

VÖRÅ

KOMMUN



Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2019

Godkänd av fullmäktige 23.3.2017 § 15

Innehåll

1. Inledning	3
1.1. Läget med planen för jämställdhet och likabehandling i Vörå kommun 2015-2016	3
2. Jämställdhet och likabehandling i lagstiftningen.....	3
2.1. Rekrytering och arbetsarrangemang	4
2.2. Likabehandling	4
2.3. Förebyggande och förbud mot diskriminering.....	4
2.4. Diskriminering i arbetslivet	5
3. Jämställdhet och likabehandling i kommunens personaladministration och -politik.....	6
3.1. Rekrytering och arbetsarrangemang	6
3.2. Personalledning	6
3.3. Löner och förmåner	7
3.4. Personalens medverkan.....	7
3.5. Arbetarskydd.....	7
4. Jämställdhet och likabehandling inom politiska ledningen.....	8
5. Jämställdhet och likabehandling i serviceproduktion och –utbud	8
5.1. Utbildning och barnomsorg	8
5.2. Hälsa och social omsorg	8
5.3. Bostäder och teknisk service.....	8
5.4. Säkerhet och trygghet.....	9
5.5. Kultur, idrott och fritid	9
5.6. Planering, miljö och rörlighet	9
5.7. Jämställd ekonomisk utveckling.....	9
5.8. Internationellt samarbete	10
6. Uppföljning	10

1. Inledning

Diskriminering är förbjuden i Finlands grundlag och diskrimineringslagstiftningen verksamhetsområde är omfattande (se närmare om omfattningen i Lag om införande av diskrimineringslagstiftningen 30.12.2014/1347).

I kapitel 2 presenteras huvuddragen i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), som trädde i kraft 8.8.1986. Lagen har förnyats i flera omgångar och i synnerhet bestämmelserna gällande jämställdhet i arbetslivet förnyades år 2005. Lagen har preciserats och kompletterats år 2008, 2009 och nu senast 2015. Syftet med lagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män, särskilt kvinnans ställning i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

I kapitel 2 hittar du även bestämmelserna i lagen om förbud mot diskriminering, dvs. diskrimineringslagen (1325/2014). Syftet med lagen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling samt vidta åtgärder som behövs. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av verksamhetsmiljön, resurserna och övriga omständigheter. Planen för jämställdhet och likabehandling uppgörs tillsammans med representanter för personalen i samarbetskommissionen och arbetarskyddsfullmäktige och verkställighet av planen bör efterföljas.

I planen för jämställdhet och likabehandling i Vörå kommun 2017-2019 finns bestämmelser och principer för hur kommunen bestämt att som arbetsgivare och myndighet att förverkliga jämställdheten mellan könen och likabehandling mellan individer. Dessa presenteras i kapitel 4. Planens förverkligande uppföljs ur jämställdhetsperspektiv i den årliga personalberättelsen och ur diskrimineringsperspektiv av arbetarskyddskommissionen. I samband med att jämställdhets- och likabehandlingsplanen uppdateras vart tredje år görs eventuella utredningar och enkäter. Kommunsekreteraren fungerar som ansvarig tjänsteman för sammanställningen av planen.

1.1. Läget med planen för jämställdhet och likabehandling i Vörå kommun 2015-2016

Enligt personalberättelsen per 31.12.2015 var i Vörå kommun 688 personer anställda. Av personalen var 80,5 % kvinnor och 19,5 % män. I kommunen har det inte tidigare uppgjorts någon allmän jämställdhets- eller likabehandlingsplan, men bl.a. gymnasiet har uppgjort en jämställdhetsplan 2014-2017, som har uppdaterats 2015. Bildningsavdelningen har gjort jämställdhets- och likabehandlingsplaner för respektive skola 2016 och den gäller för undervisningen.

2. Jämställdhet och likabehandling i lagstiftningen

Myndigheterna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt ska de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män ska beaktas i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemännen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas.

Jämställdhetsplanen ska innehålla

- en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt för hela personalens del en lönekartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter
- åtgärder som behövs för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna ska inledas eller genomföras
- en utvärdering av hur åtgärderna i en tidigare jämställdhetsplan har genomförts och av resultaten

Personalen ska informeras om jämställdhetsplanen och uppdateringen av den. Lokalt kan avtalas att lönekartläggningen görs minst vart tredje år, om en jämställdhetsplan till övriga delar utarbetas varje år.

2.1. Rekrytering och arbetsarrangemang

För främjande av jämställdheten i arbetslivet ska arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

- 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 kvinnor och män 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
- göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- verka för att förebygga diskriminering på grund av kön

2.2. Likabehandling

Syftet med lagstiftningen är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Varje myndighet ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja likabehandling. Myndigheterna ska enligt lag bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta åtgärder som behövs för att främja likabehandling. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurser och övriga omständigheter.

Med myndigheter avses statliga myndigheter, kommunala myndigheter, självständiga offentligrättsliga inrättningar och riksdagens ämbetsverk. Lagen ska också tillämpas på andra organ som sköter offentliga förvaltningsuppgifter.

Lagen ska dock inte tillämpas på verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och inte heller på religionsutövning.

2.3. Förebyggande och förbud mot diskriminering

Myndigheter, utbildningsanordnare och andra sammanslutningar som tillhandahåller utbildning eller undervisning, samt arbetsgivare ska på ett målinriktat och planmässigt sätt förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

- Med *direkt diskriminering* på grund av kön avses i denna lag att

- kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning,
- personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.
- Med *indirekt diskriminering* på grund av kön avses i denna lag att
 - personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön,
 - kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Det är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön betraktas enligt lag som diskriminering.

- Med sexuella trakasserier avses någon form av icke önskvärt verbalt, ickeverbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.
- Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

2.4. Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering anses föreligga, om en arbetsgivare

1. vid anställning eller uttagning av en person till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person av motsatt kön som är mer meriterad än den som utses, om inte arbetsgivarens förfarande har berott på någon annan omständighet än kön och den omständigheten är godtagbar eller om inte det finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art
2. vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning eller vid beslut om anställningens längd eller fortgång eller om lönevillkoren eller andra anställningsvillkor går till väga så att en person missgynnas på grund av graviditet eller förlossning eller på grund av någon annan omständighet som hänför sig till personens kön
3. tillämpar lönevillkor eller andra anställningsvillkor så att en eller flera arbetstagare på grund av sitt kön försätts i en mindre fördelaktig ställning än en eller flera andra arbetstagare som är anställda hos arbetsgivaren i samma eller likvärdigt arbete
4. leder och fördelar arbetet eller annars ordnar arbetsförhållandena så att en eller flera arbetstagare försätts i en mindre fördelaktig ställning än andra på grund av sitt kön
5. säger upp, häver eller på annat sätt avslutar ett anställningsförhållande eller omplacerar eller permitterar en eller flera arbetstagare på grund av deras kön

Ett förfarande enligt punkterna 2–5 är förbjuden diskriminering även när det grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck. Ett förfarande som avses i punkterna 2–5 är dock inte diskriminering, om det är fråga om en i 7 § 4 mom. avsedd situation och ett sådant godtagbart skäl som avses i den bestämmelsen, dvs.

Det är dock inte diskriminering, om syftet med förfarandet är godtagbart och de valda medlen för att nå detta syfte är befogade och behövliga.

Förbjuden diskriminering anses föreligga om en arbetsgivare säger upp eller på något annat sätt missgynnar en person sedan han eller hon åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

Förbjuden diskriminering enligt denna lag ska också anses föreligga, om den som tillhandahåller varor eller tjänster missgynnar en person eller behandlar personen så att han eller hon drabbas av ogynnsamma följder efter att ha åberopat rättigheter och skyldigheter som nämns i denna lag eller deltagit i utredningen av ett ärende som gäller könsdiskriminering.

3. Jämställdhet och likabehandling i kommunens personaladministration och -politik

Vörå kommun målsättning är att följa lagstiftningen kring jämställdhet och likabehandling. Det är samtidigt en av grundpelarna för en god personalpolitik. I detta kapitel presenteras närmare hur det verkställs.

3.1. Rekrytering och arbetsarrangemang

Till Vörå kommun är alla välkomna att söka anställning oavsett kön, ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Förutsättningen är att de fastställda behörighetskraven för arbetsuppgiften uppfylls.

Vid val bland arbetssökande får man inte förbigå en person, som är mer meriterad än den utsedda, pga. kön eller annan i diskrimineringslagen förbjuden orsak. Jämställdhetslagen förbjuder också att man vid anställning missgynnar någon pga. graviditet, förlossning eller familjeförhållanden. Alla anställningsbeslut ska således basera sig på godtagbara omständigheter såsom behörighet och lämplighet, inte på orsaker som hänför sig till kön eller familjeförhållanden (dessa beaktas inte alls vid val av person). I behörighetsjämförelser till anställande myndigheten tar man inte med ålder, barn, hobbyn m.m. utan endast kvalifikationer som har betydelse för tjänsten eller befattningen och som redan krävts i annonsen.

Vörå kommun främjar jämställdheten i arbetslivet och likabehandlingen av individer genom att verka för att

- alla lediga arbetsplatser i kommunen kan sökas av alla som är behöriga
- utforma uppgiftsbeskrivningen på ett könsneutralt sätt
- fastställa icke lagstadgade behörighetskrav och eventuella tilläggskrav så att både kvinnor och män kan fylla dem
- inte skapa hinder för en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika arbetsuppgifter
- skapa lika möjligheter för alla anställda till avancemang inom organisationen
- alla anställda har likvärdiga anställningsvillkor
- lönesättningen är lika för samma arbete
- utveckla arbetsförhållanden så att de lämpar sig för anställda med olika förutsättningar
- i mån och möjlighet göra det lättare för anställda att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
- förebygga diskriminering i samband med rekrytering och på arbetsplatsen

3.2. Personalledning

I sin roll som arbetsgivare erkänner Vörå kommun rätten till jämställdhet mellan kvinnor och män när det gäller alla aspekter av anställning, inklusive arbetsorganisation och arbetsförhållanden. Vörå kommun strävar till att ge de anställda möjlighet att kombinera yrkeslivet med privatlivet och samhällslivet 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 Vörå kommun 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 välmående i arbetet och trivseln på arbetsplatserna.

Vörå kommun som arbetsgivare ska

- 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

3.3. Löner och förmåner

Vörå kommun 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. Målsättningen är att få ett lönesystem där det avgörande är det konkreta arbete som ska utföras, hur krävande arbetsuppgiften är, hur framgångsrik den anställda är och vilka resultat hon eller han kan uppvisa i arbetet. Det är med andra ord inte yrkesbeteckningen som är det avgörande, även om den ska vara riktgivande.

Olika typer av lönetillägg får inte vara diskriminerande. 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 m.m.

3.4. Personalens medverkan

I den dagliga verksamheten representeras personalen av de av fackliga medlemmar valda förtroendemännen (samarbetskommissionen) och av personalen valda arbetarskyddsfullmäktige (arbetarskyddskommissionen). Vörå kommun som arbetsgivare utarbetar jämställdhets- och likabehandlingsplanen, liksom personal- och utbildningsplanen, i samarbete med de valda personalrepresentanterna inom respektive organ.

3.5. Arbetarskydd

Arbetarskyddsverksamheten ska 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.

Vörå kommun ska vara en god arbetsplats där trakasserier och osakligt bemötande inte får förekomma. Kommunens handlingsprogram mot mobbning, trakasserier och diskriminering 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. Förmäns 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.

4. Jämställdhet och likabehandling inom politiska ledningen

Enligt § 4 i lagen om jämställdhet ska i kommunala organ, med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera, om inte särskilda skäl talar för något annat. Den könsfördelning som lagen förutsätter har förverkligats i alla kommunala organ i Vörå kommun.

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 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. 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 stäva efter 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 könskvoteringen inom organet, utan även beakta jämställdhet vid fördelning av till exempel ordförandeposter.

5. Jämställdhet och likabehandling i serviceproduktion och –utbud

Vörå kommuns serviceproduktion ska i grunden karaktäriseras av jämställdhet och likabehandling gällande kundernas tillgång till utbudet och hur servicen ges.

5.1. Utbildning och barnomsorg

Vörå kommun vill betona och främja jämställdhetsprincipen inom barnomsorg och inom utbildningen på alla stadier. Arbete med jämställdhet och likabehandling är inskrivet i läroplanerna och är ett kontinuerlig del av den vardagliga verksamheten.

Alla skolor har uppgjort en egen jämställdhets- och likabehandlingsplan.

5.2. 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. Viktigt är att beakta könets betydelse för hälsan, välmåendet, sjukligheten, behandlingen och vården, eftersom könsrelaterade orsaker kan ha betydelse.

5.3. Bostäder och teknisk service

De kommunala fastighetsbolagen i Vörå har idag hand om kommunens hyresbostäder och strävar till att ett tillräckligt stort antal bostäder finns att tillgå för olika grupper i samhället. Bland annat flyktingverksamheten och arbetskraftsinvandringen till kommunen kan medföra variationer i behovet på hyreslägenheter. 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. Viktigt är att det är bostäder som är möjliga för alla samhällsgrupper i kommunen att nyttja utifrån sina ekonomiska förutsättningar, behov och önskingar.

Inom teknisk service som kommunen tillhandahåller kan nämnas vägar, grönområden och idrottsområden, 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 jämlikhetsynvinkel inom dessa serviceformer.

5.4. 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 samhällsmiljön på sätt som skiljer sig från mäns och pojkars. Båda könen ska ha rätt till personlig säkerhet och rörelsefrihet. 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 kommunens förebyggande arbete kring trygghet och säkerhet. Ett vidare jämställdhetsperspektiv kring miljön i lokalsamhället 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, bl.a. genom att skapa bra belysning utomhus. Ett välplanerat förebyggande säkerhetsläge minskar sannolikheten för att oönskade risksituationer inträffar.

5.5. Kultur, idrott och fritid

I kultur- och fritidsnämnden följer man kommunens allmänna linje kring jämställd och lika behandling i kommuninvånarnas möjligheter att delta i de fritidsaktiviteter som bedrivs i kommunen. 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. 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 är mycket viktigt för utvecklingen av olika verksamheter och verksamhetsområden.

5.6. Planering, 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.

5.7. Jämställd ekonomisk utveckling

Företagskulturer i samhället gynnas av jämställd representation av både kvinnor och män på alla nivåer i organisationen. Av tradition är en stor del av de kvinnliga anställda i kommunens eller statens tjänst, arbetsplatser som under en längre tid har stramats åt. Därmed är det viktigt att kvinnor även i större grad kommer in i den privata sektorn och som företagare.

Arbetsgivarna bör om möjligt uppmuntras till att rekrytera både kvinnor och män med strävan att överbygga traditionella könsroller i arbetslivet. Målsättningen är att det ska finnas utbud av arbetsplatser i kommunen oavsett kön. Vörå kommun stöder detta bl.a. genom att stöda företag och föreningar att anställa skolungdomar under sommaren och arbeta med att få ut arbetslösa i arbetslivet. Kommunen självt har ett könsneutralt förhållningssätt i sin egna rekrytering av personal och praktikanter.

5.8. Internationellt samarbete

Vörå kommun har långa erfarenheter av internationellt samarbete via kommunens flyktingverksamhet. Verksamheten består av mottagning, vård och integrering av flyktingar till vårt land och till lokalsamhället. Inom denna verksamhet arbetar vi kontinuerligt med frågor kring jämställdhet och likabehandling av alla individer, där kommunen som upprätthållare av verksamheten ska föregå som gott exempel för övriga samhället. Flyktingverksamheten följer en kontinuerligt uppdaterad integrationsplan där frågor om jämställdhet och likabehandling ingår.

Vörå kommun har vänorter i alla nordiska länder och i Estland. Samarbetet mellan vänorterna har redan långa anor och kan anses vara väletablerat. Den lokala Pohjola Norden-föreningen har en central roll i att uppehålla kontakterna och verkställa olika former av samarbete. I Vörå är vi medvetna 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 Vörå satsa på att utnyttja vänorts-, europeiskt- och internationellt samarbete som en plattform för ömsesidigt lärande och kunskapsspridning också vad gäller jämställdhetsfrågor.

6. Uppföljning

Lagstiftningen ställer vissa krav på uppföljning, men det är även i kommunens, som arbetsgivare, eget intresse att följa upp jämställdheten och likabehandlingen i organisationen. Delvis görs detta i den årliga personalberättelsen.

Lönerna ska jämföras och orsakerna till eventuella löneskillnader utredas minst vart tredje år med start 2017. 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.

I planen för jämställdhet och likabehandling ska en enkät om jämställdhet och likabehandling genomföras vart tredje år bland personalen. Första kartläggningen sker 2017. Utredning om hur kvinnor och män har placerat sig kommer att finnas i personalberättelsen, med start för år 2016, och är en del av den årliga uppföljningen. Resultatet från enkäter och kartläggningar sammanställs och publiceras på kommunens intranet, för att vara tillgängligt för alla anställda.

Utöver detta förs diskussioner i ämnet inom samarbetskommissionens och arbetarskyddskommissionens verksamhet.