

KRISTINESTADS  
PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET  
OCH LIKABEHANDLING  
2022–2028

Godkänd i stadsstyrelsen 31.10.2022 § 149  
Godkänd i jämställdhetskommittén 17.6.2022, § 8

## Innehåll

1.	Inledning.....	3
2.	Centrala begrepp.....	5
3.	Bakgrund .....	5
4.	Allmän ram för jämställdhet .....	7
4.1	Arbetsgivarens roll .....	8
4.2	Arbetarskydd .....	8
4.3	Uppföljning .....	9
4.4	Rekrytering och anställning .....	10
4.5	Organisering av arbetet.....	10
4.6	Arbetsförhållanden.....	10
4.7	Lön och övriga anställningsvillkor.....	11
4.8	Åtgärdsplan för arbetsgivarrollen .....	12
	Vad har förverkligats av målsättningarna? .....	13
5.	Offentlig upphandling .....	13
6.	Bostadspolitiken.....	14
7.	Skola och småbarnspedagogik .....	14
7.1	Åtgärdsplan för rollen som tjänsteleverantör inom skola och småbarnspedagogik .....	17
8.	Kultur, idrott, fri bildning och ungdom .....	19
8.1	Åtgärdsplan för rollen som tjänsteleverantör inom kultur, idrott och fritid .....	20
9.	Planering och hållbar utveckling .....	20
9.1	Åtgärdsplan för planering och hållbar utveckling .....	21
10.	Vänortssamarbete och internationellt samarbete .....	21

## 1. Inledning

Enligt lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), dvs. jämställdhetslagen, krävs av arbetsgivare med minst 30 regelbundet anställda i anställningsförhållande att arbetsgivaren minst vartannat år utarbetar en jämställdhetsplan i syfte att främja jämställdheten. Jämställdhetsplanen ska innehålla en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen samt plan på åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet. Det förbud mot diskriminering på grund av kön som gäller enligt jämställdhetslagen gäller också diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. En utbildningsanordnares skyldighet att utarbeta jämställdhetsplan utökades till att också gälla den grundläggande utbildningen dvs. alla skolstadier. Kristinestad har med stadsfullmäktiges beslut godkänt och undertecknat europeiska deklARATIONEN om jämställdhet – en förbindelse om att genomföra jämställdhet mellan kvinnor och män i lokalförvaltningen. Den som godkänner deklARATIONEN förbinder sig att utarbeta en jämställdhetsplan som följer principerna i deklARATIONEN.

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att förbättra rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Enligt lagen ska kommunen och utbildningsanordnare bedöma hur likabehandling uppnås i sin verksamhet och vidta nödvändiga åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Lagen ska tillämpas i all offentlig och privat verksamhet med undantag av verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och religionsutövning. Lagen tillämpas således på all verksamhet i kommunen inklusive kundservice. Förbudet mot diskriminering gäller diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Med diskriminering avses både direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Skyldigheten att utarbeta en plan för att främja likabehandling gäller enligt lagen alla diskrimineringsgrunder.

Kristinestads plan för jämställdhet och likabehandling har utarbetats av jämställdhetskommittén. Henrik Antfolk är ordförande i jämställdhetskommittén vars andra medlemmar är Carina Storhannus, Nina Jolkkonen-Porander, Agneta Wedenberg och, som personalens representant, Anette Norrgrann (Anneli Ålgars till 31.12.2021). Agneta Wedenberg har valts till sekreterare.

Kommittén har hört alla nämnder, råd, ungdomsfullmäktige och stadsstyrelsens personalsektion. Planen har behandlats av samarbetsgruppen innan stadsstyrelsens och stadsfullmäktiges behandling.

Syftet med planen är att främja jämställdhet och jämlikhet både på det personalpolitiska planet och inom verksamheten. Syftet med planen är också att konkret och på det praktiska planet besluta om de mål, åtgärder, parter som ansvarar för genomförandet och uppföljningen. Planen täcker både jämställdhetslagen, diskrimineringslagen och kraven i europeiska deklARATIONEN.

## 2. Centrala begrepp

**Jämställdhet:** Jämställdhet avser att män, kvinnor och ickebinära har samma rättigheter och att ingetdera könet diskrimineras i till exempel arbetslivet. Man talar alltså om jämställdhet mellan könen (inte jämlikhet) Jämställdheten syftar också till könsidentitet eller könsuttryck.

**Likabehandling:** gäller ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

**Jämlikhet** innebär till exempel jämlikhet inför lagen, dvs. att alla människor oberoende av politisk, social eller ekonomisk bakgrund är lika mycket värda och behandlas på samma sätt. Inom den enkät om jämställdhet och likabehandling som staden Kristinestad har använt för personalen (KivaQ E) används begreppet jämlikhet som paraplybegrepp för jämställdhet och likabehandling.

**Ickebinär person:** en person som identifiera sig mellan, bortom och med båda könskategorierna kvinna/man. Ickebinär kan även användas som en paraplyterm för könsidentiteter som bryter mot tvåkönsnormen.

Ickebinär betyder olika saker för olika personer. En del ickebinära identifierar sig inte med något kön överhuvudtaget

## 3. Bakgrund

Jämställdhetskommittén lät i början av år 2022 utföra en enkät om jämställdhet och likabehandling bland stadens personal (KivaQ E). Motsvarande enkät gjordes även hösten 2016. År 2016 utgjorde staden en pilot för denna undersökning.

Svarsprocenten år 2022 var 67,9 % (2016: 45,7 %) vilket är mer än 20 procentenheter högre, vilket får räknas som ett gott resultat. Antal svar år 2022 är 209, år 2016 svarade 215 personer på enkäten (stadens personal var alltså större år 2016 jämfört med 2022)

Svaren presenteras både för tjänstemannaledningen och för personalen. Serviceområdena har fått de egna svaren.

Observationerna gällande diskriminering och osakligt bemötande av de anställda inom staden Kristinestad år 2022 jämfört med 2016 (man kunde ange flera):

Diskrimineringsgrund:	2016	2022
Etniskt ursprung eller nationalitet	5,1 %	0,5 %
Kön	3,3 %	2,4 %

Ålder	2,3 %	2,9 %
Politisk verksamhet, fackförenings- eller annan föreningsverksamhet	0,5 %	0,5 %
Sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck	0 %	0 %
Familjeförhållanden	0 %	1,4 %
Språk	2,8 %	1,9 %
Religion, övertygelse eller åsikt	4,2 %	1,9 %
Hälsotillstånd eller funktionsnedsättning	1,9 %	4,3 %
Nej, jag har inte observerat diskriminering	75,8 %	84,2 %

Den allra största delen av respondenterna (84,2 %, 2016: 75,8 %) anger att de inte lagt märke till diskriminering eller osakligt bemötande under det senaste året,

Andelen som upplevt diskriminering på grund av etniskt ursprung eller nationalitet har minskat från 5,1 % (2016) till bara 0,5 % år 2022.

Upplevelsen av diskriminering på grund av kön har sjunkit med en procentenhet, medan diskrimineringsgrunden "ålder" har en högre andel nu.

År 2016 var det inget som hade lagt märke till diskriminering på grund av familjeförhållanden, medan andelen var 1,4 % år 2022.

Den vanligaste diskrimineringsgrunden år 2022 är hälsotillstånd eller funktionsnedsättningen, den har även ökat från 1,9 % till 4,3 %. Medan religion, övertygelse eller åsikt har sjunkit i andel från 4,2 % år 2016 till 1,9 % 2022.

Då personalen tillfrågades observationer om situationer då diskriminering eller osakligt bemötande förekommer, var svaren följande (man kunde ange flera):

<b>Situationer då diskriminering eller osakligt bemötande förekommer:</b>	<b>2016</b>	<b>2022</b>
Information	14,4 %	14,8 %
Inofficiella diskussioner, kaffepauser osv.	13,5 %	17,7 %
Möjligheter att inverka på eget arbete (Verkstäder, arbetsskiften, organisering av arbetet)	12,6 %	10,5 %

Fysiska miljön på arbetsplatsen (till exempel tillgänglighet, omklädningsutrymmen, arbetskläder)	3,7 %	1,4 %
Vid urval till olika uppdrag och vid avancemang i karriären	4,7 %	5,3 %
Möjlighet att utbilda sig	4,7 %	3,8 %
Avlöning	3,7 %	5,3 %
Vid permitteringar och uppsägningar	0,0 %	1,0 %
Inte vid något tillfälle	63,3 %	66 %

Majoriteten av respondenterna (66 %, 2016: 63,3 %) anger att de inte har observerat diskriminering eller osakligt bemötande vid något av de tillfällen som anges. Det är att observera att 84,2 % angav att de inte har observerat diskriminering eller osakligt bemötande i den egna arbetsgemenskapen (se första tabellen) medan en lägre andel (66 %) svarar att de inte lagt märke till någon form av diskriminering. Den andra frågan är mera allmän och gäller inte bara den egna arbetsgemenskapen, vilket kan vara en förklaring till en högre andel som då har sett diskriminering. Eller så är det enklare att uppfatta diskriminering när man ser på den via olika situationer, än då man ser på olika diskrimineringsgrunder.

Då personalen (år 2022) tillfrågas om de själva personligen blivit utsatta för diskriminering eller osakligt bemötande, svarar 85,6 % att de inte blivit utsatta. Motsvarande resultat från år 2016 ger vid handen att det då var 81 % som inte själva hade utsatts, medan 41 personer svarade ja, jag har personligen blivit utsatt för diskriminering eller osakligt bemötande. På en skala från 0 till 10, svarar man 7,09 på frågan hur bra vet du vad du skall göra om du upplever diskriminering eller osakligt bemötande. Svaret på denna fråga var 6,49 år 2016. Så vetenskapen om våra processer har blivit bättre.

#### 4. Allmän ram för jämställdhet

Kristinestads stad har som mål att kommunens alla anställda skall erkänna, respektera och främja de rättigheter och principer som är knutna till jämställdhet mellan kvinnor, män och ickebinära samt att bekämpa hinder för jämställdhet och diskriminering på grund av kön.

För att uppnå detta ska alla inom sina serviceområden, från och med 2016, låta göra jämställdhetsanalyser, detta har alltså ingått redan i tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplan. I dessa analyser skall ingå följande: att politik, processer, praxis och modeller i syfte att bedöma om dessa uppvisar exempel på könsdiskriminering eller inte. Det vill säga om de i tillräcklig utsträckning beaktar kvinnors, mäns och ickebinäras särskilda

behov. Här krävs att staden ser över tilldelningen av resurser för att ovannämnda målsättning skall kunna förverkligas. Trots att regelrätta jämställdhetsanalyser inte har gjorts, uppger serviceområdet för bildning samt serviceområdet för välfärd, att de i vardagen diskuterar olika lösningar också ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Detta kräver att man på ett tidigt skede gör konsekvensanalys av alla förslag till ändringar vad gäller politik, processer, rutiner och resursfördelning, belysa deras potentiella följder för kvinnor och män och fatta slutliga beslut utgående från denna analys.

#### 4.1 Arbetsgivarens roll

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

Målet är att personalen behandlas jämlikt och att alla har lika arbetsvillkor och anställningsvillkor. Enligt diskriminerings- och jämställdhetslagarna ska arbetsgivaren beakta att:

- 1) lediga platser söks av både kvinnor och män,
- 2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt säkra lika möjligheter för alla till avancemang,
- 3) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,
- 4) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa uppmärksamhet vid arbetsarrangemangen
- 5) verka för att förebygga diskriminering som beror på kön,
- 6) det som är målet för att kvinnor och män skall vara jämställda, gäller även ickebinära samt
- 7) åldersrasism inte skall förekomma. En arbetsgemenskap med personal i alla åldrar fungerar bäst om jämställdheten är fungerande.

Dessutom ska arbetsgivaren ur likabehandlingssynvinkel bedöma hur likabehandlingen förverkligas på arbetsplatsen och med beaktande av behoven på arbetsplatsen utveckla arbetsförhållandena och verksamhetssätten som tillämpas vid val av personal och fattande av beslut som gäller personalen.

#### 4.2 Arbetarskydd

Jämställdhetsperspektivet ingår i arbetarskyddets verksamhetsprogram för Kristinestad.



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

Staden Kristinestad 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, män eller ickebinära. Problem eller åsikter som framförs ska bemötas likvärdigt och sakligt oberoende om kön framför dem. Konflikter som uppstår inom arbetsgemenskaper ska behandlas med samma allvar oberoende av personens kön. Förmannens beslut ska respekteras på basen av hans/hennes behörighet och ansvar oberoende av kön.

Varje arbetstagare, förman och tjänsteinnehavare är skyldig att respektera detta och även själv arbeta för likabehandling och respektfullt bemötande.

Serviceområdets direktörer övervakar den psykiska arbetsmiljön och vidtar åtgärder ifall stressbelastning, arbetsplatskultur, jargong, språkbruk eller annan kränkande särbehandling skapar problem, som försvårar arbetet för såväl kvinnor och män som för ickebinära. Den som upplever sig trakasserad eller kränkt ska ta kontakt med sin förman eller med arbetarskyddsfullmäktige, som tar itu med saken i enlighet med staden Kristinestads handlingsmodell; Instruktion för förhindrande av psykiskt våld, mobbning och diskriminering på arbetsplatsen.

I jämlikhetsenkäten 2022 frågades hur aktivt respondenten anser att den närmaste chefen ingriper i möjlig diskriminering eller osakligt bemötande. På frågan svarar 45,5 % att det inte förekommer diskriminering eller osakligt bemötande i den egna arbetsgruppen, medan 6,7 % (14 personer) uppger att chefen inte alls ingriper. Vidare anser 29,2 % att chefen ingriper litet och 20,6 % (43 personer) att chefen ingriper aktivt. Till denna del finns det inte exakt jämförbart material från år 2016, då frågorna ställdes på en skala då.

Jämlikhetsenkäten 2022, och 2016, innehåller även en fråga om hur aktivt man anser att organisationens högsta ledning främjar jämlikhet och likabehandling. På skalan 0–10 är svaret 6,91. Jämförelsematerial från 2016 ger siffran 5,75 på samma fråga.

### 4.3 Uppföljning

Förmännen följer upp förverkligande av jämställdheten i det dagliga arbetet och informerar regelbundet serviceområdets direktörer.

Med personalenkäter uppföljs personalens arbetshälsa och arbetsförhållanden samt kartläggs personalens upplevelser och respons. Varje förman bör åtgärda brister så snart som möjligt.

#### 4.4 Rekrytering och anställning

Platsannonserna ska utarbetas så att de inte utesluter representanter för olika kön, åldrar eller till exempel sökanden som hör till etniska minoriteter. Valkriterierna utformas så att både kvinnor, män och ickebinära kan uppfylla dem och arbetskvalifikationerna får inte favorisera något kön. Användningen av yrkesbeteckningar som hänvisar till det ena könet minskas. Kvinnor uppmuntras att söka sig till traditionellt mansdominerade uppgifter och på motsvarande sätt män att söka sig till kvinnodominerade uppgifter. Bland sökande med lika kvalifikationer och lämplighet förordas den som representerar minoritetskönen som åtgärd som främjar jämlikhet och likabehandling.

Graviditet, förlossning eller orsak i anslutning till kön får inte leda till diskriminering i anställningsbeslut eller vid val till uppgift eller utbildning. På grund av dessa orsaker får inte heller anställningsförhållandets längd eller fortgång begränsas. Vid personalarrangemang ska också jämlikt beaktas de personer som till exempel på grund av familje- eller andra orsaker är tillfälligt borta från arbetslivet.

Åldersrasism skall inte förekomma i rekryteringsprocessen eller urvalet.

#### 4.5 Organisering av arbetet

Som arbetsgivare ska staden Kristinestad verka för en jämn fördelning av representanter i minoritetsställning på samtliga nivåer inom organisationen. Alla ska ha samma möjligheter till avancemang. Arbetsgivaren ska stöda och uppmuntra personalen att på ett jämlikt sätt ta ansvar, rotera inom arbetet, fortbilda sig, utnyttja kunskaper och färdigheter och uppnå goda resultat. Arbetsgivaren ska främja personalens möjligheter att på ett jämlikt sätt delta i verksamhetens planering, beredning och beslutsfattande.

#### 4.6 Arbetsförhållanden

Staden Kristinestad ska som arbetsgivare se till att utveckla arbetsförhållandena så att de är lämpliga både för kvinnor, män och ickebinära. Detta uppnås genom att jämställdheten och likabehandlingen ingår på ett naturligt sätt i all verksamhet. Den viktigaste förutsättningen för jämställdheten på arbetsplatsen är att personalen kan delta i arbetslivet på lika villkor. Dessutom underlättas möjligheten att kombinera arbetsliv och familjeliv oberoende av kön. Arbetsgivaren förstår de krav familjelivet ställer (till exempel vård av sjukt barn, uttag av föräldra- och vårdledighet eller vård av närstående). Som föräldrar till små barn uppmuntras både män, kvinnor och ickebinära att använda sin rättighet till föräldraledighet. Vi beaktar enligt möjlighet småbarnsföräldrars behov då vi beslutar om sammanträden, seminarier och fortbildning.

## 4.7 Lön och övriga anställningsvillkor

Som arbetsgivare strävar staden Kristinestad till att reglerna som gäller tjänste- och kollektivavtalen samt övriga anställningsvillkor främjar jämställdhet och likabehandling.

Avlöningssystemet bygger på att de anställda har lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Lönen grundar sig på bedömningen av arbetets svårighetsgrad samt personens arbetsprestation. Lönerna granskas regelbundet och orsakerna till eventuella skillnader i lönen utreds omedelbart.

Förmåner i anslutning till arbetsförhållandet ska erbjudas alla anställda på ett likvärdigt sätt. Sådana är till exempel naturaförmåner, beviljande av tjänstledigheter samt möjligheter till fortbildning.

## 4.8 Åtgärdsplan för arbetsgivarrollen

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (bl.a. tid, expertis, verktyg)
Artikel 11 / Arbetsgivarrollen	Jämställdhets- och likabehandlings-tänkandet förankras i all verksamhet inom organisationen	Information på alla nivåer	Personalchefen Chefer/förmän på alla nivåer	Jämställdhets och jämlighetsarbetet tas fram i verksamhetsberättelser na	Kartläggningen kräver tid
Artikel 11 / Arbetsgivarrollen	Identifiera ev. ojämlikheter i arbetsvillkor och arbetsför- hållanden	Kartläggning av jämställdhet och likabehandling och uppföljning av arbetshälsa	Personalchefen	Fortlöpande uppföljning Enkäter vart annat år	Enkät om arbetshälsa Enkät om jämställdhet och likabehandling
Artikel 11 / Arbetsgivarrollen	Öppen kommunikation som når hela personalen	Utvecklande av kommunikationssystem	Personalchefen Chefer/förmän på alla nivåer	Enkät	Enkät om arbetsvälmående
Artikel 11 / Arbetsgivarrollen	I personalval rekommenderas val av den som representerar minoritetskön bland sökande med lika kvalifikationer	Då sökandena till sin kompetens och lämplighet har lika kvalifikationer väljs den som representerar minoritetskön	Alla rekryterande förmän	Fortlöpande uppföljning	Kräver inga extra resurser
Artikel 11 / Arbetsgivar- rollen	Trakasserier, diskriminering tillåts inte	Fortlöpande anvisningar om hur man gör i samband med trakasserier	Arbetarskyddschefen	Enkät vartannat år	Enkät

## Vad har förverkligats av målsättningarna?

I stadens verksamhetsberättelse (en del av bokslutet) uppföljs årligen fördelningen av kvinnor och män i ordinarie och tidsbundna arbetsförhållanden, samt fördelningen mellan olika serviceområden. Kristinestad som arbetsgivare statistikför inte uppgifter om andra kön än kvinna och man. Vid anställning anges personsignum, från vilket könsstatistik (kvinna/man) görs.

Jämlikhetsenkät har gjorts år 2016 och 2022 (KivaQ E).

Arbetsvälbefinnande (KivaQ W) enkät har gjorts år 2016, 2017, 2018 och 2021.

Den interna kommunikationen har hösten 2021 utvecklats så att alla förmän får information om aktuella saker ca en gång i månaden på s.k. chefsinfon. Förmännen skall föra informationen vidare. Även e-post används för intern kommunikation och information som berör arbetsgivarpolitiken sänds till ledningsgruppens medlemmar samt till alla förmän. Alla i personalen har inte personliga e-postadresser. Något intranät finns inte. De mest centrala dokumenten som gäller arbetsgivarpolitiken finns i en Teams-mapp. All information till personalen ges på två språk, svenska och finska.

Våren 2022 uppger serviceområdet för utbildning att de uppfyller målet gällande integrering av jämställdhets- och likabehandlingen i alla verksamheter, samt utvecklandet av sitt system för kommunikation. Vidare har man i all rekrytering idkat positiv diskriminering vid rekryteringar, till minoritetens fördel, i de fall att de sökandes behörighet annars är likvärdiga.

Serviceområdet för välfärd uppger att jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ofta dryftas i samband med att olika alternativ övervägs, detta fastän inga regelrätta, skriftliga jämställdhetsanalyser görs. Vid rekryteringar diskuteras jämställdhets- och likabehandlingsaspekten, fastän det sällan finns situationer att flera sökande är behöriga och i övrigt jämgoda sökanden, så positiv diskriminering för minoritetsrepresentant har inte varit aktuell.

Serviceområdet för livskraft har meddelat att man inte har kommentarer.

Serviceområdet för tekniska tjänster har inte svarat.

## 5. Offentlig upphandling

Staden som upphandlande enhet skall vara medveten om kommunens ansvar för att främja jämställdhet mellan kvinnor och män, när den fullgör sina uppgifter och skyldigheter i

samband med offentlig upphandling av varor och tjänster, inklusive kontrakt om varuleveranser, tillhandahållande av tjänster eller byggentreprenader. Staden skall se till att underleverantören oavsett ägandeform har samma ansvar att säkerställa eller främja jämställdhet som undertecknaren skulle ha haft om kommunen hade tillhandahållit tjänsten. Staden skall utnyttja sina befogenheter enligt Europeiska unionens upphandlingslagstiftning och för att åstadkomma detta, anordna lämplig utbildning för ändamålet.

## 6. Bostadspolitiken

Staden Kristinestad erkänner rätten till bostad och slår fast att tillgång till en bostad av god kvalitet är ett av människans mest grundläggande behov och avgörande för individens och hans familjs välbefinnande. För att säkra att alla har denna möjlighet att ha tillgång till en bostad av god kvalitet gäller det för kommunen att kunna erbjuda bostäder i alla prisklasser för att kunna tillgodose både kvinnors och mäns behov. Det bör uppmärksammas att kvinnor i regel har lägre inkomst och oftare än män är ensamma familjeförsörjare med en ensamstående förälder och därmed i vissa fall är beroende av subventionerat boende. Bland de hemlösa är det dock männen som är klart överrepresenterade. I bostadspolitiken skall även den ökande mängden äldre beaktas. På grund av ovan nämnda orsaker bör kommunen inom ramen för sina befogenheter medverka till att göra bostadspriserna överkomliga för människor med små resurser.

Man bör låta bygga bostadsenheter för s.k. lätt boende till vilket de äldre stegvis kan söka sig före de eventuellt är i behov av institutionsplats. Boendeenheter bör finnas nära institutionsplatserna så att det ökande servicebehovet lätt kan förverkligas. Detta underlättar för hemvården och blir billigare för kommunen.

## 7. Skola och småbarnspedagogik

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

När det gäller hur vi i staden Kristinestad 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 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 tillämpbar 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 samhälleliga 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 lär stig 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, L7)”*

Värdegrunden i grunderna för planen för småbarnspedagogik och läroplanen baserar sig på de allmänna principerna i FN:s konvention om barnets rättigheter, lagen om småbarnspedagogik och FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Principerna omfattar att barnets bästa kommer i första hand, att barnet har rätt att må bra, få omvårdnad och skydd, att barnets åsikter ska beaktas samt att barnet ska behandlas jämlikt och likvärdigt och att barnet inte får diskrimineras.

### **Barndomens egenvärde**

Pedagogiken har som uppdrag att skydda och främja barnens rätt till en god och trygg barndom. Pedagogiken bygger på uppfattningen om barndomens egenvärde. Varje barn är unikt och värdefullt precis så som det är. Alla barn har rätt att bli hörda, sedda, tagna i beaktande och förstådda som individer och som medlemmar i sin grupp.

### **Att växa som människa**

Pedagogiken bygger på respekt för livet, de mänskliga rättigheterna samt människolivets okränkbarhet och en hållbar livsstil. Personalen ska stödja barnens utveckling till humana

människor som strävar efter sanning, godhet och skönhet samt rättvisa och fred. Pedagogiken värdesätter bildning. Det synliggörs i det sätt på vilket var och en ser på sig själv, på andra människor, på sin omgivning och på kunskap samt i sättet och viljan att göra rätt. Personalen ska vägleda barnen att handla i enlighet med värdegrunden och att diskutera värderingar och ideal. Ingen form av mobbning, rasism eller våld ska accepteras.

### **Barnets rättigheter**

Barnen har rätt att uttrycka sig, sina tankar och åsikter samt bli förstådda utgående från sina egna förutsättningar att kommunicera och uttrycka sig. Alla barn har rätt till god undervisning, omsorg och uppmuntrande respons. Barnen har rätt att leka, lära sig genom lek, glädjas över sitt lärande och bilda sig en uppfattning om sig själva, sina identiteter och världen utifrån sina egna perspektiv. Barnen har rätt till social gemenskap och att vara en del av en grupp. Barnen har rätt att få mångsidig information, hantera känslor och konflikter samt pröva på och lära sig nya saker.

### **Likabehandling, jämlikhet och mångfald**

Pedagogiken främjar det finländska samhällets demokratiska värderingar så som likvärdighet, jämlikhet och mångfald. Barnen ska ges möjligheter att utveckla sina färdigheter och göra sina val oberoende av förväntningar baserade till exempel på kön, ursprung, kulturell bakgrund eller andra orsaker som gäller barnet som person. Personalen ska skapa en atmosfär som respekterar mångfald. Småbarnspedagogiken bygger på ett mångskiftande finländskt kulturarv som fortsätter att formas genom samverkan mellan barnen, deras vårdnadshavare och personalen.

### **Mångfald av familjer**

En professionell, öppen och respektfull inställning till mångfalden av familjer och familjers olika språk, kulturer, åskådningar och religioner, traditioner samt syn på fostran skapar förutsättningar för ett bra fostringssamarbete. Barnens familjeidentitet och familjerelationer stöds så att varje barn får känna att den egna familjen är värdefull.

### **Hälsosam och hållbar livsstil**

Pedagogiken har som uppdrag att vägleda barnen att tillägna sig hälsosamma levnadsvanor. Barnen ska ges möjligheter att utveckla sina emotionella färdigheter och sitt estetiska tänkande. I pedagogiken ska man följa principerna om hållbar livsstil och beakta dess olika dimensioner: den sociala, den kulturella, den ekonomiska och den ekologiska dimensionen. Pedagogiken ska lägga grunden för ekosocial bildning, så att människan förstår att den ekologiska hållbarheten är en förutsättning för social hållbarhet och mänskliga rättigheter.



## 7.1 Åtgärdsplan för rollen som tjänsteleverantör inom skola och småbarnspedagogik

Artikel/ Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning	Resurser
ARTIKEL 13/ Utbildning	Främjandet av jämställdhet, jämlikhet och likabehandling skall betonas i skolans värdegrund och synen på lärande	Text bifogas den lokala läroplanen	Utbildningsanordnaren	Skall ingå i den lokala läroplanen för förskoleundervisning och grundutbildning samt utbildning på andra stadiet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- UBS: Grunderna för läroplanen för den grundläggande utbildningen</li> <li>- Grunderna för undervisning</li> <li>- Grunderna för den förberedande undervisningen</li> </ul>
ARTIKEL 13/ Utbildning	Förankra jämställdhetstänket i skolans verksamhetskultur och bland elever, studerande och all personal	Utarbeta en jämställdhetsplan för utbildningsväsendet i enlighet med jämställdhetslagen	Utbildningsanordnaren samarbetar med rektorer, undervisningspersonal, elevrepresentanter och övrig personal	<p>Utbildningsanordnaren ansvarar för att för skolornas behov utarbetas en modell för jämställdhetsplan.</p> <p>Respektive läroanstalt redogör för jämställdhetsarbetet samt ev. åtgärder i läsårsplanen för resp. läroanstalt.</p> <p>Läroanstaltens jämställdhetsplan uppföljs och revideras vid behov, dock med minst tre års mellanrum</p>	<p>Handboken/Jämställdhetsarbete är en kunskapsråga, guide för främjande av jämställdhet i den grundläggande utbildningen.</p> <p>Utbildningsstyrelsen, guider och handböcker 2015:4</p> <p>FN:s deklaration om barnens rättigheter</p> <p>Jämställdhet i lärande</p> <p><a href="http://www.jamstalldhetilarande.fi/">http://www.jamstalldhetilarande.fi/</a></p>

ARTIKEL 13/ Utbildning	Motverka och förebygga stereotypa uppfattningar om kvinno- och mansroller i alla former av utbildning.	Vara uppmärksam och motverka ev. brister i detta hänseende gällande t ex läromedel, undervisningsarrangemang- och metoder	Undervisningspersonalen	Kontinuerlig uppföljning	Möten och diskussioner
Artikel 13,11/ Utbildning/Arbetsgivarrollen	Att bekämpa sexuella trakasserier i skolan och på arbetsplatsen	Klargöra att sexuella trakasserier är oacceptabelt, stödja offren samt sprida kunskap om denna fråga	Utbildningsanordnaren samt all personal som arbetar med barn och ungdomar	Kontinuerligt.	Kuratorer, socialarbetare, hälsovårdare i samarbete med Österbottens välfärdsområde

## 8. Kultur, idrott, fri bildning och ungdom

### **Målsättning**

Kristinestad erbjuder ett mångsidigt utbud av kultur-, idrotts och motionsmöjligheter, fri bildning och ett rikt föreningsliv. Med service och tjänster skapar och stärker kultur- och fritidsväsendet beredskapen för att upprätthålla och utöka individens och gemenskapens mentala och fysiska kapital, välbefinnande och hälsa, konstnärliga verksamhet, kulturarv samt bildning och livslångt lärande.

Det är viktigt att stödja de ungas utveckling och självständighetsprocess, främja ett aktivt medborgarskap hos de unga och stärka deras sociala identitet samt förbättra de ungas uppväxt- och levnadsvillkor.

Åtgärder bör inriktas på att främja jämställdhet mellan generationer, mellan könen och regionerna i landet, att främja tolerans och kultur mångfald samt trygga en hållbar utveckling vad beträffar bruk av naturen.

I vår verksamhet stöder vi målinriktad medborgarverksamhet, samverkar med föreningar, andra sammanslutningar och grupper och beaktar grupper med särskilda behov samt den äldre befolkningen.

### **Biblioteksverksamhet**

Enligt bibliotekslagen:

Syftet med de allmänna bibliotekens biblioteks- och informationstjänster är att främja befolkningens lika möjligheter till bildning, litterära och konstnärliga intressen, fortlöpande utveckling av kunskaper och färdigheter samt medborgerliga färdigheter, internationalisering och till livslångt lärande.

Biblioteket betjänar sina kunder på ett jämlikt, tolerant och rättvist sätt. Bibliotekstjänsterna finns tillgängliga för alla oberoende av social ställning. Biblioteket främjar jämlikhet genom att förebygga kunskapsmässig marginalisering. Det är ett kulturellt och samhälleligt utrymme som är öppet för alla och där alla erbjuds basservice på samma nivå. Biblioteket förbinder sig inte till ideologier, materialsamlingen hålls så mångsidig som möjligt och användarnas informationsbehov värdesätts.

---

## 8.1 Åtgärdsplan för rollen som tjänsteleverantör inom kultur, idrott och fritid

Artikel / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligandet	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
Artikel 20 / Kultur, idrott, ungdom och fritid	I vårt dagliga arbete och vid arrangerande av olika verksamhetsformer ta i beaktande jämställdhet och likabehandling. Hörande av olika samhälls-grupper för mera delaktighet	I vårt arbete ta i beaktande jämställdhetsprinciper ur ett brett perspektiv Arbeta för ett sektor-övergripande samarbete Fördela och ta i beaktande resurser på jämställda villkor	Välståndsnämnden samt personal inom serviceområdet för välfärd	Årlig genomgång av jämställdhets och lika-behandlingsprinciper och utvärdering av dessa	Serviceområdet för välfärds personal Utomstående expertis Budgetmedel

## 9. Planering och hållbar utveckling

Inom planlägningsprocessen och byggandet ska planerna och besluten beakta jämställdheten och likabehandlingen 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. Särskilt äldres möjlighet till aktiviteter ska beaktas i planeringen och vid byggandet av infrastruktur.

Med hjälp av planering möjliggörs en lättillgänglig miljö. I planebestämmelserna intas bestämmelser om hinderfria byggnader. Den byggna miljön ska vara fungerande, trygg och

angenäm för alla. I planeringen ska särskilt beaktas barnens, de äldres och handikappades behov.

### 9.1 Åtgärdsplan för planering och hållbar utveckling

ARTIKEL / Område	Mål	Åtgärder	Ansvarig för förverkligande	Uppföljning (när/hur)	Resurser (tid, expertis, verktyg m.m.)
Artikel 25 / Stads- och områdesplanering	Jämställdhet i planlägningsprocessen	Olika samhällsgrupper ska oftare bjudas in att delta i planlägningsprocessen	Tekniska direktören Mätningstekniker Stadsstyrelsens planlägningssektion Byggnadsinspektören		
Artikel 25 / Stadsplanering och lokal planering	Beakta trafiksäkerheten i planeringen av nya områden	Följa trafiksäkerhetsplanen vid uppgörande av nya planer	Tekniska direktören Mätningstekniker Vägbyggmästaren	Beaktas i planeringen	

## 10. Vänortssamarbete och internationellt samarbete

Staden är medveten om värdet av vänortssamarbete och av kommuners och regioners europeiska och internationella samarbete för att föra medborgarna närmare varandra och främja ömsesidig lärande och förståelse över nationsgränserna. Kristinestad förbinder sig att se till att kvinnor och män med olika bakgrund deltar i dessa aktiviteter på samma villkor. Vänortssamarbete skall fungera som en plattform för erfarenhetsutbyte och ömsesidigt lärande när det gäller jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Staden har ett bra samarbete med de nordiska Cittaslow städerna.