

JÄMSTÄLLDHETSPLANERING PÅ ÅLAND

KARTLÄGGNING 2019–2020

ÅOM 2020/75

Publicerad 09.03.2020



OMBUDSMAN

Ålands ombudsmannamyndighet (ÅOM)
Elverksgatan 10, kvarteret iTIDEN, 22 100 Mariehamn, ÅLAND
www.ombudsman.ax / Växel: + 358 (0) 18 25000

Innehållsförteckning

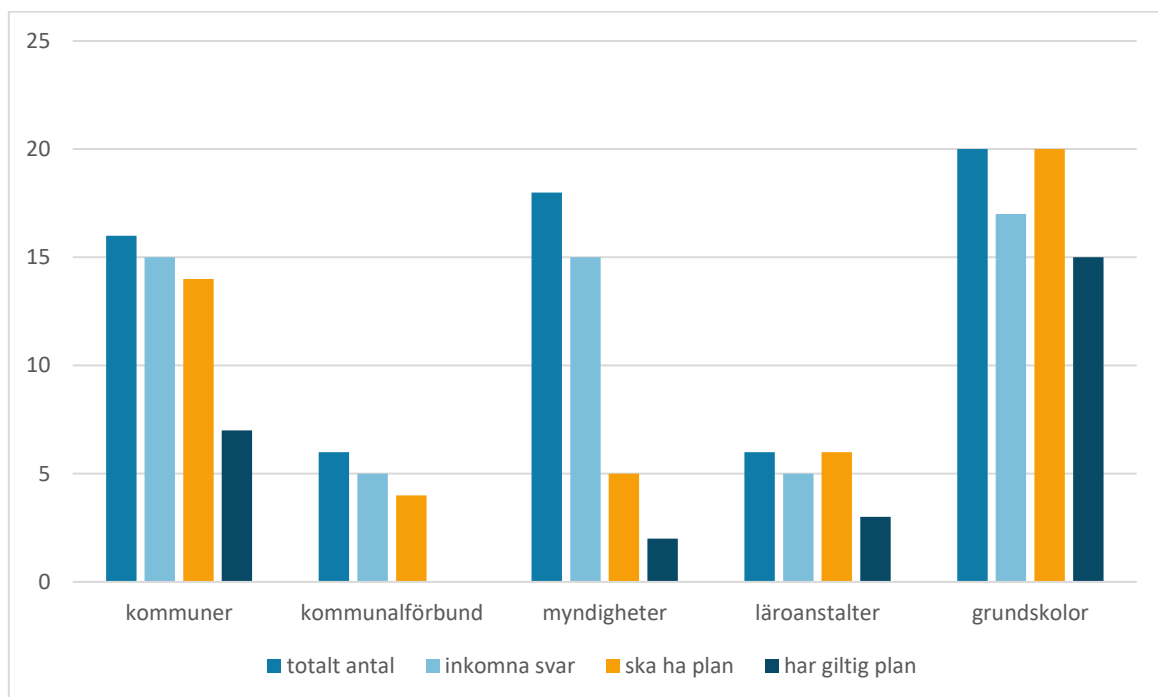
1. Sammanfattning	3
2. Inledning och bakgrund	3
3. Krav på jämställdhetsplanering enligt gällande lagstiftning	5
4. Resultat av kartläggningen	6
Kommuner	6
Kommunalförbund	7
Landskapets myndigheter	7
Grundskolor	8
Övriga läroanstalter	9
5. Uppföljning	10
Sammanfattning uppföljningspunkter	10
Uppföljningsplanering	11
Bilaga	12

1. Sammanfattning

Ålands ombudsmannamyndighet har under 2019 genomfört en kartläggning av jämställdhetsplanering på Åland. Vissa kompletteringar har tillkommit under början av 2020. Resultatet baserar sig i första hand på inkomna svar från berörda instanser och tar därför inte hänsyn till eventuell annan dokumentation som kan finnas upprättad.

Sammanlagt är det 66 instanser som omfattas av kartläggningen, däri återfinns 16 kommuner, 6 kommunalförbund, 18 landskapsmyndigheter, 20 grundskolor och 6 övriga läroanstalter. 59¹ har inkommit med svar (total svarsfrekvens 89 %).

Av samtliga 66 instanser är det 49 som är skyldiga att upprätta en jämställdhetsplan enligt jämställdhetslagen, varav 27 (55 %) hade en giltig plan under perioden då kartläggningen genomfördes.



2. Inledning och bakgrund

Om jämställdhetsplanering finns stadgat i 4–6 §§ i lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (FFS 1986/609) som tillämpas på Åland enligt landskapslag 1989:27. Ålands ombudsmannamyndighet ansvarar för tillsyn av lagen inom de områden som omfattas av landskapets behörighet.

Ett av kraven i jämställdhetslagen är att arbetsgivare, myndigheter och utbildningsanordnare är skyldiga att främja jämställdhet. Dessutom ska myndigheter och arbetsgivare med minst 30 anställda

¹ Högskolan på Åland och Folkhögskolan på Åland räknas vardera två gånger här, dels som myndighet dels som läroanstalt (här totalt fyra instanser). Ålands gymnasium är en myndighet: Ålands lyceum och Ålands yrkesgymnasium som är del av myndigheten räknas som två läroanstalter (här totalt tre instanser).

samt läroanstalter (inklusive grundskolan) upprätta en jämställdhetsplan enligt de kriterier som fastställs i jämställdhetslagen. För läroanstalternas jämställdhetsplaner som rör utbildningsverksamheten är det utbildningsanordnarens ansvar (dvs kommun, kommunalförbund eller landskapsmyndighet) att se till att den utarbetas.

Ålands ombudsmannamyndighet har under 2019 initierat en kartläggning vad gäller jämställdhetsplaneringen på Åland. Myndigheten skickade den 24 april 2019 ut en förfrågan till samtliga kommuner på Åland, samtliga grundskolor på Åland, till Ålands landskapsregering och till dess underställda myndigheter (inklusive läroanstalter). Instanserna ombads skicka in befintlig plan eller meddela om ingen plan är antagen. En påminnelse skickades ut 11 oktober 2019.

Kartläggningen kompletterades i februari 2020 med utskick till några instanser som fallit bort i det första utskicket. De är kommunalförbunden på Åland (Ålands kommunförbund, NÅHD – Norra Ålands högstadiedistrikt, SÅHD – Södra Ålands högstadiedistrikt, Oasen boende- och vårdcenter, KST – Kommunernas socialtjänst (tidigare Ålands omsorgsförbund), Mise (Ålands miljöservice) samt Mariehamns stad i egenskap av utbildningsanordnare för Medborgarinstitutet i Mariehamn. Utöver detta har landskapsregeringen i egenskap av utbildningsanordnare i februari 2020 informerats om kartläggningen och påmints om sitt ansvar att se till att läroanstalterna på landskapsnivå utarbetar en jämställdhetsplan enligt föreskrifterna i jämställdhetslagen.

Sammanlagt är det 66 instanser som omfattas av kartläggningen.

Syftet med kartläggningen är att göra en inventering för att utröna om planer finns antagna samt i vilken utsträckning de uppfyller lagstadgade krav. Kartläggningen ger myndigheten ett underlag för att initiera en dialog med berörda och göra en bedömning av befintliga behov av anvisningar och råd. De instanser som inte har sin jämställdhetsplanering uppdaterad uppmanas att revidera/göra upp sina planer.

En faktor att ta i beaktande är det sannolika faktum att Åland inom överskådlig framtid får en uppdaterad och reviderad diskrimineringslag, vilket kommer medföra krav på likabehandlingsplanering även för åländska myndigheter och läroanstalter. Då likabehandlingsplanering med fördel kan göras i samband med jämställdhetsplanering, bör fastställande av tidsfrister för uppdaterade jämställdhetsplaner hålla detta i åtanke för att om möjligt undvika merarbete för de berörda instanserna. Det är noterat att de åländska kommunerna och några av myndigheterna och kommunalförbunden redan har lagstadgat krav på likabehandlingsplanering eftersom rikets lagstiftning tillämpas för arbetsgivare med personal i privaträttsliga anställningsförhållanden (gäller arbetsgivare med minst 30 anställda). Noteras även att någon av de mindre kommunerna eventuellt faller under 30-strecket då personal flyttas över till den nya KST-organisationen med start i januari 2021.

Med tanke på ombudsmannamyndighetens begränsade resurser behöver viss prioritering göras vad gäller uppföljningsarbetet. Myndigheten kommer i ett första skede fokusera på grundskolorna, framförallt högstadiet. Resultaten i senaste Hälsa i skolan undersökningen från 2019 visar bland annat att många ungdomar upplevt sexuellt våld, inklusive på högstadiet.² I ÅSUB:s rapport om ungas sociala inkludering 2019, framkom i intervjuer med unga ålänningar att traditionella könsroller för

² [Rapporterat på svenska Yle 06.10.2019](#) (hämtad 29.01.2020) Undersökningen finns ännu inte sammanställd på svenska för Åland. Landskapsregeringen ämnar beställa en rapport av resultaten (e-post kommunikation med byråchef E. Storfors 22.01.2020)

pojkar och flickor är starka på Åland. Rapporten konstaterar att *”Baserat på diskussionerna under fokusgruppsintervjuerna behöver jämställdhetsfrågorna och könsrollerna diskuteras mer aktivt i skolorna. Både ungas och vuxnas förhållningssätt till könsroller och jämställdhet behöver lyftas fram i skolornas verksamhetskultur.”*³ De vittnesmål som samlades in under hösten 2017 under den åländska #metoo-kampanjen bekräftar ytterligare att mer systematiskt arbete behövs för att främja jämställdhet. Många av vittnesmålen berör händelser som inträffat då man varit barn eller ungdom.⁴ Detta sammantaget, kopplat till det faktum att ingen av högstadieskolorna på Åland har arbetat fram en egen skolspecifik jämställdhetsplan där eleverna varit delaktiga i processen, är grunden till att myndigheten kommer att prioritera detta segment i första hand vad gäller uppföljningsplanen till kartläggningen. Myndigheten kommer ta kontakt med högstadieskolorna separat för att se om det finns intresse och behov av fortsatt dialog kring hur jämställdhetsplaneringen kan utformas så att den kan användas som konkret verktyg i skolans jämställdhetsarbete. Kartläggningen visar att det förefaller finnas ett informationsbehov i skolorna om skrivningarna i jämställdhetslagens 5 § (se nedan). Det är också oklart om utbildningsanordnarna känner till sitt ansvar att se till att planer upprättas och följa upp arbetet. Jämställdhetsplanering kan liknas vid ett systematiskt kvalitetsarbete för att främja jämställdhet i skolan.

3. Krav på jämställdhetsplanering enligt gällande lagstiftning

Myndigheter har en skyldighet enligt jämställdhetslagen att främja jämställdhet mellan män och kvinnor i all sin verksamhet på ett målinriktat och planmässigt sätt, samt ändra förhållanden som hindrar att jämställdhet uppnås. Det finns i lagen inget krav på att göra upp en särskild operativ jämställdhetsplan för verksamheten. Däremot har myndigheter ett krav som arbetsgivare (om antalet anställda regelbundet är minst 30) att göra upp en personalpolitisk jämställdhetsplan.

Alla arbetsgivare är enligt lag skyldiga att främja jämställdheten mellan könen. Man ska verka för att lediga platser söks av både män och kvinnor, man ska främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang, man ska utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män, man ska göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv och man ska verka för att förebygga diskriminering pga. kön, könsidentitet och könsuttryck. Om antalet anställda är minst 30 ska arbetsgivaren upprätta en jämställdhetsplan minst vartannat år. Det som avses är antal personer i anställningsförhållande oberoende av om det är heltid, deltid, tillsvidare eller visstid. Lönekartläggningen som däri ingår kan man avtala om att göra minst vart tredje år om jämställdhetsplanen till övriga delar utarbetas varje år. Personalen ska delta i jämställdhetsplaneringen.

I jämställdhetslagens 6 a-c § föreskrivs om arbetsgivarens personalpolitiska jämställdhetsplan. Den ska innehålla:

- en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen (andel kvinnor – män fördelat i olika arbetsuppgifter samt lönekartläggning med redogörelse för löneskillnader i fråga om mäns och kvinnors uppgifter)
- lista över åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet

³ [Nabo – ungas röster om social inkludering på Åland](#) (ÅSUB 2019), sid 43 (hämtad 29.01.2020)

⁴ www.metoo.ax

- en utvärdering om utfallet av åtgärder i tidigare jämställdhetsplan.

Utbildningsanordnare (de som ordnar undervisning eller utbildning som grundar sig på lag) är skyldiga enligt jämställdhetslagen att se till att skolor och läroanstalter utarbetar en jämställdhetsplan. Personal och elever/studerande ska vara delaktiga i uppgörandet av planen.

I jämställdhetslagens 5 § och 5 a § föreskrivs om planen och dess innehåll.

Den ska innehålla:

- en redogörelse för jämställdhetsläget vid läroanstalten,
- åtgärder som behövs för att främja jämställdheten,
- en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten.

Lagen stipulerar vidare att särskilt avseende ska fästas vid antagningen av elever och studerande, ordnande av undervisningen, skillnaderna i inlärning och bedömning av studieprestationer samt vid förebyggande och undanröjande av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I stället för en årlig genomgång kan en plan utarbetas för högst tre år i sänder. Jämställdhetsplanen behöver inte vara ett separat dokument utan kan ingå i skolans eller läroanstaltens arbetsplan eller annat relevant dokument. Den kan också göras upp i kombination med likabehandlingsplan (*ännu ej lagstadgat krav för åländska läroanstalter*).

4. Resultat av kartläggningen

Kommuner

Av 16 åländska kommuner så har Kökar kommun meddelat att de har färre än 30 anställda. Sottunga kommun har inte svarat på utskicket, men antas på goda grunder ha färre än 30 anställda.

Av resterande 14 kommuner så har 7 kommuner en giltig jämställdhetsplan som är i kraft under 2019. En kommun har en jämställdhetsplan som upphörde 2018. Sex kommuner uppfyller inte kravet på jämställdhetsplan: två av dessa kommuner har en plan som inte beaktat minimum av de lagstadgade kraven, tre av dessa kommuner har planer som är gamla (ej uppdaterade på 6, 9 respektive 13 år) och har sålunda inte tagit beaktande de lagförändringar som trädde ikraft från och med 2015. En kommun har ingen jämställdhetsplan utan ett dokument man kallar jämställdhetspolicy antagen i december 2016. (*Se bilaga*)

Efter genomgång av inkomna planer som är ikraft kan konstateras att kommunerna i varierande utsträckning har tagit med de punkter som jämställdhetslagen stipulerar att ska ingå i en jämställdhetsplan.

I samband med att ny diskrimineringslag trädde ikraft i riket 2015 med krav på likabehandlingsplanering, lät Ålands kommunförbund 2017 ta fram en mall för likabehandlingsplan för kommunerna. En uppdaterad mall för jämställdhetsplan har inte tagits fram av kommunförbundet. Åtta av kommunerna har en kombinerad jämställdhets- och likabehandlingsplan.

Uppföljning:

- anvisning till de kommuner som inte uppfyller krav på jämställdhetsplan att göra upp/revidera sin plan, tidsfrist 31.12.2020
- individuell återkoppling till kommuner som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför revidering av planen, tidsfrist i relation till fastställd revidering i respektive plan.

Kommunalförbund

Av Ålands sex kommunalförbund, faller fyra inom kategorin minst 30 anställda. Det gäller skoldistriktet NÅHD och SÅHD, Oasen k.f. samt nybildade Kommunernas socialtjänst k.f. (KST). Den sistnämnda är i uppbyggnadsfas och meddelar att man tar fram styrdokument, inklusive jämställdhetsplan, under 2020. Man planerar utgå från jämställdhets- och likabehandlingsplan för Ålands omsorgsförbund k.f. 2016 som mall. SÅHD meddelar att arbete med likabehandling- och jämställdhetsplan pågår (februari-mars 2020). Oasen meddelar att ett särskilt avsnitt om jämställdhet finns i myndighetens personalpolitiska program, men ingen jämställdhetsplan. Det är något man ser över vid tidpunkten när den här rapporten skrivs. NÅHD har inte svarat på förfrågan som gällde personalpolitisk jämställdhetsplan.

Ålands miljöservice k.f. (Mise) samt Ålands kommunförbund k.f., har färre än 30 anställda.

Uppföljning:

- anvisning till de förbund som inte uppfyller krav på jämställdhetsplan att göra upp en plan så fort som möjligt, tidsfrist 31.12.2020
- individuell återkoppling till kommunalförbund som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför revidering av planen, tidsfrist i relation till fastställd revidering i respektive plan.

Landskapets myndigheter

Av landskapsregeringens allmänna förvaltning och underställda myndigheter (totalt 18 myndigheter) är det fem som har minst 30 anställda och således är skyldiga enligt jämställdhetslagen att upprätta en jämställdhetsplan.

Utav dessa fem är det två (landskapsregeringens allmänna förvaltning, samt Ålands hälso- och sjukvård, ÅHS) som tagit fram en egen plan. Ålands Gymnasium och Ålands polismyndighet uppger att man inte upprättat egna planer utan följer allmänna förvaltningens plan. (Detta uppfyller inte de lagstadgade kraven på jämställdhetsplanering). Den femte berörda myndigheten, Högskolan på Åland har en likabehandlings- och jämställdhetsplan för utbildningsverksamheten men inte en personalpolitisk plan.⁵

⁵ Processen att bolagisera Högskolan på Åland är inte slutförd i skrivande stund. Oberoende är HÅ skyldig att ha en personalpolitisk jämställdhetsplan eftersom man har fler än 30 anställda.

Tre av de resterande tretton myndigheterna (med färre än 30 anställda) uppger att man antagit/tillämpar eller nära anpassat allmänna förvaltningens plan (ÅSUB, fordonsmyndigheten, Ålands musikinstitut).

Uppföljning:

- anvisning till de myndigheter med minst 30 anställda som inte uppfyller krav på jämställdhetsplan att göra upp en egen plan så fort som möjligt, tidsfrist 31.12.2020
- individuell återkoppling till myndigheter som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför revidering av planen, tidsfrist i relation till fastställd revidering i respektive plan.

Grundskolor

På Åland finns 20 verksamma kommunala grundskolor (träningsundervisningen ingår i en av dem). Utöver dessa, noteras att den privata Waldorfskolan har verksamhetsuppehåll från och med höstterminen 2018, samt att skolan i Sottunga är stängd från och med hösten 2019.

17 av 20 skolor har inkommit med svar.

Några av skolorna har antagit en särskild jämställdhetsplan och övriga skolor refererar till avsnitt om jämställdhetsarbete i andra styrdokument där mål och åtgärder finns definierade i olika utsträckning, men sällan med tidsramar, ansvarspersoner och systematisk uppföljning/utvärdering eller information om strukturerad involvering av eleverna i arbetet. Bara en skola har noterat jämställdhetslagens skrivningar om jämställdhetsplanering och ingen av skolorna har en jämställdhetsplanering som uppfyller alla krav som stadgas i lagen. Ombudsmannamyndigheten har i den här kartläggningen valt att klassificera att 15 av skolorna har en jämställdhetsplan om skrivningar finns trots bristerna i relation till lagkraven. I myndighetens individuella återkoppling till skolor och utbildningsanordnare har områden för vidare utveckling uppmärksammats.

Två av skolorna hänvisar till kommunens jämställdhetsplan och tre av skolorna har inte inkommit med svar på förfrågan.

Skoldistriktet SÅHD k.f. har inkommit med kompletterande information i februari 2020. Alla sju skolor i distriktet inklusive Kyrkby högstadieskola (KHS) har en gemensam jämställdhetsplan från 2009. I februari 2020 har beslut fattats att inleda arbete med att revidera och uppdatera planen.

Uppföljning:

- Informera/påminna utbildningsanordnare om deras ansvar att se till att jämställdhetsplaner uppgörs för varje enskild skola.
- Allmänt informera/påminna utbildningsanordnare och läroanstalter om vad som stadgas i jämställdhetslagen.
- Individuell återkoppling till utbildningsanordnare och skolläda där kompletteringsbehov och utvecklingsområden uppmärksammas. Dialog om hur planen kan utformas så att den kan användas som konkret verktyg i skolans jämställdhetsarbete. Särskild fokus/prioritering på högstadieskolorna. Ideal tidpunkt om diskussion/revidering kan ske samtidigt då arbetsplan för skolan görs upp då många skolor har jämställdhetsplanen som del av arbetsplan.

- Annan uppföljning görs utifrån dialog med utbildningsanordnare och skolor och i relation till myndighetens resurser.

Övriga läroanstalter

Av sex läroanstalter på Åland har svar inkommit från Ålands Folkhögskola, Ålands gymnasium (som är indelad i Ålands lyceum och Åland yrkesgymnasium), Högskolan på Åland samt Medborgarinstitutet (Medis) i Mariehamn. I jämställdhetsplanen för myndigheten Ålands musikinstitut (ÅMI) ingår ett avsnitt som rör jämställdhet och likabehandling inom elevrekrytering och undervisning.

Folkhögskolan har svarat att deras plan 2013–14 (reviderad 2016), ska revideras under 2019. Ålands gymnasium har hänvisat till en jämställdhetspolicy från 2005 för Lyceet och Ålands yrkesgymnasiums jämställdhetsplan 2019–21. Jämställdhetsgruppen vid Lyceet har i februari 2020 meddelat att arbete med uppdatering av policy och plan pågår. Mariehamns stad som är utbildningsanordnare för Medis meddelar i februari att arbete med att ta fram en jämställdhetsplan för läroanstalten har inletts.

Vad gäller antagningskriterier till läroanstalt på gymnasialnivå fastställs detta av utbildningsanordnaren Ålands landskapsregering. I samband med kartläggningen har Ombudsmannamyndigheten uppmärksammat utbildningsanordnaren på att tillämpning av s.k. könspoäng till Ålands yrkesgymnasium inte är en grundad orsak till särbehandling enligt jämställdhetslagen.

Uppföljning:

- Informera/påminna utbildningsanordnare om deras ansvar att se till att jämställdhetsplaner uppgörs för varje enskild läroanstalt.
- Allmänt informera/påminna utbildningsanordnare och läroanstalter om vad som stadgas i jämställdhetslagen
- Individuell återkoppling till utbildningsanordnare och skolläda där kompletteringsbehov och utvecklingsområden uppmärksammas.
- Utlåtande till utbildningsanordnare vad gäller s.k. könspoäng, rekommendation att ändra kriterier.
- Annan uppföljning görs utifrån dialog med utbildningsanordnare och skolor och i relation till myndighetens resurser.
- Noteras att PAF-finansierat projekt för att motverka sexuella trakasserier i gymnasieskolorna och i fritidssektorn på Åland pågår (2019–2023). Synergier bör sökas, så att landskapets totala resurser används på konstruktivt sätt.

5. Uppföljning

Sammanfattning uppföljningspunkter

Kommun:

- anvisning till de kommuner som inte uppfyller krav på jämställdhetsplan att göra upp en plan så fort som möjligt, tidsfrist 31.12.2020
- individuell återkoppling till kommuner som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför revidering av planen, tidsfrist i relation till fastställd revidering i respektive plan.

Kommunalförbund:

- anvisning till de förbund som inte uppfyller krav på jämställdhetsplan att göra upp en plan så fort som möjligt, tidsfrist 31.12.2020
- individuell återkoppling till kommunalförbund som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför revidering av planen, tidsfrist i relation till fastställd revidering i respektive plan.

Myndighet:

- anvisning till de myndigheter med minst 30 anställda som inte uppfyller krav på jämställdhetsplan att göra upp en egen plan så fort som möjligt, tidsfrist 31.12.2020
- individuell återkoppling till myndigheter som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför revidering av planen, tidsfrist i relation till fastställd revidering i respektive plan.

Grundskola:

- Informera/påminna utbildningsanordnare om deras ansvar att se till att jämställdhetsplaner uppgörs för varje enskild skola.
- Allmänt informera/påminna utbildningsanordnare och läroanstalter om vad som stadgas i jämställdhetslagen
- Individuell återkoppling till utbildningsanordnare och skolledning där kompletteringsbehov och utvecklingsområden uppmärksammas. Dialog om hur planen kan utformas så att den kan användas som konkret verktyg i skolans jämställdhetsarbete. Särskild fokus/prioritering på högstadieskolorna. Ideal tidpunkt om diskussion/revidering kunde ske samtidigt då arbetsplan för skolan görs upp då många skolor har jämställdhetsplanen som del av arbetsplan.
- Annan uppföljning görs utifrån dialog med utbildningsanordnare och skolor och i relation till myndighetens resurser.

Övrig läroanstalt:

- Informera/påminna utbildningsanordnare om deras ansvar att se till att jämställdhetsplaner uppgörs för varje enskild skola.
- Allmänt informera/påminna utbildningsanordnare och läroanstalter om vad som stadgas i jämställdhetslagen
- Individuell återkoppling till utbildningsanordnare och skolledning där kompletteringsbehov och utvecklingsområden uppmärksammas.
- Utlåtande till utbildningsanordnare vad gäller s.k. könspoäng, rekommendation att ändra kriterier.
- Annan uppföljning görs utifrån dialog med utbildningsanordnare och skolor och i relation till myndighetens resurser.
- Noteras att PAF-finansierat projekt för att motverka sexuella trakasserier i gymnasieskolorna och i fritidssektorn på Åland pågår (2019–2023). Synergier bör sökas, så att landskapets totala resurser används på konstruktivt sätt.

Uppföljningsplanering

Under 2020:

- 1) Utskick (27.02.2020) med återkoppling till alla instanser som har/bör ha plan
 - Anvisning att uppgöra/revidera jämställdhetsplan om tillämbart (tidsfrist 31.12.2020 där tillämbart)
 - individuell återkoppling som uppmärksammar kompletteringsbehov och utvecklingsområden inför nästa revidering av plan
 - information om råd och anvisningar på jämställdhetsombudsmannens webbplats
- 2) Kartläggningen publiceras (09.03.2020). Utskick till samtliga 66 instanser.
- 3) Utlåtande till utbildningsanordnare vad gäller s.k. könsöng, rekommendation att ändra kriterier (05.03.2020)
- 4) Uppföljning och dialog med utbildningsanordnare och läroanstalter på högstadienivå vad gäller hur jämställdhetsplanering kan bli ett meningsfullt verktyg för främjande arbete vid de respektive skolorna. (från och med mars 2020)

2020/2021

- 5) Uppföljning och dialog med övriga utbildningsanordnare och läroanstalter, kommuner samt myndigheter. *Görs i den utsträckning myndighetens resurser tillåter.*

2021/2022

- 6) Uppföljning med instanserna för att se vilka åtgärder som vidtagits och att planer är i skick. Om behov utfärda föreläggande om upprättande av jämställdhetsplan. Föreläggandet kan förenas med vite om så krävs.

Bilaga

(Baserat på information som erhållits från berörda instanser 24 april 2019 – 26 februari 2020.)

Kommuner

Kommun	Jämställdhetsplan
Brändö	Ja (2017–20)
Eckerö	Nej. (jämställdhetspolicy 2016)
Finström	Ja (2017–19)
Föglö	Nej. (Jämställdhetsplan inte reviderad/uppdaterad)
Geta	Ja (2018–21)
Hammarland	Nej. (Jämställdhetsplan 2016–2018, ej uppdaterad)
Jomala	Nej. (Har en jämställdhets- och likabehandlingsplan från 2017, men jämställdhetsplanen uppfyller inte minimikrav)
Kumlinge	Ja (2017–20)
Kökar	Inget lagkrav
Lemland	Nej. (Plan senast uppdaterad 2010)
Lumparland	Nej. (Har en jämställdhets- och likabehandlingsplan från 2019, men jämställdhetsplanen uppfyller inte minimikrav)
Mariehamn	Ja (2017–19)
Saltvik	Ja (2017–2020)
Sund	Nej. (plan ej uppdaterad sedan 2006)
Sottunga	Inget lagkrav
Vårdö	Ja (2017->

Kommunalförbund

Kommunalförbund	Jämställdhetsplan
NÅHD – Kommunalförbundet Norra Ålands högstadiedistrikt	Nej. Svar 17.02.2020 med GHS plan, ingen info om egen personalpolitisk jämställdhetsplan har inkommit.
SÅHD – Södra Ålands högstadiedistrikt	Nej, men arbete pågår. Utkast till plan för likabehandling och jämställdhet på arbetsplatsen uppgjord. Ska behandlas av arbetarskyddskommission och förbundsstyrelse.

Ålands kommunförbund	Inget lagkrav
Ålands miljöservice k.f. (Mise)	Inget lagkrav
KST – Kommunernas socialtjänst k.f. (fd Ålands Omsorgsförbund k.f.)	Nej. Arbetas fram under 2020 (Jämställdhets- och likabehandlingsplan (2016) för Ålands omsorgsförbund)
Oasen boende- och vårdcenter k.f.	Nej. (Information att skrivningar om jämställdhet finns i personalpolitiskt program. Ingen info om jämställdhetsplan. Förbundet ser över frågan och återkommer)

Grundskolorna

Grundskola	Jämställdhetsplan
Brändö grundskola	Ja (2019)
Eckerö skola	Skrivning i arbetsplan med ref. till jämställdhetsplan för skolor på södra Åland (utan datum).
Källbo skola (Finström)	Ja (2017–19)
GHS (Norra Ålands högstadiesdistrikt)	Ja. Uppdaterad 2019
KHS (Södra Ålands högstadiesdistrikt)	Skolan har inte svarat. SÅHD hänvisar till gemensam plan 2009 för alla skolor i distriktet. Beslut fattat på distriktsmöte 7.2.2020 att gemensam plan ska revideras. (SÅHD är utbildningsanordnare för KHS)
Föglö grundskola	Ja. Plan 2011 (rev. 2017)
Geta skola	Ja, skrivningar i arbetsplan (2018–19) och trygghetspärm (2018)
Näfsby skola (Hammarland)	Skolan har inte svarat. SÅHD hänvisar till gemensam plan 2009 för alla skolor i distriktet. Beslut fattat på distriktsmöte 7.2.2020 att gemensam plan ska revideras. (kommunen är utbildningsanordnare inte SÅHD)
Vikingaåsen (Jomala)	Nej, skolan hänvisar till kommunens plan. SÅHD hänvisar till gemensam plan 2009 för alla skolor i distriktet. Beslut fattat på distriktsmöte 7.2.2020 att gemensam plan ska revideras. (kommunen är utbildningsanordnare inte SÅHD)
Södersunda (Jomala)	Nej, skolan hänvisar till kommunens plan.

Bilaga

	SÅHD hänvisar till gemensam plan 2009 för alla skolor i distriktet. Beslut fattat på distriktsmöte 7.2.2020 att gemensam plan ska revideras. <i>(kommunen är utbildningsanordnare inte SÅHD)</i>
Kumlinge grundskola	Jämställdhetsplan/ genusplan (ingår i arbetsplan)
Kökar	Jämställdhetsplan ingår i arbetsplan 2018–19
Lemland	Skolan har inte svarat. SÅHD hänvisar till gemensam plan 2009 för alla skolor i distriktet. Beslut fattat på distriktsmöte 7.2.2020 att gemensam plan ska revideras. <i>(kommunen är utbildningsanordnare inte SÅHD)</i>
Lumparland	Ja, skrivning om jämställdhet i arbetsplan (2018–19) SÅHD hänvisar till gemensam plan 2009 för alla skolor i distriktet. Beslut fattat på distriktsmöte 7.2.2020 att gemensam plan ska revideras. <i>(kommunen är utbildningsanordnare inte SÅHD)</i>
Mariehamn: Strandnäs skola Ytternäs skola Övernäs skola	Ja (2017) – men ej per skola
Saltvik	Ja under arbete 2019; jämställdhets- och likabehandlingsplan för skola och barnomsorg
Rangsby skola (Saltvik)	Ja, skrivningar i trygghetspärm (2019-20)
Ödkarby skola (Saltvik)	Ja, skrivningar i trygghetspärm (2019-20)
Sund	Inget svar
<i>Sottunga</i>	---
Vårdö	Ja, skrivningar i trygghetspärm
<i>Waldorfskolan</i>	---

Övriga läroanstalter

Läroanstalt	Jämställdhetsplan
Ålands Lyceum	Nej. (Jämställdhetspolicy från 2005) – arbete pågår med att uppdatera plan och policy
Ålands Yrkesgymnasium	Ja (2019 – 2021)
Medborgarinstitutet i Mariehamn	Nej.

Ålands musikinstitut	Nej. Avsnitt ingår i myndighetens jämställdhetsplan (2018), behöver vidare bearbetning
Ålands Folkhögskola	Ja. Jämställdhetsplan reviderad 2016. (information att planen ska/skulle revideras under 2019)
Högskolan på Åland	Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2019

Myndigheter (minst 30 anställda)

Myndighet	Jämställdhetsplan
Ålands landskapsregering (allmänna förvaltningen)	Ja (2018 -)
Högskolan på Åland	Nej, HÅ:s Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2019 är inte en personalpolitisk plan utan rör främst utbildningsverksamheten.
Ålands gymnasium	Nej, ingen egen plan Uppger att man följer LR:s plan. Arbete med att ta fram egen plan för ÅG har inletts.
Ålands hälso- och sjukvård (ÅHS)	Ja (2019–2020)
Ålands polismyndighet	Nej, ingen egen plan. Uppger att man följer planen för landskapets allmänna förvaltning.

Myndigheter (färre än 30 anställda)

Datainspektionen
Fordonsmyndigheten

har angett i sin arbetsordning att jämställdhets- och likabehandlingsplan för allmänna förvaltningen vid ÅLR även gäller för fordonsmyndigheten. (15 anställda)

Lotteriinspektionen

Upphandlingsinspektionen

Ålands arbetsmarknads- och studieservicemyndighet (Ams)

Ålands energimyndighet

Ålands folkhögskola

Ålands kulturdelegation

Ålands miljö- och hälsoskyddsmyndighet

uppger att man haft som mål i verksamhetsplan att ta fram en jämställdhetsplan. Har ännu inte förverkligats.

Ålands musikinstitut (ÅMI)

direktionen vid ÅMI har antagit en jämställdhetsplan (juni 2018) – till alla väsentliga delar samma som ÅLR:s plan.

Ålands ombudsmannamyndighet

Ålands sjösäkerhetscentrum

Ålands statistik- och utredningsbyrå

uppger att man tillämpar så långt som det är möjligt jämställdhets- och likabehandlingsplanen för allmänna förvaltningen vid ÅLR.