



Fastställd av kommunfullmäktige 17.12.2020 KF § 103

## Jämställdhets- och likabehandlingsplan

### 1. Inledning

#### 1.1 Syfte

Arbetsgivare med mer än 30 anställda har en lagstadgad skyldighet att uppgöra en jämställdhetsplan samt en plan för att främja likabehandling. Planen är ett övergripande instrument som ska ge riktlinjer till kommunens jämställdhets och likabehandlingsarbete. Eftersom skyldigheten att främja jämställdhet är nära sammankopplad med skyldigheten att främja likabehandling är det ändamålsenligt att fastställa båda planer i ett och samma dokument.

#### 1.2 Verkställande

Planens verkställighet ska vara en naturlig del av kommunens verksamhet och en självklar del av allt arbete och alla beslut. Av denna orsak har enhetscheferna en skyldighet att ansvara för att denna plan kommuniceras med samtliga medarbetare i organisationen och att planens målsättningar tas i beaktande i kommunens samtliga verksamheter. Även respektive nämnd och styrelse har ett ansvar för att denna plan förverkligas, att ta ansvar för att driva på, utveckla och utvärdera arbetet för jämställdhet och likabehandling.

### 2. Jämställdhet

#### 2.1 Anställnings- och rekryteringspolicy

- Eckerö kommun arbetar aktivt för att lediga platser söks av personer oavsett kön
- Det underrepresenterade könet ges företräde vid rekrytering om de sökande har lika meriter

#### 2.2 Utbildning och avancemang

- Lika möjligheter till kompetensutveckling, utbildning och avancemang erbjuds till kommunens personal oavsett kön

#### 2.3 Arbetsförhållanden

- Arbetarskyddschefen och företagshälsovården genomförs kontinuerlig inventering av arbetsmiljö och arbetsförhållanden.



## ECKERÖ KOMMUN

- Kommunen strävar efter att sjukfrånvaro hålls så lågt som möjligt och att det inte förekommer skillnader i sjukskrivningar mellan könen.
- Närmare skrivningar om arbetsklimat och anställdas uppförandekod finns i Personalpolicy för Eckerö kommun.

### 2.4 Att förena arbete och familjeliv

- Genom att lägga möten så att det passar medarbetare som är småbarnsföräldrar och genom att uppvisa positiv inställning till uttag av föräldraledighet och till flexibla arbetstidsarrangemang verkar kommunen för att förenandet av arbete och familjeliv ska vara möjligt.
- Medarbetare som återkommer från en längre sjukfrånvaro erbjuds en grundlig introduktion för att lättare komma tillbaka till arbetet.

### 2.5 Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

- Alla anställda ska ha en arbetsmiljö fri från alla former av diskriminering och trakasserier.
- Alla anställda ska känna till vad som kännetecknar sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön och vart den som bli trakasserad ska vända sig så att konkreta åtgärder vidtas.

### 2.6 Lika lön för lika arbete

- Eckerö kommun arbetar aktivt för att lika lön betalas för likvärdigt arbete.
- Skillnader i lön som direkt eller indirekt har samband med kön upptäcks, utreds, utjämnas och förhindras.
- För att kunna upptäcka eventuella löneskillnader på grund av kön genomförs en lönekartläggning vart tredje år i enlighet med 6a § 5 mom. i jämställdhetslagen (FFS 609/1986).

### 2.7 Övergripande jämställdhetsarbete

- Ökad medvetenhet, insikt och kunskap om betydelsen av jämställdhet för den verksamhet som vänder sig till kommunens invånare.
- Resurserna fördelas rättvist oavsett kön.
- Förändringar analyseras även ur ett jämställdhetsperspektiv.



### 3. Likabehandling

Kommunstyrelsen ansvarar för att denna policy upprättas och underhålls. Enhetscheferna ansvarar för att policyn kommuniceras med samtliga medarbetare i organisationen.

#### 3.1 Anställnings- och rekryteringspolitik

- Platsannonserna utformas inkluderande.
- Varje sökande behandlas med respekt och vid anställningsintervjuer får inga diskriminerande frågor ställas.
- Samtliga nyanställda får en likvärdig introduktion till arbetet så att alla anställda ges förutsättningar för att kunna utföra sitt jobb så bra som möjligt.

#### 3.2 Arbetsorganiseringen

- Förverkligande av jämställdhets- och likabehandlingsplan tas i beaktande vid verksamhetsplanering, beslutsfattande och fördelning av resurser.
- Likabehandling uppmärksammas vid framtagande och uppdatering av rutiner, instruktioner och direktiv.

#### 3.3 Arbetsförhållanden

- Kommunens arbetsplatser ska vara tillgängliga och tillgängligheten undersöks i samband med arbetsplatsbesök som genomförs kontinuerligt, efter omorganisering och vid behov, av arbetarskyddschefen och företagshälsovården. Vid behov ska undersökningen leda till att aktuell chef ansvarar för att förbättra eventuella brister som upptäckts.
- Personalförmånerna ses över kontinuerligt så att personalförmånerna kan erbjudas med ett varierat och brett utbud.

#### 3.4 Att förena arbete och privatliv

- Eckerö kommun som arbetsgivare har ett positivt förhållningssätt till flexibilitet vad gäller arbetsupplägg oavsett livssituation. Exempel kan vara att erbjuda flexibla arbetstider vilket kan underlätta vardagspusslet för medarbetare med ansvar för familjemedlemmar. Vid behov utreda möjlighet till distansarbete.
- Sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck är varje individs ensak. Det är viktigt att aktivt arbeta för att förebygga fördomar mot och diskriminering av personer som tillhör en sexuell minoritet eller



könsidentitet. Diskriminering som direkt eller indirekt grundar sig på dessa omständigheter är förbjudet.

### 3.5 Förhindra diskriminering och trakasserier

- I Eckerö kommun gäller nolltolerans för all slags diskriminering och trakasserier.
- Eckerö kommun som en arbetsplats ska kännetecknas av en trygg arbetsmiljö där respekt är ledord.
- Samtliga medarbetare och förtroendevalda ansvara för att de egna attityderna och beteendet inte skapar en negativ miljö.
- Om någon upplever att en handling eller beteende är osaklig eller kränkande är det viktigt att följa bestämmelserna i *Handlingsprogram mot trakasserier*.