



Österbottens förbund
Pohjanmaan liitto

Österbottens jämsällhetsgrupp Verksamhetsberättelse 2018–2021



Innehållsförteckning

1	Inledning	3
2	Jämställdhetsgruppens verksamhet 2018–2021	4
2.1	Tillämpning av deklARATIONEN om jämställdhet	4
2.2	Genusperspektivet i strategier och program samt i projektverksamhet	5
2.3	Framhållande av jämställdhetsfrågor i allmänhet	6
2.4	Resultat	7
Bilaga 1	Sammanfattning av Österbottens jämställdhetsgrupp 2018–2021	
Bilaga 2	Allas jobb – Med sikte på mångfald i arbetslivet	
Bilaga 3	Årets jämställdhetsföretag i Österbotten 2021 – Pressmeddelande 17.3.2021	

1 Inledning

Österbottens jämställdhetsgrupp har redan verkat i över 20 år. Gruppen inledde sin verksamhet på 1990-talet under namnet kvinnotemagruppen. På 2010-talet ändrades namnet till Österbottens jämställdhetsgrupp eftersom målet för verksamheten utvidgades från att förbättra kvinnors ställning till jämställdhet mellan könen överlag. Gruppen fortsätter sin verksamhet under samma namn också på 2020-talet, trots att målen och åtgärderna så småningom inriktats allt mer också på likabehandling och mångfald. Samhället förändras och jämställdhetsgruppen med det. Förändringarna i verksamheten reflekterar väl den förändring som skett i hanteringen av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor i samhället.

Målen för jämställdhetsgruppens verksamhet har ändrats något under årens lopp. Under de senaste åren har gruppens mål varit att:

- lyfta fram aktuella teman kring jämställdhet mellan könen
- utveckla samarbetet om jämställdhetsfrågor och skapa nätverk med bl.a. Finlands kommunförbund och internationella organisationer
- arbeta för integrering av genusperspektivet i landskapets strategier och program samt i projektverksamhet
- bidra till att den europeiska deklarationen för jämställdhet tillämpas i Österbotten
- främja kvinnors företagande och ledarskap
- främja kvinnors deltagande inom olika delområden i samhället.

Även jämställdhetsgruppens sammansättning har varierat under årens lopp. I början deltog utöver Österbottens förbund också till exempel näringslivsbolagen och organisationer som verkar i landskapet. Under perioden 2018–2021 ändrades sammansättningen så att gruppen fick medlemmar från österbottniska kommuner, läroanstalter, organisationer med koppling till näringslivet samt andra organisationer. På så sätt kunde gruppen bättre stötta de organisationer som håller på med jämställdhetsplanering och -arbete i praktiken.



2 Jämställdhetsgruppens verksamhet 2018–2021

Under perioden 2018–2021 hade jämställdhetsgruppen medlemmar från österbottniska kommuner, läroanstalter, organisationer med koppling till näringslivet samt andra organisationer. Gruppens sammansättning presenteras i bilaga 1.

Jämställdhetsgruppens prioriteringar för verksamheten under perioden 2018–2021 var:

- tillämpning av den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet i Österbotten
- integrering av genusperspektivet i strategier och program samt i projektverksamhet
- framhållande av jämställdhetsfrågor i allmänhet.

2.1 TILLÄMPNING AV DEKLARATIONEN OM JÄMSTÄLLDHET

Österbottens jämställdhetsgrupp strävar efter att Österbotten ska bli det första landskapet i Finland där alla kommuner har undertecknat den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet. Ett ytterligare mål är att varje kommun i enlighet med deklARATIONEN ska utarbeta en operativ jämställdhets- och likabehandlingsplan och aktivt genomföra den.

I arbetet för denna målsättning genomförde Österbottens jämställdhetsgrupp följande åtgärder under perioden 2018–2021:

- Jämställdhetsnätverket för kommunerna i Österbotten inledde sin verksamhet
- Rundabordsdiskussion för kommundirektörer 14.1.2020
- Workshopen Ny fart på kommunens jämställdhets- och likabehandlingsarbete 21.10.2020
- Kampanjen Kommunernas jämställdhetsgärningar våren 2021
- Kampanjen Utmaning till jämställdhetslöften våren 2021 (kommunalvalskandidaterna)
- Fört fram frågan i allmänhet.

Jämställdhetsnätverket för kommunerna i Österbotten ska ge kollegialt stöd till jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i kommunerna. Nätverket samlas 1–2 gånger per år och används för att bl.a. sprida information om arbete och projekt kring jämställdhet.

Österbottens jämställdhetsgrupp genomförde under våren 2021 kampanjen *Kommunernas jämställdhetsgärningar*, genom vilken goda exempel på jämställdhet och likabehandling samlades in i de österbottniska kommunerna som inspiration för övriga kommuner. Kommunernas jämställdhetsgärningar finns samlade på adressen <https://www.obotnia.fi/samarbete-och-intressebevakning/jamstalldhetsgruppen/kuntien-tasa-arvoteot/>.

Kampanjen *Utmaning till jämställdhetslöften* hade som mål att inspirera kandidaterna i kommunalvalet att fundera på jämställdhetsfrågor och främja dem om de blev valda. Kommunalvalskandidaterna utmanades att ge jämställdhetslöften i sociala medier med hashtagarna **#JämställtÖsterbotten #TasaarvoPohjanmaa**. Löftena presenterades via Österbottens förbunds och jämställdhetsgruppens kanaler i sociala medier. Under kampanjen fick kandidaterna veckans jämställdhetsfråga och bakgrundsmaterial om jämställdhetsfrågor delades ut. En

beskrivning av kampanjen finns på Österbottens förbunds jämställdhetsgrupps webbplats <https://www.obotnia.fi/samarbete-och-intressebevakning/jamstalldhetsgruppen/>.

I slutet av år 2021 hade 11 av 14 kommuner i Österbotten undertecknat deklARATIONEN för jämställdhet och 8 kommuner hade gjort eller håller på att göra upp en operativ jämställdhets- och likabehandlingsplan.

2.2 GENUSPERSPEKTIVET I STRATEGIER OCH PROGRAM SAMT I PROJEKTVERKSAMHET

Den andra prioriteringen för jämställdhetsgruppen under perioden 2018–2021 var att arbeta för integrering av jämställdhetsperspektivet i landskapets strategier och program samt i projektverksamhet. Frågan diskuterades i olika sammanhang under verksamhetsperioden. Diskussionerna ledde till att Österbottens landskapsstrategi fick tydligare jämställdhets- och likabehandlingsmål och även i omvärldsbeskrivningen anlades ett tydligare genusperspektiv på variablerna än tidigare.

Jämställdhetsgruppen lämnade också ett initiativ till landskapets samarbetsgrupp med förslaget att genomförandet av EU:s strukturfondsprogram 2014–2020 i Österbotten skulle utvärderas ur ett köns- och likabehandlingsperspektiv. Landskapets samarbetsgrupp behandlade initiativet 27.10.2021 och beslöt återremittera ärendet för behandling i slutet av programperioden 2014–2020, då alla projekt som ska utvärderas har avslutats.



Seminarier Allas jobb 2020

2.3 FRAMHÅLLANDE AV JÄMSTÄLLDHETSFRÅGOR I ALLMÄNHET

Den tredje prioriteringen under perioden 2018–2021 var att främja jämställdheten genom att ta upp aspekter kring jämställdhet till diskussion. Ett särskilt tema under perioden var könssegregering inom utbildningen och på arbetsmarknaden.

För att främja detta mål genomförde jämställdhetsgruppen under perioden 2018–2021 följande åtgärder:

- Rundabordsdiskussioner och seminariet Allas jobb 2019–2021 (totalt 5 tillställningar)
- Kampanjen Årets jämställdhetsföretag 2021
- Webbinariet Mångfald, jämställdhet och livskraft i Österbotten 19.3.2021

Österbottens jämställdhetsgrupp ordnade under hösten 2019 och våren 2020 en diskussionsserie om uppbyggandet av ett mångfaldigt arbetsliv. Arrangemangen lockade många deltagare och diskussionen var mångsidig. De idéer och tips som kom upp under diskussionerna sammanfattas i bilaga 2.



Årets jämställdhetsföretag valdes för första gången år 2021 i samarbete mellan Österbottens jämställdhetsgrupp och organisationer som främjar näringslivet i Österbotten. Syftet med priset var att lyfta fram företag som aktivt strävar efter att bli allt mer jämställda, som värdesätter och värnar om mångfald i arbetsgemenskapen och som verkligen ser jämlikhet som en resurs. Tävligen föregicks av en kampanj i sociala medier under vilken företagen fick ge varandra jämställdhetstips. Under kampanjen kunde vem som helst med en blankett på nätet nominera kandidater för årets jämställdhetsföretag. Det kom in närmare 30 förslag och till årets jämställdhetsföretag valdes IT-företaget Oy Gambit Labs Ab. Juryn gav dessutom hedersnämningen till följande företag: Citec Oy Ab, Devatus Oy, Fresh Servant Oy Ab, Andelslaget Närpes Grönsaker och VILPE Oy. De praktiska exempel som samlades in från de belönade företagen under kampanjen presenteras i bilaga 3.



Årets jämställdhetsföretag 2021 Oy Gambit Labs Ab. Triinu Varblane (Future Cleantech Solutions-hanke), landskapsdirektör Kaj Suomela, CEO Tim Wallin och Key Account Manager Hanna Salo, Gambit.

Fotograf: Jonny Huggare Smeds

2.4 RESULTAT

Som ett resultat av jämställdhetsgruppens verksamhet har det förts mer diskussioner än tidigare om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor bland kommuner, företag och andra aktörer i landskapet. Även synligheten i medierna har ökat. Då temat ges synlighet ökar det sannolikt medvetenheten om och förståelsen för jämställdhets- och diskrimineringsfrågor bland aktörerna i landskapet, vilket för sin del så småningom kan antas leda till olika korrigeringsåtgärder. Eftersom det är fråga om en successiv förändring kan en noggrannare bedömning av resultaten göras först efter ett flertal år.



**Österbottens förbund
Pohjanmaan liitto**

Sandögatan 6 - Hietasaarenkatu 6
PB - PL 174, 65101 Vasa - Vaasa
Tfn - Puh. 06 320 6500

www.obotnia.fi
info@obotnia.fi

Sammansättning av Österbottens jämställdhetsgrupp 2018–2021

Österbottens förbund:

Ann-Sofi Backgren (ordf.) (ersättare Elli Flén)

Joakim Strand (ersättare Folke Storbacka till 9/2020)

Anne-Marie Viinamäki (ersättare May-Gret Axell)

Irina Nori (sekreterare och beredare)

Kommuner:

Vasaregionen: Marjo Hannu-Jama, Vasa (ersättare: Håkan Knip, Malax)

Kyroland: Olli Raatikainen, Laihela (ersättare: Helena Tuuri-Tammela, Storkyro, till 12/2020)

Sydösterbotten: Marianne Nyqvist-Mannsén, Närpes (ersättare: Jan Anders Lundenius, Kaskö)

Jakobstadsregionen: Greger Forsblom (ersättare: Johanna Holmäng)

Läroanstalter:

Tommi Lehtonen, Vasa universitet (ersättare: Lisbeth Fagerström, Åbo Akademi)

Åsa Nyberg-Sundqvist, Novia (ersättare: Anna Sjöholm, VAMK)

Thomas Fant, YA (ersättare: Göran Frilund, Optima)

Jaana Väre-Hautala, Vamia (ersättare: Matti Kontiokari, Vamia)

Organisationer:

Agneta Udd-Saarela, Svenska Kvinnoförbundet

Maria Norrlin-Asplund, Kust-Österbottens Företagare

Triinu Varblane, Merinova



Med sikte på mångfald i arbetslivet

I Finland och i Österbotten är utbildning och arbetsliv starkt uppdelade efter kön och etnisk bakgrund. Största delen av de som studerar och jobbar inom hälsovård och välfärd samt pedagogik är fortfarande kvinnor medan män dominerar inom teknik. Personer med utländsk bakgrund lyckas bäst med att få jobb inom städ- och restaurangbranschen, om de får jobb. Sysselsättningsgraden bland invandrare är alltså betydligt lägre än bland infödda finländare och invandrare har oftare ett arbete som inte motsvarar deras utbildning. En direktör eller en styrelsemedlem i ett börsbolag är fortfarande oftast en man.

Hur påverkar detta landskapets livskraft och tillgången på arbetskraft? Antalet personer i arbetsför ålder förväntas minska avsevärt i Österbotten och i Finland, vilket innebär att konkurrensen om kvalificerad arbetskraft kommer att fortsätta hårdna. Då är det viktigt att arbetsgivare inte utestänger potentiella arbetstagare genom sitt eget agerande. Ju mer mans- eller kvinnodominerad en bransch är, desto mer behöver arbetsgivare ägna sig åt självkritisk reflektion. Hurudana associationer väcker vår organisation hos potentiella arbetssökande? Hurudan är vår arbetskultur – känner alla sig som en del av gruppen? Kallar vi en person med utländskt namn till en anställningsintervju? Forskning visar att heterogena arbetsplatser är mer kreativa, mer innovativa och mer produktiva – speciellt om också medlemmarna i ledningsgruppen och i styrelsen representerar olika kön och bakgrund.

Tips och idéer nedan baserar sig på diskussioner som Österbottens jämställdhetsgrupp arrangerade hösten 2019 och våren 2020.

Vad kan en enskild organisation göra?

- Systematiskt titta på kommunikation och marknadsföring i ett mångfaldsperspektiv. Finns det bara ljushyade män eller kvinnor på våra bilder?
- Övergå till anonym rekrytering. Forskning visar att det är mer sannolikt att en man kallas till en arbetsintervju i mansdominerade branscher och mer sannolikt att en kvinna kallas i kvinnodominerade branscher. Också ett utländskt namn minskar chansen att få komma på en jobbintervju.
- Kritiskt syna arbetsmiljön och arbetskulturen. Känner alla arbetstagare sig som en del av gruppen? Hur familjevänlig är vår organisation?
- Aktivt sporra och uppmuntra kvinnor att avancera i arbetet. Det är en fördel för organisationen att det finns både kvinnor och män i ledningen.

Vad kan vi göra tillsammans?

- Öka medvetenheten och lyfta fram positiva exempel.
- Rätta till felaktiga och förlegade uppfattningar. Föräldrar och lärare kan fortfarande ha förlegade uppfattningar om vilka branscher som passar för flickor respektive för pojkar eller vad till exempel industriarbete är nuförtiden.
- Utse årets jämställdhetsföretag.

Tips för att minska segregationen i utbildning

- Vid kommunikation om och marknadsföring av olika utbildningsområden är det bra att lägga mer märke till olika stereotypier och försöka slå sönder dem. Tar kommunikationen och marknadsföringen hänsyn till olika grupper? Lyfts också otypiska förebilder fram i marknadsföringen?
- Det är också viktigt att vara mer uppmärksam på språket i undervisningen och arbetsätten. Känner alla sig sedda och hörda och att de passar in? Det är klokt att öva aktivt på att använda ett neutralt språk, undvika generaliseringar och få till ett inkluderande arbetssätt.
- Att känna igen och slå sönder stereotypier är också något som lärare kan öva tillsammans med eleverna.
- I studiehandledningen skulle ungdomar kunna uppmuntras mer att prova på otypiska branscher, till exempel i samband med praktisk arbetslivsorientering.
- Det är överlag bra att diskutera segregationen inom utbildning och arbetsliv med eleverna och tillsammans fundera på dess konsekvenser för samhället.

Tips för att göra det lättare för personer med utländsk bakgrund att studera och få jobb

- Det är bra att utveckla handledningen av studerande med utländsk bakgrund utifrån ett helhetsperspektiv och noga tänka igenom olika rutiner. Till exempel på familjemöten är det en bra princip att alltid ha en tolk på plats.
- Språkundervisningen för invandrare bör bli mer enhetlig och intensiv samt ta bättre hänsyn till de studerandes olika utgångsnivåer och förutsättningar. En längre språkkurs av hög kvalitet ger invandrare bättre möjligheter att få arbetsuppgifter som motsvarar deras utbildning.
- Invandrare skulle kunna ha lättare att lära sig och få arbete om de i stället för hela examina skulle avlägga studiemoduler och ha möjlighet att jobba mellan dem. På så sätt skulle de också hinna lära sig mer av språket.



PRESSMEDDELANDE

Embargo 17.3 kl. 15.15

Årets jämställdhetsföretag i Österbotten 2021 är utsett – vinnaren satsar på personalens trivsel och vill ha fler kvinnor i IT-branschen

Årets jämställdhetsföretag i Österbotten 2021 är **Oy Gambit Labs Ab**. Priset delas ut för första gången, och nästan 30 företag från hela landskapet nominerades i tävlingen.

IT-företaget Gambit har sitt huvudkontor i Vasa och sysselsätter cirka 40 personer. Juryn motiverar valet med att företaget har gjort ett mångsidigt arbete för att bygga upp en god arbetsmiljö där det finns en mångfald. Företaget har verkligen satsat på att medarbetarna ska trivas. Gambit har också målmedvetet försökt öka andelen kvinnor i personalen, och aktivt uppmuntrat kvinnor att söka sig till den mansdominerade IT-branschen. I personalen finns olika kulturella bakgrunder representerade och det ses som en fantastisk resurs.

Juryn ger också ett hedersnämmande åt följande företag: **Citec Oy Ab, Devatus Oy, Fresh Servant Oy Ab, Andelslaget Närpes Grönsaker och VILPE Oy**.

De här företagen har främjat jämställdhet och mångfald genom konkreta åtgärder, som lätt kan tas efter av andra företag och organisationer.

Mångkulturella arbetsplatser och personal som trivs

Juryn vill lyfta fram mångfalden i företag av olika storlek, inom olika branscher och i olika regioner.

Gemensamt för alla företagen i tävlingens topp är satsningar på att personalen ska må bra. Jämställdhet, likabehandling och ömsesidig tillit syns i värderingar, kommunikation och i själva verksamheten.

Flera av företagen har arbetstagare som kommer från många olika länder, och ser deras kulturella bakgrund som en viktig resurs. I företagen som får pris är alla människor lika värda oavsett kön, ålder, etnicitet, språk, övertygelse, funktionshinder, hälsotillstånd eller sexuell läggning. Företaget är en bra arbetsplats för alla.

– Nivån i tävlingen var glädjande hög och valet var svårt. Företagen som får pris har alla på sitt eget sätt byggt upp en arbetsgemenskap med en kultur som tillåter olikheter och värnar om dem. I de här företagen ses mångfald verkligen som en resurs, säger **Ann-Sofi Backgren** som är ordförande för Österbottens jämställdhetsgrupp.

Priset delas ut av Österbottens förbund/Österbottens jämställdhetsgrupp, Dynamo Närpes, Kristinestads näringslivscentral, Kust-Österbottens Företagare, Jakobstadsregionens utvecklingsbolag Concordia, Teknologicenter MERINOVA, Vasaregionens Utveckling Ab VASEK, Viexpo och Österbottens handelskammare. Prisutdelningen skedde vid webinariet Future Sustainable Workplaces den 17 mars.

Vid webinariet [Mångfald, jämställdhet och livskraft i Österbotten](#) den 19 mars kl. 8.30–10 hör vi alla sex företag, som delar med sig av erfarenheter och exempel.

Ytterligare information:

Ann-Sofi Backgren, ordförande för Österbottens jämställdhetsgrupp
ann-sofi@brand-sofi.fi, 050 522 2642

Irina Nori, Österbottens förbund
irina.nori@obotnia.fi, 044 032 0644

Tim Wallin, CEO, Gambit
tim.wallin@gambitgroup.fi, 044 9922 819



Praktiska exempel från de vinnande företagen:

- Företaget försöker medvetet öka mångfalden i ledningen och arbetsgemenskapen genom att rekrytera representanter för olika kön, åldrar och etniciteter, och erbjuder likvärdiga utvecklings- och karriärmöjligheter.
- I företagets kommunikation syns både kvinnor och män samt personer med olika kulturell bakgrund.
- Företaget ser till att lönenivån inte påverkas av kön.
- Företaget arbetar systematiskt för att förhindra trakasserier.
- Företaget ordnar aktiviteter för personalen också utanför arbetstid.
- Företagen uppmuntrar personer av ett underrepresenterat kön att söka sig till branschen, till exempel genom kommunikation och marknadsföring. Vinnarföretaget Gambit har ordnat evenemang där kvinnor får lära sig om kodning, för att på det sättet väcka intresse för IT-branschen.
- Företaget tar ett samhällsansvar genom att till exempel idka välgörenhet eller rekrytera arbetslösa och personer med nedsatt arbetsförmåga.
- Företaget sponsorerar idrottsföreningar och ser till att sponsorerat både kvinno- och mansdominerade grenar i lika stor utsträckning.



Österbottens förbund
Pohjanmaan liitto