



VAASA VASA

Vasa stad jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2018

**"Energi
och välfärd
ur mångfald"**





INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	3
1. VARFÖR UTARBETAS EN JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN?	5
2. HUR UTARBETADES JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANEN?	8
3. HUR SKA MAN KOMMA FRÅN MÅLEN TILL ÅTGÄRDERNA?	10
3.1. Staden som politisk och strategisk ledare - likabehandling och jämställdhet i alla funktioner	12
3.2. Staden som arbetsgivare - mångfald ger energi och välmående i arbetsgemenskapen	14
3.3. Staden som tjänsteleverantör - jämställd och jämlik service för alla	20
4. INFORMATION OM PLANEN OCH UPPFÖLJNING AV GENOMFÖRANDET	23
5. BILAGOR	25



FÖRORD

■ Anne-Marie Viinämäki

Arbetet för att främja jämställdhet och likabehandling är aktuellare och viktigare än någonsin tidigare. De globala trenderna tillsammans med förändringar i samhällsstrukturen är utmanade för vårt samhälle på många sätt. Ett enhetligt samhälle, strukturella förnyelser samt stadssamfundens livskraft visar att främjande av jämställdhet och likabehandling inte är en separat uppgift utan en nyckel till hållbar utveckling såsom Nordiska Ministerrådet linjerade upp ärendet nyligen.

Finlands regerings jämställdhetsprogram 2016–2019 påminner om att fastän vårt lands jämställdhetssituation med flera kriterier mätt är god, finns det mycket att utveckla ännu. Löneskillnader, könsdifferentierade sektorer, våld i nära relationer samt stora skillnader i välbefinnandet bland män är frågor som man ska fästa speciell uppmärksamhet vid. I ett rättvist samhälle får personanknutna faktorer såsom ålder, kön, funktionsnedsättning,

ursprung eller hudfärg inte påverka människornas möjligheter att delta och verka på livets alla delområden. De grundläggande rättigheterna har samma innehåll för alla.

Aktiv verksamhet, arbete och praxis för främjande av jämställdhet och likabehandling och förebyggande av diskriminering görs i vardagen. Staden har vilja och goda förutsättningar att verka aktivt för att genomföra den här viktiga uppgiften. Verkställandet av den här planen är ett sätt att nå målet i vår stads strategi – världens lyckligaste och friskaste kommuninvånare. För att nå målet behöver vi varje Vasabos insats.

Ett varmt tack till kommittéen och speciellt till påverkargrupperna och sektorerna samt andra parter som deltagit i utarbetandet av den här jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Anne-Marie Viinämäki
Ordförande för jämställdhets- och likabehandlingskommittén



1. VARFÖR UTARBETAS EN JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLAN?

Mot ökad jämställdhet och likabehandling i Vasa

Målet med den här planen och dess verkställande är att Vasa stad ska bli ett mera jämställt och jämlikt ställe när det gäller att bo, leva och arbeta. Med det främjas både servicetagarnas, dvs. kommuninvånarnas, och personalens jämställdhet och likabehandling samt förebyggs diskriminering. Syftet är att öka medvetenheten om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor samt utveckla personalen och servicen så att mångfald accepteras och kan beaktas i alla funktioner.

Likabehandling innebär att alla människor har samma värde vad beträffar kön, ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion eller övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller annan till personen ansluten omständighet. Med jämställdhet avses jämställdhet mellan kvinnor och män. I arbetslivet kan jämställdhet utöver jämställdhet mellan könen omfatta jämställt och rättvist bemötande av personer i olika åldrar, olika anställningsgrupper och i olika livssituationer. En mer omfattande begreppsförteckning finns som bilaga (bilaga 1).

Vasa stads strategi som grund - mångfalden resurs för framtiden

Utgångspunkten för planen är att jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet ska genomsyra hela stadens verksamhet. På grund av det här kopplas planen till en del av Vasa stads välfärdsberättelse samt strategin Nordens energihuvudstad - Flöde för ett gott liv. En av strategins grundpelare är välfärd, vilken man syftar till att trygga med kvalitativ, flerformig och -språkig livscykel-service. Staden och dess personal, som är medveten om jämställdhet och likabehandling i sin verksamhet, är nära kommuninvånaren i en nyckelposition för att främja mångfalden. I servicesituationerna är det viktigt att möta alla människor på lika villkor och rättvist. Likabehandling stärker stadssamfun-

net, där tilltro, trygghet och välfärd är en del av vardagen.

Planeringskyldigheter som arbetsgivare, myndighet och utbildningsanordnare

Jämställdhet och likabehandling granskas i den här planen sedd både enligt personalpolitisk och funktionell jämställdhet och likabehandling. Det funktionella perspektivet innebär att ärendena granskas med tanke på service, beslutsfattande och annan verksamhet. Vasa stad har utarbetat separata personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplaner åren 2006 och 2007. Den här planen kombinerar för första gången såväl jämställdhets- och likabehandlingsplanens aspekt som den personalpolitiska och funktionella aspekten.

Planen gäller hela stadens personal samt arrangörerna av servicen. Utbildningsanordnarna, inklusive grundskolorna är enligt lagen förpliktade att göra upp egna jämställdhetsplaner.

Utarbetandet av planen har styrts av jämställdhets- och likabehandlingskommittén som utsetts av stadsstyrelsen. Till kommittén valdes Anne-Marie Viinamäki (ordförande), Marjatta Kiviranta, Risto Suni, Ragnvald Blomfeldt, Päivi Moisio, Tapio Verronen (personalrepresentant, ersättare Seija Suomela) samt sakkunnigmedlemmar: Harri Hietikko, Tiina Mäki och Tuulikki Kruhse-Poutanen (sekr.). Dessutom har med ordförandens beslut Marjo Hannu Jama fungerat som sakkunnigmedlem i kommittén och Meri Tuunainen har anställts för att koordinera planen. Lagar förpliktar till främjande av jämställdhet och likabehandling samt förebyggande av diskriminering



Lagar förpliktar till främjande av jämställdhet och likabehandling samt förebyggande av diskriminering

Jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen styrs i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986), diskrimineringslagen (1325 / 2014) samt den av staden godkända europeiska deklARATIONEN om jämställdhet. Flera andra lagar såsom exempelvis grundlagen och arbetsavtalslagen samt internationella avtal och annan reglering innehåller jämställdhets- och likabehandlingskyldigheter (se bilaga 9). Under planeringsarbetet ratificerade Finland som ett resultat av ett långt och målinriktat arbete FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.

Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män

Jämställdhetslagen trädde i kraft år 1986, och därefter har ändringar gjorts i den senast år 2014.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön samt främja jämställdheten mellan män och kvinnor samt förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Som helt nytt i lagen (1329/2014) infördes ett förbud mot att diskriminera på grund av könsidentitet eller könsuttryck samt förbud mot diskriminering av närstående och diskriminering som grundar sig på antagande.

Diskriminering på grund av kön och främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män

Med könsbaserad diskriminering avses försättande av personer i olika ställning på grund av kön, graviditet, förlossning, föräldraskap, familjeansvar, könsidentitet eller könsuttryck. Därtill anses sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön, befallningar eller instruktioner att diskriminera personer som könsdiskriminering. Med könsidentitet avses i jämställdhetslagen en persons upplevelse av sin könstillhörighet. Med könsuttryck avses igen uttryck för kön genom klädsel eller beteende eller på något annat

motsvarande sätt. Det som föreskrivs i jämställdhetslagen om diskriminering gäller också då en person till sina fysiska könsbestämmande egenskaper inte entydigt är kvinna eller man.

Jämställdhetslagen fastställer att arbetsgivare (med minst 30 personer anställda) minst vartannat år ska utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandena. De centrala förnyelserna i jämställdhetslagen ansluter sig till jämställdhetsplanen och lönekartläggningen som utgör en del av den. I lagrevideringen föreskrivs nu närmare om personalens deltagande i utarbetandet av planen och kartläggningen samt om arbetsgivarens informationskyldighet. Dessutom har jämställdhetsplaneringen utökats så att den gäller också skolor och läroanstalter som avses i lagen om grundläggande utbildning.

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

1. verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män
2. främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang
3. främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön
4. utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män
5. göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen
6. verka för att förebygga diskriminering på grund av kön

Diskrimineringslagen

Lagen om likabehandling har varit i kraft sedan år 2004. År 2015 trädde den nya diskrimineringslagen i kraft (1325/2014). Diskrimineringslagen främjar likabehandling och förebygger diskriminering samt effektiviserar rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. I lagen förbjuds diskriminering 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. Med diskriminering avses både direkt och indirekt diskriminering och trakasserier samt instruktioner eller befallningar att diskriminera. Som nya punkter i diskrimineringslagen beaktas diskriminering som grundar sig på antagande och diskriminering av närstående samt positiv särbehandling och rimliga anpassningar.

Enligt diskrimineringslagen ska staden bedöma hur likabehandling uppnås vid

1. beredningen av ärenden, beslutsfattande, förvaltningsverksamhet och -sätt
2. ledande, resultatstyrning och resultatavtal
3. ekonomiplanering samt strategisk planering och information

Den nya lagen tillämpas i princip på all kommunal verksamhet inklusive kundservicen. I och med lagrevideringen är utöver myndigheter och utbildningsanordnare även arbetsgivare med minst 30 personer anställda skyldiga att utarbeta en likabehandlingsplan.

Den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet

Jämställdhetsdeklarationen betonar att kommunerna har de bästa samhällsförutsättningarna nära medborgarna att påverka hur jämställdhet och likabehandling uppnås i kommuninvånarnas vardag. I deklARATIONEN beskrivs vad jämställdhet betyder med tanke på kommunens demokratiska ansvar, servicen samt rollen som arbetsgivare. Den part som godkännt deklARATIONEN förbinder sig att främja jämställdhetsprinciperna över sektorgränserna och att utarbeta en verksamhetsplan med fokusområden, åtgärder och resurser för att nå målen.



2. HUR UTARBETADES JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANEN?

Arbetet med planen har förankrats i den referensram som lagstiftningen skapat samt i kommuninvånar- och aktörsinriktningen. Planen, dess mål och åtgärder har bearbetats tillsammans med olika intressentgrupper, såsom råd och olika verksamhetsområden. Jämställdhets- och likabehandlingskommittén som utsetts med arbetsansvar valde för produktionen av utvärderings- och utvecklingsuppgifter ett kommuninvånar- och aktörsinriktat arbetssätt, på vilket för sin del också inverkade att det fanns knapphändigt med existerande övriga utvärderingsuppgifter. För följande planperiod bearbetas och införs ett system för utvärdering av jämställdhets- och likabehandlingseffekterna.

Olika befolkningsgruppers representanter med i planeringsarbetet

Med äldre- och invandrarråden och rådet för personer med funktionsnedsättning samt ungdomsfullmäktige har en systematisk dialog förts och en bedömning gjorts om diskriminering, jämställdhet, uppnående av jämställdhet och likabehandling samt främjande av detta. Påverkargruppernas uppfattningar fungerar alltså som grund för planens mål, utvecklingsåtgärder och bedömning. I processens slutskede sändes planutkastet på en utlåtanderunda.



De anställdas röst hörs i planen

Enligt 6 a § i jämställdhetslagen ska en jämställdhetsplan utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter. Representanterna för personalen ska ha tillräckliga möjligheter att delta och påverka när planen utarbetas. Också i 7 § i diskrimineringslagen betonas behandlingen av de främjande åtgärderna och deras genomslagskraft med personalen eller deras företrädare. För personalens representanter ordnades ett bedömningstillfälle, där nuläget för jämställdheten och likabehandlingen bland personalen och utvecklingsbehoven identifierades med en SWOT-analys (bilaga 3). Utöver det här har den lönekartläggning som förutsätts i jämställdhetslagen behandlats och genomförts i samråd.

Stadens sektorer som genomförare

Jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen har gått igenom på resultatområdesdirektörs- och chefsinfon. För identifiering av nuläget och utvecklingsbehoven har man tagit med olika sektorer ledningsgrupper och sakkunniga inom olika branscher. Skriftliga ställningstaganden till och utlåtanden om planen begärdes av sektorerna om hur staden kan främja jämställdheten och likabehandlingen av personalen och kommuninvånarna.



3. HUR SKA MAN KOMMA FRÅN MÅLEN TILL ÅTGÄRDERNA?

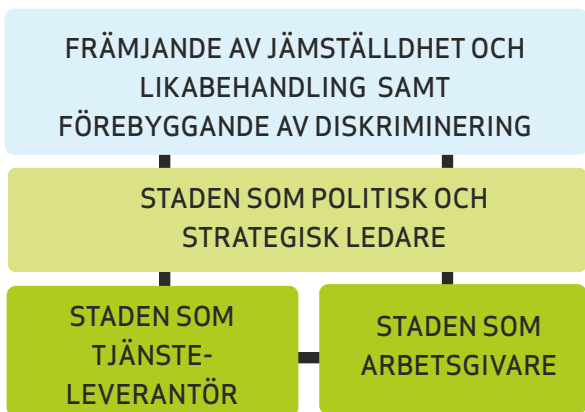
Likabehandlingen är rättigheternas och möjligheternas politik - vilja att göra verklighet av målen

Referensramen för den här planen är vår lagstiftning som reglerar jämställdhet och likabehandling samt den europeiska deklARATIONEN om jämställdhet. Dessa tillsammans definierar de uppgifter där kommunerna och städerna ska främja jämställdhet och likabehandling.

I det här plan granskas uppnåendet av jämställdhet och likabehandling och dess utvecklingsbehov genom tre roller 1. Staden som politisk och strategisk ledare 2. Staden som arbetsgivare och 3. Staden som tjänsteleverantör. Som politisk och strategisk ledare verkar staden för att demokrati och rättvisa ska uppnås både inom den egna verksamheten och även mer omfattande i samhället. I egenskap av arbetsgivare och tjänsteleverantör kan staden med konkreta åtgärder inverka på att alla invånare har jämlika rättigheter och möjligheter samt jämställda könsbundna uppfattningar och verksamhetsätt.



Stadens roller vid främjande av jämställdhet och likabehandling och vid förebyggande av diskriminering



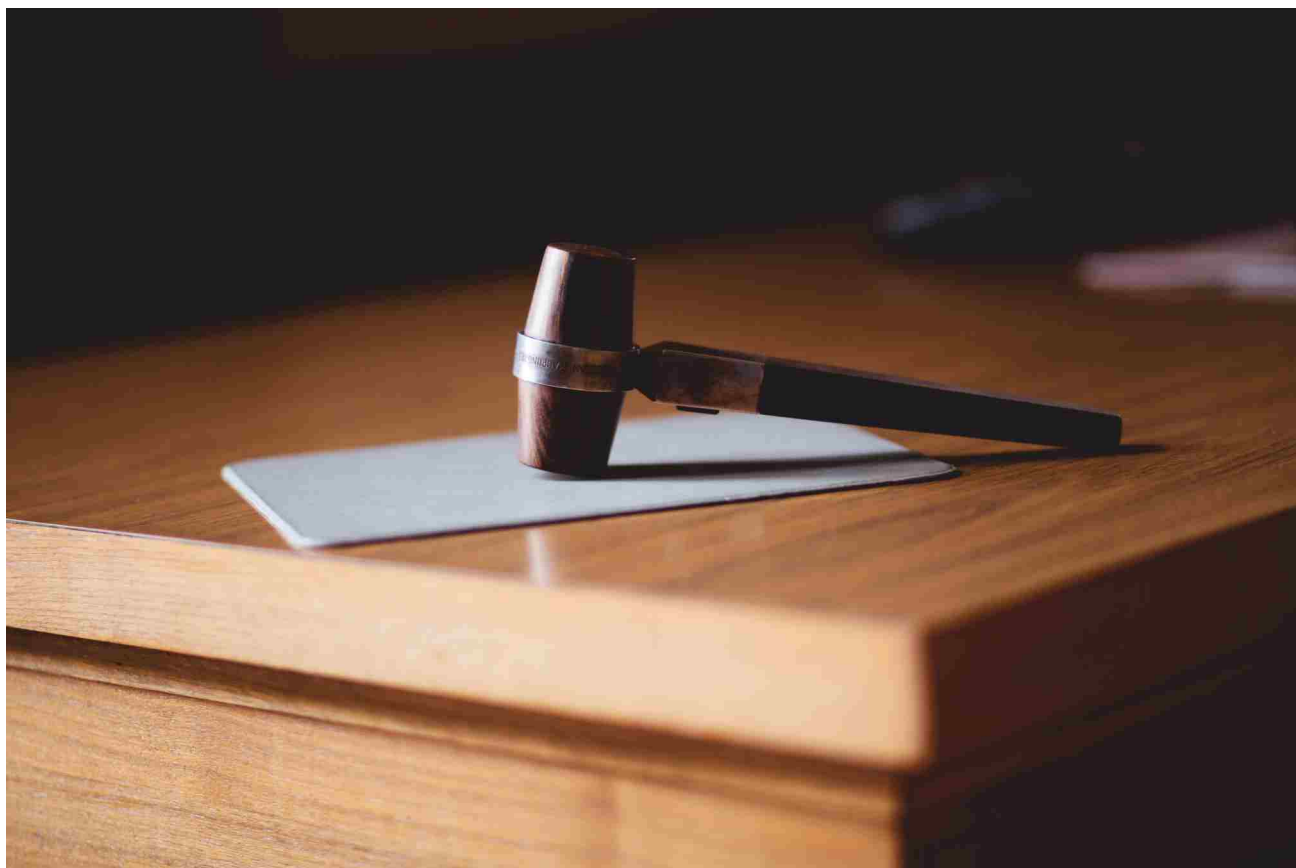
Utöver de lagstadgade uppgifterna fungerar Vasa stad allmänt som partner i ett omfattande samarbetsnätverk med många aktörer och på avtalsbasis bl.a. med serviceproducenter och organisationer. Utgångspunkten för det här arbetet är genuint partnerskap, som baserar sig på främjande av jämställdhet och likabehandling.

Tyngdpunkterna i den här planen har blivit prioriterade utifrån de utvecklingsmål som påverkar

grupperna, olika sektorer och andra intressentgrupper ställt. Som mål som binder alla aktörer valdes för planperioden 2017-2018 samt över hela följande fullmäktigeperiod fyra utvecklingsteman som främjar jämställdhet och likabehandling:

1. jämställdhet och likabehandling som strategi och metod i stadens alla funktioner, i planeringen och utvecklingen
2. bemötande och växelverkan, delaktighet och partnerskap
3. utveckling av uppföljningen och bedömningen av jämställdhets- och likabehandlingsverksamheterna samt
4. förstärkande av kompetensen genom kommunikation och utbildning

Utifrån dessa fyra huvudmål har delmål härletts och utvecklingsåtgärder konkretiserats, vilka staden i sina olika roller genomför under planeringsperioden 2017-2018. I följande stycke förklaras kortfattat stadens ovan nämnda roller, beskrivs de konkreta utvecklingsåtgärderna och ansvarsparterna för främjande av jämställdhet och likabehandling och förebyggande av diskriminering.



3.1. Staden som politisk och strategisk ledare – likabehandling och jämställdhet i alla funktioner

Jämställdhet och likabehandling är referensram för allt beslutsfattande

Kommunernas politikuppgift och förvaltning förnyas av frågorna både kring medborgarnas delaktighet och påverkan som demokrati, där likabehandlings- och jämställdhetsfrågorna betonas allt kraftigare. Staden som politisk ledare befinner sig i maktens och ansvarets kärna och ska främja förtroendet för det offentliga beslutsfattandet. I den här verksamheten samt i stadens strategiska ledning konkretiseras också människans vardagligaste uppfattning om demokrati. Målet med den här planen är att stärka jämställdhets- och likabehandlingsaspekten i hela stadens verksamhet allt från styrning och planering till praxis med beaktande också av processerna inom ekonomi och personalplanering samt uppföljning.

En jämställd och jämlik fördelning av makt och påverkan är en nödvändig del av en rättvis verksamhet. Enligt 4 § i jämställdhetslagen ska i kommunala organ och organ för kommunal samverkan,

med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera. Därtill ska i en kommuns förvaltningsråd, direktion eller annat lednings- eller förvaltningsorgan som består av förtroendevalda finnas en jämn representation av kvinnor och män. I Vasa stads alla nämnder, direktioner och i stadsstyrelsen samt i nästan alla kommittéer uppnås kravet i 4 § i jämställdhetslagen om en könskvot på 40/60.

Vasa stad har tagit i bruk en blankett för förhandsbedömning av beslutsfattandets konsekvenser (bilaga 10). Förhandsbedömning görs, om beslutet har betydande konsekvenser på lång sikt till exempel på kommuninvånarnas välfärd, hälsa, olika människogrupper, stadens olika områden, på hälsoskillnader mellan befolkningsgrupper eller företagsverksamhet. Vid förhandsbedömningen beskrivs utöver det nuvarande alternativet två alternativa sätt som grund för beslutet. Dessa tre olika alternativ bedöms i förhållande till strategin, kommuninvånarkonsekvenser, miljökonsekvenser, kommunorganisations- och personalkonsekvenser samt konsekvenser för kommunalekonomin. Under planperioden inbegrips jämställdhets- och likabehandlings- samt säkerhetskonsekvenserna i förhandsbedömningen av konsekvenser.

ÅTGÄRDER FÖR FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING
Staden som politisk och strategisk ledare

MÅL	UTVECKLINGSÅTGÄRD/MÄTARE	ANSVARSPART
HÅLLBAR UTVECKLING		
Jämställdhet och likabehandling som strategi och metod för en hållbar utveckling	<ul style="list-style-type: none"> * Jämställdhets- och likabehandlingsaspekten leder och styr all verksamhet * Införande av sociala kriterier i stadens offentliga upphandlingar utreds med betoning speciellt på sysselsättningsaspekten 	Stadsfullmäktige Stadsstyrelsen Tjänstemannaledningen Stadsutvecklingen Personalservicen
PARTNERSKAP, DELAKTIGHET OCH PÅVERKAN		
Deltagande partnerskap som förfaringssätt vid samarbete och utveckling	<ul style="list-style-type: none"> * För olika påverkargrupper tryggas jämlika möjligheter att delta och påverka kommunens planering, verksamhet och beslutsfattande (jfr delaktighetsprogrammet) * Likabehandlingen av barn förbättras genom delaktighet, t.ex. utreds inrättandet av ett barnparlament 	Stadsfullmäktige Stadsstyrelsen Tjänstemannaledningen
STRATEGISK LEDNING		
Ett offentligt förbindande till jämställdhet och likabehandling i lokalförvaltningen och styrningen av verksamheten.	<ul style="list-style-type: none"> * Jämställdhets- och likabehandlingsaspekten integreras i stadsstrategin och till en del av välfärdsberättelsen samt verksamhetspraxisen * Uppföljningen och bedömningssystemet för jämställdhets- och likabehandlingskonsekvenserna utvecklas - utnämmande av en tväradministrativ arbetsgrupp för uppgiften * Uppgifter från erfarenhetssakkunniga, påverkargrupper och kundresponsystemet utnyttjas vid utvecklandet av servicen * Jämställdhets- och likabehandlings- och säkerhetskonsekvenserna intas i förhandsbedömningen av beslutsfattandets konsekvenser * Jämställdhet och likabehandling samt säkerhet integreras som en del av utbildningen och kommunikationen 	Stadsfullmäktige Stadsstyrelsen Tjänstemannaledningen Personalservicen Stadsutvecklingen



3.2. Staden som arbetsgivare – mångfald ger energi och välmående i arbetsgemenskapen

I kapitlet Staden som arbetsgivare presenteras till en början stadens personalstruktur och framläggs hur staden som arbetsgivare har främjat och främjar jämställdhet och likabehandling utifrån tidigare planer. I tabellen i slutet presenteras de mål och utvecklingsåtgärder med ansvarsparter som planerats för åren 2017–2018.

Vasa stads personal är kvinnodominerad

Av Vasa stads ordinarie personal är över 70 % kvinnor. Av den visstidsanställda personalen är närmare 80 % kvinnor. Enligt kommunarbetsgivarnas utredning är i genomsnitt fyra femtedelar kvinnor av personalen i de finländska kommunerna. I Vasa fördelar sig personalen alltså könsvis enligt genomsnittet i kommunerna. Vid placeringen av kvinnor och män i lednings- och chefsuppgifter konstateras att i den högsta ledningen (stadens ledning och resultatområdesdirektörerna) är det just inga skillnader i antalet kvinnor och män (kvinnorna 19, männen 21), men i ledningen på mellannivå och i uppgifter som närförman finns nästan två gånger mera kvinnor än män (169 kvinnor, 83 män). Situationen förklaras av den köns-

fördelning som råder både inom bildningsväsendet och social- och hälsovårdsväsendet (inom social- och hälsosektorn finns över 90 % kvinnor, inom bildningssektorn nära 80 %). (bilagorna 4-6).

Likabehandling och jämställdhet mellan könen främjas i arbetslivet målinriktat och systematiskt

I Vasa stad strävar man efter att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen i arbetslivet målinriktat och planmässigt, såsom lagarna förutsätter (jämställdhetslagen 609/1986 och diskrimineringslagen 1325/2014). Det anses vara mycket viktigt att de åtgärder och den praxis utvecklas som kan främja jämställdhet och likabehandling samt förebygga diskriminering.

Förverkligandet av jämställdhet och likabehandling följs upp med hjälp av en arbetshälsoenkät

Utifrån enkäten år 2014 genomförs jämställdhets- och likabehandlingsärendena på arbetsplatserna i hela staden ganska bra. I den gemensamma granskningen av alla sektorer var medelvärdet för svaren på alla påståenden över 3,5, då skalan var 1-5. Speciellt punkten ”jag tycker att vi

behandlar alla jämlikt på arbetsplatsen" fick det bästa vitsordet; 3,91. Upplevelsen att man själv blev rättvist behandlad fick vitsordet 3,69, medan vitsordet blev 3,51 vid punkten "I vår arbetsgemenskap har ingen några från andra avvikande personliga friheter eller rättigheter". Jämlikheten i förmansverksamheten bedömdes också vara relativt bra, eftersom påståendet "Min förman uppskattar alla medlemmar i arbetsgemenskapen jämlikt" fick vitsordet 3,69.

Målet är välmående och innovativa arbetsgemenskaper

Staden har strävat efter att i alla anvisningar och guider som den utarbetat beakta utvecklandet av sådana åtgärder och sådan praxis som kan främja rättvisa, jämställdhet, likabehandling samt förebygga diskriminering bland personalen. Vi har som bilaga sammanställt alla stadens anvisningar och guider där jämställdhet och likabehandling främjas på ovan nämnt sätt (bilaga 9).

En jämställd ställning mellan könen strävar man efter att trygga och främja genom att uppmärksamhet fästs på att lediga uppgifter söks både av kvinnor och män och att de placeras i olika uppgifter samt att möjligheterna att avancera i karriären ska vara likadana. De här frågorna beaktas också i arbetsvillkoren, speciellt i lönerna. Som arbetsgivare strävar Vasa stad efter att med hjälp av arbetsarrangemang underlätta samordningen av arbets- och familjeliv (bl.a. förkortad arbetstid, möjligheter till distansarbete) och utveckla arbetsförhållanden så att de lämpar sig för alla anställda oberoende av bakgrund, ålder och livssituation. I det följande kommer vid uppdateringen av anvisningarna att beaktas speciellt förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck. Det centrala är att stadens personal identifierar eventuell diskriminering och vid behov kan ingripa i den samt hjälpa den person som blivit utsatt för diskriminering. Det här uppnås bland annat med en bra arbetsplatskommunikation och genomutvecklande av kunnandet.

Genom rättvisa löner och belöning jämställdhet i arbetsgemenskaperna

Arbetsgivaren ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön. Principen i jämställdhetslagen är att arbetsgivaren oberoende av kön ska betala uppgiftsrelaterad lön på samma nivå för samma eller likvärdigt arbete. Också andra lönetillägg såsom individuella tillägg ska hänföras rättvist på alla anställda. Enligt kollektivavtalen är grunden för bestämmandet av den uppgiftsrelaterade lönen uppgifternas svårighetsgrad. I uppgiftens svårighetsgrad beaktas kunnande, arbetets verkningar och ansvaret, samarbetsförmåga och arbetsförhållanden. Individuellt tillägg betalas enligt de individuella arbetsresultaten.

De löneförslag som gäller Vasa stads personal behandlas centraliserat inom personalförvaltningen. Syftet är att trygga en jämlik och rättvis utveckling av lönerna med iakttagande av arbetsgivarens riktlinjer. Man ingriper i ogrundade löneskillnader och eventuella misstankar om lönediskriminering ska redas ut. För jämställdhets- och likabehandlingsplanen har lönekartlägningsrapporterna behandlats med företrädare för personalen. Skillnader mellan könen i den uppgiftsrelaterade lönen har granskats avtalsområdesvis, yrkesgruppsvis och enligt beteckning. Vid en jämförelse mellan lönerna för kvinnor och män i lednings- och chefsuppgifter konstateras att det i lönerna för den högsta ledningen (stadens ledning och resultatområdesdirektörerna) finns en skillnad på ca 20 % till männens fördel. I ledningen på mellannivå och i närförmansuppgifter är löneskillnaden 6,8 % till männens fördel. (bilagorna 5-6). Löneskillnaderna mellan män och kvinnor i medeltalslönerna för avtalsbranscherna förklaras i huvudsak med att män och kvinnor arbetar inom olika branscher och i olika arbetsuppgifter, där den uppgiftsrelaterade lönen som fastställts utifrån uppgiftens svårighetsgrad är mycket olika (bilaga 7).



Löneskillnader mellan könen enligt yrkesbeteckning

Medeltalslönerna mellan könen enligt yrkesbeteckning jämfördes för de beteckningars del, där det fanns minst 25 anställda (bilaga 7). I de stora yrkesgrupperna är löneskillnaderna mellan kvinnor och män mycket små och i en del är kvinnornas löneförhållande positivt. De stora yrkesgrupperna är hos staden mycket kvinnodominerade. Största delen av de anställda jobbar i yrken där det inte förekommer betydande skillnader mellan mäns och kvinnornas löner. Hela stadens löneskillnader förklaras i regel med att kvinnor och män arbetar inom olika sektorer och i olika uppgifter.

Individuella tillägg

Den mest väsentliga lönedelen ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv är utöver den tidigare granskade uppgiftsrelaterade lönen det individuella tillägget (bilaga 8). Det individuella tillägget i euro ingår i den egentliga lönen och betalas på basis av en värdering av tjänsteinnehavarens/ arbetstagarens arbetsprestation. Bedömningskriterier är kompetens och yrkesskicklighet, arbetsresultat i förhållande till målen, samarbetsförmåga, utvecklingsgrepp i arbetet och utvecklingsförmåga samt ansvarskänsla. Då man bedömer om man i lönesystemet behandlar utvärderingen av den individuella arbetsprestationen på samma sätt för män och kvinnor, observeras att inom mansdominerade sektorer (TS-avtalet) är på

basis av medeltalet de individuella tilläggen större. En grund är att införandet av det individuella tillägget inom olika avtalssektorer har skett vid olika tidpunkter. Syftet är att grunderna för och användningen av de individuella tilläggen i framtiden kommer att granskas närmare speciellt med beaktande av jämställdhet och likabehandling.

Mångfald som resurs

Vid Vasa stads rekrytering väljs för uppgifterna den mest kompetenta och lämpliga personen bland de behöriga oberoende av ålder eller kön. I våra arbetsgemenskaper finns personer i alla åldrar och sektorerna är mångkulturella också vad beträffar de anställda. På grund av sektorernas och uppgifternas karaktär blir könet framhåvt på grund av den allmänna tillgången. Till exempel inom social- och hälsosektorn samt inom bildningssektorn är arbetskraften kvinnodominerad, vilket syns i könsfördelningen, men baserar sig inte på diskriminerande rekrytering utan enbart på att största delen av dem som söker arbete inom vård- och bildningssektorn är kvinnor.

I ansökan om sommarjobb i Vasa har projektet Kannustavat Kokemukset (Sporrande erfarenheter) varit med, vars mål är att förbättra invandranas ställning i vårt samhälle. Därtill har staden stött mentorskap för invandrarkvinnors arbetskarriär år 2016 genom Auroras-nätverket. Rekryteringen av invandrare har underlättats också genom att språkkunskapskraven lindrats. Vård-

personal med annat modersmål än finska eller svenska har befriats från stadens allmänna språkkunskapskrav. Av dem förutsätts endast nöjaktig nivå för språkkunskapen i någotdera av de inhemska språken i det skede då arbetsavtalet ingås. Nöjaktig kunskap ska dock visas också i det andra inhemska språket inom tre år (arbetsavtalet är på viss tid till dess språkkunskapen har intygats). Uppmärksamhet har också fästs på tillgängligheten vid stadens arbetsplatser, för att alla kommuninvånare med tanke på det ska ha möjlighet att sysselsättas hos Vasa stad. Också på sommararbete för personer med funktionsnedsättning har satsningar gjorts åren 2016 och 2017 och under jobbskuggningsdagen (Job Shadow Day, JSD) har inom stadens olika enheter funnits personer med funktionsnedsättning för att bekanta sig med olika arbetsuppgifter.

Utvecklande av kompetensen möjliggörs för alla arbetstagare

Arbetsrotation eller omformning av uppgiftsinnehåll har stötts i mån av möjlighet genom hörande av de anställdas önskemål. Exempelvis vid centralseringen av förvaltningens stödservice ordnades ett s.k. anmälningsförfarande, där man fick anmäla sitt intresse för andra uppgifter. Till de nya uppgiftshelheterna, speciellt till förmansuppgifterna skedde ansökan internt.

Vid kartläggning av nuläget framkom ett behov av att på stadsnivån tydligare dra upp riktlinjerna för praxisen för stödande av kompetensutveckling bl.a. i anslutning till stödande av frivillig utbildning och över huvud taget utvecklande av kompetensen. Väsentligt är att säkerställa att det är möjligt för alla anställda att utveckla kompetensen, oberoende av bakgrund, personliga egenskaper eller inom vilken sektor personen arbetar.

Ökande av medvetenheten

Vasa stads medvetenhet om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor har ökat med hjälp av utbildning och information. Det har ordnats till exempel tillgänglighetsutbildningar, utbildning i lättläst språk, utbildning om klarspråksprinciper samt utbildning om invandring som utmaning i familjen och skolan. Utöver de här har förmanspassutbildningens fördjupade del behandlat

ledarskap för olika åldrar. Ledarskap för mångfald kommer att behandlas i förmansutbildningen 2017-2018. Utvecklandet och effektiveringen av processerna för tidigt stöd och omplaceringar inleddes år 2015 som ett av fokusområdena i verksamhetsprogrammet för arbetshälsa och arbetarskydd. En arbetsförmågekoordinator började arbeta inom personalservicen 1.10.2015, och ett av koordinators uppgiftsområden är att stöda förmännens kompetens vid identifieringen av problem med arbetsförmågan bland personalen, upptagande av ämnet till diskussion och fastställandet av åtgärder i rätt tid. Vid bedömning av nuläget framkom dock att man inom alla resultatområden inte söker möjligheter för att fortsätta i arbetet genom att arbetet skraddarsys, medan det inom andra resultatområden sätts ner mycket arbete på att få till stånd arbetsarrangemang.

En jämställd arbetsplats är allas ansvar

Ansvar för iakttagande av jämställdhets- och likabehandlingslagen på arbetsplatserna hör till arbetsgivaren, men ansvaret för främjandet av jämställdheten och likabehandlingen hör till hela arbetsgemenskapen. Vasa stads mål är att servicen och personalen utvecklas så att olikheter accepteras och kan beaktas i arbetsgemenskaperna. Med ett gott ledarskap främjas ett rättvist och jämställt bemötande av olika anställda. Målet är att alla anställda i arbetsenheterna bemöts jämlikt och att kunderna samt andra intressentgrupper får ett sakligt och jämlikt bemötande. Av dessa element byggs en välmående och fungerande arbetsgemenskap som motiverar, involverar och engagerar till att utföra arbetet.

Mot en ny planperiod för främjande av jämställdhet och likabehandling

Utifrån den ovan presenterade bedömningen av nuläget för jämställdhet och likabehandling har i följande figur de åtgärder i anslutning till jämställdhet och likabehandling prioriterats, vilka staden som arbetsgivare målinriktat går in för att främja.

ÅTGÄRDER FÖR FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING FÖR PERSONALEN
Staden som arbetsgivare

MÅL	UTVECKLINGSÅTGÄRD/MÄTARE	ANSVARSPART
PARTNERSKAP OCH BEMÖTANDE		
Genom ett bra och jämlikt bemötande samt aktiv delaktighet skapar vi för alla en känsla av samhörighet och uppskattning	<ul style="list-style-type: none"> * De anställdas möjligheter att delta aktivare i utvecklingsarbetet för det egna arbetet och för hela staden ökas: bl.a. utvecklande och aktivering av initiativverksamheten, genom att öka forumen för deltagande samt utnyttja personalens kunskaper bl.a. som intern utbildare * I utbildningen beaktas ledande av mångfald och utvecklande av arbetslivsfärdigheterna. Målet är att hela personalen avlägger ett arbetshälsokort samt att erfarenhetsakkunna utnyttjas i utbildningar * Utvecklandet av samarbetet i anslutning till upprätthållande av personalens arbetsförmåga mellan företagshälsovården och förmännen bl.a. genom att införa regelbundna möten mellan förmännen och arbetsplatsens företagshälsovårdare 	Personalservicen Företagshälsovården Resultatområdena
REKRYTERING OCH SYSSELSÄTTNING		
Mångfalden bland personalen strävar man efter att öka genom att större uppmärksamhet fästs på rekrytering och sysselsättning av personer med olika bakgrund och olika livssituationer	<ul style="list-style-type: none"> * Målet är att öka stadens antal egna åtgärder som främjar sysselsättningen på resultatområdena (eventuellt kvoter) * Målet är att år 2017 höja antalet sommararbetstagare som är partiellt arbetsföra och har nedsatt funktionsförmåga * Kartläggs i hela staden möjligheterna att förena olika deltidsarbetsförhållanden till heltidsarbetsförhållanden. * Staden rekommenderar att man i rekryteringssituationen av två lika meriterade och för uppgiften lämpliga sökande som en åtgärd som främjar jämställdhet ställer representanten för det kön som är minoritet i arbetsgemenskapen i främsta rummet och som en åtgärd som främjar likabehandling i första hand en person som representerar en minoritetsgrupp 	Personalservicen Resultatområdena
JÄMLIK AVLÖNING OCH BELÖNING		
Personer som gör lika eller likvärdigt arbete ska betalas lika stor lön oberoende av ålder, kön e.d. med beaktande av bestämmelserna i det kommunala tjänste- och arbetskollektivavtalet. Olika lönetillägg och löneutvecklingen ska inriktas rättvist på alla anställda..	<ul style="list-style-type: none"> * Granskning av löne- och belöningsprinciperna med beaktande av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor * En lönearbetsgrupp inrättas för hela staden, vilken bedömer bl.a. lönesystemets funktionsduglighet 	Personalservicen

MÅL	UTVECKLINGSÅTGÄRD/MÄTARE	ANSVARSPART
UTVECKLANDE AV PERSONALEN I YRKESKARRIÄRENS OLIKA SKEDEN		
Vid möjligheterna att utveckla kompetensen bland personalen beaktas personalens olika utgångspunkter och behov	<ul style="list-style-type: none"> * Vid uppdateringen av introduktionsprocessen beaktas olika anställdas behov <ul style="list-style-type: none"> - bl.a. introduktion för invandrare och unga * En samtalsmodell för yrkeskarriären och anvisningar skapas: <ul style="list-style-type: none"> - stärkande av arbetshälsodelen inklusive samtalsdelen då pensionsåldern närmar sig - ankomst- och avgångssamtal * Ökande av lättläst språk utbildning * Utvecklande av mentorskap > bl.a. utnyttjande av kunskaperna hos dem som är nära pensionsåldern och utvecklande av kamratmentorskap * Riktlinjerna för stöddandet av utvecklandet av personalens kompetens genomgås/utarbetas 	Personalservicen
UTVECKLANDE AV UPPFÖLJNINGSSYSTEMET		
Med hjälp av de uppgifter som produceras med ett fungerande uppföljningssystem kan vi i framtiden svara allt bättre på utmaningarna i jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna	<ul style="list-style-type: none"> * En uppföljningsmodell utvecklas, med vilken bl.a. uppföljningen och rapporteringen av arbetsdiskriminering utvecklas (bl.a. lön och arbetsplatsmobbing) * Uppföljningen av utvecklingsåtgärderna i anslutning till personalen som framförts i jämställdhets- och likabehandlingsplanen i fortsättningen årligen i personalrapporten 	Personalservicen
INFORMATION OCH KOMMUNIKATION		
Med hjälp av information som beaktar jämställdhet och likabehandling främjar vi en mångsidig människobild Tvåspråkigheten och lättlästhet inom den interna kommunikationen främjas	<ul style="list-style-type: none"> * I arbetsplatskommunikationen framhålls medvetet och i positiv anda personalens mångfald och stereotypier bryts (bl.a. famljelediga pappor) * Arbetsgivarens anvisningar och guider på finska och svenska, formulerade på klart språk * Tillgång till intranätet för alla anställda möjliggörs * En sida utarbetas i intranätet där det finns verksamhetsprinciper, lagstiftning och anvisningar för främjande av jämställdhet och likabehandling * En tillgänglighetskartläggning av intranätet genomförs 	Kommunikationsservicen Personalservicen IT-servicen



3.3. Staden som tjänsteleverantör - jämställd och jämlik service för alla

Kommunens uppgift är att ordna och producera tjänster för sina invånare, vilkas mål är en smidig vardag för kommuninvånarna. Servicen kopplas till välfärdssamhällets grundprinciper om jämställdhet och likabehandling samt social rättvisa. Med olika politiska beslut och sina funktioner inverkar kommunen på människans vardag och främjar invånarnas välfärd och jämlikhet.

Staden möter kommuninvånare dagligen i olika servicesituationer. Vid dessa möten uppstår ofta en uppfattning om servicens kvalitet, vars centrala element är jämställdhet och likabehandling. Det här mötet är när det är som bäst baserat på kunskande och medvetenhet, respekt för individen och delaktighet. Då servicesystemet fungerar rättvist främjar det tilltro, likabehandling och förebygger diskriminering samt rättar till och jämnar ut skillnader som ansluter sig till likabehandling och jämställdhet. I uppgiften som tjänsteleverantör har staden en oöverträffad plats för genomförande av vardagsdemokrati tillsammans med kommuninvånare, patienter eller kunder.

Uppnående av funktionell jämställdhet och likabehandling i servicen förutsätter att

1. jämställdhet och likabehandling genomsyrar servicen på verksamhetens alla nivåer
2. ledningen styr verksamheten målinriktat
3. verksamheten är prioriterad
4. verksamheten baserar sig på kunskap och information

Var och en kan göra någonting för att främja jämställdhet och likabehandling

Den nya diskrimineringslagen förutsätter att staden i sin service främjar jämställdhet och likabehandling. Genom att göra så satsar staden på hållbar social utveckling samt genomför mänskliga rättigheter i vardagen. Genomförandet av jämställdhet och likabehandling innebär i praktiken likadana möjligheter och rättigheter för alla men också skyldigheter. För det här arbetet behövs smidigt strategiskt och funktionellt samarbete mellan olika förvaltningar, kommuninvånare och samarbetsparter.

Högklassig service är jämställd och jämlik

Målet i Vasa stads strategi är att erbjuda invånarna mångformig och kundorienterad livscykelsservice. Eftersom människornas livssituationer, levnadsförhållanden eller bostadsområden inte är likadana, behövs också skräddarsydda samt riktade serviceformer och åtgärder. Servicen är jämställd och jämlik samt rättvis, då den svarar mot användarnas olika behov. I Vasa innebär det här bl.a. inom social- och hälso servicen klientorienterat yrkesövergripande samarbete, klientens deltagande samt övergripande beaktande av livssituationen, resurserna och behoven.

För att stärka välfärdsnyttan och för att inrikta resurserna rätt blir det allt viktigare att utreda och bedöma hur jämställdhet och likabehandling genomförs i servicen, användningen och effekten av den, tillgängligheten och beslutsfattandet samt hur den relaterar till olika områdets och människors behov.

Vi har gjort mycket – men vi är inte framme ännu

Servicens fysiska, ekonomiska och kunskapsmässiga tillgänglighet är en central faktor som påverkar jämställdhet och likabehandling, vilken har främjats med många metoder i Vasa stad. Ett exempel på det är service som förs till hemmen och ges där, senior- och servicebussar, samt serviceutbud för unga som är avgiftsfri och har låg tröskel. Ekonomisk tillgänglighet har i de olika förvaltningarnas funktioner främjats med riktade rabatter på deltagaravgifter. Biblioteksnätverket främjar likabehandling bl.a. genom att erbjuda material på 50 olika språk. Digital service utvecklas kundorienterat och införandet av den stöds utan att möjligheten till personlig service glöms bort. Vasa stad har tagit i bruk ett elektroniskt feedbacksystem.

Tekniska sektorns värden är kundorientering och rättvisa vilket syns i verkets lokaler; det är hinderfritt att röra sig med rullstol. Inom museernas

nåbarhetsprojekt utfördes arbete för att främja tillgänglighet, nåbarhet och mångfald. Projektet har omfattat ett åtgärdsprogram samt utbildning för personalen och separata rapporter om lokalernas tillgänglighet och verksamhetens nåbarhet. Vaasa-opisto satsar på regional nåbarhet genom att erbjuda bl.a. grundkurser i Laihela, Storkyro och Lillkyro samt möjliggör deltagande också på distans genom streaming. Stadens kommunikation genomförs och publiceras meddelanden på teckenspråk som är riktade till döva om stadsstyrelsens beslut.

Inom Vasa stads småbarnspedagogik har under de senaste åren lagts till att barnen deltar i planeringen av verksamheten. UNICEF i Finland uppmuntrar kommunerna att beakta barnen och deras mångfald i likabehandlingsplanerna. Barnens behov och speciellt deras mångfald ska beaktas i all kommunal service.

I servicen beaktas mångfald

Staden har tväradministrativt och planmässigt främjat likabehandlingen av personer med funktionsnedsättning, tack vare vilket Vasa tog en fjärde plats i EU:s tävling Access City Award för tillgängliga städer år 2016. Dessutom har på uppdrag av handikapp- och tillgänglighetsombudet tillgänglighetskartläggningar gjorts och tillgänglighetsdekalen Vasa för alla tagits i bruk. Läroinrättningarna utför också enligt läroplanen aktivt arbete för främjande av jämställdhet och likabehandling bl.a. med Kiva-skol- och elevkårsverksamhet.

Integrationen av invandrare främjas på många sätt genom att deltagandet och integreringen i stadssamfundet för personer som kommit till landet av olika orsaker stöds. Till exempel för invandrare som redan passerat skolpliktsåldern har en möjlighet att avlägga grundskolans avgångsbetyg befasts. Integrationen främjas också av bl.a. rådgivningsstället Welcome Office, Helmi- och Kotomaja- samt familjecenterverksamheten.



Stadens verksamhet och service har utvecklats tillsammans med olika befolkningsgrupper bland annat med stöd av medborgarråd, bibliotekskundsråd och erfarenhetsakkunniga samt kundnöjdhetssenkäter. I Vasa i nuläget finns fyra påverkargrupper dvs. råd och deras verksamhet har uppmärksammats i stadens budget. Vasaborna är aktiva och delaktiga kommuninvånare. Till exempel genom social- och hälsosektorns elektroniska kundnöjdhetssystem har klienterna gett betydligt mera feedback än i andra städer med motsvarande system. Ett mål och en åtgärd i den här planen är att mer systematiskt utnyttja den information som man fått från kommuninvånarna vid utvecklandet av servicen så att den blir jämställd och jämlik.

Steg för steg mot ökad jämställdhet och likabehandling

Olika påverkargrupperns erfarenhets- och sakkun-
niginformation utnyttjades vid nulägesanalysen

för främjandet av jämställdhet och likabehandling och vid identifieringen av utvecklingsmålen. Uppgifterna fördjupades ytterligare med olika medborgarråds resultat. Planens erfarenhetsakkunskap visar att jämställdhet och likabehandling i servicesituationer är bundna till kundande inom mångfald, färdighet att möta och vara i växelverkan med människor samt kommuninvånarnas möjligheter att delta i och påverka servicen. Utvecklandet av servicens tillgänglighet, informationen och kommunikationen så att den är lämplig för olika befolkningsgrupper är ytterst viktigt liksom också produktionen av uppföljnings- och utvärderingsuppgifter. Utbildningsstöd som baserar sig på kontinuitet och utveckling i arbetet har en avgörande betydelse vid stärkandet av jämställdhets- och likabehandlingskunnandet samt vid ökandet av medvetenheten.

ÅTGÄRDER FÖR FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING I FÖRHÅLLANDE TILL KOMMUNINVÅNARNA

Staden som tjänsteleverantör

MÅL	UTVECKLINGSÅTGÄRD/MÄTARE	ANSVARSPART
BEMÖTANDE OCH VÄXELVERKAN		
Jämställdhet och likabehandling i servicen som baserar sig på kunskap och information	<ul style="list-style-type: none"> * Attityder och servicevärderingar påverkas och kunskapen utvecklas och medvetenheten stärks - arbetsinlärning och utbildningsmässigt stöd * Växelverkan och involverande språk <ul style="list-style-type: none"> - Medvetenhet om och undvikande av generaliseringar som anknyter till kön samt kategoriseringar i "vi och de andra" - Utvecklingsbehoven och -möjligheterna för mångfald och flerspråkighet identifieras genom utvärderingsmetoder * Möjligheten att utbilda likabehandlingsansvariga som kontaktpersoner för olika förvaltningsområden utreds 	Resultatområdena
TILLGÅNG OCH TILLGÄNGLIGHET TILL SERVICE		
Jämlik tillgång till och tillgänglighet för servicen	<ul style="list-style-type: none"> * Möjligheten till personlig service tryggas och de traditionella kanalerna för förmedlande av information i olika förvaltningar utreds * Den digitala servicen utvecklas i samarbete med kommuninvånarna * Kommuninvånarnas digitala kunnande stärks (digitaltutorverksamhet) * Vid ordnandet av servicen beaktas kommuninvånarnas olika behov ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv * Arbete utförs för främjande av tillgänglighet, tillgänglighetsplanen uppdateras, tillgänglighetsansvariga utbildas 	Resultatområdena
INFORMATION OCH KOMMUNIKATION		
Målet är en mångformig och tillgänglig tydlig kommunikation som representerar en varierande människosyn	<ul style="list-style-type: none"> * Utvecklande av stadens webbsidor <ul style="list-style-type: none"> - Utvecklande av ett tydligt språk - Möjlighet att lyssna - På webbplatsen en kommuninvånarorienterad jämställdhets- och likabehandlingsguide - Förbättrande av webbsidornas tillgänglighet * Tolkningsservice som en del av servicepraxisen <ul style="list-style-type: none"> - Förbättrande av kontakten mellan hemmet och skolan * Synlig mångfald i stadens alla former av kommunikation 	Resultatområdena Kommunikations- servicen
UTVÄRDERING OCH UPPFÖLJNING SOM VERKTYG FÖR UTVECKLANDE AV SERVICEN		
Uppföljning och utvärdering av jämställdheten och likabehandlingseffekterna som verktyg för servicens kvalitet och inriktning	<ul style="list-style-type: none"> * Uppföljningen och utvärderingen av servicen utvecklas * Kundresponsystemet och ett systematiskt utnyttjande av respons vid utvecklandet av servicen utvecklas 	Resultatområdena
GENOM PARTNERSKAP DELAKTIGHET OCH PÅVERKAN		
Partnerskap och delaktighet med kommuninvånare, organisationer och föreningar som en plattform för förtroende, samarbete och likabehandlingsinnovationer	<ul style="list-style-type: none"> * Yrkesövergripande samarbete med många aktörer utvecklas * Aktörer inom medborgarsamhället och kommuninvånare engageras i gemensamt utvecklande av servicen * Frågor om jämställdhet och likabehandling tas som en del av utvecklingshelheterna * Ökande av medvetenheten om påverkningsmöjligheterna 	Resultatområdena



4. INFORMATION OM PLANEN OCH UPPFÖLJNING AV GENOMFÖRANDET

Genomförandet av planen förutsätter att både ledningen och personalen förbinder sig till jämställdhets- och likabehandlingsarbetet. Arbetsenheterna sporras till tväradministrativa åtgärder och diskussion för främjande och uppnående av jämställdhet och likabehandling. Med tanke på målen i planen har information och kommunikation en central roll, som sträcker sig från informationsavdelningens verksamhet till servicen som en del av den professionella växelverkanskompetensen. Avgörande är att få jämställdhet och likabehandling till en huvudströmning på alla nivåer av verksamheten.

Om jämställdhets- och likabehandlingsplanen informeras och saken framhålls för Vasa stads personal samt internt bland annat genom intranätet, arbetsplatsmöten, förmansinfon, de utvidgade ledningsgrupperna, resultatområdenas utvecklingsgrupper. För kommuninvånarna är planen framlagd på Vasa stads webbsidor (www.vasa.fi).

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen uppdateras med två års mellanrum. Då bedöms genomförandet av planen och utifrån den utvecklas nya åtgärder. Om verkställandet av planen rapporteras till stadsstyrelsen en gång per år och till fullmäktige engång per fullmäktigeperiod.

Den personalpolitiska uppföljningen av planen genomförs med hjälp av processen för arbetsgemenskapsenkäten. Arbetsgemenskapsenkäten utarbetas i Vasa stad vartannat år. Utifrån enkäten uppföljs de planerade utvecklingsåtgärderna

på verksamhetsområdena, i utvecklingsgrupperna och arbetsgruppen årligen så att en rapport görs om utvecklingsplanerna under det första året och om de genomförda åtgärderna följande år. I bakgrundsparemetrarna för arbetsgemenskapsenkäten har köns- och åldersfrågor lagts till. I personalrapporten och i stadens arbetsgrupp kommer man i framtiden utifrån jämställdhets- och likabehandlingsplanen mer omfattande att följa upp och rapportera om situationen för jämställdheten och likabehandlingen bland personalen.

Uppföljnings- och utvärderingssystemet för genomförandet av verksamheten i planen utvecklas under planeringsperioden. Då jämställdhet och likabehandling förenas i stadens strategi och välfärdsberättelse får man den omfångsrikedom som behövs för utvärdering och uppföljning. Utöver det här svarar verksamhetsområdena och resultatområdena för sin egen del för uppföljningen och utvärderingen. I kundenkäterna läggs bakgrundsfrågor till (ålder, kön, språk), varvid man får närmare information om kommuninvånarnas serviceerfarenheter.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen och de därtill kopplade målen och åtgärderna samt uppföljning och utvärdering är ändamålsenliga att samordna med det nyligen färdigställda delaktighetsprogrammet för staden. Ett av utvecklingsförslagen i den här planen är att utnämna en uppföljnings- och utvärderingsarbetsgrupp för jämställdhets- och likabehandlingseffekterna, vars arbete styrs av stadens ledningsgrupp.



5. BILAGOR

BILAGA1.

Begrepp

BEGREPP	DEFINITION	PRECISERING/EXEMPEL
Könsidentitet	En persons upplevelse av sin könstillhörighet	T.ex. transsexualism (en person som från födseln definierats som man kan uppleva sig som kvinna eller tvärtom) eller upplevelse av att vara könlös
Könsuttryck	Uttryck för kön genom klädsel, beteende e.d.	Uttryck för kön som tilldelats vid födseln genom klädsel, sättet att tala osv. eller korsklädsel (uttryck för olika könstillhörighet)
Direkt diskriminering	Någon behandlas missgynnsammare än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation	En missgynnsam behandling ska grunda sig på en orsak i anslutning till personen för att vara direkt diskriminering. Till exempel åt en utlänning betalas en mindre lön för samma arbete som åt finländare eller studieprestation bedöms strängare på grund av elevens etniska bakgrund
Indirekt diskriminering	En synbart jämlik regel, grund eller praxis som kan försätta någon i en ogynnsammare situation än andra	Till exempel vid anställning förutsätts fullständiga kunskaper i finska eller värnplik fastän det inte är nödvändigt med tanke på arbetsuppgiften
Diskriminering som grundar sig på antagande	Med tanke på tillämpandet av förbudet mot diskriminering är det betydelselöst om den ogynnsamma behandlingen har baserat sig på en verklig eller antagen egenskap för den person som blivit diskriminerad.	Handlingen kan vara strida diskrimineringsförbudet då den som handlar misstar sig till exempel på personens ursprung, ålder eller sexuella inriktning
Diskriminering på grund av närstående	Det är också förbjudet att försätta en person i en ofördelaktigare ställning till exempel utgående från att han eller hon är närstående till en person som hör till en etnisk minoritet, som har en funktionsnedsättning eller annan till person ansluten egenskap	Sådana närstående är till exempel familjemedlemmar och släktingar samt närstående arbetskamrater och vänner. T.ex. personens barn har en funktionsnedsättning eller maken är utlänning
Rimliga anpassningar	Sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar som behövs i det enskilda fallet ska göras för att göra det möjligt för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra utträta ärenden hos myndigheter och få utbildning och arbete samt varor och tjänster som tillhandahålls allmänheten och att klara av sina arbetsuppgifter och avancera i arbetet.	Det är väsentligt att servicen med anpassningarna blir tillgängliga för personer med funktionsnedsättning. T.ex. installering av en ramp eller förstoring av text för synskadade

BEGREPP	DEFINITION	PRECISERING/EXEMPEL
Vägran att göra rimliga anpassningar	Likabehandling av personer med funktionsnedsättning i arbetet och som servicetagare nås inte vid vägran att göra rimliga anpassningar	Exempelvis får de rimliga anpassningar som en person med funktionsnedsättning behöver inte påverka anställningsbeslutet eller arbetet
Trakasserier	Ett beteende som syftar till eller leder till att en persons människovärde kränks (vilket ansluter sig till någon förbjuden diskrimineringsgrund) så att en stämning skapas som är hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller aggressiv	Till exempel uttalanden som kränker människovärdet (tal, e-post, miner, gester osv.) eller mobbning på annat sätt. Kan rikta sig till en enskild människa eller till någon människogrupp (t.ex. framläggande av rasistiskt material)
Befallningar och instruktioner att diskriminera	Instruktion, handlingsdirektiv eller skyldighet som utfärdats med stöd av befogenheter eller ställning i anslutning till diskriminering eller för att få till stånd diskriminering	Arbetsgivaren får inte befalla arbetstagare att vara diskriminerande. Till exempel förbud mot att anställa en person som hör till en viss etnisk grupp
Förbud mot repressalier	Ingen får försättas i en ofördelaktig situation eller behandlas så att det blir negativa följder, eftersom han eller hon har klagat eller vidtagit åtgärder för tryggande av likabehandling	Exempelvis får arbetsgivaren inte skärpa övervakningen av arbetstagarens arbetsprestation märkbart efter att arbetstagaren har tagit kontakt med arbetarskyddsmyndigheten på grund av misstanke om diskriminering
Positiv särbehandling	Sådan proportionerlig särbehandling som syftar till att främja faktisk likabehandling eller att förhindra eller undanröja olägenheter som beror på diskriminering är inte diskriminering	Sådana specialåtgärder är tillåtna, med vilka en person eller grupp stöds för att nå faktisk likabehandling, om han eller hon utan dem riskerar att bli i en olikvärdig situation T.ex. skydd av kvinnor och foster under graviditeten

BILAGA 2.

Påverkargruppernas utvecklingsförslag

	ÄLDRE RÅDET	INVANDRARRÅDET	UNGDOMSFULLMÄKTIGE	HANDIKAPPRÅDET
NULÄGET	<ul style="list-style-type: none"> + Äldrerådet har varit verksamt redan länge innan lagen ens har förutsatt det + I stadens budget finns anslag reserverat för äldre 	<ul style="list-style-type: none"> + Rådgivning och handledning på Welcome-offices rådgivningsställe och socialarbetets familjeserviceområdes infoställe + Integrationsutbildningar + Österbottens tolkcentrals verksamhet + Kotomaja och Helmi + 2 medborgarråd som riktats till invandrare 	<ul style="list-style-type: none"> + Läroanstalternas verksamhet vid genomförandet av jämställdhet och likabehandling (t.ex. kiVa-skolprojekt, elevkårsverksamhet) + Ungdomsfullmäktige tagit upp som viktigt tema + Ungdomsservicen (avgiftsfri och nästan avgiftsfri service med låg tröskel, handledare för mångkulturellt ungdomsarbete) 	<ul style="list-style-type: none"> + Handikappolitiskt program 2015-2017 + Tillgänglighetsansvariga + Tillgänglighetsutbildningar + "Vasa för alla"-dekalen + Vasa stad på fjärde plats i EU:s tävling Access City Award + Tillgänglighetsfrågorna beaktas också i budgeten
	<ul style="list-style-type: none"> - Äldres jämställdhetslikabehandlingssituation upplevs vara svagare jämfört med andra - Äldre tas inte med i stadens verksamhet på samma sätt som andra (t.ex. inte representantplatser) - Svårt att få information om stadens ärenden, då man inte tas med på möten, i nämnder o.d. organ 	<ul style="list-style-type: none"> - Invandrarna råkar fortsättningsvis ut för osakligt bemötande, strukturell diskriminering, rasism och de förbigås lätt i service, förvägras till och med service - Attityderna till invandrare anses till och med ha hårdnat som en följd av flyktingkrisen åren 2015-2016 	<ul style="list-style-type: none"> - Ungas påverkningsmöjligheter olikställda jämfört med vuxna kommuninvånare och barn i vuxnas vårdnad. 	<ul style="list-style-type: none"> - Rådets möten endast fyra per år. - Av rådet begärs inte utlåtanden vid utvecklande av sådant som inverkar på personer med funktionsnedsättning och långtidssjuka personer
UTVECKLINGSFÖRSLAG	<ul style="list-style-type: none"> * Motsvarighet till handikappombudet, äldreombud * För äldrerådets medlemmar representantplats i organ * Äldre invandrare måste beaktas speciellt – diskrimineringsrisk på flera grunder * Godkännande av det äldrepolitiska programmet * Tillgängliga rekreationsplatser i olika delar av staden * Personlig service ska tryggas då digitaliseringen utvecklas 	<ul style="list-style-type: none"> * Inverkan på attityderna, framhållande av ärendena * Mera utbud av utbildning som förbereder för studier * Uppmärksamhet ska fästas på tillgång till tolkningsservice I kontakten mellan hemmet och skolan ska språkfrågor beaktas – t.ex. Wilma borde vara tillgängligt på alla behövliga språk * Viktigt att beakta diskriminering på flera grunder 	<ul style="list-style-type: none"> * Korrigering av det attitydklimat som utgår från de vuxna * För unga mera undervisning om påverkningsmöjligheterna (t.ex. barnens parlament, samhällslära, samhällsfostran) * De ungas åsikter ska höras redan i beredningsskedet så att de också beaktas * Ökande av öppna diskussioner minskar fördomarna 	<ul style="list-style-type: none"> * Stadens tillgänglighetsansvarigas roll ska klarläggas och stärkas * Stärkande av den socioekonomiska jämlikheten med Kaikukortti, som en utkomståtgärd * Vid sidan om universell service som är jämlik för alla ska specialbehov beaktas och positiv särbehandling övervägas

Bilaga 3.

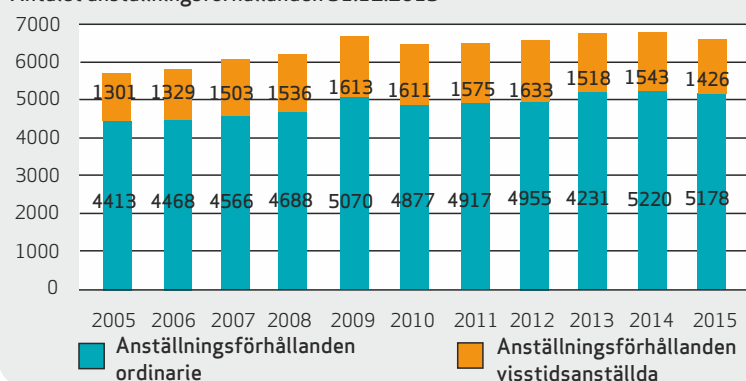
SWOT-analys som uppstod som ett resultat av personalrepresentanters deltagande

STYRKOR	SVAGHETER
<ul style="list-style-type: none"> * Täckande servicenätverk * Intern utbildning * Välmående Vasa-verksamheten aktiv * Tyky-verksamhet * För kommuninvånarna bra motionsmöjligheter i Vasa -> måste bevaras 	<ul style="list-style-type: none"> * Ökat deltidsarbete inom vissa yrkesgrupper bland kvinnodominerade branscher * Inflexibla arbetstider * Belöningsmöjligheter, olika enheter i olika ställning i möjligheterna att belöna * Information -> Sektorerna har egna intranät, alla kommer inte ens till det gemensamma intranätet * Allas arbets- och informationsredskap är inte i skick (bl.a. får inte e-post)
MÖJLIGHETER	HOT
<ul style="list-style-type: none"> * Stadens nya kommunikationsstrategi * Centraliserad stödservice (stödservicereformen) * Genom utvecklande av en respekterande förhandlingskultur ökar samarbetet och blir vardag och en styrka på alla aktörsnivåer * Åldersprogrammets ibruktagande/uppdatering?! * Utvecklande av ett motiverande och fungerande belöningsystem * Ökade produktivetskrav * I och med införandet av det nya intranätet ökar jämställdheten i informationen 	<ul style="list-style-type: none"> · Politiskt beslutsfattande · Statens åtgärder i förhållande till kommunen · Ökade produktivetskrav · Avsaknaden av ett fungerande och sporrande lönesystem

BILAGA 4.

Personalstruktur 2015; Antalet anställningsförhållanden, könsstruktur

Antalet anställningsförhållanden 31.12.2015



Anställningsförhållanden åren 2005-2015

År	Ordinarie	Visstidsanställda	Sammanlagt
2005	4413	1301	5714
2006	4468	1329	5797
2007	4566	1503	6069
2008	4688	1536	6224
2009	5070	1613	6683
2010	4877	1611	6488
2011	4917	1575	6492
2012	4955	1633	6588
2013	5231	1518	6749
2014	5220	1543	6763
2015	5178	1426	6604

Den ordinarie personalens könsfördelning:

	Män	Kvinnor	Sammanlagt	Män %	Kvinnor %
Social- och hälsosektorn	133	1 521	1 654	8,0	92,0
Bildningssektorn	384	1 408	1 792	21,4	78,6
Tekniska sektorn	286	355	641	44,6	55,4
Övriga	677	414	1 091	62,1	37,9
SAMMANLAGT	1 480	3 698	5 178	28,6	71,4

BILAGA 5.

Lönekartläggning / högsta ledningen

Avtal	Antal		Tot.	Kvinnor%	Uppgiftsrel. lön i medeltal €/mån			Ordinarie lön i genomsn. €/mån.		
	Kvinnor	Män			Kvinnor	Män	Löneskilln.%	Kvinnor	Män	Löneskil.%
LÄKTA		2,0	2,0			7 749,08			9 162,96	
UKTA	3,0	1,0	4,0	75,0%	4 137,22	5 250,82	21,2%	4 858,67	6 180,90	21,4%
TAKAT	3,0	7,0	10,0	30,0%	4 765,19	4 985,02	4,4%	5 234,86	5 812,65	10,0%
TJÄNSTEKOLL.AVT.	13,0	11,0	24,0	54,2%	5 025,00	6 116,83	17,9%	5 516,14	6 976,30	20,9%
Totalt	19,0	21,0	40,0	47,5%	4 843,80	5 853,77	17,3%	5 367,91	6 758,79	20,6%

BILAGA 6.

Lönekartläggning / Mellanledningen och närförmännen

Avtal	Antal		Tot.	Kvinnor%	Uppgiftsrel. lön i medeltal €/mån			Ordinarie lön i genomsn. €/mån.		
	Kvinnor	Män			Kvinnor	Män	Löneskilln.%	Kvinnor	Män	Löneskil.%
AKTA	169,0	33,0	202,0	83,7%	3 146,39	3 599,51	12,6%	3 555,34	4 044,41	12,1%
LÄKTA	7,0	2,0	9,0	77,8%	5 427,82	6 138,31	11,6%	6 476,06	6 994,08	7,4%
UKTA	13,0	12,0	25,0	52,0%	3 691,94	3 981,33	7,3%	4 992,08	5 155,12	3,2%
TAKAT	17,0	65,0	82,0	20,7%	2 993,51	3 066,80	2,4%	3 324,98	3 599,71	7,6%
Totalt	206,0	112,0	318,0	64,8%	3 227,09	3 391,78	4,9%	3 705,23	3 974,37	6,8%

BILAGA 7.

Lönekartläggning enligt yrkesområdesbeteckning 30.4.2016												
Avtal	Beteckning	Antal			Kvinnor%	Uppgiftsrel.lön i medeltal/mån			Ordinarie lön i medeltal €/mån.			
		Kvinnor	Män	Tot.		Kvinnor	Män	Löneskilln%	Kvinnor	Män	Löneskilln%	
AKA	SKÖTARE	534,0	54,0	588,0	90,8%	2 067,30	2 064,34	-0,1%	2 195,71	2 129,17	-3,1%	
AKA	BARNTRÄDGÅRDSLÄRARE	265,0	2,0	267,0	99,3%	2 310,14	2 304,88	-0,2%	2 564,43	2 495,72	-2,8%	
AKA	SJUJKÖTARE	204,0	7,0	211,0	96,7%	2 345,37	2 387,90	1,8%	2 536,24	2 625,88	3,4%	
UKTA	KLASSLÄRARE	149,0	47,0	196,0	76,0%	2 627,74	2 646,57	0,7%	3 315,16	3 415,54	2,9%	
AKA	BARNSKÖTARE	210,0	4,0	214,0	98,1%	2 057,26	2 063,31	0,3%	2 282,03	2 287,77	0,3%	
AKA	PRIMÄRSKÖTARE	167,0	11,0	178,0	93,8%	2 066,03	2 052,46	-0,7%	2 228,64	2 084,35	-6,9%	
UKTA	TIMLÄRARE I HUVUDSYSSLA	101,0	46,0	147,0	68,7%	2 773,30	2 629,38	-5,5%	3 426,86	3 473,98	1,4%	
UKTA	LEKTOR I GRUNDSKOLA	87,0	27,0	114,0	76,3%	2 791,78	2 796,05	0,2%	3 632,17	3 820,36	4,9%	
AKA	FÖRSTAVÅRDARE	50,0	40,0	90,0	55,6%	2 264,83	2 241,52	-1,0%	2 396,10	2 389,67	-0,3%	
AKA	STÄDARE	98,0	3,0	101,0	97,0%	1 787,63	1 786,00	-0,1%	1 907,05	1 803,86	-5,7%	
AKA	ANSTALTSVÅRDARE	83,0	1,0	84,0	98,8%	1 846,65	1 840,04	-0,4%	2 001,76	1 840,04	-8,8%	
AKA	HÄLSOVÅRDARE	93,0	1,0	94,0	98,9%	2 366,58	2 361,23	-0,2%	2 537,45	2 462,47	-3,0%	
TAKAT	BRANDMAN		65,0	65,0			2 002,38			2 257,83		
UKTA	LEKTOR	30,0	31,0	61,0	49,2%	2 880,22	2 746,56	-4,9%	3 857,96	3 906,72	1,3%	
AKA	FAMILJEDAGVÅRDARE	80,0		80,0	100,0%	1 660,52			1 837,07			
UKTA	UTBILDARE	40,0	34,0	74,0	54,1%	3 816,57	3 738,85	-2,1%	4 517,51	4 538,45	0,5%	
LÄKTA	HÄLSOCENTRALLÄKARE	38,0	8,0	46,0	82,6%	4 866,55	4 623,21	-5,3%	5 751,91	5 194,22	-10,7%	
UKTA	SPEICALLÄRARE	40,0	7,0	47,0	85,1%	2 738,90	2 604,54	-5,2%	3 507,81	3 928,82	10,7%	
TKA	SOCIALARBETARE	49,0		49,0	100,0%	3 283,67			3 608,34			
AKA	TANDSKÖTARE	53,0		53,0	100,0%	2 057,53			2 213,40			
AKA	BYRÅSEKRETERARE	40,0	2,0	42,0	95,2%	2 176,94	2 253,14	3,4%	2 424,98	2 519,23	3,8%	
UKTA	SPEICALLÄRARE, I GRUNDSKOLA	29,0	7,0	36,0	80,6%	2 817,90	2 664,90	-5,7%	3 537,22	3 577,83	1,1%	
AKA	MATSERVICEARBETARE	36,0	1,0	37,0	97,3%	1 856,00	1 856,00	0,0%	2 013,96	1 856,00	-8,5%	
AKA	DAGHEMSARBETARE	40,0	1,0	41,0	97,6%	1 808,05	1 805,98	-0,1%	1 941,71	1 805,98	-7,5%	
UKTA	ÄLDRE LEKTOR	20,0	9,0	29,0	69,0%	2 981,47	2 981,47	0,0%	4 329,27	4 450,43	2,7%	
LÄKTA	HÄLSOCENTRALHANDLÄKARE	18,0	7,0	25,0	72,0%	3 822,91	3 982,85	4,0%	4 215,63	4 499,94	6,3%	
AKA	SERVICEANSVARIG	34,0	1,0	35,0	97,1%	2 172,90	2 616,00	16,9%	2 431,27	2 694,48	9,8%	
AKA	SOCIALHANDLÄRARE	38,0		38,0	100,0%	2 461,00			2 632,04			
AKA	GRUPPFAMILJEDAGVÅRDARE	32,0		32,0	100,0%	1 813,90			2 028,35			
AKA	HANDLÄRARE (UNGDOMSVÅRDANSTÄLTER)	13,0	13,0	26,0	50,0%	2 228,90	2 100,37	-6,1%	2 371,43	2 271,26	-4,4%	
AKA	FYSIOTERAPEUT	29,0	1,0	30,0	96,7%	2 355,38	2 325,86	-1,3%	2 539,78	2 325,86	-9,2%	
AKA	AVDELNINGSEKRETERARE	25,0	1,0	26,0	96,2%	2 063,61	2 057,53	-0,3%	2 304,60	2 077,53	-10,9%	
AKA	STORHUSHÅLLSKOCK	25,0	1,0	26,0	96,2%	1 930,17	1 926,00	-0,2%	2 091,63	2 080,08	-0,6%	
AKA	VAKTMÄSTARE		27,0	27,0			1 931,32			2 097,80		
AKA	HANDLÄRARE	21,0	5,0	26,0	80,8%	2 199,85	2 057,53	-6,9%	2 332,42	2 236,36	-4,3%	
Totalt		3960,0	1002,0	4962,0	79,8%	2 406,47	2 703,70	11,0%	2 712,84	3 165,68	14,3%	

BILAGA 8.

Lönekartläggning/Individuellt tillägg

Avtal	Antal				Kvin. %	Individuellt tillägg i genomsnitt €/mån		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor		Män	Löneskillnad %	
AKTA	1667,0	170,0	1847,0	90,3%	98,47	176,16	44,1%	
LÄKTA	57,0	21,0	78,0	73,1%	530,68	420,74	-26,1%	
Annat	7,0	5,0	12,0	58,3%	137,99	141,72	2,6%	
UKTA	591,0	251,0	842,0	70,2%	43,93	57,73	23,9%	
TAKAT	65,0	249,0	314,0	20,7%	157,37	209,85	25,0%	
Totalt	2397,0	696,0	3093,0	77,5%	77,80	140,04	44,5%	
TIM-AKA	Antal				Kvin. %	Individuellt tillägg i genomsnitt €/timme		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor		Män	Löneskillnad %	
TIM-AKA	6	114	120	5,00 %	0,83	0,84	0,60 %	
Totalt	6	114	120	5,00 %	0,83	0,84	0,60 %	

Kompletterande material i anslutning till främjandet av jämställdhet och likabehandling

1. **Grundlagen 6 § Jämlikhet:** Alla är lika inför lagen. Ingen får utan godtagbart skäl särbehandlas på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd eller handikapp eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person.
2. **Arbetskyddslagen 28 § Trakasserier:** Om det i arbetet förekommer trakasserier eller annat osakligt bemötande av en arbetstagare som medför olägenheter eller risker för arbetstagarens hälsa, skall arbetsgivaren sedan han fått information om saken med till buds stående medel vidta åtgärder för att avlägsna missförhållandet.
3. **Strafflagens 47 kapitel 3 § Diskriminering i arbetslivet** En arbetsgivare eller en företrädare för denne får inte vid annonsering om en arbetsplats, vid valet av arbetstagare eller under ett anställningsförhållande utan vägande och godtagbart skäl försätta en arbetssökande eller arbetstagare i ofördelaktig ställning på grund av ras, nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg, språk, kön, ålder, familjeförhållanden, sexuell inriktning eller hälsotillstånd eller på grund av religion, samhällliga åsikter, politisk eller facklig verksamhet eller någon annan därmed jämförbar omständighet.
4. **Lagen om kommunala tjänsteinnehavare 3 kapitlet 12 § Opartistiskt bemötande och diskrimineringsförbud:** Arbetsgivaren ska bemöta tjänsteinnehavarna opartistiskt, om inte det med hänsyn till tjänsteinnehavarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. I tjänsteförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av tjänsteförhållandets eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra tjänsteförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.
5. **Arbetsavtalslagen 2 kapitlet 2 § Opartistiskt bemötande och diskrimineringsförbud:** Arbetsgivaren ska bemöta arbetstagarna opartistiskt, om inte det med hänsyn till arbetstagarnas uppgifter och ställning finns anledning att avvika från detta. I anställningsförhållanden för viss tid eller på deltid får det inte enbart på grund av arbetsavtalets giltighetstid eller arbetstidens längd tillämpas ofördelaktigare anställningsvillkor än i andra anställningsförhållanden, om det inte är motiverat av objektiva skäl.
6. **FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning** skapar för dess avtalsparter en skyldighet att främja, skydda och säkerställa det fulla och lika åtnjutandet av alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter för alla personer med funktionsnedsättning.
7. **Vasa stads strategi** styr staden så att den producerar mångformig, kundorienterad livscykelsservice.
8. **Programmet för tidigt stöd och omplacering** utgör en del av Vasa stads verksamhetsprogram för arbetshälsa och arbetskydd 2015–2017. Med det strävar man efter att garantera att arbetstagaren hålls kvar i arbetslivet och sålunda också har en möjlighet till större tillfredsställelse med livet.
9. **Personalstrategin** baserar sig på tanken att en kompetent, motiverad och välmående personal är en förutsättning för en effektiv serviceproduktion. Dess utgångspunkt är att Vasa stad är en rättvis arbetsgivare.
10. **Enligt anvisningarna för vårdhänvisning av rusmedelsmissbrukare** har arbetstagaren själv ett primärt ansvar för sin hälsa och arbetsförmåga, men förebyggande av rusmedelsskador, tidigt konstaterande, ingripande och vårdhänvisning rör alla personer på arbetsplatsen.
11. **Rekryteringsprogrammet** baserar sig på utgångspunkten i Vasa stads personalstrategi om att man med hjälp av en kompetent, välmående och rätt dimensionerad personal kan producera och ordna högklassig service i tillräcklig omfattning och ekonomiskt för stadens invånare.
12. **Introduktionsguiden** hjälper att förbereda en nyanställd för sin uppgift och göra honom eller henne förtrogen med sin arbetsmiljö, arbetsförhållandena, den egna arbetsplatsens mål och verksamhet samt förändringar i dessa. Enligt det omfattar introduktionen alla nyanställda, men också personer som överförs till nya uppgifter på arbetsplatsen.

13. **Verksamhetsprogrammet** för arbetshälsa och arbetarskydd tar ställning till arbetsplatsernas funktionsduglighet, upprätthållandet och stöddandet av arbetsförmågan, arbetarskyddet, samarbetets och kompetensutvecklingens betydelse för varje anställd.
14. Utgångspunkten för **löne- och belöningsstrategin** är att sköta om utvecklingen av ett konkurrenskraftigt, sporrande och rättvist belöningsystem.
15. I guiden om **ingripande i osakligt bemötande** förbjuds trakasserier och osakligt bemötande på arbetsplatsen i alla former, man strävar efter att förebygga dem med anvisningar och råd och i inkomna anmälningar om sådana försöker man ingripa omedelbart.
16. Guiden **Att förhindra och bemöta våld på arbetsplatsen** har som centralt mål att våld inte accepteras i någon form eller av någon part. Dessutom ingrips omedelbart i mobbning och annat osakligt beteende.
17. **Anvisningen för arbetsplatskommunikation** betonar att med hjälp av en god arbetsplatskommunikation stöds arbetsplatsens verksamhet, skapas vi-anda och ökas arbetshälsan. Enligt det hör utbyte av information, erfarenhet och kunnande till alla medlemmar av arbetsgemenskapen, eftersom var och en är sakkunnig i sitt eget arbete.
18. I guiden **Vasa stads förfaringsätt för samarbete** konstateras att samarbetet förbättrar personalens arbetslivskvalitet genom att personalen får påverkningsmöjligheter vid beredning av beslut som gäller det egna arbetet och den egna arbetsplatsen. Samarbetsgruppen behandlar också planer som gjorts för att främja jämställdhet mellan könen.
19. Enligt guiden **Metoder för utredande av konflikter** är det inte alls ovanligt att det uppstår konfliktsituationer på arbetsplatserna och i guiden förs metoder fram för att lösa dessa. Med tanke på arbetsplatsen och bevarande av alla anställdas arbetshälsa är det viktigaste dock att snabbt ingripa i sakerna.
20. I **personal- och utbildningsplanen** fastställs principer för användande av olika serviceförhållandeformer samt principer för upprätthållande av personalens arbetsförmåga och arbetsmarknadsduglighet. Utöver dessa behandlar planen också personalens kunnande och utvecklandet av det.
21. I **åldersprogrammet** betonas arbetstagarens ålder och beaktande av åldersbundna faktorer i det dagliga ledarskapet och arbetsmiljön samt uppbyggandet av en sådan arbetsplatskultur, där varje arbetstagare kan uppleva att han eller hon är värdefull.
22. I **det handikappolitiska programmet 2014–2017** förutsätts att Vasa stad ska vara en föredömlig arbetsgivare för personer med funktionsnedsättning och att uppmärksamhet ska fästas på att arbetsutrymmena är tillgängliga.
23. Målet med **Vasas välfärdsplan för barn och unga** är att utveckla servicen för barn, unga och barnfamiljer så att den bättre motsvarar behoven hos de barn och unga som bor i Vasa.
24. Enligt **Vasa stads näringspolitiska program 2020** profilerar sig Vasa under det följande årtiondet som en flerspråkig och mångkulturell havsstad i enlighet med de tiotal språk som talas i staden och de olika kulturer som påträffas där och enligt dess läge.
25. Enligt **Vasa stads integreringsprogram** åläggs alla förvaltningar inom staden att ta emot invandrare i arbetsträning och arbetsprövning. På arbetsplatserna ska därtill särskild vikt fästas vid introduktion i arbetet och arbetshandledning för anställda med invandrabakgrund.
26. I **välfärdsberättelsen** beskrivs omfattande utvecklingen för kommuninvånarnas välfärd i Vasa.

BILAGA 10.

Förhandsbedömning av konsekvenser i anslutning till beslutsfattandet

Handlingsanvisning gällande förhandsbedömning av konsekvenser i anslutning till beslutsfattandet

- En uppskattning av behovet av förhandsbedömning görs alltid. Ansvaret för behovsuppskattningen vilar hos föredraganden.
- Förhandsbedömning behövs inte i ärenden som gäller individ, begäran om omprövning, utnämning av tjänsteinnehavare eller ärenden som antecknas för kännedom.
- Bedömning på förhand görs om:
 - Beslutet har direkta konsekvenser och/eller konsekvenser på lång sikt för kommuninvånarnas välfärd eller hälsa, olika människogrupper, stadens olika områden eller hälsoskillnader mellan befolkningsgrupperna.
 - Beslutet har direkta konsekvenser och/eller direkta konsekvenser på lång sikt eller betydande indirekta konsekvenser för företagsverksamheten (servicestruktur, områdets attraktionskraft, enskilt företag och/eller företagsanda).
 - Beslutet är funktionsmässigt eller ekonomiskt betydande eller det är fråga om en betydande förändring i servicen eller sättet att ordna servicen.
- Utlåtanden, framställningar eller brev besvaras.
- Arbetslista för förhandsbedömning:
- Identifiera vilka ärenden du gör förhandsbedömning om.
- Beskrivning av alternativ: Skaffa information om det ärende som ska föredras och konsultera sakkunniga. Beskriv alternativa lösningar till det ärende som föredras (utöver nuläget 1-2).
- Identifiering av alternativ: Beakta eventuella konsekvenser med tanke på kommuninvånare, miljö, kommunorganisation och personal, kommunalekonomiska konsekvenser samt kommunstrategi.
- Jämför och bedöm olika alternativ: Anteckna alternativen och deras konsekvenser i tabellen och anslut dem som bilaga till beslutsförslaget. Jämförelsen ska göras från fall till fall med tillämpande av perspektiven för ett kort (1-5 år), medellångt (5-10 år) och långt (10-20 år) tidsspann.
- Samlande för och utvecklande av förhandsbedömningsmodellen: Bedömningarna sparas, antalet bedömningar följs upp och mallen utvecklas på basen av erhållen information.

Vasa stad, tabell för förhandsbedömning av konsekvenser

Ärende och organ, identifikationsuppgifter: _____

Beredare: _____

Föredragande: _____

Tidsspann: kort 1-5 år, medellångt 5-10 år, långt 10-20 år	Nuvarande alternativ, 0	Alternativ, 1	Alternativ, 2
Förhållande till strategin: är alternativet i enlighet med den godkända strategin?			
Konsekvenser för kommuninvånarna: exempelvis hälsokonsekvenser, levnadsförhållanden, trivsel, åldersgrupper, tillgänglighet, tillgång till service och dess omfattning?			
Miljökonsekvenser: exempelvis jordmån, klimat, trafik, stadsbild, landskap, kulturarv?			
Kommunorganisations- och personalkonsekvenser: exempelvis personalmängd och kompetens, personalens tillräcklighet, organisation, behörighet, förfaringssätt?			
Kommunalekonomiska konsekvenser: exempelvis direkta och indirekta konsekvenser, ekonomiska konsekvenser för företag och kommuninvånare, sysselsättning?			



VAASA VASA

Vasa stad

jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2018