

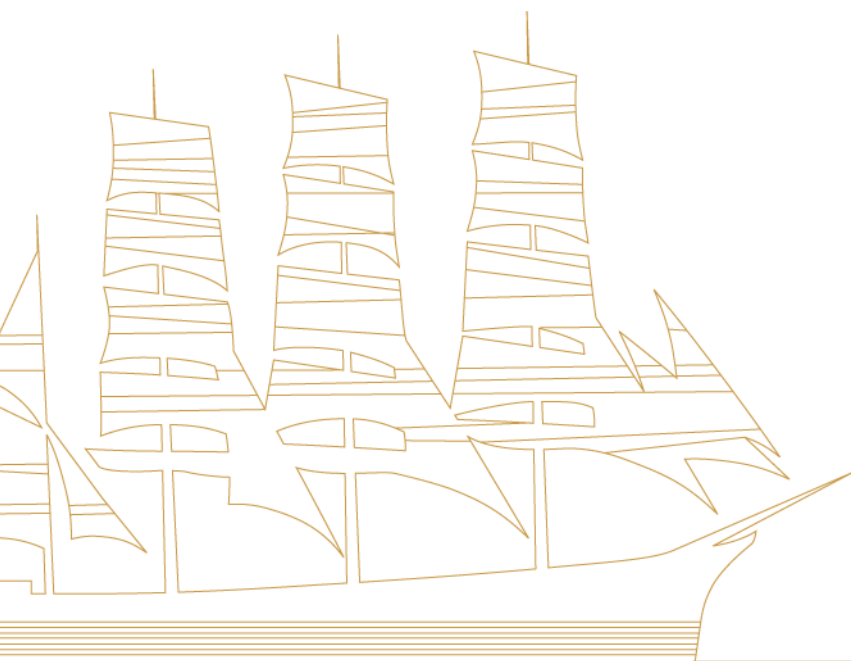
Jämställdhets- och likabehandlingsplan

STATISTIK, LÖNEKARTLÄGGNING OCH UTVÄRDERING

Se aktuell budget / verksamhetsplan för åtgärder

Godkänd av stadsfullmäktige

20.06.2023, § 68



Innehåll

| | | |
|-----|--|----|
| 1 | Begreppsförklaringar | 1 |
| 2 | Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete..... | 4 |
| 2.1 | Vision | 4 |
| 2.2 | Syfte..... | 5 |
| 2.3 | Grundläggande värderingar | 5 |
| 2.4 | Ansvar..... | 5 |
| 3 | Jämställdhets- och likabehandlingsplan..... | 6 |
| 3.1 | Anställnings- och rekryteringsprinciper | 6 |
| 3.2 | Arbetsorganiseringen | 6 |
| 3.3 | Arbetsförhållanden | 8 |
| 3.4 | Att förena arbete med privat- och familjeliv..... | 9 |
| 3.5 | Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön | 10 |
| 3.6 | Lika lön för lika och likvärdigt arbete | 11 |
| 4 | Referenser | 13 |

Bilaga 1; Lönejämförelse

Bilaga 2; Utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2017 – 2022

Bilaga 3; Schema för framtagande och uppföljning av aktiviteter för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

1 Begreppsförklaringar

| | |
|-----------------------|---|
| Jämlikhet | Rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupperingar i samhället. Alla människor har lika värde. I ett rättvist samhälle får omständigheter som gäller en människas person aldrig påverka hans eller hennes möjligheter till utbildning, arbete eller tillgång till olika tjänster – grundrättigheter som tillhör oss alla. |
| 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, kön, könsuttryck, könsidentitet, sexuell läggning eller någon annan personlig omständighet. Det är viktigt att tänka på att likabehandling inte alltid innebär att alla ska behandlas lika eftersom olika människor har olika möjligheter och utgångslägen. För att kunna uppnå faktisk likabehandling kan det innebära att avvika från principen om att alla ska behandlas lika förutsatt att särbehandlingen är proportionerlig. |
| Hbtqia+ | Paraplybegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, personer med queera uttryck och identiteter, intersexpersoner och asexuella. |
| Jämställdhet | Jämställdhet i arbetslivet definieras som att kvinnor och män ska ha lika möjligheter när det gäller att få arbete, när anställnings- och andra arbetsvillkor beslutas om, samt lika möjligheter till utvecklingsmöjligheter i arbete. Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män. Proportionerna 40 - 60 procent klassas/godkänns som jämn könsfördelning i organ inom den offentliga förvaltningen enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Kvalitativ jämställdhet innebär att både mäns och kvinnors kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen. |
| 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. |
| Diskriminering | Diskriminering är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera (8 § 2 mom. diskrimineringslagen). 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. (14 § 2 mom. diskrimineringslagen) Den som blivit utsatt för diskriminering eller repressalier har rätt att få gottgörelse (23 § 1 mom. diskrimineringslagen). |

| | |
|-------------------------|---|
| Diskrimineringsgrunder | 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. (8 § 1 mom. diskrimineringslagen). Arbetsgivare ska med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur likabehandling uppnås vid anställning och på arbetsplatsen (7 § 1 mom. diskrimineringslagen). Arbetsgivare som annonserar om en anställning, tjänst eller uppgift får inte obehörigen ställa krav på sökanden angående sådana egenskaper och omständigheter som utgör diskrimineringsgrunder. (17 § diskrimineringslagen). |
| Direkt diskriminering | Förekommer när någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person behandlas på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation. |
| Indirekt diskriminering | Förekommer när regler, kriterier eller förfaringssätt som framstår som jämlika kan komma att missgynna någon på grund av en omständighet som gäller den enskilde som person om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga. |
| 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. |
| Sexuella trakasserier | Med <i>sexuella trakasserier</i> avses i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. |
| Trakasserier p.g.a. kön | Med <i>trakasserier på grund av kön</i> avses i jämställdhetslagen någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning. |
| Funktionsnedsättning | Varaktiga fysiska, psykiska eller sociala begränsningar av en persons funktionsförmåga i relation med sin omgivning. |
| Kön | Kön kan bland annat vara biologiskt, juridiskt, socialt och kulturellt, handla om identitet och uttryck. |

| | |
|--------------------------|---|
| Könsidentitet | En persons upplevelse av sin könstillhörighet. |
| Könsuttryck | Uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat motsvarande sätt. |
| Genus | Med genus menas det socialt konstruerade könet. |
| Jämställdhetsintegrering | Jämställdhetsfrågor ska vara en integrerad del av varje verksamhetsområde men detta utesluter inte jämställdhetsarbete i form av projekt eller särskilda insatser för att motverka könsdiskriminering. (Landskapsregeringen) I arbetet med jämställdhetsintegrering av olika verksamheter kan flera metoder användas. |
| Jämställdhetsbudgetering | Europarådets definition av begreppet jämställdhetsbudgetering: en tillämpning av jämställdhetsintegrering i budgetprocessen. Det innebär en könsbaserad bedömning av budgetar, som inbegriper ett jämställdhetsperspektiv på alla nivåer i budgetprocessen och omstrukturerar inkomster och utgifter för att främja jämställdhet. |

2 Stadens jämställdhets- och likabehandlingsarbete

Mariehamns stad förbinder sig att i all sin verksamhet främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering. Staden strävar till att vara en föregångare och förebild i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor genom att följa denna plan och gå in för att underteckna den Europeiska deklarationen om jämställdhet senast år 2023.

Staden ska vara en välkomnande och inkluderande arbetsplats där mångfald respekteras och uppmuntras. Arbetet utifrån jämställdhets- och likabehandlingsplanen strävar att uppnå de av stadsfullmäktige fastslagna målsättningar i aktuell budget/verksamhetsplan.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen baserar sig på lagstiftning. Den innehåller en redogörelse över jämställdhets- och jämlikhetsläget, åtgärder som behövs, ska inledas eller genomföras, samt en utvärdering av tidigare åtgärder. Planen har utarbetats i samråd med personalrepresentanter och består av mål och åtgärder, utifrån ett lagbaserat jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv, som staden i det dagliga arbetet ska arbeta enligt kontinuerligt. I planen ingår även lönekartläggning och statistik som redogör för nuläget. Statistiken redovisas enligt kön där uppgifter finns registrerat. Könsfördelad statistik innebär för hittills registrerad statistik uppdelningen kvinnor och män.

Inplanerade jämställdhets- och likabehandlingsaktiviteter för aktuellt år finns i stadens budget/verksamhetsplan. Nya aktiviteter tas fram årligen och en utvärdering av föregående års aktiviteter finns i aktuellt bokslut. Se schema för detta arbete i Bilaga 3. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är i sin helhet giltig tills vidare men ses årligen över i samband med att nya aktiviteter tas fram. Planen uppdateras då även med den senaste statistiken och utvärderingen, nyckeltalen och övrigt innehåll utvecklas vid behov. Lönekartläggningen genomförs vart tredje år.

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan fokuserar i huvudsak på den interna lagstadgade nivån, som handlar om arbetskraften, arbetsklimat och organisationskultur. Förvaltningarna ska i sitt jämställdhets- och likabehandlingsarbete fokusera på personalen internt, men även på sin externa verksamhet och dess brukare. För att konkretisera det externa verksamhetsspecifika jämställdhets- och likabehandlingsarbetet kan interna metoder och verktyg användas. Medel avsätts i budgeten för att förverkliga förvaltningarnas egna jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder.

Stadens anställda informeras återkommande om jämställdhets- och likabehandlingsplanen med tillhörande aktiviteter. Personalkansliet ansvarar för att kontinuerligt kartlägga attityder och utbildningsbehov kring jämställdhet och likabehandling bland stadens anställda.

Denna jämställdhets- och likabehandlingsplan baserar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, samt diskrimineringslagen.

2.1 Vision

Mariehamns stad är en trygg och jämlik kommun där alla känner sig sedda och delaktiga.

- Staden är en arbetsplats där alla känner sig respekterade och där allas kompetens och kunskaper tas tillvara.
- Beslutsfattarna har kunskap och tar hänsyn till att beslut kan få olika konsekvenser för stadens invånare och anställda.

2.2 Syfte

- Att bedriva ett målinriktat och planmässigt arbete för att främja likabehandling, förebygga diskriminering och uppnå jämställdhet mellan könen.
- Att beakta ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv såväl i den politiska som i den verkställande delen av arbetet.

2.3 Grundläggande värderingar

- Alla människor har samma värde, lika rätt och behandlas likvärdigt inom alla områden.
- Trakasserier eller diskriminering ska inte existera överhuvudtaget.
- Det ska vara en jämn fördelning mellan könen på alla nivåer inom organisationen.
- Det ska finnas kompetens, rutiner och styrning inom verksamheten som garanterar att ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv är en naturlig del i allt arbete inom staden.
- Ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv ska tas i beaktande även i den service och verksamhet som erbjuds stadens invånare.
- Vi inom Mariehamns stad ska vara föregångare och ett gott föredöme för invånarna och arbetsplatserna i staden genom ett proaktivt jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

2.4 Ansvar

- Stadsfullmäktige har det övergripande ansvaret för stadens jämställdhets- och likabehandlingsplan.
- Stadsstyrelsen och nämnderna ansvarar för att möjliggöra förverkligandet.
- Personalkansliet har det huvudsakliga ansvaret för det kontinuerliga framtagandet och verkställandet av övergripande aktiviteter, statistik och utvärdering, vilket görs i samråd med personalrepresentanter. Personalkansliet stöder förvaltningarna i deras arbete.
- Förvaltningscheferna har huvudansvaret och alla medarbetare inom Mariehamns stad är medansvariga för att arbetet inom den egna förvaltningen genomförs utifrån jämställdhets- och likabehandlingsplanens värderingar, samt framtagande och verkställande av verksamhetsspecifika aktiviteter ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.
- Ansvaret för att upprätthålla en arbetsmiljö, fri från trakasserier och som främjar jämställdhet och jämlikhet hör till samtliga medarbetare.

3 Jämställdhets- och likabehandlingsplan

3.1 Anställnings- och rekryteringsprinciper

Mål: Ett aktivt arbete bedrivs för att motverka könsstereotypa normer kring yrkesval och fördomar i samband med rekrytering.

- Platsannonser utformas inkluderande, både gällande bildval och formuleringar.
- Det underrepresenterade könet ges företräde vid rekrytering om de sökande har lika meriter och uppfyller övriga kompetenskrav.
- Kompetenta personer sorterar inte bort vid rekrytering, utveckling och befordran på grund av för arbetsuppgiften ovidkommande aspekter.

Åtgärder:

| Område | Åtgärder | Ansvariga |
|----------------|---|--|
| Jämställdhet | Nyanställningar följs upp i stadens digitala rekryteringsverktyg. Arbetsuppgifterna granskas om det finns möjlighet att forma arbetsuppgifterna för att göra dem mindre typiskt manliga/kvinnliga. | Rekryterande chefer |
| | Ungdomar uppmuntras vid val av arbetsplats för dagsverken, praktikplatser, praon och så vidare till arbetsplatser där det egna könet är underrepresenterat. | Ledningsgruppen, tillsammans med LIA-platsernas koordinatörer på skolorna. |
| Likabehandling | Samtliga nyanställda får en likvärdig, allmän introduktion genom Välkommen till jobbet – materialet. Alla ordinarie- och visstidsnyanställda får en allmän introduktion. I stadens HR-system har en introduktionsprocess med steg för både förmän och nyanställda tagits fram. Anonyma rekryteringar testas under 2023 för en avgränsad typ av anställningar. | Personalkansliet i samråd med rekryterande chefer |

Nyckeltal: Andelen män och kvinnor som sökt platser och varit behöriga, samt inte behöriga

3.2 Arbetsorganiseringen

Mål: En jämn könsfördelning i olika uppgifter gynnas och lika möjlighet till utveckling ges oavsett bakgrund. Jämställdhetsintegrering tillämpas och ett likabehandlingsperspektiv genomsyrar stadens verksamhet på alla plan.

- Ett långsiktigt mål är minskad könsuppdelning inom befattningar och områden. Proportionerna 40–60 procent klassas som en jämn könsfördelning.

- Likvärdig möjlighet till utveckling och avancemang ges, exempelvis vid vikariat, internutbildning, fördelning av arbetsuppgifter eller rekrytering.
- Fler utvecklingsmöjligheter skapas och de som finns tydliggörs.
- Jämställdhetsintegrering och budgetering tillämpas för att motverka fördomar och säkerställa att jämställdhetsperspektivet tas i beaktande vid beslut.
- Rutiner, processer och tillvägagångssätt bör kontinuerligt analyseras och utvecklas utifrån ett jämlikhetsperspektiv.
- Förverkligandet av likabehandlingsplanen tas i beaktande vid verksamhetsplanering, beslutsfattande och fördelning av resurser. Likabehandling uppmärksammas vid framtagande och uppdatering av rutiner, instruktioner och direktiv.

Åtgärder:

| Område | Åtgärder | Ansvariga |
|--|---|---|
| Jämställdhet | Ansvar över det strategiska jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och fördelar arbetsuppgifter som berör detta område. | Ledningsgruppen och arbetarskyddskommissionen |
| | Deltagande i kurs i jämställdhetsbudgetering år 2023. | Stadens ledning och förtroendevalda |
| Likabehandling | Utbildningsnivå vid anställningstillfället och kompetensutveckling som medarbetaren deltar i efterhand dokumenteras och följs upp. | Chefer |
| | Utvecklingssamtalen ska innehålla frågor kring hur medarbetarna upplever arbetet och arbetsplatsen ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. | Personalkansliet |
| | Medarbetarens möjliga karriärvägar lyfts och tydliggörs under utvecklingssamtalet. | |
| | Utbildnings- eller utredningsbehov lyfts i samband med ledningsgruppsmöten. | |
| | Förvaltningar gör årligen en inventering. Verktyg eller analysdagar kan tillämpas. Jämställdhets- och likabehandlingsläget följs upp, utbildningsbehov fastställs och könsuppdelad statistik förs kontinuerligt i den mån det är möjligt. | |
| Övergripande information, utbildning och utredning kring jämställdhets- och likabehandlingsläget görs kontinuerligt. | Personalkansliet | |

Nyckeltal 2022: Andel deltidsarbetande personal av ordinarie anställda enligt kön: kvinnor 23,8 procent och män 10,9 procent.

Förslag: Andel kvinnor och män som deltagit i utbildning och fortbildning.

Resultat på medarbetarenkät: 86 procent av medarbetarna anser att konflikter hanteras på den egna arbetsplatsen.

Könsfördelningen bland stadens anställda:

| Sektor | Kvinnor | Män |
|----------------------------|---------|------|
| Stadsledningen | 80 % | 20 % |
| Äldreomsorgssektorn | 91 % | 9 % |
| Bildningssektorn | 83 % | 17 % |
| Kultur- och fritidssektorn | 50 % | 50 % |
| Infrastruktursektorn | 20 % | 80 % |
| Ledning | 50 % | 50 % |

3.3 Arbetsförhållanden

Mål: Stadens arbetsplatser ska vara tillgängliga och alla medarbetare ska kunna fungera jämlikt i arbetsomgivningen. Den fysiska arbetsmiljön skall främja de anställdas hälsa och en sänkt sjukfrånvaro eftersträvas, där det inte finns några skillnader i sjukskrivningstalen mellan könen.

- Den fysiska arbetsmiljön ska med beaktande av individuella olikheter vara ergonomiskt rätt utrustad.
- Kvinnor och män i olika livssituationer ges likvärdiga förutsättningar att upprätthålla arbetsförmågan.
- Ansvarig chef tar arbetshälsa i beaktande vid organiseringen av arbetsuppgifter, genom att exempelvis möjliggöra flexibilitet i de dagliga arbetstiderna eller erbjuda längre ledighet för återhämtning.
- Respektive chef ansvarar för att information når alla berörda inom den egna arbetsplatsen. Vid behov kan exempelvis språkkurser erbjudas inom ramen för kompetensutveckling för anställda med annat modersmål än arbetsspråket.
- Medarbetarnas kunskap överförs, speciellt i samband med pensionering.
- Hälsotillstånd, praktiska hinder eller sjukdomshistoria får aldrig leda till diskriminering exempelvis på grund av fördomar eller rädsla.
- Rimliga anpassningar görs för att anpassa arbetssituationen i enlighet med medarbetares förutsättningar. När nya medarbetare söks får eventuella anpassningar som behövs för en person med funktionsnedsättning inte påverka beslutet om vem som anställs.
- Arbetsgemenskapen ska beakta funktionsnedsättningar vid ordnande av aktiviteter utanför arbetsmiljön.

Åtgärder:

| Område | Åtgärder | Ansvariga |
|--------------|--|-----------|
| Jämställdhet | Guiden för hur man som arbetsgivare kan agera när man misstänker att en medarbetare blir utsatt för våld i nära relation används inom ramen för Bry Sig Om-samtal. | Chefer |

Bry Sig Om-programmet genomförs för att successivt minska sjukfrånvaron och skillnaderna i sjukskrivning mellan könen.

Likabehandling En ledarskapsdag ägnas åt temat Personalkansliet härskartekniker och motstrategier eller motsvarande år 2024.

Den fysiska, psykiska och sociala tillgängligheten i Mariehamns stads lokaler undersöks i samband med arbetsplatsbesök som genomförs kontinuerligt.

Kontinuerlig inventering av arbetsmiljön och arbetsförhållanden på stadens arbetsplatser genomförs enligt lagen om företagshälsovård. Företagshälsovården

Nyckeltal 2021/22: Sjukfrånvaron under 2021 motsvarade 40,58 årsarbete.

Förslag: Långtidssjukskrivna (%) eller andel (%) med bra självskattat hälsotillstånd (Kolada)

3.4 Att förena arbete med privat- och familjeliv

Mål: En arbetsmiljö som stödjer förenandet av arbete och familjeliv ska råda inom alla sektorer. Jämställdhet i arbetslivet uppnås inte då kvinnorna till stor del har det största ansvaret för hem och familj, därför uppmuntras ett jämställt uttag av familjeledighet.

- Chefer och förmän ska underlätta för kvinnor och män att förena arbetsliv och familjeliv, samt uppmuntra till delat familjeansvar.
- Medarbetare får tillgång till relevant information som berör familjeledighet och flexibla arbetsarrangemang.
- Medarbetare ska kunna förena chefskap och föräldraskap.
- Alla anställda ges likvärdiga förutsättningar oavsett den privata livssituationen. Staden som arbetsgivare har ett positivt förhållningssätt till flexibilitet vad gäller arbetsupplägg oavsett livssituation.

Åtgärder:

| Område | Åtgärder | Ansvariga |
|--------------|--|------------------|
| Jämställdhet | Möten och dylikt förläggs så att det passar medarbetare som är småbarnsföräldrar. En positiv inställning uppvisas till flexibla arbetstidsarrangemang. Föräldralediga ges av sin chef möjlighet att hålla kontakt till arbetsplatsen och bjuds in till möten och evenemang som personen önskar delta på. | Chefer |
| | Arbetsplatsträffar eller utbildningstillfällen används för att öka kunskapen om möjligheter | Personalkansliet |

och regler kring föräldraledighet, tillfällig vård av barn och annat inom ämnet.

Likabehandling Medarbetare som återkommer efter längre frånvaro ska av chefen erbjudas en grundlig introduktion för att lättare komma tillbaka i arbetet.
Chefer
Vid behov utreds möjlighet till distansarbete.

Nyckeltal 2022: Totalt 36 personer, 69,4 procent kvinnor och 30,6 procent män var föräldralediga.

Resultat från medarbetarenkät: 91 procent av medarbetarna anser att den närmaste chefen visar respekt.

Förslag: Procent av medarbetarna som upplever att önskemål om flexibla arbetsupplägg tillgodoses.

Uttag av föräldraledighet enligt kön:

| Typ av ledighet | Frånvarodagar: kvinnor | Frånvarodagar: män |
|-----------------------|------------------------|--------------------|
| Föräldraledighet | 90,1 % | 9,9 % |
| Vårdledighet | 86 % | 14 % |
| Temporär vårdledighet | 81,2 % | 18,8 % |

3.5 Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Mål: Personer försätts inte i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck. Samtliga medarbetare har kännedom om sina rättigheter, skyldigheter och hur man går till väga vid trakasserier eller diskriminering. Medarbetare tillämpar ett hbtqia-kompetent bemötande gentemot kollegor och brukare.

- Personer försätts inte i olika ställning vid anställning, befordran och vad gäller andra arbetsvillkor. Inte heller med anledning av graviditet, förlossning, föräldraskap eller annat familjeansvar.
- Vi ska känna till om, och i så fall till vilken grad, trakasserier förekommer och följa upp fall enligt den process som tillämpas genom faktaundersökningsmetoden.
- Alla anställda ska känna till Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning, vad som kännetecknar sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön och vart den som blir trakasserad ska vända sig så att konkreta åtgärder vidtas.
- Stadens verksamheter utgår inte från ensidigt heteronormativa värderingar och samtliga medarbetare har kännedom om hbtqia-frågor.
- Stadens arbetsplatser kännetecknas av en stimulerande och trygg arbetsmiljö där det inte finns någon grogrund för trakasserier. Rasism accepteras inte och alla har rätt till sin religion, övertygelse och politik. Olika åsikter påverkar inte hur vi bemöter andra.
- Samtliga medarbetare ansvarar för att de egna attityderna och beteendet inte skapar en negativ miljö.

- Alla medarbetare ska ha tillgång till information om sina rättigheter och skyldigheter och de medel som står till buds för att ingripa mot och förhindra diskriminering och trakasserier.
- Alla anställda ska känna till de diskrimineringsgrunder som lagen omfattar. Chefer ska ta samtliga diskrimineringsgrunder i beaktande i det förebyggande arbetet mot trakasserier.

Åtgärder:

| Område | Åtgärder | Ansvariga |
|----------------|--|--|
| Jämställdhet | I samband med medarbetarenkäter undersöks hur medarbetare definierar trakasserier. Situationsanalyser används i utbildande syfte om ett behov noterats av att tydliggöra hur diskriminering och trakasserier kan te sig. | Personalkansliet |
| Likabehandling | Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning lyfts upp i och med introduktionen av nya medarbetare och tas upp på arbetsplatsträffar och liknande sammankomster. En intern, konfidentiell rapporteringskanal används för anmälan om oegentligheter och etiska problem. | Personalkansliet i samråd med rekryterare och chefer |
| | En arbetsprocess och metod kring upplevd kränkande särbehandling, mobbning eller trakasserier tillämpas i enlighet med faktaundersökningsmetoden. | Personalkansliet |
| | Alla stadens medarbetare deltar i ett HBTQIA+ - utbildningstillfälle år 2023–2024 och tillvägagångssätt som föreslås i utbildningen tillämpas. | Personalkansliet i samråd med förmän |

Nyckeltal 2022: Resultat från medarbetarenkät: 88 procent av medarbetarna anser att den egna arbetsplatsen är fri från trakasserier.

Resultat från medarbetarenkät: 87 procent av medarbetarna anser att arbetsklimatet på den egna arbetsplatsen kännetecknas av öppenhet och respekt.

3.6 Lika lön för lika och likvärdigt arbete

Mål: Kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Skillnader i lön och andra förmåner som direkt eller indirekt har samband med kön upptäcks, utjämnas och förhindras.

- Inom staden har kvinnor och män lika lön för lika arbete inom samma yrkesbenämning. Eventuella löneskillnader beror på att yrkesbenämningar som finns i samma grupp hör till olika kollektivavtal och på så sätt har olika lönesättning.
- Arbetsförhållanden och arbetets faktiska innehåll värderas och bedöms på samma grunder för kvinnor och män.

- Eventuella misstankar om lönediskriminering ska kunna redas ut snabbt.
- Grovjusteringar sker i samband med löneförhandlingar samt när det finns skäl för enskilda justeringar.
- Om det förekommer tydliga skillnader mellan kvinnor och mäns löner, ska orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna utredas (6 b § 2 mom. jämställdhetslagen).

Åtgärder:

| Område | Åtgärder | Ansvariga |
|--------------|--|------------------|
| jämställdhet | <p>För att kunna upptäcka eventuella löneskillnader genomförs en lönekartläggning vart tredje år (6 a § jämställdhetslagen). En lönekartläggning gjordes år 2022 (Bilaga 1) och följande görs år 2025.</p> <p>Ett standardiserat tillvägagångssätt för lönekartläggning används. En genomgång och uppdatering av data görs i samband med implementeringen av ett nytt HR-system.</p> <p>En lönejusteringspott avsätts i budgeten året efter lönejämförelsen blivit gjord för att kunna justera eventuella löneskillnader på grund av kön utifrån resultatet av lönejämförelsen.</p> <p>Vid löneförhandlingar är grundregeln lika lön för lika och likvärdigt arbete.</p> | Personalkansliet |

Nyckeltal 2022: Se Bilaga 1 för senaste lönejämförelse.

4 Referenser

Jämställdhetsplanen är en uppdatering av Mariehamns stads Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017–2021.

Detta dokument bygger på lagarna:

- Lagen 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
- Diskrimineringslagen (FFS 1325/2014)
- Landskapslag (2022:43) om tillämpning av diskrimineringslagen Övriga källor som använts är:
- Den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå, Finlands Kommunförbunds publikationer upplaga 6/2021
- CEMR-EPSC guideliner for gender equality action plans, CEMR Local and regional governments as employers-position paper, 2017.
- Vasa stad jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017–2018, Vasa stad
- Jämställdhetsplan inkluderande likabehandlingsplan för Närpes stad 2015, Närpes stad
- Planen Aktiva åtgärder för jämställdhet 2019, Oskarshamn kommun

Internetkällor som använts är:

- Jämställdhetsmyndigheten (jamstalldhetsmyndigheten.se)
- Jämställdhet | Ålands landskapsregering (regeringen.ax)
- Åtgärder mot sexuella trakasserier | Kuntatyöntajant Lehti (ktlehti.fi)
- Jämställdhet | Svenska Kommuner och Regioner (skr.se)
- Jämställdhetsombudsmannen i Finland (tasa-arvo.fi)
- Hur står det till med jämställdhetsplanering på Åland? Ny rapport | Ålands Ombudsmannamyndighet (ombudsman.ax)
- The Observatory of the European Charter for Equality of Women and Men in Local Life (charter-equality.eu)

Bilaga 1

Lönejämförelse (inkl. skillnad mellan medianlöner) År 2016:

| | | | |
|------------------------------------|-------------|----------------|---|
| Hela staden | | | |
| Antal: | 181 män | 25,17 % | |
| | 538 kvinnor | 74,83 % | |
| totalt: | 719 | | |
| LÖN | Medel | Median | |
| män | 3038,91 | 2660,16 | |
| kvinnor | 2858,1 | 2593,04 | |
| Relation Kvinnors / mäns medianlön | | | 97 % |
| Relation Kvinnors / mäns medellön: | | | 94,05 % |
| Grupp 1 | | Grupp 2 | |
| Antal: | 39 män | 21,55 % | Antal: 63 män 34,81 % |
| | 78 kvinnor | 14,50 % | 255 kvinnor 47,40 % |
| totalt: | 117 | 16,27 % | totalt: 318 44,23 % |
| LÖN | Medel | Median | LÖN Medel Median |
| män | 2432,3 | 2395,76 | män 2594,62 2554 |
| kvinnor | 2296,47 | 2250,88 | kvinnor 2563,2 2593,04 |
| Relation Kvinnors / mäns medianlön | | | Relation Kvinnors / mäns medianlön 102 % |
| Relation Kvinnors / mäns medellön: | | | Relation Kvinnors / mäns medellön: 98,79 % |
| Grupp 3 | | Grupp 4 | |
| Antal: | 37 män | 20,44 % | Antal: 32 män 17,68 % |
| | 153 kvinnor | 28,44 % | 41 kvinnor 7,62 % |
| totalt: | 190 | 26,43 % | totalt: 73 10,15 % |
| LÖN | Medel | Median | LÖN Medel Median |
| män | 3511,29 | 3656,49 | män 3340,28 3273,77 |
| kvinnor | 3345,83 | 3416,95 | kvinnor 3258,98 3186,97 |
| Relation Kvinnors / mäns medianlön | | | Relation Kvinnors / mäns medianlön 97 % |
| Relation Kvinnors / mäns medellön: | | | Relation Kvinnors / mäns medellön: 97,57 % |
| Grupp 5 | | Grupp 6 | |
| Antal: | 7 män | 3,87 % | Antal: 3 män 1,66 % |
| | 7 kvinnor | 1,30 % | 4 kvinnor 0,74 % |
| totalt: | 14 | 1,95 % | totalt: 7 0,97 % |
| LÖN | Medel | Median | LÖN Medel Median |
| män | 4974,91 | 4896,64 | män 6697,23 6398,91 |
| kvinnor | 4654,91 | 4751,16 | kvinnor 6701,08 6570,08 |
| Relation Kvinnors / mäns medianlön | | | Relation Kvinnors / mäns medianlön 103 % |
| Relation Kvinnors / mäns medellön: | | | Relation Kvinnors / mäns medellön: 100,06 % |

År 2022 (Grundlön)

Hela staden

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Antal: | 174 män | 24,86 % |
| | 526 kvinnor | 75,14 % |
| totalt: | 700 | |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|---------|---------|
| män | 2812,12 | 2486,02 |
| kvinnor | 2707,08 | 2486,02 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 100 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 96,26 %

Grupp 1

| | | |
|---------|------------|---------|
| Antal: | 37 män | 21,26 % |
| | 78 kvinnor | 14,83 % |
| totalt: | 115 | 16,43 % |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|---------|---------|
| män | 2222,82 | 2184,63 |
| kvinnor | 2205,78 | 2202,44 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 101 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 99,23 %

Grupp 2

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Antal: | 66 män | 37,93 % |
| | 242 kvinnor | 46,01 % |
| totalt: | 308 | 44,00 % |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|--------|---------|
| män | 2397,7 | 2339,29 |
| kvinnor | 2461,5 | 2486,02 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 106 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 102,66 %

Grupp 3

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Antal: | 30 män | 17,24 % |
| | 164 kvinnor | 31,18 % |
| totalt: | 194 | 27,71 % |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|---------|---------|
| män | 3195,44 | 3204,26 |
| kvinnor | 3012,23 | 2944,17 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 92 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 94,27 %

Grupp 4

| | | |
|---------|------------|---------|
| Antal: | 29 män | 16,67 % |
| | 32 kvinnor | 6,08 % |
| totalt: | 61 | 8,71 % |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|---------|---------|
| män | 3128,28 | 2982,68 |
| kvinnor | 3337,57 | 3253,48 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 109 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 106,69 %

Grupp 5

| | | |
|---------|-----------|--------|
| Antal: | 9 män | 5,17 % |
| | 5 kvinnor | 0,95 % |
| totalt: | 14 | 2,00 % |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|---------|---------|
| män | 4528,09 | 4442,97 |
| kvinnor | 4554,33 | 4689 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 106 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 100,58 %

Grupp 6

| | | |
|---------|-----------|--------|
| Antal: | 3 män | 1,72 % |
| | 5 kvinnor | 0,95 % |
| totalt: | 8 | 1,14 % |

| LÖN | Medel | Median |
|---------|---------|--------|
| män | 7160,03 | 7070 |
| kvinnor | 6492,56 | 6450 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 91 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 90,68 %

| År 2022 (Grundlön + max. Ålderstillägg) | | | |
|--|-------------|----------------|---|
| Hela staden | | | |
| Antal: | 174 män | 24,86 % | |
| | 526 kvinnor | 75,14 % | |
| totalt: | 700 | | |
| LÖN | Medel | Median | |
| män | 3117,106 | 2684,9 | |
| kvinnor | 3011,66 | 2684,902 | |
| Relation Kvinnors/Mäns medianlön: | | | 100 % |
| Relation Kvinnors/Mäns medellön: | | | 96,62 % |
| Grupp 1 | | Grupp 2 | |
| Antal: | 37 män | 21,26 % | Antal: 66 män 37,93 % |
| | 78 kvinnor | 14,83 % | 242 kvinnor 46,01 % |
| totalt: | 115 | 16,43 % | totalt: 308 44,00 % |
| LÖN | Medel | Median | LÖN Medel Median |
| män | 2421,75 | 2438,91 | män 2593,24 2526,43 |
| kvinnor | 2388,47 | 2378,64 | kvinnor 2658,42 2684,9 |
| Relation Kvinnors/Mäns medianlön: | | 98 % | Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 106 % |
| Relation Kvinnors/Mäns medellön: | | 98,63 % | Relation Kvinnors/Mäns medellön: 102,51 % |
| Grupp 3 | | Grupp 4 | |
| Antal: | 30 män | 17,24 % | Antal: 29 män 16,67 % |
| | 164 kvinnor | 31,18 % | 32 kvinnor 6,08 % |
| totalt: | 194 | 27,71 % | totalt: 61 8,71 % |
| LÖN | Medel | Median | LÖN Medel Median |
| män | 3815,63 | 3836,86 | män 3380,63 3221,29 |
| kvinnor | 3525,61 | 3677,03 | kvinnor 3637,21 3513,76 |
| Relation Kvinnors/Mäns medianlön: | | 96 % | Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 109 % |
| Relation Kvinnors/Mäns medellön: | | 92,40 % | Relation Kvinnors/Mäns medellön: 107,59 % |
| Grupp 5 | | Grupp 6 | |
| Antal: | 9 män | 5,17 % | Antal: 3 män 1,72 % |
| | 5 kvinnor | 0,95 % | 5 kvinnor 0,95 % |
| totalt: | 14 | 2,00 % | totalt: 8 1,14 % |
| LÖN | Medel | Median | LÖN Medel Median |
| män | 5101,36 | 5114,66 | män 7160,03 7070 |
| kvinnor | 4991,99 | 5064,12 | kvinnor 6492,56 6450 |
| Relation Kvinnors/Mäns medianlön: | | 99 % | Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 91 % |
| Relation Kvinnors/Mäns medellön: | | 97,86 % | Relation Kvinnors/Mäns medellön: 90,68 % |

År 2022 (Grundlön + max. Ålderstillägg + max. Individuellt tillägg)

Hela staden

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Antal: | 174 män | 24,86 % |
| | 526 kvinnor | 75,14 % |
| totalt: | 700 | |

| | | |
|---------|---------|----------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 3489,3 | 3001,06 |
| kvinnor | 3183,33 | 2858,923 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 95 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 91,23 %

Grupp 1

| | | |
|---------|------------|---------|
| Antal: | 37 män | 21,26 % |
| | 78 kvinnor | 14,83 % |
| totalt: | 115 | 16,43 % |

| | | |
|---------|---------|---------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 2782,56 | 2779,22 |
| kvinnor | 2559,9 | 2532,97 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 91 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 92,00 %

Grupp 2

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Antal: | 66 män | 37,93 % |
| | 242 kvinnor | 46,01 % |
| totalt: | 308 | 44,00 % |

| | | |
|---------|---------|---------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 2964,06 | 3001,06 |
| kvinnor | 2838,27 | 2858,92 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 95 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 95,76 %

Grupp 3

| | | |
|---------|-------------|---------|
| Antal: | 30 män | 17,24 % |
| | 164 kvinnor | 31,18 % |
| totalt: | 194 | 27,71 % |

| | | |
|---------|---------|---------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 3973,84 | 3987,08 |
| kvinnor | 3649,97 | 3756,17 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 94 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 91,85 %

Grupp 4

| | | |
|---------|------------|---------|
| Antal: | 29 män | 16,67 % |
| | 32 kvinnor | 6,08 % |
| totalt: | 61 | 8,71 % |

| | | |
|---------|---------|---------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 3869,81 | 3732,34 |
| kvinnor | 3898,6 | 3747,08 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 100 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 100,74 %

Grupp 5

| | | |
|---------|-----------|--------|
| Antal: | 9 män | 5,17 % |
| | 5 kvinnor | 0,95 % |
| totalt: | 14 | 2,00 % |

| | | |
|---------|---------|---------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 5692,53 | 5789,19 |
| kvinnor | 5244,57 | 5392,35 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 93 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 92,13 %

Grupp 6

| | | |
|---------|-----------|--------|
| Antal: | 3 män | 1,72 % |
| | 5 kvinnor | 0,95 % |
| totalt: | 8 | 1,14 % |

| | | |
|---------|---------|--------|
| LÖN | Medel | Median |
| män | 7160,03 | 7070 |
| kvinnor | 6492,56 | 6450 |

Relation Kvinnors/Mäns medianlön: 91 %

Relation Kvinnors/Mäns medellön: 90,68 %

Grupp 1: Anställda med grundskolekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

| | | |
|-------------------------|------------------------|----------------------------|
| Anläggningsskötare | Gatuavdelningsarbetare | Parkeringsövervakarbiträde |
| Badvärd | Gatuläggare | Parkeringsövervakare |
| Biblioteksassistent | Köksbiträde | Torgvärd |
| Friluftsområdesarbetare | Lageransvarig | Vaktmästare |
| Gatuarbetare | Lokalvårdare | |

Grupp 2: Anställda med yrkesinriktad utbildning eller gymnasiekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

| | | |
|-----------------------------|----------------------------|---------------------------------|
| Administratör | Fastighetsskötare | Löne- och personaladministratör |
| Ansvarig kock | Fastighetsskötare bygg | Maskinmontör |
| Ansvarig matutdelare | Finansieringsadministratör | Maskinmästare |
| Assistent | Grupphandledare | Närvårdare |
| Barnskötare | Husmor | Planeringsassistent |
| Biblioteksassistent IT | Informationsspecialist | Receptionist |
| Brandman | Kanslist | Rörmontör |
| Byråsekreterare | Kanslist-kassör | Skolcoach |
| Driftmaskinist | Kanslist receptionist | Skolgångsassistent |
| Drifttekniker | Kartläggare | Skolsekreterare |
| Ekonomiadministratör | Kock | Systemkoordinator |
| El- och automationstekniker | Laborant | Ungdomsledare |
| | Löneadministratör | Överbrandman |

Grupp 3: Anställda med yrkeshögskole- eller högskolekompetens och inget personal- eller ekonomiskt ansvar.

| | | | |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| Arkitekt | Handledare | Lärare för specialklass | Servicehandledare |
| Barnomsorgs- och skolpsykolog | Klasslärare | Lärare i barnomsorg | Sjukskötare |
| Barnträdgårdslärare | Klasslärare / studio | Lärare i småbarnspedagogik | Skolkurator |
| Bibliotekarie | Klasslärare vid grundskola | Miljösamordnare | Skolpsykolog |
| Bildkonstlärare | Kulturproducent | Musiklärare | Socialarbetare |
| Brandinspektör | Kurator | Mätningssingenjör | Specialbarntädgårdslärare |
| Ekonom | Kvalitetsutvecklare | Personlutfvecklare | Speciallärare i barnomsorg |
| Ekonomist | Ledande brandinspektör | Planeringsingenjör | Speciallärare i studio |

| | | | |
|----------------|--------------------------|--------------------|------------------------------|
| Elevhandledare | Ledande upphandlare | Platshandläggare | Speciallärare vid grundskola |
| Ergoterapeut | Lektor | Projektingenjör | Upphandlingsledare |
| Fritidsledare | Lektor i elevhandledning | Projektkoordinator | Webbmaster |
| Fysioterapeut | | Redovisningsekonom | |

Grupp 4: Anställda som är arbetsledare, enhetsledare, förmän, även "chefvikarier. Utbildning varierar.

| | | | |
|-------------------------|-------------------------|-----------------------------------|--|
| Administrativ chef | Daghemsföreståndare | Fältchef | Ledande ambulanssjuskötare |
| Arbetschef | Driftchef | Gatuarbetare med förmansuppgifter | Ledande receptionist |
| Arbetsledare | Driftsingenjör | IT-ansvarig | Ledande ungdomsledare |
| Bitr. byggnadsinspektör | Enhetschef | Kostchef | Omvårdnadsledare |
| Bitr. enhetschef | Enhetschef Hemservice | Kultur- och biblioteksledare | Planarkitekt |
| Bitr. enhetsledare | Enhetsledare | Köksföreståndare | Stadsgeodet |
| Bitr. rektor | Familjedagvårdsledare | | Stadsträdgårdsmästare |
| Brandförmän | Fastighetsdisponent | | Städarbetsledare |
| Brandmästare | Fritidshemsföreståndare | | Verksamhetsutvecklare för information och näringslivskontakter |

Grupp 5: Avdelningschefer med yrkeshögskole- eller högskolekompetens.

| | | |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------|
| Bitr. bildningschef | Fastighetschef | Räddningschef |
| Bitr. kanslichef | Kost- och lokalservicechef | Samhällsteknisk chef |
| Bitr. kultur- och fritidschef | Rektor Medis | Stadsarkitekt |
| Byggnadsinspektör | Rektor Grundskola | |

Grupp 6: Förvaltningschefer. Högskola eller universitet

| | |
|-------------------------|------------------|
| Bildningschef | Kanslichef |
| Finanschef | Personalchef |
| Samhällsmiljöchef | Äldreomsorgschef |
| Kultur- och fritidschef | |

Analys av mäns och kvinnors löner 2022:

I lönekartläggningen undersöks medel- och medianlöner för kvinnor och män. Enligt Statistikmyndigheten SCB är medellönen summan av lönerna i den aktuella redovisningsgruppen dividerat med antalet personer i gruppen. Medianen är det mittersta värdet i redovisningsgruppen då de observerade värdena sorterats i stigande ordning efter värdet. Medianen kan vara ett lämpligare mått om observationer har en sned fördelning med många höga eller låga värden. I motsats till medelvärdet påverkas inte medianen av sådana extremvärden. Därför är medianlönen bättre att utgå ifrån vid jämförelser av löner.

Sommaren 2022 gjordes en lönekartläggning över stadens ordinarie anställda. Alla befattningar grupperades i lönegrupperna 1–6, baserat på krav på utbildningsnivå samt personal- och ekonomiskt ansvar utifrån arbetsbeskrivningarna för respektive plats. Tre scenarion sammanställdes där medel- och medianlöner för kvinnor, respektive män räknades ut för hela staden och varje lönegrupp. Vid dessa scenarion beaktas:

1. Endast grundlön
2. Grundlön + maximalt ålderstillägg
3. Grundlön + maximalt ålderstillägg + maximalt individuellt tillägg

Relationen kvinnors medianlön/mäns medianlön för hela staden var 100% år 2022 sett till grundlön (97% år 2016 sett till grundlön, max. ålderstillägg & medeltal av individuella tillägg). Skillnaden mellan kvinnor och mäns medel- och medianlöner för hela staden har minskat sedan 2016, men det finns variationer grupper emellan. Kvinnors löner närmar sig mäns och i vissa grupper, dvs. grupp 2 och 4 när grundlön, samt grundlön + ålderstillägg beaktas har kvinnor högre medel- och medianlön. Kvinnornas medel- och medianlöner har störst glapp upp till männens löner i grupp 3 och 6. Antalet män och kvinnor i respektive grupp har inte ändrat avsevärt jämfört med situationen år 2016.

Vid jämförelse av grundlön, till skillnad från när man också tar max. ålderstillägg i beaktande kan man konstatera att ålderstilläggen inte bidrar till att skillnaden mellan mäns och kvinnors medel- och medianlöner märkbart ändras. Kvinnors medel- och medianlöner sjunker i relation till männens för hela staden och alla grupper, om man utöver grundlön och max. ålderstillägg även tar max. individuellt tillägg i beaktande.

Lönejämförelsen visade att kvinnors medel- och medianlöner närmat sig männens sett till hela staden och inom vissa lönegrupper, såsom grupp 2 och 4 har kvinnor idag högre medel- och medianlön. Samtidigt har kvinnor inom lönegrupperna 3 och 6 lägre medel- och medianlön än männen. Trots att staden, sett till hela stadens skillnad i medianlön, fått mer jämställda löner så finns fortfarande variation inom och mellan grupper. Att skillnaden mellan kvinnors och mäns medel- och medianlöner har minskat sett till hela staden beror på att man har använt de lagstadgade pottorna för att jämna ut skillnader, samt medel utöver dessa när skillnader har uppdagats. Lönekartläggningen beaktas i förhandlingarna med fackorganisationerna angående fördelning av lönejusteringspotten.

Begränsningar eller förtydliganden: I lönejämförelsen har man utgått från 100 % grundlön, samt maximalt ålderstillägg och individuellt tillägg inom respektive avtalskategori (AKTA, UKTA, TS och TIM-AKA). För timanställda räknades en månadslön ut. På så sätt har en totallön räknats ut för alla, så att man ska kunna jämföra löner som tillhör olika avtal. Lönerna är på så vis inte faktiska utan standardiserade.

Bilaga 2

Utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet 2017 – 2022

För att säkerställa att Jämställdhets- och likabehandlingsplanen, samt Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning finns lättillgängliga så har alla medarbetare tillgång till dessa via intranätet. Nyanställda får dem som en del av Välkommen till jobbet materialet, som ges av rekryterande chef till alla de som nyanställs. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen finns också på Mariehamns stads hemsida. En medarbetarundersökning gjordes år 2022 och svarsandelen blev 73% (75% år 2018), tolkhjälp har erbjudits.

Utgångsläge:

En ny jämställdhets- och likabehandlingsplan godkändes av stadsfullmäktige 26.9.2017 och aktiviteter togs fram samt integrerades i verksamhetsplanen för år 2018. Åtgärderna som berör förvaltningarna togs upp på chefstimmen 13.10.2017. Mot slutet av året ställdes två frågor på intranätet Ankaret till alla anställda. Totalt svarade 82 personer på Fråga 1 "Tycker du att stadens arbetsplatser är jämställda?" där svarsfördelningen var: Ja 17 % (2015: 31%), Nej 64 % (2015: 60%), Vet ej 19 % (2015: 9%). Denna fråga följdes av Fråga 2 "Arbetar ni med jämställdhetsfrågor på din arbetsplats?" som besvarades av 71 personer enligt följande fördelning: Ja 32 % (2015: 32%), Nej 57 % (2015: 46%), Vet ej 11 % (2015: 22%).

Resultatet är likt det som erhöles när frågorna besvarades år 2015. En stor del av de som svarade upplevde att stadens arbetsplatser inte är jämställda. Svaren tyder på att det finns ett behov av att ihållande aktualisera jämställdhetsfrågor, samt att medarbetarna behöver bli mera involverade i jämställdhetsarbetet. Ett förslag i och med tidigare utvärdering var att anordna föreläsningar och workshops för fortsatt arbete och utveckling på sektornivå. Det föreslogs också att i samband med utbildning lägga fokus på praktiska och konkreta situationer och problem. Detta beaktades vid planering av utbildningar.

Rapportering av jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder

3.1 och 4.1: Anställnings och rekryteringspolitik

a) Åtgärder:

- Platsannonser har utformats inkluderande från ett jämställdhetsperspektiv vad gäller beskrivningar och bilder. Befattningar har ändrats för att bli mer könsneutrala. Till exempel har befattningarna "gårdskarll" och "husmor" ändrats.
- Insatser gentemot ungdomar: Sommarjobbsedlar som en del av projektet Ung+
- Tillämpning av icke-diskriminerande och kompetensbaserad rekrytering

b) Reflektioner om åtgärdernas effekt. Tankar om nuläget:

Staden tillämpar kompetensbaserad rekrytering för att motverka diskriminering. Ett nytt rekryteringsverktyg togs i bruk och bidrar till en process som är mer inkluderande och mindre "magkänslbaserad". Verktyget ger förutsättningar för mer anonyma rekryteringar där sökande inte behöver uppge kön. Sammantaget har dessa åtgärder, i kombination med att fler könsneutrala

befattningar och beskrivningar tagits i bruk, bidragit till att fler förutsättningar skapats och funnits för att motverka en könsstereotyp bild av staden och diskriminering i samband med rekrytering.

Sju sommarjobbsedlar årligen har betalats ut till ungdomar år 2017 – 2020 och allt mellan 16, 20, resp. 5 sommarjobbplatser tillsattes. De ungdomar som deltagit har erhållit arbetslivserfarenhet och fått kontakt med staden som arbetsgivare.

3.2 och 4.2: Arbetsorganisationen

a) Åtgärder:

- Utbildning för att höja kompetensen om könsmönster, jämställdhet och jämställdhetsintegrering samt ge deltagarna verktyg för att åtgärda kvalitetsbrister
- Utbildningstillfällen ordnades för medarbetare i likvärdigt bemötande.
- Förverkligandet av likabehandlingsplanen har tagits i beaktande vid verksamhetsplanering, beslutsfattande och fördelning av resurser.

b) Reflektioner om åtgärdernas effekt. Tankar om nuläget:

En utbildning för att höja kompetensen om könsmönster och jämställdhetsintegrering samt ge verktyg för att åtgärda kvalitetsbrister ordnades. Målgruppen var förtroendevalda, chefer och nyckelpersoner inom Mariehamns stad. Utbildningen gavs för två grupper där både förtroendevalda och anställda deltog. Kursen inleddes med målgruppsanpassad teori och praktiska övningar. Deltagarna genomförde därefter egna projekt för förbättringsarbeten i den egna organisationen. Projekten redovisades vid en återträff som skedde i större grupp så att olika förvaltningar kunde redovisa sina projekt för varandra. Utbildningen bidrog till att kunskapsnivån höjdes och att projekt för förbättring inom förvaltningarna genomfördes och redovisades. En utbildning anordnades även i likvärdigt bemötande, där över 300 anställda deltog. Deltagarna fick insikt i vad likvärdigt bemötande innebär och hur de själva kan bidra till det, samt erhöll verktyg för att se vad de redan gör och hur de kan säkra ett likvärdigt bemötande i arbetsvardagen.

Årliga åtgärder i enlighet med jämställdhets- och likabehandlingsplanen har beaktats vid budgetering/verksamhetsplanering och genomförts åren 2017–2022. Punktinsatser och utbildningar krävs fortsättningsvis, precis som enkla verktyg för att främja jämställdhetsintegrering. Tillvägagångssättet att årligen beakta åtgärder i samband med planering/budgetering och redogöra för dessa i bokslut har varit framgångsrikt, vad gäller att säkerställa utförandet av åtgärderna och att jämställdhetsarbetet prioriteras.

3.3 och 4.3: Arbetsförhållanden

a) Åtgärder:

- IT-utveckling för att förenkla processer
- Förhöjd sjukfrånvaro under tiden pga. pandemin. Bry Sig Om-programmet följs.
- Arbeta för att det inte finns några praktiska hinder eller fördomar som hindrar anställandet pga. kön: Utbildning om icke-diskriminerande rekrytering
- Personalförmåner

b) Reflektioner om åtgärdernas effekt. Tankar om nuläget:

Pandemin har bidragit till avvikande statistik vad gäller till exempel sjukfrånvaro. Vid beaktande av sjukfrånvaro bör även förståelsen för och kännedomen om kvinnosjukdomar finnas. Staden genomför kontinuerligt ett Bry Sig Om-program för att minska sjukfrånvaron över lag.

Utbildningstillfällen ordnades för chefer, där icke-diskriminerande- och kompetensbaserad rekrytering togs upp. Personalförmånerna har utvecklats av personalkansliet för att beakta olika livssituationer och det finns ett varierande utbud av friskvårdsmöjligheter och personalförmåner. Nya IT-system har tagits i bruk och ett nytt HR-system håller på att implementeras, med målsättningen att digitalisera flera av nuvarande manuella processer för att underlätta för medarbetarna och cheferna. Fortsatta åtgärder vidtas för att kontinuerligt tillämpa icke-diskriminerande och kompetensbaserad rekrytering. Rekryteringsguiden reviderades år 2022.

4 och 4.4: Att förena arbete och familjeliv/privatliv

a) Åtgärder:

- Åtgärder för en stödjande arbetskultur för arbete-familj, till exempel tid för möten, positiv inställning till flexibla arbetstidsarrangemang och uttag av föräldraledighet. Distansarbete erbjuds som en möjlighet
- HBTQIA+-frågor togs upp med chefer

b) Reflektioner om åtgärdernas effekt. Tankar om nuläget:

Chefer har i samband med en utbildning under Chefstimmen fått information om HBTQIA+frågor. Staden hade för avsikt att erbjuda HBTQIA+-utbildningar för hela personalen, men till följd av covid19-pandemin sköts de inplanerade utbildningstillfällena fram till åren 2022–2023. Fokus för utbildningen är hbtqia-personers livsvillkor, normer kopplade till kön och sexualitet, samt vad ett hbtqia-kompetent bemötande innebär. Pandemin har bidragit till förseningar vad gäller åtgärder som gynnar könsmångfald, men utbildningstillfällena har hög prioritet.

En policy om distansarbete utarbetas och distansarbete har erbjudits anställda som har möjlighet att utföra arbetsuppgifter hemifrån. Information har tilldelats chefer vad gäller den nya föräldraledighetslagstiftning som träder i kraft. Informationsinsatser för anställda och en process gällande föräldraledighet kommer att vara viktiga framöver.

3.5 och 4.5: Förhindra diskriminering, sexuella trakasserier och trakasserier pga. kön

a) Åtgärder:

- Kunskapshöjande åtgärder kring vad som är trakasserier och informationsinsatser om vart man kan vända sig
- Faktaundersökningsmetoden

b) Reflektioner om åtgärdernas effekt. Tankar om nuläget:

Cheferna blir med jämna mellanrum uppdaterade om Handlingsplanen mot osakligt bemötande, trakasserier och mobbning. Alla nyanställda får informationen i samband med introduktionsprocessen. En obligatorisk utbildning för chefer arrangerades sommaren 2022 om arbetsgivarens plikt och skyldighet vid fall av osakligt bemötande och mobbning. En process har bedrivits för att ta i bruk faktaundersökningsmetoden vid hantering av alla anmälningar om osakligt bemötande, trakasserier

och mobbning. Inför implementeringen av metoden har ansvariga på personalkansliet deltagit i en utbildningsprocess. Metodiken för faktaundersökning har använts och processen för att skapa en arbetsprocess och metod i enlighet med faktaundersökningsmetoden fortgår. Faktaundersökningsmetoden säkerställer en säker och respektfull hantering av anmälningar om kränkande särbehandling, trakasserier och mobbning, så att de som drabbas kan vara säkra på att ärendet hanteras på ett lämpligt sätt.

3.6 lika lön för lika och likvärdigt arbete

a) Åtgärder:

- Seminarium om jämställda löner
- Lönejusteringar eller andra justeringar gjorts under tiden 2017 – 2022

b) Reflektioner om åtgärdernas effekt. Tankar om nuläget:

Enligt ett stadsfullmäktigebeslut 114 §, 26.09.2017 ska Mariehamns stad ha 100% jämställda löner år 2020 och därav ordnades ett seminarium om jämställda löner dit förtroendevalda, ledande tjänstemän, samt arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer bjöds in att delta. Seminariets syfte var belysa de utmaningar som staden står inför vid arbetet med att uppnå lika lön för likvärdigt arbete. Genom seminariet möjliggjordes ett kunskaps- och erfarenhetsutbyte och en djupare förståelse inför vad nästa steg för att uppnå jämställda löner bör vara. Problematiken belystes ur olika synvinklar av bland annat fackliga representanter och utomstående sakkunniga inom jämställdhetsfrågor. Ämnen som togs upp var bland annat fackens ansvar för en jämställd arbetsmarknad, hur man ska värdera arbete, samt hur man kan lägga upp jämställdhetsarbetet som chef för en sektor inom Mariehamns stad. Utbildningen resulterade i dialog mellan parter och aktörer samt en ökad kunskap om komplexiteten kring jämställda löner samt hur dessa kan uppnås.

Lönejusteringar görs fortlöpande då det är befogat & efter att arbetsuppgifter har ändrats.

Summering:

Jämställdhets- och likabehandlingsarbetet har fortgått ihållande sedan 2017 och har främst drivits framåt med hjälp av utbildningar och undersökningar. Utmaningar har definierats främst vad det gäller verktyg i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet, samt förankring av arbetet bland alla medarbetare och i den löpande verksamheten. Verktyg och metoder har under tiden 2017–2022 tagits i bruk för att främja uppföljning och jämställdhet i processer, såsom vid rekrytering. Åtgärder som behöver prioriteras framöver är hbtqia-utbildningen, tillämpandet av faktaundersökningsmetoden, informationsinsatser för anställda och en process gällande föräldraledighet, samt framtagandet och förankrandet av verktyg och insatser som främjar jämställdhetsintegrering.

Bilaga 3. Schema för framtagande och uppföljning av aktiviteter för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet

Arbetet utifrån jämställdhets- och likabehandlingsplanen strävar att uppnå de av stadsfullmäktige fastslagna målsättningar i aktuell budget/verksamhetsplan.

Perioden 2023 –

Aktiviteter under året

Verkställandet av aktuella aktiviteter pågår under hela kalenderåret.

| Kalenderår | Vinter/vår | Sommar/höst |
|-------------|--|---|
| 2023 | Nya övergripande mål med indikatorer tas fram för mandatperioden. Föregående års aktiviteter (år 2023) följs upp i bokslutet. | Jämställdhets- och likabehandlingsplanen godkändes Aktiviteter för år 2024 tas fram till kommande verksamhetsplan. |
| 2024 | Föregående års aktiviteter (2023) följs upp i bokslutet. | Aktiviteter för år 2025 tas fram till kommande verksamhetsplan. |
| 2025 | Föregående års aktiviteter (2024) följs upp i bokslutet. | Aktiviteter för år 2026 tas fram till kommande verksamhetsplan. |
| 2026 | Föregående års aktiviteter (2025) följs upp i bokslutet. | Aktiviteter för år 2027 tas fram till kommande verksamhetsplan. |