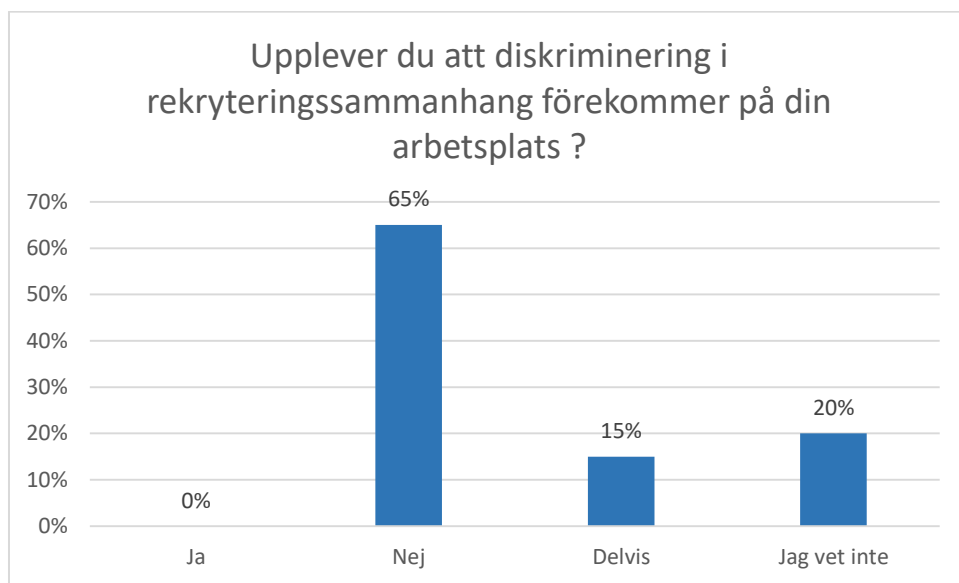


samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang. Enligt § 7 i

Diskrimineringslagen ska arbetsgivare med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning och på arbetsplatsen.

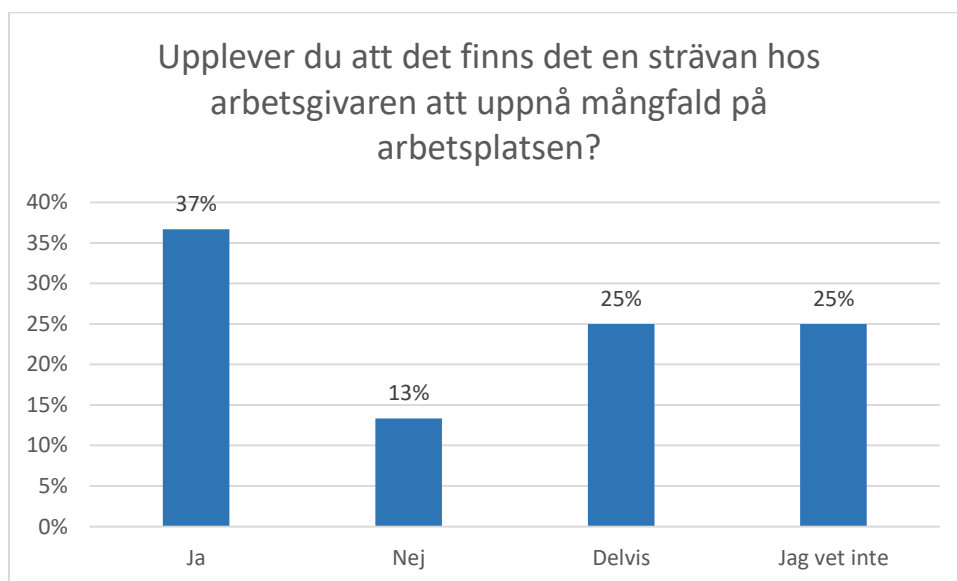
6.2 Rekrytering

I enkätundersökningen har de anställda fått svara på om de upplever att diskriminering förekommer på arbetsplatsen i rekryteringssammanhang.



Majoriteten av de anställda (65 %) anser att diskriminering inte förekommer i rekryteringssammanhang, vilket tyder på en rättvis och inkluderande process. 15 % upplever viss diskriminering och 20 % är osäkra, vilket kan tyda på att diskriminering förekommer i vissa fall eller att det finns brist på information och medvetenhet om rekryteringsprocedurer.

De anställda har även fått svara på om de upplever att det finns det en strävan hos arbetsgivaren att uppnå mångfald på arbetsplatsen.



En majoritet (37 %) upplever att arbetsgivaren aktivt arbetar för mångfald, 13 % anser att det inte finns någon strävan efter mångfald, och 50 % är osäkra eller tycker att insatserna är delvis tillräckliga. Detta kan indikera behovet av tydligare kommunikation och ökad synlighet i arbetsgivarens åtgärder för att främja mångfald och likabehandling.

6.2.1 Åtgärder

Inom Hammarlands kommun är diskriminering baserat på ålder, härkomst eller andra skyddade grunder inte accepterat i rekryteringssammanhang. Som anställare är det därför av vikt att vara medveten om både medvetna och omedvetna risker för diskriminering i rekryteringssammanhang.

Hammarlands kommun strävar efter att säkerställa likabehandling och jämställdhet i rekryteringsprocessen genom att följa en antagen rekryteringsguide. Enligt denna guide ska alla lediga tjänster som varit vakant i mer än sex månader annonseras offentligt. Alla, så väl anställda som utomstående, ska ha samma möjlighet att söka lediga tjänster inom kommunen. Kommunens arbetsannonser är utformade för att vara könsneutrala och lättbegripliga, även för personer utan förkunskaper om kommunen. Tjänstebenenämningar som används inom kommunen är också könsneutrala för att inte medvetet eller omedvetet påverka rekryteringen.

Som arbetsgivare ser kommunen positivt på mångfald och tillämpar positiv särbehandling i rekryteringssammanhang, vilket innebär att personer från en underrepresenterad grupp

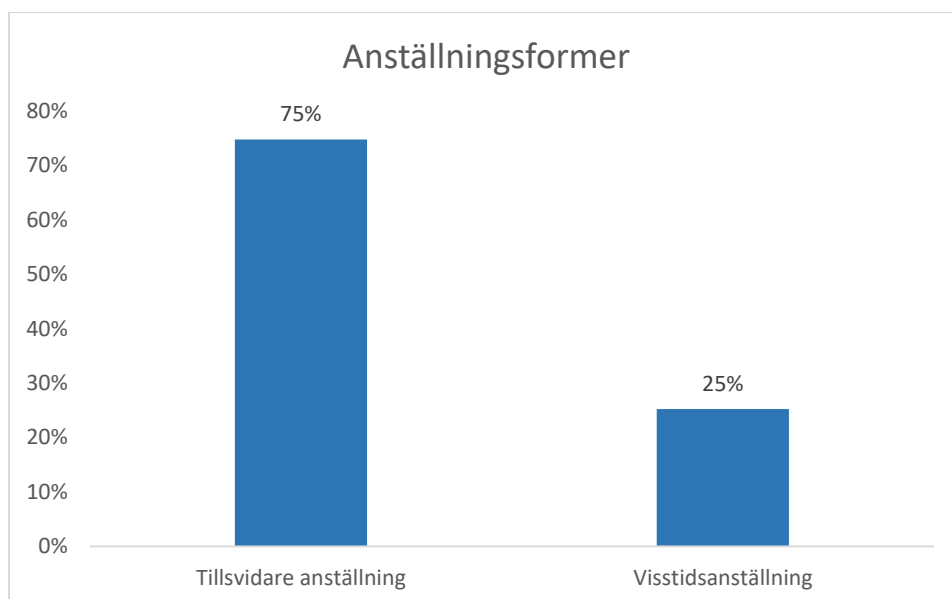


prioriteras vid val av kandidater, förutsatt att de sökande har lika eller endast marginellt olika meriter. Kommunen ser positivt på att kvinnor söker roller inom mansdominerade yrken och att män söker roller inom kvinndominerade yrken.

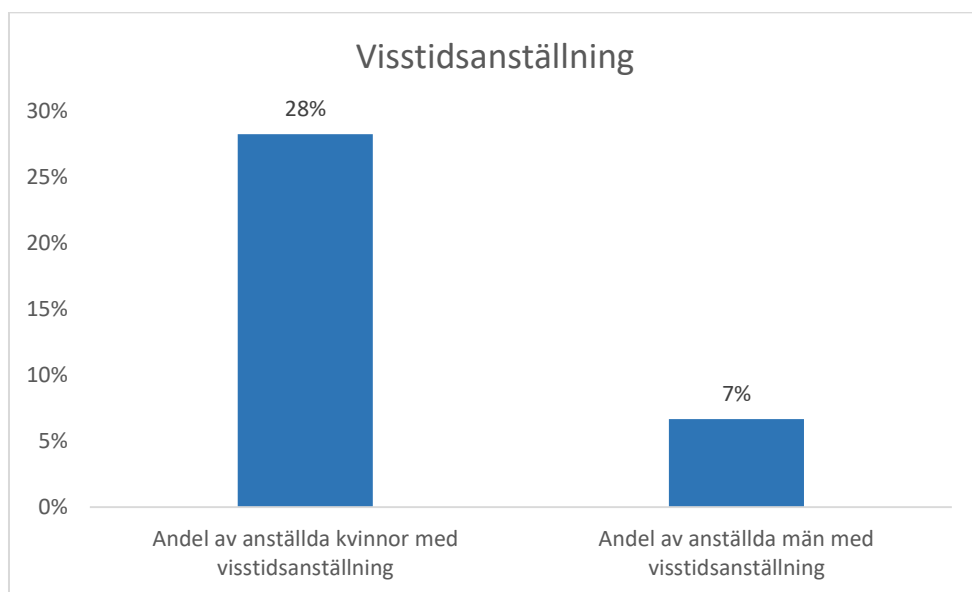
6.3 Anställning

En del av jämställdhet- och likabehandling är att all personal har rätt till en trygg anställning. Tidsbestämda anställningar är reglerade i lag och får endast användas om det finns en giltig anledning.

Tidsbegränsade anställningar kan leda till osäkra arbetsförhållanden, vilket påverkar den långsiktiga ekonomiska tryggheten, karriärutvecklingen och arbetstillfredsställelse negativt. Det är vanligt att personer med visstidsanställning har svårare att få lån, bostad och andra ekonomiska förmåner, vilket kan skapa ojämlikhet i samhället utöver arbetsplatsen.



Inom kommunen har 75 procent av de anställda en tillsvidareanställning, medan 25 procent har en visstidsanställning.



Bland kvinnorna är 28 procent (26 av 92) anställda på visstid, medan bland männen är endast 7 procent (1 av 15) anställda på visstid. Detta skulle kunna indikera en potentiell könsbaserad ojämlikhet när det gäller anställningsformer inom kommunen. Men det kan även bero på att kvinnor är överrepresenterade i sektorer som vård, utbildning och barnomsorg som är mer benägna att erbjuda visstidsanställningar, på grund av vikariebehov och brist på behörig personal. Samtidigt som män är mer representerade inom tekniska sektorn, där vikariebehovet är lägre och tillsvidareanställningar är vanligare.

6.3.1 Åtgärder

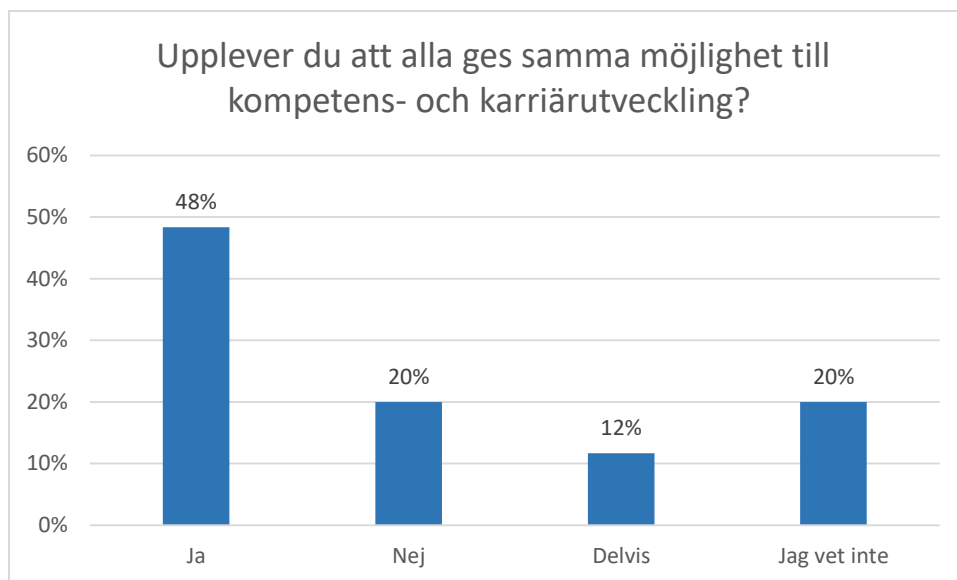
Kommunen arbetar aktivt för att visstidsanställningar endast förekommer om särskilda skäl föreligger. I den mån det är möjligt ska alla anställda, oavsett kön eller annat, ges lika möjligheter till säkra och långsiktiga anställningar.

6.4 Avancemang

Avancemang ur ett jämställdhet- och likabehandlingsperspektiv innebär att erbjuda kurser och utbildningar på lika villkor, detta är viktigt eftersom det säkerställer att alla medarbetare har samma möjligheter till kompetensutveckling, karriärutveckling och löneförhöjningar, oavsett kön, ålder, bakgrund eller andra faktorer. Kvinnor är ofta underrepresenterade i högre chefsroller och har i genomsnitt lägre löner än män. Begränsad tillgång till utbildning kan förstärka denna obalans, eftersom kompetensutveckling spelar en viktig roll både för möjligheten att avancera till ledande positioner och för löneutveckling.



De anställda har i enkätundersökningen fått svara på om de upplever att alla anställda ges samma möjlighet till kompetens- och karriärutveckling.



Nästan hälften av de anställda anser att alla har samma möjlighet till kompetens- och karriärutveckling, vilket tyder på en viss rättvisa inom kommunen. 20 % upplever att inte alla har samma möjlighet, och lika många är osäkra, vilket kan bero på bristande transparens eller kommunikation om tillgängliga utvecklingsmöjligheter.

6.4.1 Åtgärder

Kommunen säkerställer jämställdhet och likabehandling inom avancemang genom att anställda ges möjlighet till kompetensutveckling, utbildning och kurser på lika villkor inom sina respektive verksamhetsområden. Inom varje verksamhetsområde ansvarar ledningen för att erbjuda handledning, kurser och annan relevant utbildning för att säkerställa att personalens yrkeskunskap upprätthålls och vidareutvecklas. Anställda bör erbjudas minst en kompetensutvecklingsinsats per år.

Kommunen erbjuder även utbildning genom läroavtal inom vissa yrken och för personalen arrangeras också gemensamma föreläsningar, evenemang och utbildningstillfällen, som erbjuds på lika villkor.

När det inte finns fler eller högre roller att tillgå inom verksamhetsområdet ska arbetsgivaren i mån av möjlighet stödja medarbetarna i att identifiera sina styrkor och utvecklingsområden



samt hjälpa dem att sätta upp långsiktiga mål. Anställda erbjuds möjlighet till utvecklingssamtal minst en gång om året på lika villkor. Om möjligheten finns, kan arbetsgivaren även skapa nya ansvarsområden eller projekt inom de befintliga rollerna. Detta gör det möjligt för medarbetarna att växa och utmanas utan att behöva byta roll.

7. Arbetsmiljö och hälsa

Nedan behandlas arbetsmiljörelaterade frågor, inklusive arbetsfördelning, delaktighet, sjukfrånvaro och hantering av diskriminering.

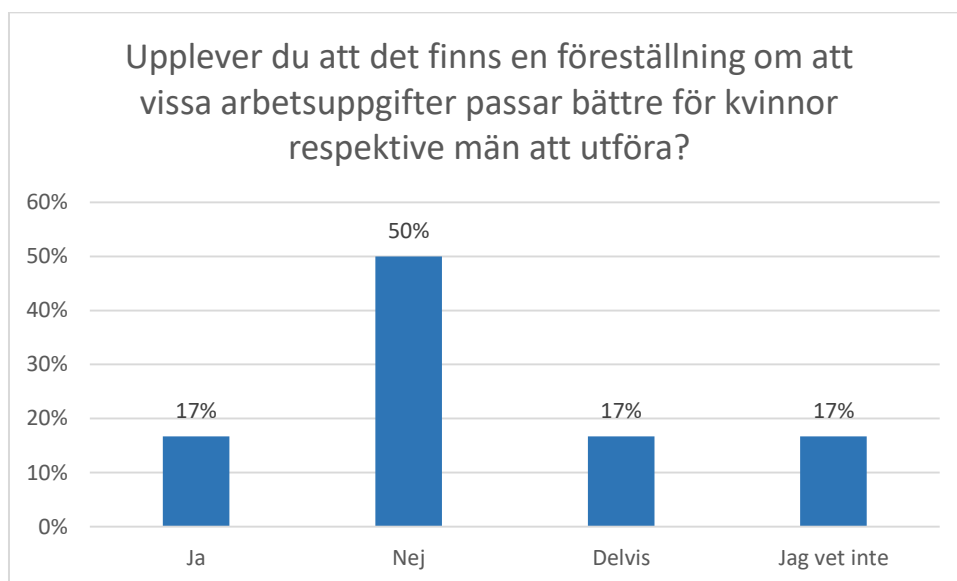
7.1 Mål

I § 6 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män beskrivs att arbetsgivare ska se till att arbetsvillkor och arbetsmiljö inte leder till diskriminering på grund av kön. I § 6 i diskrimineringslagen anges att arbetsgivaren har en skyldighet att säkerställa att ingen anställd utsätts för diskriminering eller trakasserier och att arbetsgivaren skapar en trygg och hälsosam arbetsmiljö för alla anställda.

7.2 Arbetsuppgifter

Inom yrken kan det förekomma vissa könsstereotyper som påverkar vilka arbetsuppgifter som anses vara mer lämpade för kvinnor eller män. Inom äldreomsorgen kan det till exempel vara att män är mer lämpade för fysiskt tunga uppgifter så som förflyttning av patienter. Inom barnomsorgen kan stereotyper vara att kvinnor anses mer lämpade för blöjbyten och trösta barn medan männen är bättre lämpade för aktiviteter som kräver ledarskap och fysiskt engagemang så som utomhuslekar.

De anställda i Hammarlands kommun tillfrågades om de upplever att det finns en föreställning om att vissa arbetsuppgifter är bättre lämpade för kvinnor respektive män.



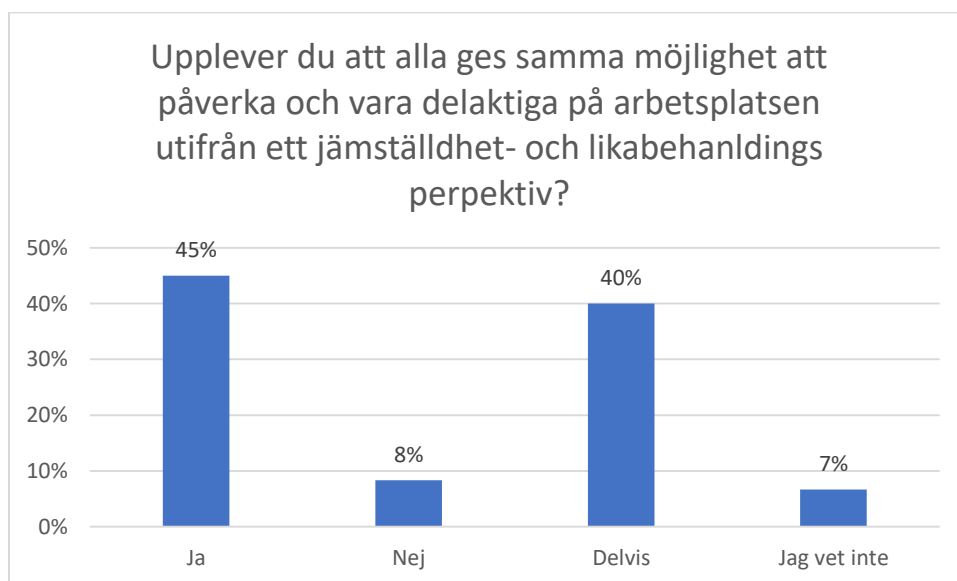
Hälften av de anställda upplever inte att det finns föreställningar om att vissa arbetsuppgifter passar bättre för kvinnor eller män. 17 % är osäkra och 17 % anser att sådana föreställningar existerar. Det tyder på att det kan finnas ett behov av att arbeta vidare med att utmana könsstereotyper på arbetsplatserna inom kommunen, även om majoriteten inte delar dessa uppfattningar.

7.2.1 Åtgärder

För att motverka typiska könsstereotyper om att ett visst kön är mer lämpat att utföra vissa arbetsuppgifter är en viktig del att medvetandegöra typiska könsstereotyper som vidmakthåller denna typ av fördomar. Ledare behöver aktivt arbeta för att arbetsuppgifter inte ska belasta eller gynna anställda av det ena könet mer än det andra inom samma yrkeskategori. Detta kan exempelvis göras genom att fördela uppgifter jämnt i schemat, införa ett rullande schema, kartlägga arbetsuppgifter och analysera om vissa uppgifter systematiskt fördelas utifrån kön och genom att diskutera hur traditionella könsroller påverkar arbetsfördelningen tillsammans med personalen. Arbetsfördelningen ska regelbundet ses över och kan årligen diskuteras vid utvecklingssamtal.

7.3 Delaktighet

I enkäten svarade de anställda på om de upplever att alla ges samma möjlighet att påverka och vara delaktiga på arbetsplatsen.



Nästan hälften av de anställda (45 %) upplever att alla har samma möjlighet att påverka och vara delaktiga, vilket tyder på en inkluderande arbetsmiljö. 48 % anser att inte alla har eller delvis har samma möjlighet, vilket kan indikera hinder eller ojämlikheter som påverkar vissa individer eller grupper.

7.3.1 Åtgärder

För att säkerställa att alla känner att de ges lika möjlighet att påverka och vara delaktiga på arbetsplatsen är det viktigt med regelbundna möten, enkäter eller andra forum. I dessa forum ska alla ges lika möjlighet att dela sina åsikter, förslag och synpunkter på arbetsmiljön och arbetsprocesser och alla röster, oavsett kön, ålder eller bakgrund värderas lika.

För att säkerställa likabehandling, skapa en inkluderande arbetsmiljö och ge alla lika möjligheter till inflytande är det också avgörande att alla har tillgång till samma information. Idag har anställda tillgång till relevant information via kommunens extranät där information om arbetsvillkor såsom lön, ledighet, arbetstider, friskvård med mera finns samlad.

Ytterligare ett sätt att säkerställs att alla får den information som är relevant för deras specifika arbetsuppgifter och arbetsmiljö och behandlas lika är kommunens onboardingprocess för nyanställda. En övergripande checklista används för att säkerställa att alla viktiga moment täcks vid en första introduktion på arbetsplatsen. Checklista hjälper till att ge en standardiserad och tydlig introduktion för nyanställda. För att anpassa introduktionen till respektive enhet, finns det ytterligare specifik information som varje



enhet tillhandahåller till sina nyanställda. För att ytterligare stödja nyanställdas introduktion finns ett "Välkommen till kommunen"-kompendium, som innehåller viktig information om arbetsrutiner och policyn. Kompendiet är ett viktigt verktyg för att skapa en tydlig start för nya medarbetare och hjälpa dem att snabbt komma in i verksamheten på lika villkor.

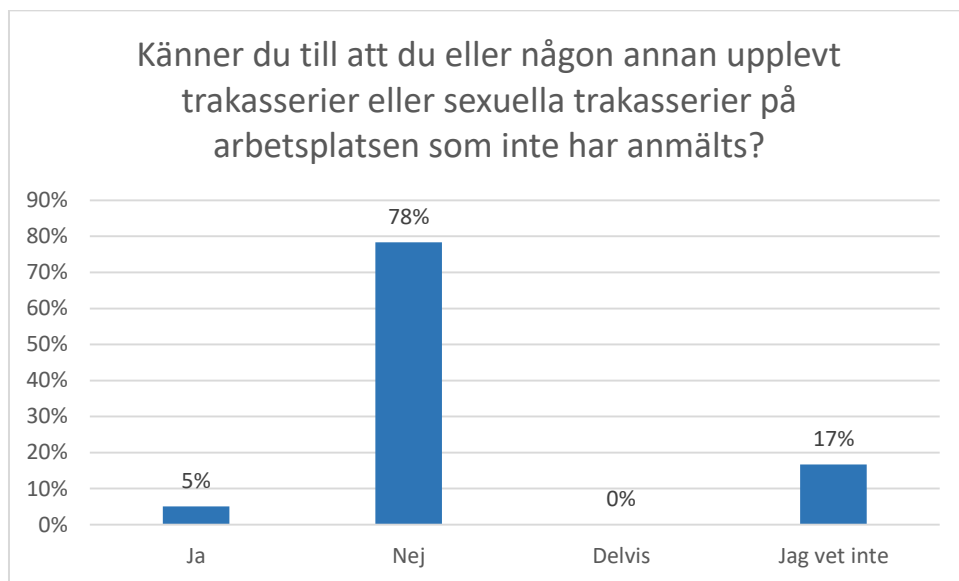
Som ett komplement och en förbättringsåtgärd för att stärka känslan av delaktighet, engagemang och långsiktig trivsel kunde det vara värdefullt att kommunen och varje enskild verksamhet tydliggör, synliggör och kommunicerar sina mål, kultur, värderingar, visioner och förväntningar. Detta skulle ge nyanställda en bättre introduktion och en ökad trygghet och förståelse för kommunens och verksamhetens övergripande mål och arbetsmiljö.

7.4 Diskriminering och trakasserier

Att säkerställa att diskriminering och trakasserier inte förekommer är avgörande ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv, eftersom det garanterar att alla medarbetare behandlas rättvist och har samma möjligheter att trivas och utvecklas i arbetslivet. En arbetsplats fri från diskriminering och trakasserier bidrar till en trygg och inkluderande miljö där ingen exkluderas eller begränsas på grund av kön, bakgrund eller andra faktorer. Förekomsten av diskriminering eller trakasserier kan leda till ofta förekommande sjukfrånvaro och vara tecken på jämställdhetsproblem.

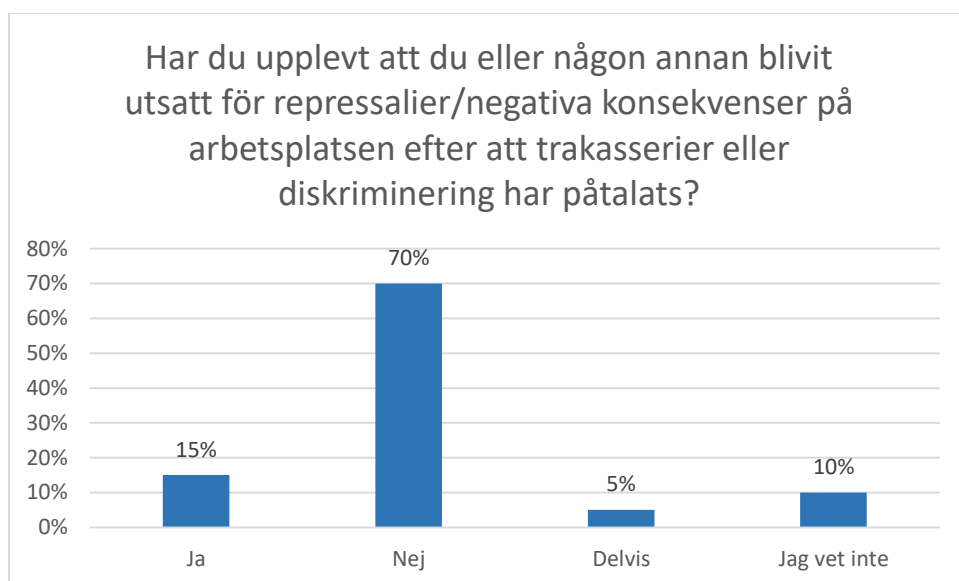
Inom kommunen har det inte rapporterats några anmälda fall av trakasserier eller sexuella trakasserier de senaste åren. Detta innebär dock inte att det inte kan ha förekommit incidenter som rapporterats till närmaste förman, men som inte har nått den högsta ledningen.

De anställda fick svara på om de känner till att de själva eller någon annan upplevt trakasserier eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen som inte har anmälts?



Majoriteten (78 %) känner inte till några anmälda trakasserier, vilket tyder på en god arbetsplatskultur och trygghet. 17 % är osäkra, vilket kan tyda på bristande medvetenhet. 5 % känner till oanmälda trakasserier, vilket kan indikera en tystnadskultur eller rädsla för att rapportera, även om trakasserier inte verkar vara utbredd.

De anställda fick även besvara frågan "Har du upplevt att du eller någon annan blivit utsatt för repressalier/negativa konsekvenser på arbetsplatsen efter att trakasserier eller diskriminering har påtalats?"





15 % av de anställda har upplevt repressalier efter att trakasserier eller diskriminering påtalats, vilket kan leda till en rädsla för negativa konsekvenser vid en anmälan. Detta pekar på behovet av att stärka skyddet för dem som anmäler. Majoriteten (70 %) har inte upplevt repressalier, vilket tyder på en trygg kultur för rapportering. 5 % svarar "Delvis", vilket kan indikera mindre allvarliga negativa konsekvenser.

7.4.1 Åtgärder

För att anställda ska känna sig trygga med att rapportera trakasserier utan att vara rädda för negativa konsekvenser eller stigmatisering, är det viktigt att samtal om trakasserier och sexuella trakasserier mottags på ett öppet sätt. Det ska också finnas tydlig och lättillgänglig information och förfarande vid trakasserier samt tydliga och lättillgängliga sätt att anmäla trakasserier, även anonymt om man önskar.

Inom kommunen finns ett program för hanteringen av hälsoskadliga trakasserier och hälsoskadligt osakligt bemötande. Kommunen har även en blankett för att anmäla tillbud och missförhållanden, som trakasserier och osakligt bemötande. Sådana anmälningar ska skickas till närmaste förman och HR-ansvarig för vidare åtgärder. Anställda kan även kontakta en arbetarskyddsrepresentant om de vill föra ärendet vidare till arbetarskyddskommissionen, om det inte går att lösa med chefen.

Förmännen har ansvar för att aktivt följa upp och övervaka förekomsten av sexuella trakasserier, mobbning och långvarig eller ofta förekommande sjukfrånvaro. Kommunen har nolltolerans mot sexistisk eller diskriminerande jargong. Negativa konsekvenser för dem som rapporterar trakasserier eller diskriminering får inte förekomma. Om en anställd skulle vara rädd för följderna av en anmälan, finns ett digitalt formulär på Hammarland kommuns extranät som gör det möjligt att göra en anonym anmälan till HR-ansvarig.

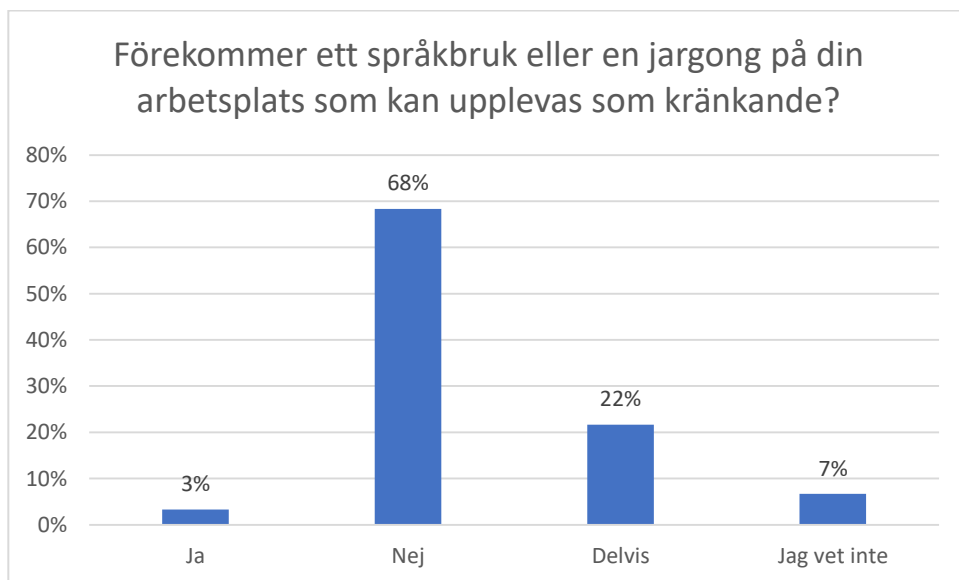
7.5 Jargong och språkbruk

Jargong och språkbruk har stor påverkan på jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen, eftersom språket både speglar och formar de normer och attityder som råder i en organisation. Om det används ett språk som förstärker traditionella könsstereotyper, kan det bidra till att definiera vad som anses vara "manligt" eller "kvinnt" på arbetsplatsen. Jargong som används på arbetsplatsen kan skapa en exkluderande eller fientlig miljö, särskilt



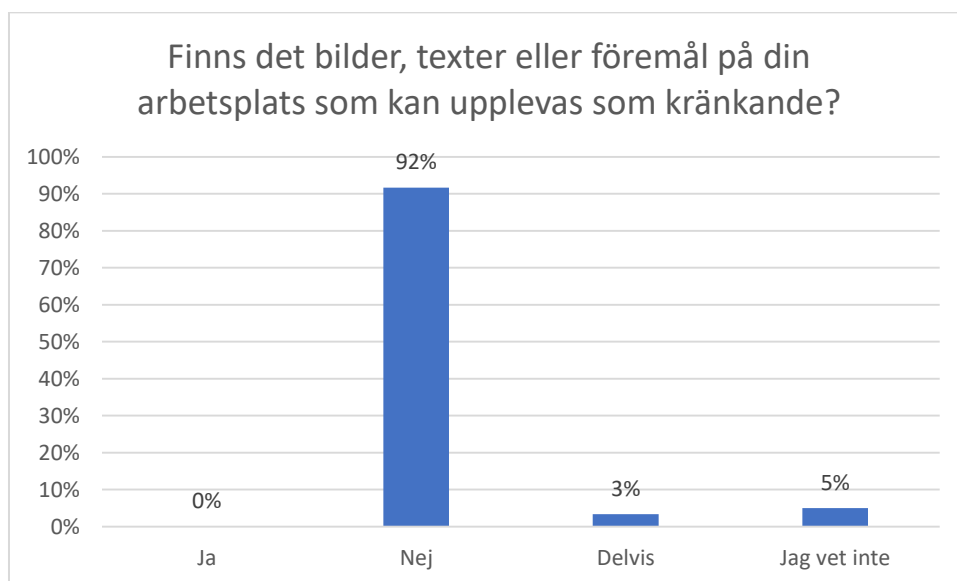
om vissa uttryck eller skämt riktas mot en specifik grupp på grund av kön, sexuell läggning, etnicitet eller andra skyddade egenskaper.

De anställda fick i enkätundersökningen svara på om det förekommer ett språkbruk eller en jargong som kan upplevas som kränkande på arbetsplatsen.



Enkätsvaren visar att en majoritet av de anställda inte upplever språkbruk eller jargong som är kränkande, men det finns en mindre grupp som har delade uppfattningar eller känner att sådant språk förekommer i vissa fall.

De anställda fick även svara på om det finns bilder, texter eller föremål på arbetsplatsen som kan upplevas som kränkande.



En överväldigande majoritet av medarbetarna upplever inte några problem med bilder, texter eller föremål på arbetsplatsen. Detta tyder på att arbetsplatsen har en god kultur när det gäller att hålla den fysiska miljön respektfull och inkluderande.

7.5.1 Åtgärder

Genom att använda ett inkluderande och medvetet språk, som inte förstärker negativa stereotyper eller exkluderar någon, kan arbetsplatsen bli mer öppen, rättvis och positiv för alla medarbetare. Det bidrar till att främja lika möjligheter och ett klimat där alla känner att de är respekterade och värderade.

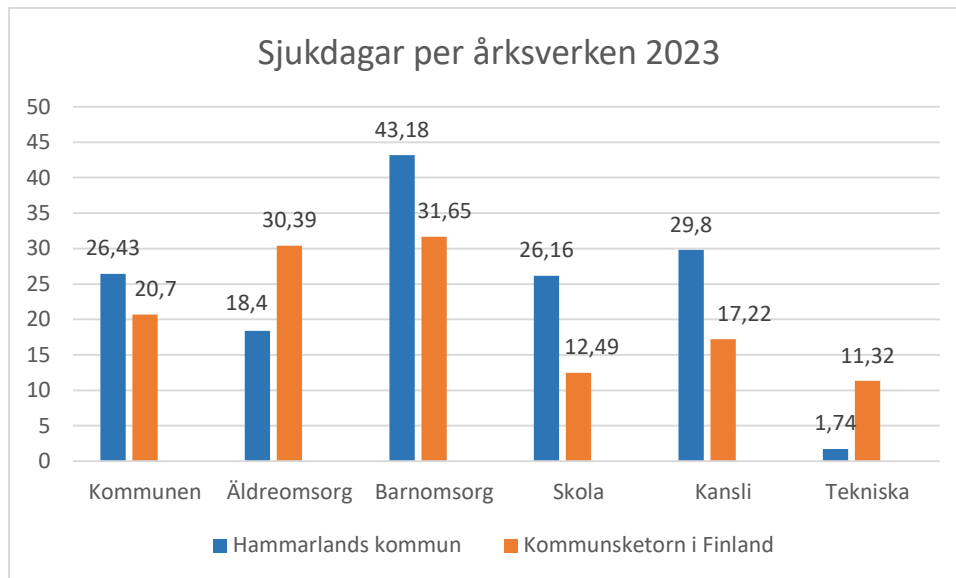
För att fortsätta säkerställa en positiv arbetsmiljö utan bilder, texter eller föremål som upplevs kränkande kan det vara bra att medvetandegöra och aktivt fundera över vad som kan uppfattas som olämpligt. För att kunna hålla en trygg miljö är det även av vikt att anställda hjälper till genom att rapportera om eventuellt förekommande opassande föremål, texter eller bilder.

7.6 Sjukfrånvaro

Ofta förekommande sjukfrånvaro kan vara ett tecken på jämställdhets- och likabehandlingsproblem, arbetsmiljöproblem, hög arbetsbelastning eller andra organisatoriska faktorer. En analys av sjukfrånvaron kan ge insikter om hur olika grupper



påverkas av arbetsvillkoren och om det finns strukturella oegentligheter som behöver åtgärdas.



Statistiken visar sjukfrånvaro per årsverken för olika verksamheter i Hammarlands kommun jämfört med genomsnittet för kommunsektorn i Finland för år 2023.

Det finns variation i sjukfrånvaron mellan sektorerna i Hammarlands kommun. Vissa sektorer, som äldreomsorg och tekniska sektorn, har en sjukfrånvaro som är bättre än genomsnittet i kommunsektorn i Finland, medan andra sektorer, som barnomsorg, skola och kansli, har en sjukfrånvaro som är över det nationella genomsnittet.

Att vissa sektorer, som barnomsorg och äldreomsorg, har högre sjukfrånvaro än andra kan tyda på att arbetsbelastning, arbetsmiljö och förutsättningar skiljer sig åt mellan yrkesgrupper. Eftersom dessa sektorer ofta har en hög andel kvinnliga anställda, kan det indikera att kvinnor påverkas mer av arbetsrelaterad ohälsa. Detta belyser behovet av att analysera arbetsförhållanden ur ett jämställdhetsperspektiv för att säkerställa att alla anställda har lika förutsättningar att arbeta hälsosamt och hållbart.

7.6.1 Åtgärder

Hammarlands kommun som arbetsgivare erbjuder ett utbud av hälsostödjande åtgärder för att främja välmående och hälsa på arbetsplatsen. Ett program för att minska sjukfrånvaron



finns, där sjukfrånvarouppföljning sker kvartalsvis. Ledare håller uppföljningsmöten med medarbetare vars sjukfrånvaro överstiger 14 dagar eller 4 perioder på ett år. För att säkerställa en rättvis och inkluderande hantering av sjukfrånvaro följs dessa uppföljningar upp utifrån ett likabehandlingsperspektiv.

Kommunen samarbetar med företagshälsovården, som erbjuder professionell medicinsk och arbetsmiljörelaterad rådgivning. Anställda erbjuds sjukvård och regelbundna hälsoundersökningar, vilket gäller lika för alla oavsett yrkesroll. Arbetsplatsbesök och riskutvärderingar genomförs för att identifiera förbättringsområden inom både fysisk och psykosocial arbetsmiljö, med fokus på att minska ojämlikheter och oskälig arbetsbelastning.

För att främja en hälsosam arbetsmiljö erbjuds alla anställda friskvårdsförmåner. Detta ekonomiska stöd kan användas till aktiviteter som gym, simning eller andra hälsofrämjande insatser. Oavsett anställningsform, kön eller arbetsuppgifter har anställda lika tillgång till dessa förmåner.

Kommunen organiserar även kampanjer för att främja fysisk och mental hälsa. Bland annat har en motionskampanj och en utmaning utanför den egna komfortzonen genomförts. Dessa aktiviteter syftar till att skapa en positiv och inkluderande arbetskultur där hälsa och välmående står i fokus för alla anställda, oavsett bakgrund och förutsättningar.

För att säkerställa att arbetsmiljön utvecklas kontinuerligt genomför kommunen en årlig trivselenkät. Enkäten ger de anställda möjlighet att anonymt dela sina erfarenheter och synpunkter på arbetsmiljön. Jämställdhets- och likabehandlingsaspekter beaktas vid analysen av resultaten, vilket möjliggör identifiering av eventuella mönster som kan tyda på ojämlika arbetsvillkor.

Kommunen planerar även att genomföra exit-samtal med medarbetare som lämnar arbetsplatsen. Genom att samla in anonym feedback kan kommunen identifiera om det finns mönster kopplade till jämställdhet och likabehandling, exempelvis om vissa grupper systematiskt upplever högre arbetsbelastning, sämre arbetsmiljö eller färre utvecklingsmöjligheter. Denna information används för att arbeta proaktivt med att förbättra arbetsplatsen för alla anställda.



8. Lön

Här redovisas lönekartläggningar och löneskillnader mellan olika grupper samt principer för lönesättning.

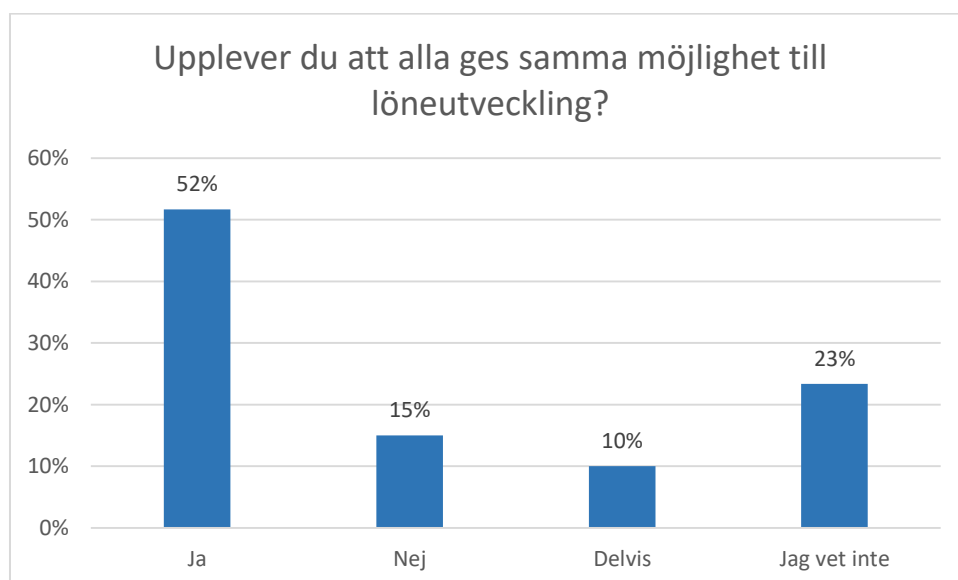
8.1 Mål

Arbetsgivare ska med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter främja jämställdheten mellan kvinnor och män särskilt när det gäller lön. (Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom.)

8.2 Löneutveckling

Kvinnodominerade yrken har generellt lägre lön än mansdominerade yrken. En del av förklaringen är att många kvinnodominerade yrken, som vård och omsorg, finns inom den kommunala sektorn, där lönerna ofta är lägre jämfört med den privata sektorn. En annan orsak är att vård och omsorg har större personalgrupper och att det är svårare och mer kostsamt att höja lönerna i större personalgrupper.

I enkätundersökningen svarade de anställda på om de upplever att alla ges samma möjlighet till löneutveckling.



Svaren visar att majoriteten (52%) upplever att alla får samma möjlighet till löneutveckling, vilket tyder på att många känner att lönerna sätts på ett rättvist och transparent sätt. Även



om en majoritet av de anställda verkar känna att löneutvecklingen är rättvis, finns det en betydande andel som upplever brister i systemet.

8.2.1 Åtgärder

För att säkerställa att alla ges lika möjligheter till löneutveckling är det viktigt med tydliga processer för löneförhöjningar och transparens kring hur löner sätts.

Lika lön för lika arbete

Hammarland kommuns målsättning är ett rättvist lönesystem med skäliga och konkurrenskraftiga löner som främjar motivation och resultat.

De uppgiftsbaserade lönerna inom kommunen baserar sig på kollektivavtal, arbetsvärderingar och jämförelser med löner i andra kommuner. Samma lönesättning tillämpas för samma arbete och lika lön betalas för lika arbete. Ifall det råder olikheter mellan de uppgiftsrelaterade lönerna inom samma yrkesområde beror det på svårighetsgraden inom yrket. Lönerna kan justeras genom lokala justeringspottar, allmänna löneförhöjningar och på beslut av kommunstyrelsen. Lokala justeringspottar, vars syfte är att utveckla de lokala lönesystemen och korrigera eventuella missförhållanden, kan fördelas på individuella tillägg och/eller uppgiftsrelaterade löner. Den lokala justeringspotten förhandlas med fackliga representanter och behandlas i arbetarskyddskommissionen för personalens påverkansmöjlighet.

System för individuella tillägg

Systemen för lönetillägg så som erfarenhetstillägg, branschtillägg, årstillägg och individuella tillägg baserar sig på rådande branschs kollektivavtal. För individuella lönetillägg antogs under år 2024 ett nytt system där individuella tillägg baserar sig på den anställdes personlighet, kompetens, arbetsprestation och utvecklingsvilja. Systemet syftar till att förbättra resultaten och erbjuda ett stöd för arbetsledningen. Bedömningen görs i samband med lokala justeringspottar och på lika villkor för de anställda. Den anställda ges möjlighet till inflytande över bedömningen och kommunstyrelsen fastställer den slutliga fördelningen av de individuella tilläggen utgående från de utförda bedömningarna.

**Hela kommunen**

Medellön	2422,70
Medianlön	2347,89

	Lägsta	Högsta
Män	2347,89	5340,13
Kvinnor	2347,89	4149,30

Grupp A. Anställda med grundskolekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

Medellön	2422,70
Medianlön	2347,89

	Lägsta	Högsta
Män	2323,02	2565,00
Kvinnor	2323,02	2565,00

Köksbiträde
Lokalvårdare
Assistent -5 %
Närvårdare -5%
Barnskötare -5%

Grupp B. Anställda med yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

Medellön	2623,90
Medianlön	2662,85

	Lägsta	Högsta
Män	2400,00	2700,00
Kvinnor	2400,00	2850,00

Assistent
Närvårdare
Barnskötare
Byråsekreterare
Fastighetsskötare

Grupp C. Anställda eller tjänstemän med yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens med verksamhets, ekonomiskt eller personal ansvar

Medellön	2918,98
Medianlön	2890,34

	Lägsta	Högsta
Män	2565,21	3200,00
Kvinnor	2565,21	3283,53

Lärare i barnomsorgen
Kock
Närvårdarkoordinator
Bibliotekarie
Fritidspedagog
Fritidsledare
Lantbrukssekreterare
HR-ansvarig

Grupp D. Anställda som är arbetsledare, enhetsledare, förmän

Medellön	3573,14
Medianlön	3598,7441

	Lägsta	Högsta
Män	3296,29	3569,40
Kvinnor	3628,09	3798,79

Daghemsföreståndare
Daghemsföreståndare
Omvårdnadsledare
Kommuntekniker

Grupp E. Avdelningschefer högskola eller universitet

Medellön	4372,73
Medianlön	4129,0764

	Lägsta	Högsta
Män	3892,64	5340,13
Kvinnor	4108,85	4149,30

Äldre- och barnomsorgsledare
Ekonomichef
Byggnadsingenjör
Kommundirektör



9. Förena arbete och familjeliv

Kapitlet behandlar möjligheter till flexibla arbetstider, distansarbete och stöd för föräldraledighet.

9.1 Mål

Enligt Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 6 § 2 mom. ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen.

I Finland är vårdansvaret fortfarande ojämnt fördelat mellan föräldrar, där kvinnor ofta tar ett större ansvar för barnomsorgen. Detta kan ha en negativ inverkan på kvinnors karriärutveckling, deras möjligheter att delta i beslutsfattande och deras engagemang i andra viktiga arbetsplatsfrågor. En jämnare fördelning av familjeansvaret gynnar på många sätt både föräldrarna och bidrar till en mera jämställd arbetsmiljö.

De anställda fick besvara frågan "Upplever du att attityden till föräldraledighet är densamma för kvinnor och för män på din arbetsplats?".



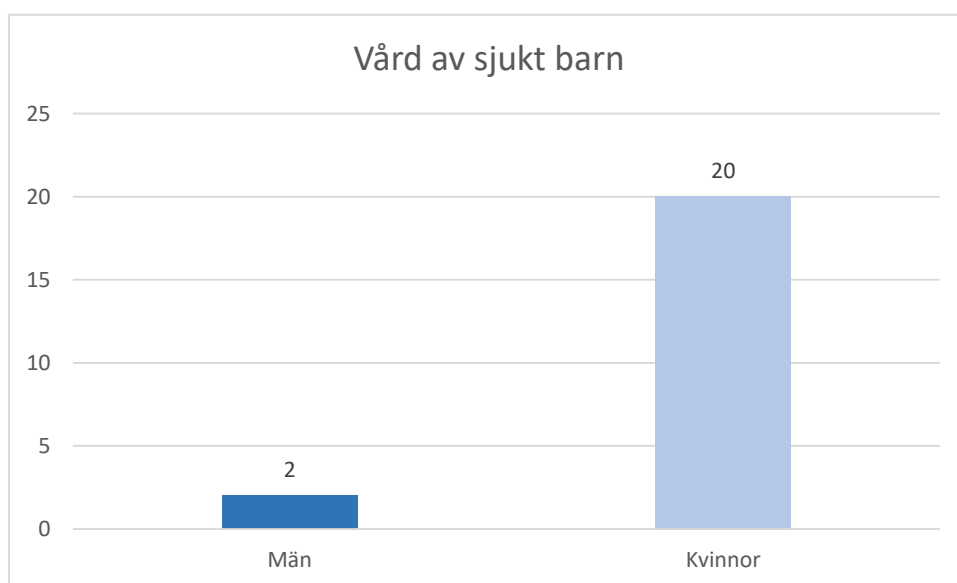
Resultatet visar att 42 % av de anställda anser att attityden till föräldraledighet är densamma för kvinnor och män. 53 % är osäkra, vilket kan tyda på bristande transparens eller



medvetenhet om hur föräldraledighet hanteras. Endast 2 % tycker att attityden inte är densamma, och 3 % svarar "Delvis".

I Hammarlands kommun har två personer varit familjelediga under år 2023, varav båda är kvinnor. Eftersom majoriteten av de anställda är kvinnor och det saknas statistik för hur många anställda som har barn eller har fått barn, är det svårt att dra några tydliga slutsatser om nyttjandet av familjeledighet.

Nedan ser vi statistik för vård av sjukt barn.



Totalt har de anställda under år 2023 varit hemma med sjuka barn i 126 dagar. Av 126 dagar har 20 kvinnor varit hemma med sjukt barn i 113 dagar, vilket i genomsnitt är 5,65 dagar per person. Två män har varit hemma i 13 dagar vilket motsvarar ett genomsnitt om 6,5 dagar per person.

9.1.1 Åtgärder

Som arbetsgivare bör Hammarlands 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. Som arbetsgivare bör även kommunen säkerställa att ingen anställd försätts i en sämre position jämfört med andra anställda, till exempel när det gäller anställningens längd, lönevillkor eller andra anställningsvillkor, på grund av graviditet eller familjeledighet. Anställda som återgår i arbete från sjukfrånvaro eller



familjeledighet efter att de individuella tilläggen redan har utdelats, har rätt till lönesamtal på lika villkor.

Andra sätt för att underlätta sammanjämkandet av arbete och familjeliv för kvinnor och män är att kommunen erbjuder flexibla arbetstider i mån av möjlighet och ordnar distansarbete för vissa roller där det är praktiskt genomförbart samt låter medarbetare påverka schemaläggning och arbetstider där det är möjligt.

Kommunen främjar också jämställdhet genom att ge anställda som är familjelediga rätt till friskvårdsförmåner och företagshälsovård som tidigare samt bjuder in anställda som är på familjeledighet till evenemang såsom årsfester, tävlingsarrangemang och tillställningar inom enheterna.

Anställda som återvänder från familjeledighet ska ges en strukturerad och stöttande introduktion för att underlätta en smidig återgång till arbetet. Detta kan inkludera uppdateringar om förändringar på arbetsplatsen, samtal med närmaste chef och kollegor samt anpassat stöd vid behov. Syftet är att säkerställa att alla medarbetare snabbt känner sig inkluderade och har goda förutsättningar att återgå till sina arbetsuppgifter.

10. Sammanställning av åtgärder

Här listas åtgärder kopplade till ansvariga personer och tidpunkter för uppföljning.

Åtgärd	Ansvarig	Tidpunkt
Genomföra regelbunden enkät om jämställdhet och likabehandling	HR	I samband med uppdatering av jämställdhet- och likabehandlingsplan
Arbeta för en jämn könsfördelning vid rekrytering	HR & rekryterande chefer	Vid rekrytering
Positiv särbehandling vid rekrytering för att uppnå jämnare könsfördelning och mångfald	HR & rekryterande chefer	Vid rekrytering



Säkerställa att arbetsuppgifter fördelas jämnt mellan könen inom samma yrkeskategori	Chefer	Löpande, utvärderas årligen i samband med utvecklingssamtal
Förebygga och hantera trakasserier genom tydliga rutiner och anonym anmälningsskanal	HR & chefer	Löpande
Säkerställa att ingen utsätts för repressalier vid anmälan om diskriminering eller trakasserier	HR & chefer	Kontinuerligt
Trivselenkäter för att mäta arbetsmiljö och identifiera problemområden	HR & chefer	Årligen
Exit-samtal med medarbetare som slutar för att samla in feedback om arbetsmiljö	HR & chefer	Löpande
Program för att minska sjukfrånvaro och uppföljning vid hög sjukfrånvaro	HR & chefer	Löpande/kvartalsvis
Friskvårdsförmån och hälsofrämjande aktiviteter	HR	Årligen
Företagshälsovård och hälsoundersökningar vart tredje år	HR & företagshälsovården	Löpande och vart tredje år
Regelbundna arbetsplatsbesök och riskutvärderingar vart fjärde år	Företagshälsovården, HR & chefer	Vart fjärde år



Uppmuntra pappor att ta ut föräldraledighet	Chefer	Löpande
Säkerställa att ingen diskrimineras i lönesättning	HR & Chefer	Årligen
Möjlighet till kompetensutveckling och utbildning på lika villkor	HR & chefer	Årligen
Säkerställa att alla har tillgång till samma information om rättigheter och arbetsvillkor	HR och chefer	Löpande
Tydliggöra kommunens och verksamheternas värderingar, mål och förväntningar för nyanställda	HR & chefer	Vid nyanställning och årligen
Erbjuda flexibla arbetstider och distansarbete samt låta anställda påverka schema i mån av möjlighet	Chefer	Löpande
Erbjuda anställda som är lediga med betald familjeledighet rätt till friskvårdsförmåner och företagshälsovård	HR & Chefer	Årligen
Bjuda in anställda som är på familjeledighet till evenemang så som årsfester, tävlingsarrangemang och tillställningar inom	Chefer	Årligen



enheterna.		
Aktivt verka för att visstidsanställningarnas antal minskar och endast förekommer om särskilda skäl föreligger.	Ledning och rekryterande chefer	I samband med anställning och personaldimensionering

11. Ikraftträdande

Denna jämställdhetsplan träder i kraft omedelbart då den antagits av kommunfullmäktige. Planen gäller till 31.12.2028. Planens förverkligande utvärderas och förnyas under år 2027 så att en ny plan kan träda i kraft fr.o.m. 1.1.2029. Ifall ingen ny plan har antagits av kommunfullmäktige före den 31.12.2028 är denna plan i kraft tills en ny plan godkänns.

12. Källor

Diskrimineringsombudsmannen (DO). Indirekt och direkt diskriminering. Hämtad 27 januari 2025, från <https://www.do.se/om-do/diskriminering/indirekt-och-direkt-diskriminering/>

Finlex. (2014). Diskrimineringslag 1325/2014. Hämtad 27 januari 2025, från <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

Jämställdhetsmyndigheten. Vad är jämställdhet? Jämställdhetsmyndigheten. Hämtad 27 januari 2025, från <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se>

Jämlikhetskartan. Kvalitativ och kvantitativ jämställdhet – Jämlikhet & Jämställdhet. Jämlikhetskartan. Hämtad 27 januari 2025, från <https://www.jamstalldhetskartan.se>

Statistikcentralen. (2023). Arbetsmarknadsstatistik 2023. Statistikcentralen. Hämtad 27 januari 2025, från https://www.stat.fi/t/statistik_2023

TNG. Vad betyder egentligen ordet mångfald? Hämtad 27 januari 2025, från <https://www.tng.se/om-oss/ordet-mangfald>



HAMMARLANDS KOMMUN

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Trakasserier. Hämtad 27 januari 2025, från
<https://www.yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/sv/trakasserier>