



# Jämställdhetsplan och plan för likabehandling i verksamheten 2026–2027



# Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Österbottens förbunds verksamhet och värderingar</b> .....	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling</b> .....	<b>7</b>
3.1	Jämställdhet och likabehandling i ledarskap och beslutsfattande.....	7
3.2	Lönekartläggning .....	8
3.3	Balans mellan arbete och privatliv .....	8
3.4	Jämställdhet i rekrytering och karriärutveckling .....	9
3.5	Trakasserier, osakligt bemötande och förbud mot diskriminering .....	9
3.6	Utvecklingsåtgärder 2026–2027 .....	9
<b>4</b>	<b>Jämställdhet och likabehandling i verksamheten</b> .....	<b>10</b>
4.1	Regionutveckling .....	10
4.2	Näringslivs-, innovations- och utvecklingsfinansiering .....	11
4.3	Områdesplanering .....	12
4.4	Främjande av kultur .....	13
<b>5</b>	<b>Uppföljning och utvärdering</b> .....	<b>15</b>
5.1	Uppföljning .....	15
5.2	Utvärdering .....	15

# 1 Inledning

På Österbottens förbund utgår jämställdhet från ett brett synsätt på jämlikhet mellan olika människor och värderingar samt lika rättigheter och skyldigheter för alla anställda.

Jämställdhetslagen förpliktar Österbottens förbund, både som myndighet och som arbetsgivare, att främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt framför allt genom att ändra de förhållanden som hindrar att jämställdhet uppnås. Österbottens förbund ska se till att ingen diskrimineras på någon grund. Förbundet ska förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck samt ta hänsyn till könsmångfald. Förbundet ska också göra det lättare att förena arbete och familjeliv t.ex. genom att möjliggöra partiell arbetsledning eller partiellt distansarbete.

Om antalet anställda hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, ska arbetsgivaren enligt jämställdhetslagen genomföra åtgärderna i syfte att främja jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som utarbetas minst vartannat år och särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet. Dessutom ska en myndighet främja jämställdhet och likabehandling på ett målinriktat och planmässigt sätt i all sin verksamhet. Därför finns det i allmänhet skäl för myndigheter att utarbeta en separat plan för jämställdhet och likabehandling, i vilken det också ingår ett avsnitt om verksamheten (kapitel 4).

I Finland har Europeiska unionens direktiv mot rasism och direktiv om likabehandling i arbetslivet genomförts genom diskrimineringslagen (1325/2014). Syftet med diskrimineringslagen 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. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Myndigheterna ska bedöma hur likabehandling uppnås i deras verksamhet och vidta de 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.

Som arbetsgivare är Österbottens förbund jämställd och icke-diskriminerande, och våra värderingar är öppenhet, sakkunnighet och kompetens samt samarbete. Syftet med denna uppdaterade jämställdhets- och likabehandlingsplan är att bidra till att främja jämställdhet och likabehandling i förbundets verksamhet.

Planen har utarbetats av en planeringsgrupp bestående av Margot From (arbetsgivarens representant), Seija Punnonen (arbetarskyddsfullmäktig), Ann Holm (ledningsgruppens representant), Kimmo Riusala (huvudfackombud för FOSU), Marianne Höglund (fackombud för Jyty) samt övriga personalrepresentanter: Irina Nori, Lotta Pitkänen och Jonas Ström. Personalsektionen godkände planen 8.6.2026, varefter ledningsgruppen underrättar personalen om planen.

## 2 Österbottens förbunds verksamhet och värderingar

Österbottens förbund bevakar invånarnas, kommunernas och näringslivets intressen i Österbotten. Våra huvudsakliga uppgifter är regionutveckling, områdesplanering, intressebevakning och främjande av kultur. Österbottens förbund har sedan år 1999 aktivt arbetat för jämställdhet i landskapet genom ett jämställdhets- och likabehandlingsnätverk, som samlar aktörer i Österbotten.

Vi på Österbottens förbund är modiga och slagkraftiga utvecklare av livsmiljö, kultur, delaktighet samt näringsliv och innovationsekosystem. Vi är redo att ta oss an samhällsutmaningarna på ett ansvarsfullt och professionellt sätt. Vi arbetar med framsynthet, genom öppenhet och i gott samarbete.

Österbottens förbunds värderingar är:

### **Sakkunnighet och kompetens**

Vårt arbete grundar sig på bästa möjliga framtidsanalys, till buds stående fakta och sakkunskap.

Vi utvecklar vår kompetens kontinuerligt och står beredda att bidra till kreativa och hållbara lösningar som möter komplexa samhällsutmaningar.

Vi bemöter varandra, invånare, kommuner, kunder och samarbetsparter respektfullt, jämlikt och jämställt.

### **Öppenhet**

Vi involverar invånare och olika aktörer i vårt arbete och skapar möjlighet att kunna påverka redan i ett tidigt skede av ärenden.

Vi är öppna för nya idéer, krav och behov och har ett bra diskussionsklimat.

Begriplighet inom beredning, beslutsfattande och kommunikation gynnar förtroendet för vår verksamhet.

### **Samarbete**

Vi arbetar för en stark arbetsgemenskap.

Med våra samarbetsnätverk åstadkommer vi slagkraftiga och bra saker för samhällsutvecklingen och för Österbottens bästa.

Ylätunniste – korvaa tai poista

## 3 Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling

De viktigaste målen och åtgärderna för att främja jämställdhet och likabehandling kan sammanfattas i fyra teman: lika möjligheter, jämn könsfördelning, lika arbetsförhållanden och löner samt förebyggande av mobbning och trakasserier på arbetsplatsen. Innehållet i temana beskrivs mer ingående i avsnitten nedan.

### 3.1 Jämställdhet och likabehandling i ledarskap och beslutsfattande

Österbottens förbunds ledning (landskapsdirektören, enhetscheferna, landskapsstyrelsen och i sista hand landskapsfullmäktige) bär ansvar för att vidareutveckla rutiner och verksamhetsstrukturer. Samtliga arbetstagare främjar för egen del jämställdhet och likabehandling. Även om jämställdhetslagen ännu inte omfattar annat än jämställdhet mellan kvinnor och män har vi åtagit oss att främja jämställdhet mellan olika kön och köns mångfald.

Vid val av ledamöter till lagstadgade organ följs 4 a § i jämställdhetslagen (landskapsstyrelsen, revisionsnämnden). Paragrafen gäller inte landskapsfullmäktige, vars sammansättning består av fullmäktigeledamöter som kommunerna har utsett.

När medlemmar utses till delegationer etc. är principen att följa jämställdhetslagen, men en sammansättning enligt jämställdhetslagen går inte alltid att få till stånd. I fortsättningen är det skäl att lägga större vikt vid detta bl.a. genom att se över praxis för att utse medlemmar så att aktörer i möjligaste mån ombeds föreslå två personer av olika kön, och den ena utnämns till gruppen.

Jämställdhet i ledarskap och beslutsfattande uppnås relativt väl på Österbottens förbund. I förbundets personal är könsfördelningen bland personer i chefsställning nästan jämn. I de politiska beslutsorganen är 49 % av ledamöterna i landskapsfullmäktige kvinnor och 51 % män. Av ledamöterna i landskapsstyrelsen är å sin sida 54 % kvinnor och 46 % män. I presidierna i styrelsen och fullmäktige finns lika många män och kvinnor. Av ledamöterna i revisionsnämnden och i landskapets samarbetsgrupp, som ansvarar för samordning av EU:s regional- och strukturpolitiska medel samt nationella regionutvecklingsmedel, är 38 % kvinnor och 62 % män. Tre av landskapets samarbetsgrupps fyra ordförande är kvinnor medan männen är underrepresenterade.

## 3.2 Lönekartläggning

På Österbottens förbund arbetar totalt 34 personer i tillsvidare- och visstidsanställningar (2025). Förbundets personal är i hög grad kvinnodominerad: kvinnornas andel av personalen är 82 % och männens 18 %, vilket ligger i linje med det nationella genomsnittet inom kommunsektorn. Största delen av personalen är ordinarie (88 %), och endast några arbetstagare är visstidsanställda (12 %). Då handlar det vanligen om projektanställda och vikarier. Medelåldern hos Österbottens förbunds personal är hög, liksom inom den offentliga förvaltningen i Finland överlag. I slutet av 2025 var medelåldern hos förbundets personal 50 år (2022: 50 år). Kvinnornas medelålder var 46,2 år (2022: 48,7 år) och männens 52,1 år (2022: 54,1 år). Vid planering av åtgärder för att upprätthålla arbetsförmågan tas hänsyn till personalens åldersstruktur och höga medelålder. I praktiken avspeglas detta i exempelvis en utvidgad företagshälsovård.

Österbottens förbunds lönesystem baserar sig på det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet (AKTA), som finns beskrivet i AKTA kap. II § 6. Österbottens förbund övergick i oktober 2025 till ett nivålönesystem, som baserar sig på nivåkriterier för kunnande och ansvar. Varje lönegrupp har tre nivåer av kunnande och ansvar (A, B och C). För varje nivå har det fastställts en nationell miniminivålö. För varje lönegrupp har det lokalt fastställts en nivålö.

En uppgiftsbeskrivning har utarbetats för alla anställda på Österbottens förbund. Bedömning av nivålönen omfattar enligt AKTA uppgiftsbeskrivningar och faktorer som ska beaktas vid bedömning av nivålönen. Med bedömning av nivålönen avses att sinsemellan jämföra svårighetsgraden i olika arbetsuppgifter och placera dem i en inbördes rangordning efter kunnande och ansvar. På Österbottens förbund används också arbetserfarenhetstillägg och individuellt tillägg enligt avtalet.

Lönesystemet kommer att uppdateras i framtiden. Följande förhandlingar om potter enligt löneutvecklingsprogrammet och lokala justeringspotter förs hösten 2026. En lönekartläggning görs senare på hösten när de ovan nämnda åtgärderna är slutförda. I lönekartläggningen ingår alla lönedelar, inte enbart nivålönen.

## 3.3 Balans mellan arbete och privatliv

Österbottens förbund arbetar för en öppen, respektfull och inkluderande organisationskultur. Arbetsgivaren ser till att alla anställda har lika möjligheter att utveckla sig själva. Strävan är att minska arbetsbelastningen genom prioritering och fördelning av olika uppgifter, i den mån det är möjligt. Dessutom ser arbetsgivaren till att riktlinjerna för att ha ledigt och registrera arbetstid tillämpas enhetligt i ämbetsverket.

Enligt arbetsavtalslagen har en förälder rätt till familjeledighet (graviditetsledighet, föräldraledighet och vårdledighet) och en arbetstagare rätt till högst fem dagar ledighet för vård av anhörig. Om ett barn under 12 år insjuknar plötsligt får en förälder enligt det allmänna kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet sköta barnet på tillfällig vårdledighet under högst fyra dagar. Med tanke på balans mellan arbete och familjeliv

uppmuntras bl.a. män att ta ut föräldraledighet, och arbetsgivaren försöker vara tillmötesgående i arbetstagarens olika livssituationer.

### **3.4 Jämställdhet i rekrytering och karriärutveckling**

Österbottens förbund främjar en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter och skapar lika möjligheter till framgång och avancemang. Åldersdiskriminering utövas inte. Vid rekrytering försöker förbundet ta hänsyn till det faktum att männens andel av personalen är för närvarande 18 procent och kvinnornas andel 82 procent.

Österbottens förbunds anställda har lika möjligheter att delta i relevanta utbildningar som utvecklar och upprätthåller kompetensen. Utvecklingssamtal med personalen hålls årligen, och då kartläggs också utbildningsbehovet.

Arbetsförhållandena och arbetsmiljön utvecklas så att arbetsförhållandena är likvärdiga för all personal. För samma eller likvärdigt arbete betalas samma lön oberoende av kön, och möjligheterna till karriärutveckling är lika.

### **3.5 Trakasserier, osakligt bemötande och förbud mot diskriminering**

På Österbottens förbund accepteras inte trakasserier, osakligt bemötande eller mobbing i någon form. Varje arbetstagare ansvarar för egen del för arbetsklimatet och välbefinnandet på sin arbetsplats.

Arbetsgivaren ser till att Österbottens förbunds anställda inte utsätts för trakasserier, sexuella övergrepp eller sexuellt våld på arbetsplatsen. Dessutom säkerställs att arbetstagarna behandlas lika, värdesätts och att språkbruk som kränker arbetstagarna eller annars är olämpligt inte används på förbundet. Jämställdhet omfattar inte bara lika behandling av män och kvinnor, utan också respekt för könsmångfald och andra identiteter. Vid personalplanering och annan planering på förbundet beaktas förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck i enlighet med 6 c § i jämställdhetslagen.

Arbetarskyddskommittén uppdaterar regelbundet Österbottens förbunds handlingsprogram om osakligt bemötande. Programmet innehåller bl.a. tydliga rutiner för vad som ska göras om osakligt bemötande förekommer. Programmet är tillgängligt för alla på Österbottens förbunds intranät och tas upp på personalmöten med jämna mellanrum.

### **3.6 Utvecklingsåtgärder 2026–2027**

- Kortkurser om jämställdhet och likabehandling för all personal och förtroendevalda
- Praxis för distansarbete
- En arbetsgrupp sätts samman för att ta fram praxis för att förena arbete och privatliv.

## 4 Jämställdhet och likabehandling i verksamheten

Enligt jämställdhets- och diskrimineringslagarna ska Österbottens förbund främja jämställdhet och likabehandling på ett planmässigt sätt i all sin verksamhet. Österbottens förbunds viktigaste uppgifter är regionutveckling, näringslivs-, innovations- och utvecklingsfinansiering, områdesplanering samt främjande av kultur. Nedan beskrivs hur jämställdhet och likabehandling främjas i förbundets verksamhet.

### 4.1 Regionutveckling

Landskapsstrategin är landskapets viktigaste planeringsdokument, som styr regionutvecklingen i landskapet. Landskapsstrategin består av två lagstadgade dokument: en landskapsöversikt och ett landskapsprogram. Landskapsstrategin utarbetas i en öppen och interaktiv process där representanter för myndigheter, näringslivet, forskarsamhället, frivilligorganisationer och andra aktörer samt invånarna kan föra fram sina synpunkter.

Beredningen av landskapsstrategin inleds med att ett program för deltagande och bedömning utarbetas. Programmet för deltagande och bedömning beskriver beredningsprocessen för landskapsstrategin och redogör för möjligheterna att påverka beredningen. Målet är att säkerställa att alla invånare har jämlika och likvärdiga möjligheter att påverka landskapsstrategin och beredningen av den. I bedömningen av miljökonsekvenserna granskas konsekvenserna av landskapsstrategin utifrån en rad olika synvinklar, inklusive konsekvenserna för jämställdheten och jämlikheten. I landskapsstrategins beskrivning av omvärlden har större vikt än tidigare lagts vid att analysera statistiskt material ur ett genusperspektiv.

Målet i Österbottens landskapsstrategi är att invånarna i Österbotten är välmående, jämställda och likvärdiga. Syftet med regionalt utvecklingsarbete är att ge invånarna möjligheter till ett gott liv oberoende av bostadsort, kön, ålder, etnisk bakgrund, språk, övertygelse, funktionshinder, hälsotillstånd eller sexuell läggning. I strategin lyfts också fram att utbildning och arbetsliv är starkt uppdelade efter kön och etnisk bakgrund, och ambitionen är att minska detta.

Arbetet för Österbottens landskapsstrategis mål kring jämställdhet och jämlikhet utförs i praktiken i ett landskapsövergripande jämställdhets- och likabehandlingsnätverk, där kommunerna i landskapet, välfärdsområdet, läroinrättningar, organisationer samt sammanslutningar som står näringslivet nära samlas för att diskutera jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Under de senaste åren har fokus i verksamheten legat på mångfald i arbetsliv, främjande av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i kommunerna och i välfärdsområdet samt främjande av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i organisationer och föreningar. Nätverket har arrangerat bl.a. kortkurser och evenemang

samt olika kampanjer. Mer information om jämställdhetsnätverkets verksamhet finns på <https://www.obotnia.fi/samarbete-och-intressebevakning/jamstallldhet-likabehandling/>.

### Mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling inom regionutveckling 2026–2027:

Mål	Åtgärder
Vi arbetar aktivt för landskapsstrategins mål för jämställdhet, jämlikhet och mångfald	<p>Vi vidareutvecklar verksamheten i Österbottens jämställdhets- och likabehandlingsnätverk som en del av landskapsstrategins plattform Gemenskap i Österbotten.</p> <p>Vi strävar efter att öka mångfalden i arbetslivet genom att lyfta fram temat i våra nätverk och utse Årets jämställdhetsföretag i Österbotten följande gång år 2027.</p> <p>Vi medverkar aktivt i landskapsöverskridande och riksomfattande jämställdhets-, likabehandlings- och delaktighetsnätverk.</p>
Ökat genusperspektiv i visualisering av statistik och omvärldsanalyser	Vi tar in ett bredare genusperspektiv i den årliga läges- och utvecklingsbilden och i andra omvärldsanalyser samt i visualiseringar på webbplatsen Österbottens kompass.

## 4.2 Näringslivs-, innovations- och utvecklingsfinansiering

Syftet med näringslivs-, innovations- och utvecklingsfinansiering är att bidra till hållbar tillväxt, konkurrenskraft, kompetens och förnyelse i Österbotten genom att finansiera projekt och samarbetsnätverk som stödjer regional utveckling.

Enheten för näringslivs-, innovations- och finansieringsfrågor genomför EU:s regional- och strukturpolitiska program samt handhar nationella instrument för utvecklingsfinansiering enligt gällande lagstiftning, programdokument och finansieringsvillkor. Horisontella principer ingår i urvalskriterierna för alla särskilda urvalskriterier i EU:s regional- och strukturpolitiska program. Utgående från urvalskriterierna poängsätts och prioriteras projektansökningarna vid valet av projekt. De horisontella urvalskriterierna är: 1. Projektet stöder jämställdhet mellan könen. 2. Projektet stöder principerna i EU:s stadga om de grundläggande rättigheterna, inklusive jämlikhet, icke-diskriminering och tillgänglighet. 3. Projektet stöder principerna för hållbar utveckling och unionens miljöpolitik. 4. Projektet stöder EU:s strategi för Östersjöregionen.

Jämställdhet och jämlikhet utgör en komponent i bedömning av projekt, finansieringsbeslut och genomförande av program.

Enheten för näringslivs-, innovations- och finansieringsfrågor har ett nära samarbete med utvecklingsbolag, högskolor, forskningsorganisationer, kommuner och andra aktörer i regionen. Tillsammans arbetar dessa för metoder som sätter större fokus på jämställdhet och likabehandling i regional utvecklings- och innovationsverksamhet.

Mål	Åtgärder
Integrerat jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i finansieringsverksamhet	Jämställdhets- och jämlikhetskonsekvenserna av projekt bedöms som en del av finansieringsbesluten, i enlighet med program och lagstiftning.
Lika möjligheter för målgruppen att delta	Öppen och tillgänglig kommunikation om finansieringsmöjligheter
Likvärdig och jämlik medverkan i utvecklings- och innovationsarbete	Likvärdiga möjligheter för olika organisationer och aktörer att bidra till utvecklings- och innovationsverksamhet främjas.

### 4.3 Områdesplanering

Genom en hållbar och övergripande planering av områdesanvändning på landskapsnivå skapas förutsättningar för att Österbotten fortsättningsvis utvecklas som en konkurrenskraftig och framgångsrik region. Målet med områdesplanering är ett välmående och jämställt, energiskt och fungerande samt tillgängligt Österbotten, där natur- och kulturvärden ses som en resurs. Viktiga verktyg inom områdesplaneringen är landskapsplanläggning, havsplanering och trafiksystemarbete.

De långsiktiga målen i Österbottens landskapsstrategi styr också områdesplaneringen. Landskapsstrategins mål för jämställdhet och jämlikhet är därför inbakade också i måluppsättningarna i landskapsplanen, havsplanen, trafiksystemplanen och i andra planeringsdokument.

Inom landskapsplanläggning uppnås jämställdhet och likabehandling genom regional balans, tillgänglighet till service, bedömning av konsekvenser för olika befolkningsgrupper samt genom en öppen och inkluderande planeringsprocess. Landskapsplanen uppgörs i enlighet med lagen om områdesanvändning och goda planeringsprinciper, i samverkan med olika intressenter. Alla intresserade ska ha möjlighet att delta i planprocessen. Målsättningen är att få till stånd en äkta dialog där olika intressen lyfts fram och diskuteras. Enligt markanvändnings- och byggförordningen ska planens konsekvenser för människors levnadsförhållanden bedömas i samband med landskapsplanprocessen, och detta inbegriper även jämställdhet och likabehandling.

Inom havsplanering uppnås jämställdhet och likabehandling i en väl avvägd samordning av olika användningsområden, hänsyn till kust- och skärgårdsområdenas livskraft, säkerställande av hållbar användning av den marina miljön samt i en öppen och

inkluderande planeringsprocess. Havsplanen upprättas i bred växelverkan under hela planeringsprocessen.

Trafiksystemplanering innebär ett kontinuerligt samarbete med kommuner, myndigheter och andra intressenter. I detta arbete uppnås jämställdhet och likabehandling i form av säkerställd tillgänglighet till olika regioner, hänsyn till olika befolkningsgruppers behov av rörlighet, balanserad utveckling av olika transportslag samt i form av en öppen och interaktiv planeringsprocess.

#### **Mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling inom områdesplanering 2026–2027:**

<b>Mål</b>	<b>Åtgärder</b>
Flera aspekter av likabehandling i arbetet med att bereda landskapsplanen, havsplanen och trafiksystemplanen	Bredare deltagande och lika möjligheter för alla att delta i planeringsprocessen. Omvärldsanalyserna i olika planeringsdokument utvecklas så att de inkluderar flera aspekter av likabehandling.
Flera aspekter av likabehandling i konsekvensbedömningen av landskapsplanen, havsplanen och trafiksystemplanen	Metoderna för konsekvensbedömning vidareutvecklas så att de inkluderar flera aspekter av likabehandling.
Flera aspekter av likabehandling i arbetet med att genomföra landskapsplanen, havsplanen och trafiksystemplanen	Myndighetssamarbetet vidareutvecklas så att det där tas mer hänsyn till olika aspekter av likabehandling.

## **4.4 Främjande av kultur**

Med hjälp av kulturen stärker Österbottens förbund den österbottniska identiteten och skapar en bra grogrund för kreativitet och nya innovationer. Målet är att tillsammans med våra samarbetspartner skapa ett genuint och rikt kulturellt samspel mellan olika befolkningsgrupper och aktörer i Österbotten.

Kulturnämnden vid Österbottens förbund driver den finskspråkiga befolkningens kulturärenden i landskapet. Nämndens sammansättning uppfyller jämställdhetslagens krav på könsfördelning i organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt.

Personalen på Österbottens förbunds kulturenhet verkställer kulturnämndens beslut och de uppgifter som har tilldelats nämnden samt svarar för verksamheten inom det tvåspråkiga Barnkulturnätverket i Österbotten och för utvecklingen av kulturen i landskapet och intressebevakningen i samarbete med övriga aktörer i regionen.

Kulturprogram Österbotten är ett verktyg som styr kulturverksamheten och avser bl.a. att säkerställa att invånare i olika delar av landskapet och olika befolkningsgrupper har lika tillgång till kulturtjänster.

Mål och åtgärder för jämställdhet och likabehandling inom främjande av kultur 2026–2027:

Mål	Åtgärder
Verkställande av Kulturprogram Österbotten	Vid verkställande av kulturprogrammet uppmärksammas särskilt jämställdhet och likabehandling.
Uppdatering av barnkulturnätverket Barks strategi	Barks strategi uppdateras så att de allmänna principerna i Österbottens förbunds jämställdhets- och likabehandlingsplan genomsyrar arbetet med att främja barnkultur.
Ökad finansiering till kultursektorn	Aktörer aktiveras och i synnerhet kvinnors och minoritetsgruppers förmåga att dra nytta av tillgängliga finansieringsmöjligheter stärks. Påverkansarbete för att processen för att bevilja nationellt stöd ska ta hänsyn till jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet och mer stöd riktas till kultursektorn. Detta förutsätter en bedömning av hur stödet fördelas regionalt mellan olika sektorer och aktörer.

## 5 Uppföljning och utvärdering

### 5.1 Uppföljning

På Österbottens förbund sker uppföljningen av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i olika dokument. **En personalrapport** upprättas årligen. **En arbetsplatsutredning** görs i samarbete med företagshälsovården vart tredje år eller oftare vid behov. I arbetsplatsutredningen kartläggs bl.a. arbetsförhållanden, möjligheter till avancemang samt konsekvenser av distansarbete och ställs frågor om trakasserier, osakligt bemötande samt psykiskt och fysiskt våld.

Uppföljningen av hur målen i **verksamhetsplanen för arbetarskyddet** har uppnåtts sker årligen på arbetarskyddskommitténs möten, där kommittén granskar hur verksamhetsplanen för föregående år har fullföljts.

Måluppfyllelsen av landskapsstrategin och andra planeringsdokument följs upp regelbundet, och resultaten från uppföljningen rapporteras till landskapsstyrelsen.

### 5.2 Utvärdering

Genomförandet av åtgärderna i den föregående jämställdhetsplanen utreddes på följande sätt:

- Enheterna gjorde en bedömning av framstegen i åtgärderna i kapitel 4. Bedömningen finns på intranätet i mappen för jämställdhetsplanen.
- Personalen fick svara på en enkät om åtgärderna i kapitel 3. En del av förbättringsförslagen togs in som åtgärder i nästa jämställdhets- och likabehandlingsplan, till exempel balans mellan arbete och familjeliv.



Sandögatan 6 B - Hietasaarencatu 6 B  
PB - PL 174, 65101 Vasa - Vaasa

[www.obotnia.fi](http://www.obotnia.fi)  
[info@obotnia.fi](mailto:info@obotnia.fi)