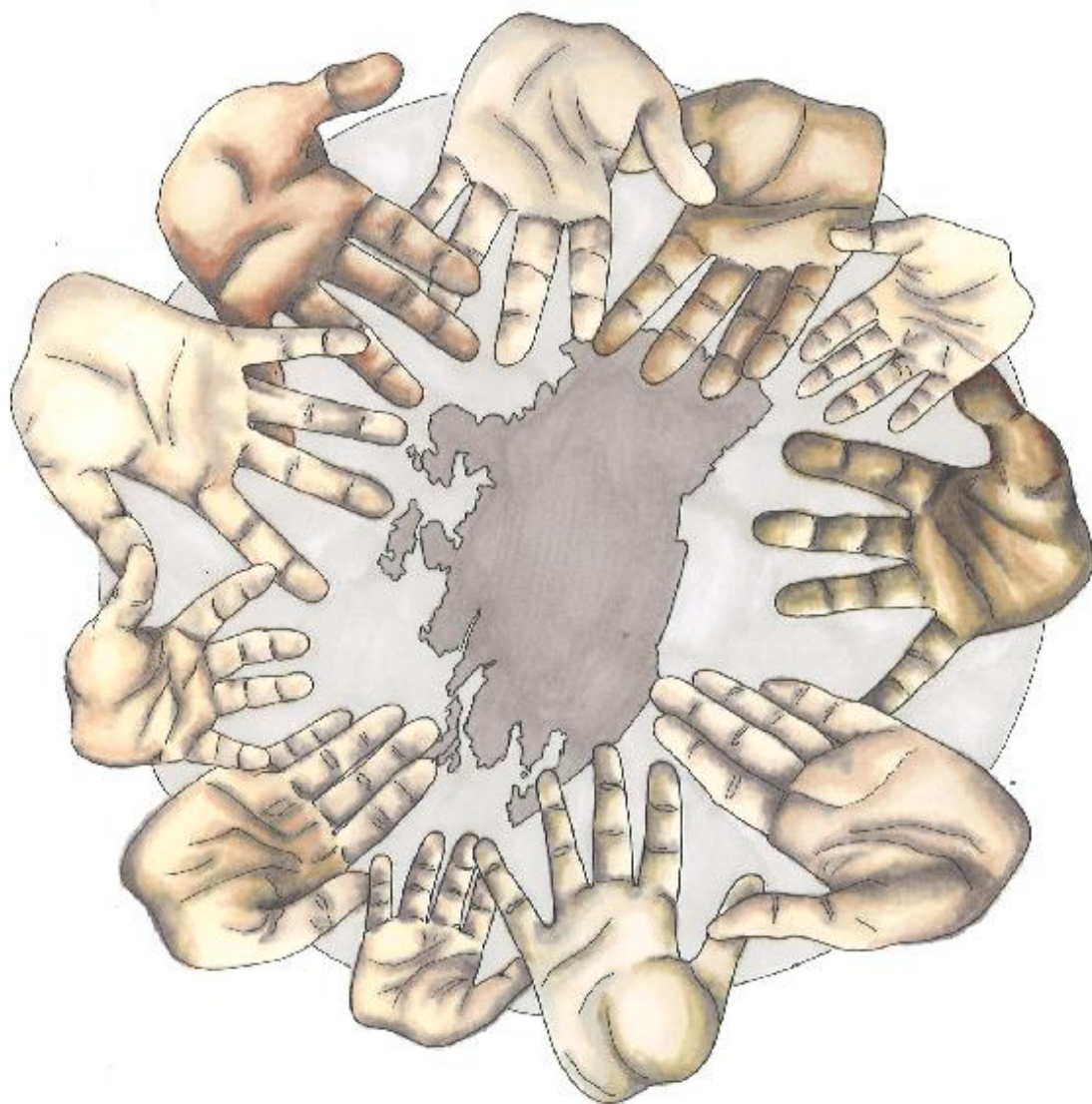


Jämställdhetsplan



för Närpes stad

JÄMSTÄLLDHETSPLAN

inkluderande likabehandlingsplan för

NÄRPES STAD

uppgjord enligt den europeiska deklARATIONEN om
jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen

Godkänd av stadsfullmäktige 9.11.2015

Innehållsförteckning	sida
1. Inledning	3
2. Kort- och långsiktiga mål för hela kommunen	4
3. Målsättningar och åtgärder	
3.1 Den politiska rollen	4
3.2 Arbetsgivarrollen	6
3.3 Rollen som tjänsteleverantör	
3.3.1 Utbildning och barnomsorg	10
3.3.2 Hälsa och social omsorg	13
3.3.3 Bostäder och teknisk service	15
3.3.4 Säkerhet och trygghet	16
3.3.5 Kultur, idrott och fritid	17
3.4 Planering och hållbar utveckling	
3.4.1 Stadsplanering, miljö och rörlighet	18
3.4.2 Ekonomisk utveckling	18
3.5 Vänortssamarbete och internationellt samarbete	20
4. Centrala begrepp och nyttiga länkar	21

Illustrationer: Johanna Borg



1. Inledning

Ett av de viktigaste värdena i det finländska välfärdssamhället är jämställdheten mellan kvinnor och män. Kommunerna och samkommunerna och den service de tillhandahåller har en nyckelposition som grunden för ett jämlikt samhälle. Mitt i de samhälleliga omvälvningarna och det ekonomiskt pressade läget är det viktigt att trygga att den offentliga servicen är högklassig och välfungerande. Det är också en form av jämställdhetspolicy. Utvecklingen av den kommunala personalstyrkan och kommunernas roll som arbetsgivare är också viktiga frågor eftersom merparten av de kommunalt anställda är kvinnor. (ur Europeisk deklaration om jämställdhet)

En deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen har utarbetats av de europeiska kommunorganisationerna och dess syfte är att stödja kommunerna i jämställdhetsarbetet. Närpes stad har 13.1.2014 undertecknat deklarationen och därmed förbundit sig att främja deklarationens implementering genom att upprätta en jämställdhetsplan och samtidigt samarbeta med institutioner och aktörer inom sitt område i syfte att uppnå verklig jämställdhet.

Som undertecknare av deklarationen om jämställdhet har Närpes stad skrivit under att jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet samt att ett representativt deltagande av kvinnor och män i beslutsprocessen är en förutsättning för ett demokratiskt samhälle. För att åstadkomma jämställdhet är det nödvändigt att bekämpa flerfaldig diskriminering och andra hinder samt att avskaffa stereotypa könsroller och integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla verksamheter i kommunen. Handlingsplaner och program med tillräckliga resurser är nödvändiga verktyg i processen.

Med flerfaldig diskriminering avses jämställdhetstänkande eller likabehandling i en vidare bemärkelse; Enligt lagen får ingen diskrimineras på grund av kön eller ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Med diskriminering avses direkt och indirekt diskriminering, trakasserier och instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Direkt diskriminering p.g.a. kön betyder att kvinnor och män försätts i olika ställning eller att kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning eller att personer försätts i olika ställning p.g.a. könsidentitet eller könsuttryck. Indirekt diskriminering handlar om samma saker, men utförs med en skenbart neutral bestämmelse eller förfaringsätt.

Jämställdhetsfrågor regleras förutom i den europeiska deklarationen även i Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609) samt Diskrimineringslag (1325/2014).

När det i denna plan talas om jämställdhet avses både jämställdhet mellan könen och jämställdhet enligt alla de kriterier som nämns i Diskrimineringslagen. Avsikten är att denna plan ska utgöra en operativ handlingsplan för jämställdhet ur alla perspektiv och därmed uppfylla de krav som ställs i lagstiftningen både vad gäller jämställdhet mellan könen och annan likabehandling.

Den europeiska deklarationen om jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen består av 30 artiklar som berör kommunförvaltningens olika verksamhetsområden. Den är en komplett minneslista i vardagstillvaron – vid planering, när beslut fattas och konsekvenserna av dessa utvärderas samt vid det praktiska genomförandet. För att få fram en operativ jämställdhetsplan för Närpes stad med konkreta åtgärdsplaner har en avgränsning gjorts vad gäller vilka artiklar som lyfts fram i denna plan; att arbeta med alla 30 artiklar samtidigt skulle vara för massivt. Därför har några artiklar per avdelning prioriterats här.

En förteckning över centrala begrepp inom jämställdhet och likabehandling finns i slutet av denna skrift.

2. Kort- och långsiktiga mål för hela kommunen

Närpes stad vill vara en kommun, där alla invånare och alla kommunens arbetstagare bemöts med respekt. Oberoende av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning, familjeförhållanden, facklig eller politisk tillhörighet eller annan egenskap som gäller person ska Närpes stad sträva efter att alla behandlas lika! Alla anställda eller arbetssökande ska ha samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter då det gäller rekrytering och anställning, organisering av arbetet och arbetsförhållanden, arbetsvillkor och arbetarskydd, och alla invånare ska ha likvärdig rätt till service.

Chefer på alla nivåer i kommunens förvaltning ska aktivt arbeta för att främja jämställdhet, och jämställdhetstänkandet ska bli en naturlig del av allt beslutsfattande. Också de politiska organen ska göra konsekvensbedömningar ur jämställdhetssynvinkel i samband med sitt beslutsfattande. Målet är att jämställdhet ska tas med i alla arbetskedan under verksamhetsåret - från budget till bokslut - och därmed ska den aspekten också redovisas i verksamhetsberättelsen för varje sektor.

På lång sikt vill Närpes stad bygga upp en atmosfär där mångfald respekteras. Staden ska identifiera och avskaffa tillvägagångssätt och strukturer som ger upphov till eller upprätthåller bristande jämlikhet. Jämställdhet och likabehandling, inklusive tillgänglighet ska vara en naturlig del av den mångkulturella kommunens verksamhet.

På kort sikt ska Närpes stad främst informera och utbilda personal, förtroendevalda och förmän samt kartlägga brister gällande jämställdhet och likabehandling. Inom några områden är utvecklingsbehoven redan klara och jämställdhetsplanens åtgärdsplaner innehåller då förbättringsåtgärder av olika slag, hur de ska genomföras, vem som ska ansvara för dem och hur åtgärderna ska följas upp.

3. Målsättningar och åtgärder

3.1 Den politiska rollen

I den representativa demokratin måste jämställdheten komma fram på så sätt att alla, såväl ung som gammal, man som kvinna, ska ha rätt till rättvis fördelning av makt och inflytande för att kunna känna att de kan/ska vara med och påverka det lokala, regionala eller nationella samhället vi idag lever i. Ett jämställt samhälle ska ta tillvara personers olika resurser och kompetens. När jämställdhet uppnåtts ska kvinnor och män, flickor och pojkar ha lika rättigheter och möjligheter att själva ha makt att kunna forma sina liv och påverka i samhället. Kvoteringar behövs speciellt inom tekniska sektorn och vårdsektorn. Att ha valmöjligheter i olika skeden av den politiska karriären ska vara en självklarhet. Under hela beslutsprocessen bör ärenden behandlas sakligt och likvärdigt oberoende av förslagsgivarens kön, ålder eller ursprung.

Redan vid kandidatuppställning ska man eftersträva att ha så jämn fördelning mellan könen och spridning på åldersgrupper som möjligt. Vid val behövs kandidater med olika bakgrund för att bidra till att ge en mera representativ och jämställd bild av samhället. Vid fördelning av förtroendeposter efter valet är det viktigt att nå största möjliga jämställdhet, inte enbart nöja sig med kvoteringen inom organet, utan även beakta jämställdhet vid fördelning av till exempel ordförandeposter.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR DEN POLITISKA ROLLEN

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 2, 3/ Politisk representation och deltagande i politik och samhällsliv	Jämlikt politisk deltagande och inflytande Representativ könsfördelning i alla folkvalda och offentliga beslutande organ	Verka för en mera jämlik fördelning av tyngre förtroendeposter, t.ex. presidieposter och ordf. för nämnder och råd Se till att ingen offentlig eller politisk befattning som besätts genom utnämning eller val är förbehållen eller betraktas som i huvudsak passande för det ena eller andra könet pga stereotypa attityder eller 'av tradition'. Vid kandidatuppställning inför val uppmuntra politiska partier och grupper att genomföra principen om representativ fördelning mellan kvinnor och män.	Det behöriga kommunala beslutsorganet	När platser skall fördelas samt inför val	
ARTIKEL 4 / Offentligt ställnings- tagande för jämställdhet	Staden förbinder sig att främja principerna om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal nivå.	a) Tillkännage att deklarationen under- tecknats och att tillhörande operativa åtgärds- och jämställdhetsplaner debatterats och antagits av stadsfullmäktige. b) Fullgöra sina åtaganden enligt planen och följa upp och rapportera om dess implementering och genomförande. c) Uppmuntra andra politiska och offentliga institutioner, medborgar- organisationer och privata organ att säkerställa rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män.	Stadsdirektören, ledande tjänstemän samt de i åtgärds- planerna angivna ansvarspersonerna eller ansvariga organen	a) Efter stads- fullmäktiges godkännande av planen b) Uppfölja enligt i planen angivna tidpunkter c) Kontinuerligt	Sprida information om ställnings- tagandet - på stadens intranet och på stadens hemsidor och i övrig kommuninfo - i media - via och till Finlands Kommunförbund och Österbottens landskapsförbund.

ARTIKEL 7 / God förvaltning och samråd	Erkänna alla invånarkategoriernas rätt att få sina angelägenheter behandlade jämlikt, opartiskt och rättvist inbegripet rätten att bli hörda och att få relevant information i beslut som berör dem.	Ge alla parter relevant information och möjlighet att bli hörda i ett så tidigt skede som möjligt i angelägenheter som berör dem.	Tjänstemän inom de olika sektorerna, ordförandena för de olika förtroendeorganen och råden samt medlemmarna i dessa	Kontinuerligt	Infomöten och samråd Utnyttja stadens hemsidor för informations-spridning och informationsutbyte Enkäter Kräver ekonomiska resurser
---	--	---	---	---------------	--

3.2 Arbetsgivarrollen

I sin roll som arbetsgivare erkänner Närpes stad rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsförhållanden. Närpes stad strävar till att ge de anställda möjlighet att kombinera yrkeslivet med samhällslivet och privatlivet samt rätt till värdighet och säkerhet på arbetsplatsen.

Båda könen ska behandlas lika i fråga om anställningsvillkor och olika förmåner och skyldigheter. Båda könen ska också ges utvecklingsmöjligheter i arbetet. Målsättningen är att Närpes stad är en arbetsplats där kvinnor och män ges samma förutsättningar och arbetar på samma villkor, också oberoende av deras ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuella läggning osv.

Olika människor är en rikedom på arbetsplatsen och likabehandling är en skyldighet för både förmän och arbetskamrater. Likabehandling är en mycket viktig faktor för arbetstrivsel och -välmående.

Skyldighet att främja jämställdhet

Det är arbetsgivarens skyldighet att främja likabehandling. Målet är att förfaringsätten på arbetsplatserna i verkligheten inte diskriminerar någon. Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska arbetsgivaren på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten bl.a. i följande sammanhang genom att

- verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
- främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för alla till avancemang
- främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
- utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män, och så att de inte begränsar arbetsmöjligheterna för exempelvis funktionshindrade
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- verka för att förebygga all diskriminering

Rekrytering och anställning

Närpes stad ska vid rekrytering sträva till att lediganslagna platser kan sökas av både kvinnor och män. Vid all rekrytering ska kvinnor och män uppmuntras att söka sig också till yrken som domineras av det andra könet. Man ska också se till att man vid rekryteringen inte ställer sådana krav som kan leda till att sökande behandlas olika på grund av andra faktorer eller rentav diskrimineras.

Vid rekrytering ska staden bemöda sig om att:

- utforma uppgiftsbeskrivningen på ett könsneutralt sätt
- fastställa icke lagstadgade behörighetskrav och eventuella tilläggskrav så att både kvinnor och män kan fylla dem
- undvika formuleringar och yrkesbeteckningar som hänvisar till det ena könet
- utforma platsannonser så att de tilltalar både kvinnor och män
- rekryteringen i övrigt sker på ett rättvist sätt gentemot alla vare sig rekryteringen sker externt eller internt
- bland sökande med lika kvalifikationer förordas den som representerar minoritetskön inom sektorn
- alla har lika möjligheter till befordran och karriärutveckling och beaktas på ett likvärdigt sätt vid lediga tjänster/befattningar
- eftersträva en balanserad könsfördelning på alla nivåer i organisationen och särskilt på högre chefsnivå
- vid intern rekrytering eller omskolning uppmuntra de anställda att pröva på icke-traditionella yrken
- personalstrukturen på alla nivåer inom organisationen återspeglar den sociala, ekonomiska och kulturella mångfalden bland kommunens invånare

Vid val bland arbets sökande får man inte förbigå en person, som är mer meriterad än den utsedda, p.g.a. kön eller annan i diskrimineringslagen förbjuden orsak. Jämställdhetslagen förbjuder också att man vid anställning missgynnar någon p.g.a. graviditet, förlossning eller familjeförhållanden. Alla anställningsbeslut ska således basera sig på godtagbara omständigheter såsom kompetens och lämplighet, inte på orsaker som hänför sig till kön eller familjeförhållanden (dessa beaktas inte alls vid val av person). I kompetensjämförelser (t ex till nämnder) tar man inte med ålder, barn, hobbyn o.dyl. utan endast kvalifikationer som har betydelse för tjänsten och som redan krävs i annonsen.

Organisering av arbetet

Som arbetsgivare ska Närpes stad

- verka för en jämn fördelning av kvinnor och män på samtliga nivåer inom organisationen
- stöda och uppmuntra personalen att på ett jämlikt sätt ta ansvar, rotera inom arbetet, fortbilda sig, utnyttja kunskaper och färdigheter och uppnå goda resultat
- främja personalens möjligheter att på ett jämlikt sätt delta i planering, beredning och beslutsfattande
- ge samma möjligheter till avancemang oberoende av kön eller andra personliga faktorer
- ställa samma krav på personer av olika kön inom likvärdigt arbete
- kräva att all personal följer det regelverk som finns, oberoende av kön
- på ett jämlikt och rättvist sätt ta itu med missförhållanden eller regelbrott inom organisationen

Arbetsförhållandena

Närpes stad ska som arbetsgivare se till att utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män och så att det inte finns hinder för anställning av personer med funktionsnedsättning.

Jämställdheten ska ingå på ett naturligt sätt i all verksamhet. Den viktigaste förutsättningen för jämställdheten på arbetsplatsen är att personalen kan delta i arbetslivet på lika villkor.

Möjligheten att kombinera arbetsliv och familjeliv för anställda, oberoende av kön, underlättas genom förståelse för de krav familjelivet ställer exempelvis vid vård av sjukt barn eller uttag av föräldra- och vårdledighet. Männens uppmuntras att alltmer utnyttja ledigheter för vård av anhöriga.

Belöningsystem

Närpes stad ser i egenskap av arbetsgivare till att kvinnliga och manliga arbetstagare har lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Med likvärdigt arbete avses att de krav som ställs i arbetet - kompetens, ansvar och arbetsförhållanden - är likvärdiga. Det avgörande är med andra ord inte yrkesbeteckningen, utan det konkreta arbete som skall utföras, hur krävande arbetsuppgiften är, hur framgångsrik den anställda är och vilka resultat hon eller han kan uppvisa i arbetet.

Olika typer av lönetillägg, såsom individuella tillägg, får inte vara diskriminerande.

Lönerna ska jämföras och orsakerna till eventuella löneskillnader utredas minst vart tredje år. Om misstanke om lönediskriminering uppstår måste arbetsgivaren kunna visa att löneskillnaden inte beror på kön utan på någon godtagbar omständighet eller i annat fall rätta till missförhållandet.

Också när det gäller andra förmåner som förknippas med anställningen ska dessa delas ut oberoende av den anställdas kön. Det kan vara fråga om naturaförmåner, rekreationsförmåner, resevillkor, uttag av ledighet, flexibilitet med arbetsvillkor, fortbildning, parkeringsplatser mm

Arbetarskydd

Arbetarskyddet ska också inkludera jämställdhetsperspektivet och övervaka det i samband med sitt arbete.

Arbetsrum, personalrum, arbetsredskap, arbetskläder och utrustning ska inte utgöra ett hinder för jämlikhet. Den fysiska miljön bör vara sådan att arbetsplatsen är tillgänglig i alla bemärkelser.

Närpes stad ska vara en god arbetsplats där trakasserier och osakligt bemötande inte får förekomma. Handlingsplanen mot trakasserier ska tillämpas på alla arbetsplatser. För att förebygga sexuella trakasserier ska det inte förekomma kommentarer eller andra nedsättande uttalanden grundade på kön, som kan upplevas kränkande för kvinnor eller män. Problem eller åsikter som framförs ska bemötas likvärdigt och sakligt oberoende om kvinnor eller män framför dem. Konflikter som uppstår inom arbetsgemenskaper ska behandlas med samma allvar oberoende om det är kvinnor eller män som hamnat i konflikt. Chefers beslut ska respekteras på basen av deras behörighet och ansvar, inte olika beroende på om en kvinna eller man tar ett beslut. Varje arbetstagare, tjänsteman och förman är skyldig att respektera detta och även själv arbeta för likabehandling och respektfullt bemötande.

Ledningen övervakar den psykiska arbetsmiljön och vidtar åtgärder ifall stressbelastning, arbetsplatskultur, jargong, språkbruk eller annan kränkande särbehandling skapar problem, som försvårar arbetet för såväl

kvinnor som män. Den som upplever sig trakasserad eller kränkt ska ta kontakt med sin förman eller med arbetarskyddsfullmäktige, som tar itu med saken på lämpligt sätt.

Uppföljning

Ovanstående punkter ska efterföljas i det dagliga arbetet och uppföljning sker genom personalenkäter, där arbetshälsa och arbetsförhållanden utreds och personalens upplevelser och respons kartläggs. Brister bör åtgärdas så snart som möjligt av de ansvariga för ifrågavarande sektor/ansvarsområde. Lönekartläggning sker i samband med den årliga personalrapporten, och en utförligare utredning görs vart tredje år.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ARBETSGIVARROLLEN

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 11 / Arbetsgivarrollen	Jämställdhetstänkandet förankras i stadens ledning och integreras i organisationens strukturer och strategiska mål.	Information på olika nivåer inom organisationen	Personalchefen Chefer/förmän på alla nivåer	Jämställdhetsarbetet redovisas nämndvis i verksamhetsberättelsen samt allmänt och gällande löner i personalbokslutet.	Tid reserveras för genomgång på möten.
ARTIKEL 11 / Arbetsgivarrollen	Personalen får ökat medvetande i likabehandlingsfrågor.	Information på intranet och diskussion på arbetsplatsmöten	Personalchefen Förmännen	Enkät	Tid reserveras för genomgång på möten. Enkät
ARTIKEL 11 / Arbetsgivarrollen	Identifiera ev. ojämlikheter i arbetsvillkor och arbetsförhållanden	Kartläggning av olikheter i arbetsvillkor och arbetsförhållandena mellan kvinnor och män samt vilka följer det har på arbetsvälmåendet	Personalchefen	Separat enkät om jämställdhet/likabehandling år 2016 Enkät om arbetshälsa 2017	Enkät



3.3 Rollen som tjänsteleverantör

3.3.1 Utbildning och barnomsorg

Om jämställdhetsarbetet och jämställdhetsfostran i daghem, förskolan och skolan och i utbildningen i övrigt ska bli effektivt behöver det bedrivas kontinuerligt enligt principen om jämställdhetsintegrering. Att vi i Närpes stad vill betona och främja jämställdhetstänkandet ska synas både inom barnomsorgens och i skolans värdegrund och i vår verksamhet inom utbildningen i de olika skolstadierna.

När det gäller hur vi i Närpes stad förhåller oss till och förverkligar principerna om jämställdhet, jämlikhet och likabehandling inom barnomsorgen och utbildningen är följande utdrag ur Grunderna för läroplanen för grundläggande utbildning 2014 både vägledande och förpliktande:

Enligt Finlands grundlag och lagen om likabehandling får ingen utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, sexuell läggning, hälsotillstånd, handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Jämställdhetslagen förpliktar alla läroanstalter att se till att alla har lika möjligheter till utbildning, oberoende av kön. Undervisningen och lärostoffet ska stödja syftet med jämställdhetslagen. (Kap 2, 2.1)

Den grundläggande utbildningen ska främja välbefinnande, demokrati och aktiv medverkan i medborgarsamhället. Jämlikhet och en allmän princip om alla människors lika värde är ett centralt mål för den grundläggande utbildningen. Undervisningen ska främja ekonomisk, social och regional jämlikhet och jämställdhet mellan könen. (Kap 2, 2.2)

Motsvarande skrivning för förskolans del återfinns i Grunderna för förskoleundervisningens läroplan 2014 och är tillämplig också i småbarnspedagogiken i daghem.

Verksamhetsmiljön i förskolan ska stödja jämlikhet och likabehandling. Det innebär bland annat jämlikhet i fråga om åsikter och jämställdhet mellan könen. Förskoleundervisningen ska främja barnens möjligheter att utveckla sina färdigheter och att göra val oberoende av könsbundna förväntningar. Strävan efter jämlikhet ska kompletteras av en övergripande princip om likabehandling. (Kap 2.3.)

Den grundläggande utbildningens samhällliga uppdrag är att främja jämlikhet, likabehandling och rättvisa. --- Den grundläggande utbildningen ska på ett jämlikt sätt uppmuntra flickor och pojkar i studierna i olika läroämnen och öka kunskapen och insikten om könets mångfald. Varje elev ska få hjälp med att upptäcka sina möjligheter och skapa sin lärstig utan könsbundna rollmodeller.

(Kap 3, 3.1)

Genom att delta i skolan och utanför skolan lär sig eleverna att uttrycka sina åsikter på ett konstruktivt sätt. De lär sig att arbeta tillsammans och får tillfälle att öva sig att förhandla, medla och lösa konflikter samt att förhålla sig kritiskt till olika fenomen. Eleverna ska uppmuntras att reflektera över sina ställningstaganden ur olika perspektiv: likabehandling, jämlikhet, jämställdhet och rättvisa och med tanke på en hållbar livsstil.

(Kap 3.3, Mångsidig kompetens, K7)

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR INOM UTBILDNING

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 13/ Utbildning	Främjandet av jämställdhet, jämlikhet och likabehandling skall betonas i skolans värdegrund och synen på lärande.	Skrivningar om detta införs i den lokala läroplanen för alla olika utbildningsstadier i staden.	Bildningsnämnden Nämnden för fri bildning (VI)	Ska ingå i nya reviderade lokala läroplanen för förskoleundervisning och grundutbildningen Ska ingå i läroplanen för andra stadiet och vuxenutbildningen	Verktyg bl.a : - UBS: Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen 2014, spec kap 2 - Grunderna för förskoleundervisningens läroplan 2014 Personresurser: - läroplanskoordinator - läroplansarbetsgrupper
ARTIKEL 13/ Utbildning	Jämställdhetsintegrering: Förankra jämställdhetstänk i skolans verksamhetskultur och bland elever, studerande och all personal	Jämställdhetsplanering: Utarbeta en jämställdhetsplan för utbildningsväsendet i enlighet med jämställdhetslagen	Bildningsnämndens samarbete med rektorer, undervisningspersonal, elevrepresentanter och övrig personal	Bildningsnämnden ansvarar för att för skolornas behov utarbetas en modell till jämställdhetsplan. Skolorna synliggör och redogör för jämställdhetsarbetet samt ev. åtgärder i läroplanen för resp. läroanstalt. Uppföljs kontinuerligt och revideras vid behov och i enlighet med stadganden i jämställdhetslagen	Verktyg bl.a : - Lag om ändring av lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, spec.§3,5,5a www.finlex.fi/sv/laki/alkup/2014/20141329 - Handboken / även som pdf <i>Jämställdhetsarbete i praktiken</i> författare Malin Gustavsson http://www.oph.fi/publikationer/2012/jamstalldhetarbete_i_praktiken - <i>Jämställdhet i lärande</i> är ett studiepaket kring könsperspektiv i lärande inom skola och småbarnsfostran. Studiepaketet är uppdaterat 2015 i enlighet med den reviderade jämställdhetslagen. http://www.jamstalldhetilarande.fi/ - Utbildning, handledning och konsultering i jämställdhetsfrågor erbjuds bl.a. av <i>Ekvälita</i> Se http://ekvalita.fi/
ARTIKEL 13/ Utbildning	Motverka och förebygga uppkomsten av stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning	Vara uppmärksam och motverka ev. brister i detta hänseende i läromedel, undervisningsarrangemang och undervisningsmetoder Uppmärksammas speciellt i elev- och studiehandledning	All undervisningspersonal	Uppföljs kontinuerligt Ingår i bildningsväsendets jämställdhetsplan och uppmärksammas i skolornas verksamhet	Tid för möten och diskussioner Ev. fortbildning beroende på valet av åtgärder

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR INOM UTBILDNING OCH BARNOMSORG

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 13, 11 / Utbildning/ Arbetsgivarrollen	Bekämpa sexuella trakasserier	Klargöra tydligt att all slags sexuell trakasseri är oacceptabelt Stödja offren och införa en tydlig policy i denna fråga Sprida information och kunskap i denna fråga	All personal som arbetar med barn och ungdomar	Kontinuerligt	Sakkunniga: - kuratorer - skolcoach - socialarbetare - hälsovårdspersonal
ARTIKEL 16 / Barnomsorg	Kunna erbjuda likvärdig, jämlik och högkvalitativ barnomsorg som gör det möjligt för både kvinnor och män att kombinera yrkesliv och familjeliv	Subjektiv dagvård som följer planen för småbarnsfostran	Bildningsnämnden Barnomsorgschefen i samarbete med all dagvårdspersonal	Kontinuerligt Planen för småbarnsfostran revideras i samband med den nya läroplanen för förskolan	Verktyg bl.a : - Lagen om småbarnsfostran - Grunderna för planen för småbarnsfostran - Läroplanen för förskoleundervisningen Tid för möten Fortbildningsanslag
ARTIKEL 16 / Barnomsorg	Prioritera tillhandahållandet av likvärdig kommunal eller privat barnomsorg	Planera tillräckligt med kommunala dagvårdsplatser Understöda privata dagvårdsproducenter	Bildningsnämnden	Kontinuerligt	Budgetmedel
ARTIKEL 16 / Barnomsorg	Motverka och förebygga den stereotypa uppfattningen att kvinnorna har huvudansvaret för barnen	Aktivt involvera båda vårdnadshavarna från inskolningen av barnet genom hela dagvårdstiden	All dagvårdspersonal	Kontinuerligt	Fortbildningsanslag



3.3.2 Hälsa och social omsorg

Jämlikhet inom hälso- och sjukvård samt socialvård innebär att vård och omsorg ska erbjudas åt alla på lika villkor och med gott bemötande. På den punkten är lagstiftningen entydig. Vi strävar efter att alla ska må bra och de som har störst behov ska prioriteras. Betydelsen av kön och genus för hälsa, välmående, sjuklighet, behandling och/eller vård är betydande eftersom könsrelaterade brister påtalas i bemötanden, i beslut, i behandling/vård och omsorg.

Inom många områden har mannen utgjort normen för människan och kvinnor riskerar därför att ha sämre tillgång till optimal vård inom hälsovården. Kvinnor drabbas oftare av kvalitetsbrister och problem samtidigt som tillgänglighetsbrister mellan könen till kvinnors nackdel har konstaterats. Jämställd vård tar fasta på att kvinnor och män är lika, delvis olika och behöver således till en del lika vård men olik könspecifik vård. Den jämställda vården innebär att alla får den vård de behöver, har lika tillgång till vård utifrån könsspecifika behov och att kvaliteten på service är lika god. För att få det att fungera i praktiken behövs ett medvetet genusperspektiv. Genus handlar mycket om sociala och kulturella aspekter som ur ett manligt respektive kvinnligt perspektiv kan vara föränderliga och könsperspektivet kan få en något osynlig roll i servicen i och med att de individuella behoven betonas så starkt.

Kvinnors förväntade ökning av livslängden har bromsats upp och genusgapet har minskat i och med att medellivslängden och överlevnaden ökat kraftigare hos män. Tack vare en större forskning på genusperspektivet ökar vår kunskap. Tidigare uppfattades traditionellt kvinnans hälsa vara kopplad till de reproduktiva organen medan man nu ser att många andra sjukdomar drabbar kvinnor mer än män exempelvis reumatiska sjukdomar, depression och sköldkörtelsjukdomar. Hjärt- och kärlsjukdomar är den vanligaste dödsorsaken hos kvinnor och här har forskning visat på en del mycket specifikt kvinnliga aspekter.

Ökad genusmedvetenhet behövs i planeringen av både vård- och diagnostiska metoder och materiel. Uppföljningen och analyseringen av servicestatistiken utgående från kön är nödvändig för att kunna planera en jämställd service inom social och hälsovården.

Varje år tar nästan alla kommuninvånare del av åtminstone någon av de förmåner eller tjänster som hör till social- och hälsovårdens ansvarsområde. Därför är det viktigt att vi har könsperspektivet som en del av infallsvinklarna i såväl beredningsarbete som i beslut. I servicen ska också barnperspektivet – även ur ett könsperspektiv – tillämpas.

Arbetet med att minska fattigdom, ojämlikhet och utslagning kräver även att hänsyn tas till vilken inverkan besluten har på män och kvinnor.

Hur vi möter patienter/klienter i vårt arbete styrs av normer som vi själva är en del av. Därför är det viktigt att bli medvetna om, synliggöra och reflektera över vad vi gör och hur vi bemöter människor. För att få en förbättring till stånd behövs en attitydförändring där fortbildning är betydelsefull. Strävan efter jämställdhet är kontinuerlig verksamhet för att skapa faktisk jämställdhet.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR INOM HÄLSA OCH SOCIAL OMSORG

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 15 / Social omsorg och sociala tjänster	Våra väntrum välkomnar båda könen	Litteratur, broschyrer och annat material i väntrummen ses över så att det finns sådant som tilltalar båda könen	Enhetschefen	Läget kontrolleras regelbundet, t.ex. månatligen	Kräver ev. ny tidningsprenumeration
ARTIKEL 15 / Social omsorg och sociala tjänster	Likvärdiga sållnings- och hälsoundersökningar	Genomgång av vilka undersökningar som görs nu och på vilket sätt	Enhetscheferna och berörd övrig personal	1 gång per år	Tid och resurs utgående från de beslut som görs kring hälsoundersökningarna
ARTIKEL 15 / Social omsorg och sociala tjänster	Rådgivningens tjänster svarar mot hela familjens behov	Intervjuer med pappor Åtgärder på basen av enkätförfrågan	Enhetschefen	Fortgående	Kontakt till Novia för enkätutförandet
ARTIKEL 14-15, 17 / Hälsa, social omsorg, anhörigvård	Likvärdig hälsoinformation	Utbildning och diskussion för personalen kring detta Referensgrupper	Utse ansvarspersonen, men berör hela personalen	Enligt utbildningsplan	Arbetstid och utbildningsresurser
ARTIKEL 14-15, 17 / Hälsa, social omsorg, anhörigvård	Audit-test (kring alkohol)	Införa som en rutin i personernas kontakt med social- och hälsovården	Enhetschefen	Årligen	Inga resurser krävs
ARTIKEL 17/ Anhörigvård	Intagningskriterier för permanent boende inom äldreomsorgen	Kriterier utarbetas	Enhetschefen	Vid behov	Inga resurser krävs
ARTIKEL 21, 22 / Säkerhet och könsrelaterat våld	Medvetandegöra handlingsplan gällande våld i nära relationer	Behandlas på personalmöten	Enhetschefen	Vartannat år	Tid för personalmöten
ARTIKEL 22/ Könsrelaterat våld	Förebyggande arbete när det gäller könsrelaterat våld eller misstanke om sådant	Den sektoröverskridande samarbetsgruppen Sesam aktiveras	Ordförande för gruppen	Fortgående	
ARTIKEL 18 / Social integration	Ökad kunskap i kulturella skillnader	Utbildning via VI och K5	VI	Vid behov	Utbildningsanslag
ARTIKEL 13, 14, 15 / Utbildning hälsa och social omsorg	Aktivt saluföra vårdarbete/socialt arbete för elever	Delta i utbildningsmässor/temadagar	Vård- och omsorgsdirektören	Årligen	Arbetstid och utbildningsresurser
ARTIKEL 14-15, 17 / Hälsa, social omsorg, anhörigvård	Öka kunskapen om och medvetenheten i kommunikation (manlig/kvinnlig)	Personalutbildning	K5 Utbildningsgrupp	Vid behov	Utbildningsanslag

3.3.3 Bostäder och teknisk service

Närpes Bostäder har idag hand om stadens hyresbostäder och har att tillse att ett tillräkligt stort antal bostäder finns att tillgå för olika grupper i samhället. Bland annat den stora arbetskraftsinvandringen till Närpes har gjort att de flesta hyresbostäder är uthyrda åtminstone i Närpes centrum. En stor grupp av Närpes Bostäders hyresgäster är ensamstående kvinnor

Ett jämställdhetsperspektiv ska finnas i arbetet med att säkerställa och främja tillgång till goda bostäder för alla så att dessa är tillgängliga och attraktiva för både män och kvinnor.

Bostadsförsörjningen ska planeras så att alla invånare har tillgång till goda bostäder. Det är viktigt med blandade upplåtelseformer och storlek på boenden för att underlätta för till exempel barn vid växelvis boende då föräldrar vid t.ex. en separation kan ha olika ekonomiska förutsättningar eller då ungdomar vill flytta hemifrån. Det är också viktigt med tillgång till bostäder anpassade efter grupperns ekonomiska möjligheter vad gäller storlek och placering i närhet till förskola, skola etc. Vad gäller äldre personer så är det viktigt med kunskap om gruppens sammansättning och behov så att deras boendebehov kan tillgodoses. Det är centralt att staden inte bara bygger och sanerar fler bostäder utan att det är bostäder som är möjliga för alla samhällsgrupper i staden att nyttja utifrån sina ekonomiska förutsättningar, behov och önsknings.

Inom teknisk service som staden tillhandahåller kan nämnas vägar och parker, som ska betjäna alla invånare. Det är viktigt att överväga tillgängligheten på dessa områden, så att bilvägar, gång- och cykelbanor, trottoarer och allmänna områden är framkomliga för alla invånare, även funktionshindrade, personer med rollatorer och barnvagnar m.m. När det gäller t.ex. plogning och sandning av vägar är det skäl att vid kommande revidering av åtgärdsplanen analysera och kartlägga behovet av eventuella förbättringar som kunde göras ur jämlikhetssynvinkel inom dessa serviceformer.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR INOM BOSTÄDER

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 19 / Bostäder	Ta fram utvecklingsområden	En kartläggning av behovet av olika typer av bostäder utförs med beaktande av bostadsbehovet för olika samhällsgrupper såsom seniorer, funktionshindrade, ungdomar, låginkomsttagare, ensamförsörjare m.m. Vid planeringen av nya bostäder beaktas att bostadsbehovet tillgodoses för alla.	Närpes Bostäder i samarbete med tekniska nämnden	Kartläggningen utförs under år 2016. Beroende på vad man kommer fram till i kartläggningen vidtas lämpliga åtgärder.	

3.3.4 Säkerhet och trygghet

Upplevd trygghet och säkerhet är resultatet av många olika faktorer. Faktorer som bidrar till ökad trygghet är en fungerande grundservice, trygga boende- och arbetsmiljöer, en välplanerad trafikmiljö och att man får hjälp i de situationer man behöver oavsett kön.

Trygghet och säkerhet ur ett jämställdhetsperspektiv uttrycks bland annat i att kvinnor och män idag upplever trygghet och säkerhet på olika sätt. Kvinnor och flickor har andra erfarenheter av vardagslivet än män och nyttjar stadsmiljön på sätt som skiljer sig från mäns och pojkars. Båda könen ska ha rätt till personlig säkerhet och rörelsefrihet. För kvinnor är risken att drabbas av brott störst inomhus av en bekant förövare medan för männen är risken störst utomhus av en obekant förövare. Trygghet handlar också om att våga släppa iväg sina barn utan rädsla för att de ska bli påkörda eller råka ut för andra farosituationer.

Landsbygden uppfattas oftast som en trygg och säker plats i förhållande till större samhällen men trots det behöver arbetet med ett jämställdhetsperspektiv på planering integreras i stadens förebyggande arbete kring trygghet och säkerhet. Ett vidare jämställdhetsperspektiv kring stadsmiljön borde således tas i beaktande och kvinnors och mäns olika erfarenheter av vardagslivet samt hur man använder den offentliga miljön borde analyseras. Att fokusera på jämställdhet innebär att skapa miljöer som upplevs trygga, attraktiva och trivsamma både för kvinnor och män – flickor och pojkar. Med enkla medel kan upplevd trygghetskänsla ökas, t. ex genom att skapa bra belysning utomhus.

Ett välplanerat förebyggande säkerhetsläge minskar sannolikheten för att oönskade risksituationer inträffar.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR INOM SÄKERHET OCH TRYGGHET

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 21 / Säkerhet och trygghet	Implementera K5s informationsguide gällande våld i nära relationer	Ta till behandling på sektorernas arbetsmöten	Sektorcheferna		Tid för arbetsmöte
ARTIKEL 21 / Säkerhet och trygghet	Inventera stadsmiljön utgående från jämställdhetsperspektiv	Kontrollera bl.a belysning, sikt, parkering, plogning m.m.	Tekniska nämnden		



3.3.5 Kultur, idrott och fritid

Fritidsnämnden har som målsättning att alla oberoende av ålder, kön eller handikapp ska ha möjlighet att delta i de fritidsaktiviteter som bedrivs i staden. Ett brett utbud av idrotts-, kultur-, och ungdomsaktiviteter finns till buds och i dessa aktiviteter har alla möjlighet att tillgodose och odla sina intressen. Varje invånare bereds möjligheter till en meningsfull fritid.

Fritidsnämnden har det övergripande ansvaret för att alla ska ha möjlighet att delta i olika former av fritidsverksamhet (idrotts-, kultur- och ungdoms-). Man skapar förutsättningar inom de olika verksamhetsformerna och initierar till nya verksamhetsformer. Samarbetet med den tredje sektorn och det stöd man får från näringslivet och olika fonder och stiftelser är mycket viktigt. Jämställdhetstänkandet inom de olika verksamhetsformerna är mycket viktigt för utvecklingen inom olika verksamhetsområden.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR ROLLEN SOM TJÄNSTELEVERANTÖR INOM KULTUR, IDROTT OCH FRITID

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 20 / Kultur, idrott och fritid	Fritidsaktiviteter erbjuds på jämlika grunder åt alla.	I första skedet kartläggs om fritidsaktiviteter och befintliga aktivitetsutrymmen utnyttjas och fördelas på ett jämlikt sätt.	Ansvarig för resp. verksamhetsområde samt fritidsnämnden	Kontinuerlig uppföljning av uppställda mål inom verksamheten med tanke på jämställdhet	
ARTIKEL 20 / Kultur, idrott och fritid	Verksamhetsbidrag fördelas på jämlika grunder.	Kartlägga utfallet av verksamhetsbidrag ur jämlikhetssynpunkt	Ansvarig för resp. verksamhetsområde samt fritidsnämnden	Kontinuerlig uppföljning av uppställda mål inom verksamheten med tanke på jämställdhet	



3.4 Planering och hållbar utveckling

3.4.1 Stadsplanering, miljö och rörlighet

Inom planlägningsprocessen och byggande ska planerna och besluten beakta jämställdheten då det gäller alla åldersgrupper och kön.

I planeringen av livsmiljön ska kvinnor och män från olika åldersgrupper och yrkeskategorier vara aktiva och jämt representerade.

Kvinnors och mäns särskilda behov ska beaktas för att servicen som erbjuds ska ge dem möjlighet att fungera i arbetslivet och samhället på samma villkor.

Vid planeringen av nya områden ska människors specialbehov beaktas då det gäller dimensionering, belysning och tillgång till fritidsaktiviteter. Äldres möjlighet till aktiviteter ska beaktas i planeringen och vid byggandet av infrastruktur.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR PLANERING OCH HÅLLBAR UTVECKLING

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 25 / Stadsplanering och lokal planering	Jämställdhet i planlägningsprocessen	Olika samhällsgrupper ska oftare bjudas in att delta i planlägningsprocessen	Planlägningsingenjör Stadsstyrelsen		
ARTIKEL 25 / Stadsplanering och lokal planering	Beakta trafiksäkerheten i planeringen av nya områden	Följa trafiksäkerhetsplanen vid uppgörande av nya planer	Planlägningsingenjör Vägmästare	Beaktas i planeringen	

3.4.2 Ekonomisk utveckling

Det är viktigt att anställa fler kvinnor i mer kvalificerade befattningar och att stödja kvinnliga företagare, eftersom vi vet att kvinnorna är i klar minoritet på dessa områden. Företagskulturer gynnas av jämställd representation av både kvinnor och män på alla nivåer i organisationen.

Arbetsgivarna bör uppmuntras att rekrytera kvinnliga praktikanter med kompetenser som traditionellt ansetts som manliga och vice versa, samt att även rekrytera kvinnor till mer kvalificerade befattningar. Kvinnor har ofta höga krav på sig själva, och kan därmed ha en högre tröskel att ge sig in i kampen om platserna. Det är därför viktigt att beakta detta, och även genom stöd och råd ge dem den "puff" de eventuellt behöver.

Andelen kvinnliga företagare i Närpes var år 2012 25,5 %, d.v.s. det fanns 219 kvinnliga företagare men 641 manliga företagare.

Kvinnliga entreprenörer stärks och kan bli fler genom stöd av olika nätverk, gemensamma seminarier och andra tillställningar. I Närpes finns en början till ett dylikt nätverk, nämligen en grupp av kvinnor som på eget initiativ samlas en gång per månad inom nätverket KEN (Kvinnligt entreprenörskap i Närpes). Kommunikationen sker över de sociala medierna.

Det finns intresse för företagande bland kvinnor – men det skulle krävas handledning för att de ska ta sig över tröskeln. Redan aktiva och seriösa kvinnliga företagare borde fås att agera föredömen och fungera som mentorer åt intresserade blivande kvinnliga företagare. Bland arbetsinvandrarkvinnor finns också intresse för att göra något mera – att driva företag. Företagshuset Dynamo finns som stöd för alla som har intresse av att starta företag.

Vad gäller befintliga arrangemang inom företagande, kan man nämna att samma typer av företagsstöd finns för både kvinnor och män. Företagarföreningarna har ibland "kvinnliga utskott" i sina organisationsscheman, bl.a. inom Österbottens Företagarförening finns ett sådant. Inom större gränsregionala projekt (mellan minst två länder) ska det ofta beskrivas både hur jämställdhet och diskriminering har beaktats i genomförandet, i styrgrupper, ledningsgrupper etc.

Utvecklingsmöjligheter torde finnas inom fristående examina och läroavtal, som mera borde fokusera på kvinnor och deras yrken/företagande eller kompetenser för att förbättra sina positioner på arbetsmarknaden/i företag/som företagare.

Ett långsiktigt mål på denna punkt är att skapa ett entreprenörscenter för kreativa, aktiva kvinnor i alla åldrar och med olika bakgrund, som under ledning av en relativt stark coaching styrs till företagsaktiviteter. Detta kunde ske etappvis genom att skapa nätverk genom regelbundna träffar med intresserade kvinnliga entreprenörer och även skapa nätverk till utbildningen och kompetensförsörjningen för att driva företag.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR PLANERING OCH HÅLLBAR UTVECKLING

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 27 / Ekonomisk utveckling	Stärka och öka företagande bland kvinnor	Utveckla näringslivet Genomföra kurser och föreläsningar avsedda för kvinnor med intresse för företagande	Stadsstyrelsen i samarbete med Företagshuset Dynamo	Årligen i verksamhetsplaneringen	Samarbete med Vuxeninstitutet och andra utbildningsarrangörer

3.5 Vänortssamarbete och internationellt samarbete

Närpes stad har vänorter i alla nordiska länder och samarbetet mellan vänorterna har redan långa anor och kan anses vara väletablerat. Den lokala Norden-föreningen har haft en bidragande roll i att uppehålla kontakterna och verkställa olika former av samarbete.

Skolorna i staden deltar regelbundet i olika nordiska och internationella projekt där man upprätthåller redan existerande samarbete eller skapar nya samarbetsformer mellan skolor och elever i andra länder, främst inom Europa.

I Närpes är man medveten om värdet av vänortssamarbete och av kommuners och regioners europeiska och internationella samarbete för att föra medborgarna närmare varandra och främja ömsesidigt lärande och förståelse över nationsgränserna. I och med att kontakterna har etablerats kan Närpes satsa på att utnyttja vänorts-, europeiskt- och internationellt samarbete som en plattform för ömsesidigt lärande och kunskapsspridning också vad gäller jämställdhetsfrågor.

ÅTGÄRDSPLAN FÖR VÄNORTSSAMARBETE

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
ARTIKEL 30 / Vänortssamarbete och internationellt samarbete	Informera våra nordiska vänorter att Närpes stad har undertecknat deklarationen och följer upp det genom att utarbeta åtgärdsplaner samt implementera dessa i verksamheten	Kontakt och informationsutbyte på tjänstemannanivå mellan vänorterna	Stadsdirektören Personalchefen Ledande tjänstemän inom de olika sektorerna	Respektive instans följer upp vart efter åtgärderna förverkligats	
ARTIKEL 30 / Vänortssamarbete och internationellt samarbete	Integrera ett jämställdhetsperspektiv i vänortssamarbetet och allt annat internationellt samarbete	Arbeta för att kvinnor och män, flickor och pojkar deltar i de olika samarbetsformerna på lika villkor Sträva till jämn könsfördelning vid elev- och studerandeutbyte	Den instans (tjänsteman, förening, skola, kom.organ) som leder och ansvarar för samarbetsprojektet	Den ansvarande instansen efter förverkligat samarbete	
ARTIKEL 30 / Vänortssamarbete och internationellt samarbete	Utnyttja vänorts-, europeiskt- och internationellt samarbete som en plattform för ömsesidigt lärande och kunskapsspridning i jämställdhetsfrågor	Lyfta fram jämställdheten som ett tema i samarbetet och sprida kunskap om hur jämställdhet kan uppnås Ta till sig och dra nytta av de rön och erfarenheter andra länder har att erbjuda oss angående jämställdhet och jämställdhetsfostran	Den instans som ansvarar för sådant samarbete	Efter förverkligat samarbete	

4 Centrala begrepp

Jämställdhet (Tasa-arvo, tasa-arvoisuus)

Lika rättigheter, möjligheter och skyldigheter för kvinnor och män.

Rätt, ansvar och möjlighet för kvinnor och män att delta på lika villkor i samhället och göra val oberoende av kön samt uppskattning av kvinnors och mäns särdrag på lika villkor.

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner.

Med **jämn könsfördelning** avses i detta sammanhang att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 % till 60 % eller jämnare. Finns det mer än 60 % kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 % män i en grupp är den mansdominerad.

Kvalitativ jämställdhet innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Jämställdhetsplan (Tasa-arvosuunnitelma)

En **skriftligt uppgjord plan för att främja jämställdheten på den enskilda arbetsplatsen/läroanstalten.**

Jämlikhet (tasa-arvo(isuus), tasaveroisuus)

Rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället.

Jämlikhet är ett vidare begrepp än jämställdhet, som brukar avgränsas till förhållandet mellan kvinnor och män. Med jämlikhet avser man rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället och utgår ifrån att alla människor har lika värde oavsett kön, ras, religion, social tillhörighet m.m.

Jämställdhet är en av de viktigaste jämlikhetsfrågorna.

Likabehandling (Yhdenvertaisuus)

Ingen får diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person. Bestämmelserna om likabehandling och förbud mot diskriminering av dessa orsaker ingår i lagen om likabehandling.

Personalpolitisk jämställdhet (Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo)

Jämställdhet mellan kvinnor och män i kommunens personalpolitik, t.ex. rekrytering, lönesättning, personalstruktur och sammanjämkning av arbete och familj.

Personalpolitisk jämställdhetsplan (Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma)

Plan för jämställdhet för kommunens personal. Jämställdhetslagen kräver att kommunen som arbetsgivare utarbetar en jämställdhetsplan för sin personalpolitik.

Operativ jämställdhet (Toiminnallinen tasa-arvo)

Jämställdhet i kommunens service, beslutsfattande och övrig verksamhet. Den operativa jämställdheten gäller särskilt kommuninvånarna och är inte det samma som personalpolitisk jämställdhet som gäller kommunens anställda.

Operativ jämställdhetsplan (Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma)

Plan för jämställdhet i kommunens service och beslutsfattande

Diskriminering på flera grunder (Moniperusteinen syrjäntä)

Att bli utsatt för diskriminering av flera olika skäl samtidigt. Diskriminering som på samma gång anknyter till

t.ex. kön, ålder, sexuell läggning eller nationellt ursprung

Könskonsekvensbedömning / Konsekvensanalys ur jämställdhetsperspektiv

(Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus)

Förhandsbedömning av beslut och åtgärder med tanke på hurdana konsekvenser de kan ha för kvinnor, män, flickor och pojkar samt för genomförande av jämställdheten. Konsekvensbedömningen är ett sätt att integrera könsperspektivet i verksamheten

Jämställdhetsintegrering/Jämtegrering (Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen)

Att innefatta jämställdheten mellan könen i allt beslutsfattande och all verksamhet

Analys av budgetens konsekvenser ur könsperspektiv / "Gender budgeting"

(Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi)

Granskning av budgetmålen och resursatsningar med tanke på kvinnor och män samt förverkligandet av jämställdheten.

Positiv särbehandling (Positiivinen erityiskohtelu)

När personer från missgynnade och/eller underrepresenterade grupper ges förtur vid till exempel tillsättning av tjänster på en arbetsplats.

Positiv särbehandling är en jämställdhetsåtgärd som i första hand används vid rekrytering.

Genus / "Gender" (Sukupuoli)

Det kulturellt och socialt formade könet till skillnad från det biologiska könet som vi föds med. Genus kan till vissa delar sägas ha ersatt könsroll som begrepp. I forskningssammanhang använder man genusbegreppet för att förstå och urskilja relationen mellan könen och att de föreställningar och idéer om vad vi uppfattar som "manligt" eller "kvinnligt" inte är biologiskt givna utan formas, upprätthålls och förändras i olika politiska och sociala sammanhang.

Sexuella trakasserier (Seksuaalinen häirintä) är när en person blir utsatt för kränkande behandling eller bemötande av sexuell natur, som kränker den utsattas värdighet och/eller personliga integritet. Ett exempel på sexuella trakasserier kan vara när en person blir utsatt för fysisk beröring, blickar eller kommentarer som personen ifråga själv upplever som kränkande

Trakasserier på grund av kön (Sukupuoleen perustuva häirintä) är när en person utsätts för behandling eller bemötande som kränker personens värdighet eller integritet, av skäl som beror på personens kön.



LÄNKAR:

Europeiska deklarationen om jämställdhet:

<http://www.kommunerna.net/sv/sakkunnigtjanster/fou/projekt/tase/> Välj [Europeisk deklaration om jämställdhet](#)

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män:

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Diskrimineringslag

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2014/20141325>

För utbildningen:

<https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1973/19730036> Lagen om småbarnsfostran

http://www.oph.fi/lagar_och_anvisningar/laroplans-och_examensgrunder/forskoleundervisning

http://www.oph.fi/lagar_och_anvisningar/laroplans_och_examensgrunder/grundläggande_utbildningen

http://www.oph.fi/lagar_och_anvisningar/laroplans_och_examensgrunder/gymnasiet/glp2016/1030/utkast_till_laro_plansgrunder_for_gymnasiet_14_4_2015

http://www.oph.fi/download/144301_Jamstalldhetsarbete_i_praktiken.pdf

<http://www.jamstalldhetilarande.fi/>

Jämställdhet i lärande är ett studiepaket kring könsperspektiv i lärande inom skola och småbarnsfostran. Studiepaketet är uppdaterat 2015 i enlighet med den reviderade jämställdhetslagen.

För hälsa och social omsorg:

Lag om patientens ställning och rättigheter <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1992/19920785>

Lag om klientens ställning och rättigheter inom socialvården <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2000/20000812>

Plan för förebyggande av våld http://www.kviisi.fi/images/Plan_för_förebyggande_av_våld.pdf

Allmänt:

om TASE-projektet <http://www.kommunerna.net/sv/sakkunnigtjanster/fou/projekt/tase/>

E-publikation: *Den kommunala beslutsfattarens handbok om jämställdhet*

Kan laddas ner från http://shop.kommunerna.net/product_details.php?p=2853

Publikationen *Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön*

Kan laddas ner från http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2906

Info-video om Kestävää tasa-arvoa <https://www.youtube.com/watch?v=ZevJjPv9Xal>

Info-video om Tasa-arvoinen koulu <https://www.youtube.com/watch?v=KXIeFUeS1dY>

Boken *Håll i och håll ut! Erfarenheter av jämställdhetsintegrering i kommuner och landsting*

Kan laddas ner från <http://webbutik.skl.se/sv/artiklar/hall-i-och-hall-ut-erfarenheter-av-jamstalldhetsintegrering-i-kommuner-och-landsting.html>

Förvaltningslag <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2003/20030434>

Riksdagens justitieombudsman <http://www.oikeusasiames.fi/Resource.phx/feedback/plaza-sve.htx>

Jämställdhetsombudsmannen www.tasa-arvo.fi

Diskrimineringsombudsmannen <http://www.syrjinta.fi/web/sv>