



VAASA VASA

Vaasan kaupungin
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2018

"Energiaa ja
hyvinvointia
monimuotoi-
suudesta"





SISÄLLYSLUETTELO

ALKUSANAT	3
1. MIKSI TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA TEHDÄÄN?	5
2. MITEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA LAADITTIIN?	8
3. KUINKA PÄÄSTÄ TAVOITTEISTA TOIMENPITEISIIN?	10
3.1. Kaupunki poliittisena ja strategisena johtajana - yhdenvertaisuus ja tasa-arvo kaikissa toiminnoissa	12
3.2. Kaupunki työnantajana - moninaisuudesta energiaa ja hyvinvointia työyhteisöön	14
3.3. Kaupunki palveluntarjoajana - tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset palvelut kuuluvat kaikille	20
4. SUUNNITELMASTA TIEDOTTAMINEN JA TOTEUTUMISEN SEURANTA	23
5. LIITTEET	25



ALKUSANAT

■ Anne-Marie Viinamäki

Työn tekeminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi on entistä ajankohtaisempaa ja tärkeämpää. Globaalit kehityssuunnat yhdessä yhteiskuntarakenteellisten muutosten kanssa haastavat yhteiskuntaamme monin tavoin. Yhteiskunnan eheys, rakenteelliset uudistukset sekä kaupunkiyhteisöjen elinvoimaisuus osoittavat, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ei ole erillinen tehtävä vaan avain kestävään kehitykseen kuten Pohjoismainen Ministerineuvosto asian hiljattain linjasi.

Suomen hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019 muistuttaa, että vaikka maamme tasa-arvotilanne on useilla kriteereillä mitattuna hyvä, on kehitettävää vielä paljon. Palkkaerot, sukupuolten mukaan eriytyneet alat, lähisuhdeväkivalta sekä miesten suuret hyvinvointierot ovat asioita, joihin tulee kiinnittää erityistä huomiota. Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten ikä, sukupuoli, vamma, syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin osallistua ja toimia elämän kai-

killä osa-alueilla. Perusoikeudet kuuluvat saman sisältöisinä kaikille.

Aktiivinen toiminta, työ ja käytännöt tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi tehdään arjessa. Kaupungilla on tahtoa ja hyvät edellytykset toimia aktiivisesti tämän tärkeän tehtävän toteuttamiseksi. Tämän suunnitelman toimeenpano on yksi keino päästä kaupunkistrategiamme tavoitteeseen - maailman onnellisimmat ja terveimmät kuntalaiset. Tavoitteen saavuttamiseksi tarvitsemme jokaisen vaasalaisen panostusta.

Kiitän lämpimästi toimikuntaa ja erityisesti vaikuttajaryhmiä ja toimialoja sekä muita mukana olleita tahoja, jotka osallistuivat tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan.

Anne-Marie Viinamäki
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan
puheenjohtaja



1. MIKSI TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA TEHDÄÄN?

Kohti tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa Vaasaa

Tämän suunnitelman ja sen toimeenpanon tavoitteena on tehdä Vaasan kaupungista tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi paikka asua ja elää sekä tehdä työtä. Sillä edistetään sekä palvelun saajien eli kuntalaisten että henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ennaltaehkäistään syrjintää. Pyrkimyksenä on lisätä tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista sekä kehittää henkilöstöä ja palveluja siten, että monimuotoisuus hyväksytään ja osataan huomioida kaikissa toiminnoissa.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon tai vakaumuksen, mielipiteen, vammaisuuden, terveydentilan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän tekijän suhteen. Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välisiä tasa-arvoa. Työelämässä tasa-arvo voidaan käsittää sukupuolten tasa-arvon lisäksi eri-ikäisten, eri työntekijäryhmien ja erilaisissa elämäntilanteissa olevien tasa-arvoisena ja oikeudenmukaisena kohteluna. Laajempi käsiteluettelo liitteenä (liite 1).

Pohjana Vaasan kaupungin strategia - monimuotoisuus tulevaisuuden voimavaraksi

Suunnitelman lähtökohtana on, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkökulma läpi leikkaa kaupungin koko toiminnan. Tämän takia suunnitelma kytetään osaksi Vaasan kaupungin hyvinvointikertomusta sekä strategiaan Pohjolan energiapääkaupunki - Virtaa hyvään elämään. Yksi strategian peruspilareista on hyvinvointi, mikä pyritään turvaamaan laadukkailla, monimuotoisilla ja -kielillä elinkaaripalveluilla. Kaupunki ja sen henkilös-

tö, joka tiedostaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toiminnassaan, on lähellä kuntalaista avainasemassa edistämässä monimuotoisuutta. Palvelutilanteissa on tärkeää kohdata yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti kaikki ihmiset. Yhdenvertaisuus vahvistaa kaupunkiyhteisöä, jossa luottamus, turvallisuus ja hyvinvointi ovat osa arkea.

Suunnitteluvuorot työantajana, viranomaisena ja koulutuksen järjestäjänä

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan tässä suunnitelmassa sekä henkilöstöpoliittisen että toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Toiminnallinen näkökulma tarkoittaa asioiden tarkastelua palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan kannalta. Vaasan kaupunki on laatinut vuosina 2006 ja 2007 erilliset henkilöstöpoliittiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat. Tämä suunnitelma yhdistää nyt ensimmäistä kertaa sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman että henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen näkökulman.

Suunnitelma koskee koko kaupungin henkilöstöä sekä palvelujen järjestäjiä. Koulutuksen järjestäjät, peruskoulut mukaan lukien ovat lain mukaan velvoitettuja laatimaan omat tasa-arvosuunnitelmat.

Suunnitelman laadintaa on ohjannut kaupungin hallituksen nimeämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta. Toimikuntaan valittiin Anne-Marie Viinamäki (puheenjohtaja), Marjatta Kiviranta, Risto Suni, Ragnvald Blomfeldt, Päivi Moisio, Tapio Verronen (henkilöstöedustaja, varajäsenenä Seija Suomela) sekä asiantuntijajäsenet: Harri Hietikko, Tiina Mäki ja Tuulikki Kruuse-Poutanen (siht.). Lisäksi puheenjohtajan päätöksellä toimikunnassa ovat toimineet asiantuntijajäsenenä Marjo Hannu-Jama sekä suunnitelmaa koordinoimaan palkattu Meri Tuunainen.



Lait velvoittavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisemiseen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaa laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sekä kaupungin hyväksymä Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Useat muut lait kuten esim. perustuslaki ja työsopimuslaki sekä kansainväliset sopimukset että muu sääntely sisältävät velvoitteita tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioihin liittyen (ks. liite 9). Suunnittelutyön aikana Suomi ratifioi pitkän ja tavoitteellisen työn tuloksena YK:n yleissopimuksen vammaisten henkilöiden oikeuksista.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Tasa-arvolaki tuli voimaan vuonna 1986, jonka jälkeen siihen on tehty muutoksia viimeksi vuonna 2014. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää suku-

puoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Täysin uutena lakiin (1329/2014) kirjattiin kielto syrjiä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä kielto läheis- ja olettaamaan perustuvasta syrjinnästä.

Sukupuoleen perustuva syrjintä ja naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen

Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuolen, ras-kauden, synnytyksen, vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella. Lisäksi seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää, käskyä tai ohjetta harjoittaa syrjintää pidetään syrjintänä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tasa-arvolaissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-

arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolaki määrittää, että työnantajan (jonka palveluksessa on vähintään 30 henkilöä) on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolain keskeiset uudistukset liittyvät tasa-arvosuunnitelmaan ja sen osana olevaan palkkakartoitukseen. Lakiuudistuksessa säädetään nyt tarkemmin henkilöstön osallistumisesta suunnitelman ja kartoituksen laatimiseen sekä työnantajan tiedotusvelvollisuudesta. Lisäksi tasa-arvosuunnittelu on laajennettu koskemaan myös perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
2. edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
3. edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
4. kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
5. helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin ja
6. toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004. Vuonna 2015 tuli voimaan uusi yhdenvertaisuuslaki (1325/2014). Laki edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä tehostaa syrjin-

nän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Laissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjinnällä tarkoitetaan sekä välitöntä että välillistä syrjintää ja häirintää sekä ohjetta tai käskyä syrjiä. Uusina kohtina yhdenvertaisuuslaissa huomioidaan oletamaan perustuva syrjintä ja läheissyryntä sekä positiivinen erityiskohtelu ja kohtuulliset mukautukset.

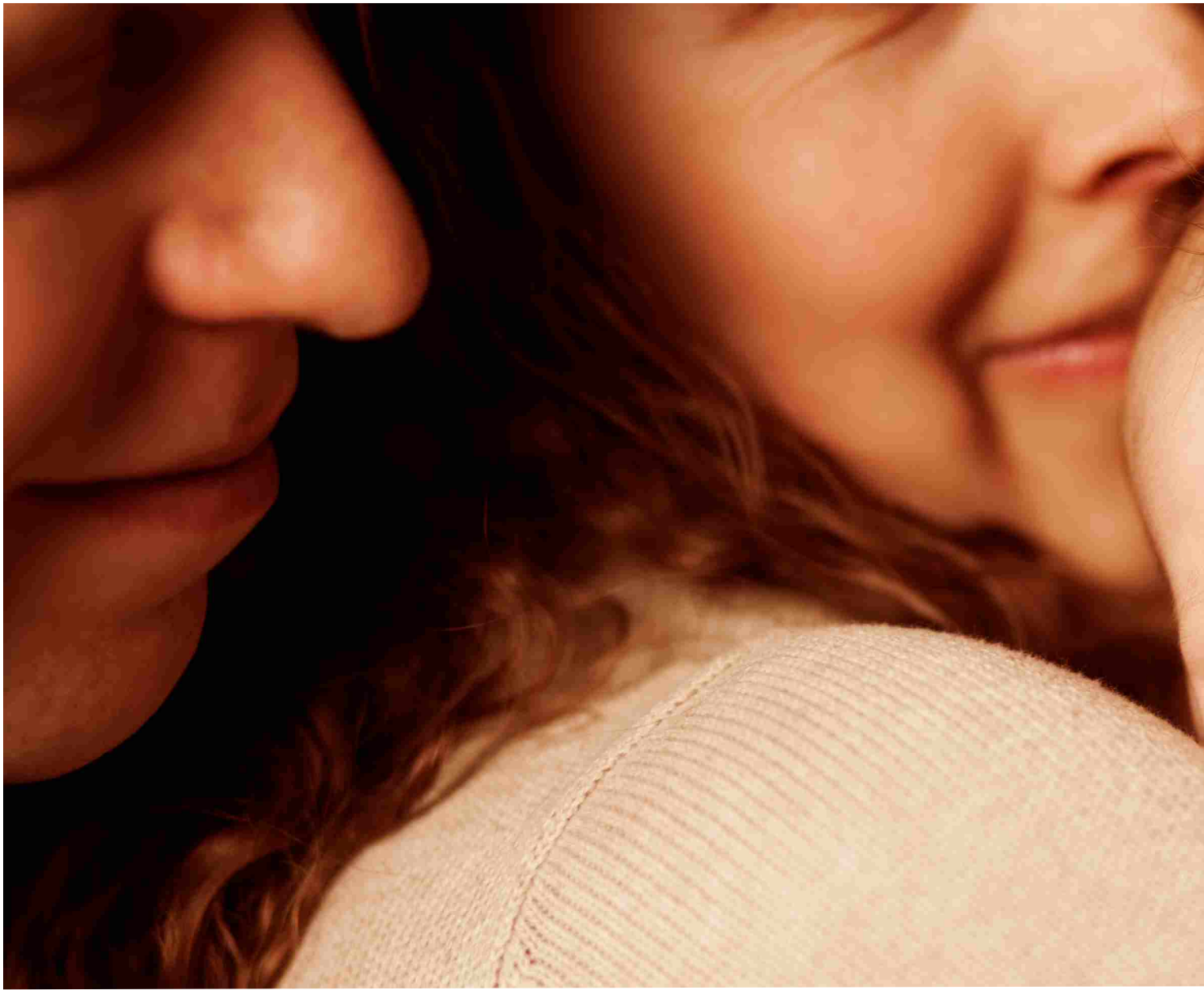
Yhdenvertaisuuslain mukaan kaupungin on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista

1. asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa
2. johtamisessa, tulosohtauksessa ja tulossopimuksissa,
3. taloussuunnittelussa sekä strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa.

Uutta lakia sovelletaan kaikkeen kunnan toimintaan mukaan lukien asiakaspalvelu. Lakiuudistuksen myötä viranomaisen ja koulutuksen järjestäjän lisäksi myös työnantajalle, jonka palveluksessa on säännöllisesti yli 30 henkilöä, on tullut velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja

Peruskirja painottaa, että kunnilla on parhaimmat yhteiskunnalliset edellytykset lähellä kansalaisia vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen kuntalaisten arjessa ja näin lisätä hyvinvointia. Peruskirjassa kuvataan, mitä tasa-arvo tarkoittaa kunnan demokraattisen vastuun, palvelujen sekä työnantajan roolin kannalta. Peruskirjan hyväksynyt taho sitoutuu edistämään tasa-arvon periaatteita yli toimialojen ja laatimaan toimintasuunnitelman painopisteineen, toimenpiteineen ja resursseineen tavoitteiden saavuttamiseksi.



2. MITEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA LAADITTIIN?

Työskentely on ankkuroitu lainsäädännön luomaan viitekehykseen sekä kuntalais- ja toimijalähtöisyyteen. Suunnitelma, sen tavoitteet ja toimenpiteet on työstetty yhdessä eri sidosryhmien, kuten neuvostojen ja eri toimialojen kanssa. Työskentelyvastuuseen nimetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valitsi arviointi- ja kehittämistiedon tuottamiseksi kuntalais- ja toimijalähtöisen työskentelytavan, mihin osaltaan vaikutti myös olemassa olevan muun arviointitiedon niukkuus. Seuraavaa suunnitelmakautta varten työstetään ja otetaan käyttöön tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointijärjestelmä.

Eri väestöryhmien edustajat mukana suunnittelutyössä

Ikä-, maahanmuuttaja- ja vammaisneuvostojen sekä nuorisovaltuuston kanssa on käyty systemaattista vuoropuhelua ja arviointia syrjinnästä, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä sen edistämisestä. Vaikuttajaryhmien näkemykset toimivat siis perustana suunnitelman tavoitteille, kehittämistoimenpiteille ja arvioinnille. Prosessin loppuvaiheessa suunnitelmaluonnos lähetettiin lausuntokierrokselle.



Työntekijöiden ääni kuuluu suunnitelmassa

Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Myös yhdenvertaisuuslain 7§:ssä painotetaan edistämistoimien ja niiden vaikuttavuuden käsittelemistä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Henkilöstön edustajille järjestettiin arviointitilaisuus, jossa henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilaa ja

kehittämistarpeita tunnistettiin SWOT -analyysin keinoin (liite 3). Tämän lisäksi on käsitelty ja toteutettu yhdessä tasa-arvolain edellyttämä palkkakartoitus.

Kaupungin toimialat toteuttajina

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua on käyty läpi tulosaluejohtaja- ja esimiesinfoissa. Nykytilan ja kehittämistarpeiden tunnistamiseksi on osallistettu eri toimialojen johtoryhmiä sekä eri alojen asiantuntijoita. Suunnitelmaan pyydettiin toimialoilta kirjalliset kannanotot ja lausunnot siitä, miten kaupungissa voidaan edistää henkilöstön ja kuntalaisten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.



3. KUINKA PÄÄSTÄ TAVOITTEISTA TOIMENPITEISIIN?

Yhdenvertaisuus on oikeuksien ja mahdollisuuksien politiikkaa - tahtoa tehdä tavoitteista todellisuutta

Tämän suunnitelman viitekehyksenä toimivat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta säätelevä lainsäädäntö sekä Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirja. Ne yhdessä määrittelevät tehtävät, joissa kuntien ja kaupunkien on edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tässä suunnitelmassa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja sen kehittä-

mistarpeita kolmen roolin kautta: 1. Kaupunki poliittisena ja strategisena johtajana 2. Kaupunki työnantajana ja 3. Kaupunki palveluntarjoajana. Poliittisena ja strategisena johtajana kaupunki vaikuttaa demokratian ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseen sekä toiminnassaan että laajemminkin yhteiskunnassa. Työnantajana ja palveluntarjoajana kaupunki voi konkreettisin toimin vaikuttaa kaikkien asukkaiden yhdenvertaisiin oikeuksiin ja mahdollisuuksiin sekä tasa-arvois-
taa sukupuolituneita käsityksiä ja toimintatapo-
ja.



Kaupungin roolit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä ja syrjinnän ehkäisemisessä

**TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN
EDISTÄMINEN SEKÄ
SYRJINNÄN EHKÄISEMINEN**

**KAUPUNKI POLIITTISENA JA
STRATEGISENA JOHTAJANA**

**KAUPUNKI
PALVELUN
TARJOAJANA**

**KAUPUNKI
TYÖNANTAJANA**

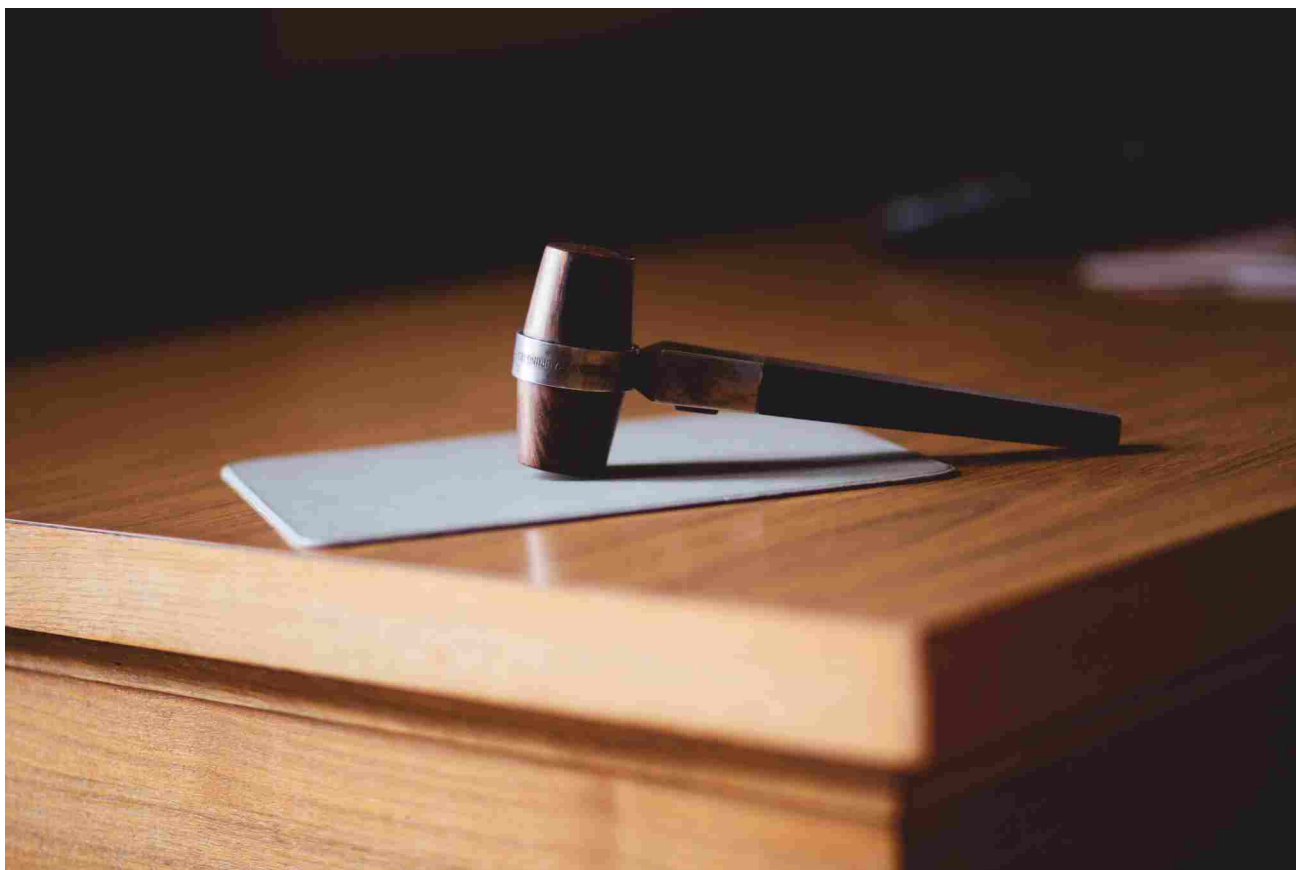
Lakisäateisten tehtävien lisäksi Vaasan kaupunki toimii yleisesti kumppanina laajassa monitoimijaisessa yhteistyöverkostossa ja sopimusperusteisesti mm. palvelun tuottajien ja järjestöjen kanssa. Tämän yhteistyön lähtökohtana on aito kumppanuus, joka pohjautuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Tämän suunnitelman painopisteet on priorisoitu vaikuttajaryhmien, eri toimialojen ja muiden sidos-

ryhmien asettamien kehittämistavoitteiden perusteella. Kaikkia toimijoita sitoviksi tavoitteiksi valittiin suunnittelukaudelle 2017-2018 sekä koko seuraavalle valtuustokaudelle ulottuen neljä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää kehittämisteemaa:

1. tasa-arvo ja yhdenvertaisuus strategiana ja menetelmänä kaikissa kaupungin toiminnoissa, suunnittelussa ja kehittämisessä
2. kohtaaminen ja vuorovaikutus, osallisuus ja kumppanuus
3. tasa-arvo- yhdenvertaisuusvaikutusten seurannan ja arvioinnin kehittäminen sekä
4. osaamisen vahvistaminen viestinnällä ja koulutuksella

Näiden neljän päätavoitteen pohjalta on johdettu osatavoitteita ja konkretisoitu kehittämistoimenpiteitä, joita kaupunki eri rooleissaan toteuttaa suunnitelmakaudella 2017-2018. Seuraavassa kappaleessa avataan tiivistetysti edellä mainittu kaupungin roolit, kuvataan konkreettiset kehittämistoimenpiteet ja vastuutahot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi.



3.1. Kaupunki poliittisena ja strategisena johtajana

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus toimii kaiken päätöksenteon viitekehyksenä

Kuntien politiikkatehtävää ja hallintoa uudistavat sekä kansalaisten osallisuuden ja vaikuttamisen että demokratian kysymykset, joissa entistä vahvemmin painottuvat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kysymykset. Kaupunki poliittisena johtajana on vallan ja vastuun ytimessä edistämässä luottamusta julkiseen päätöksentekoon. Tässä toiminnassa sekä kaupungin strategisessa johtamisessa konkretisoituukin ihmisen arkisin käsitys demokratiasta. Tämän suunnitelman tavoitteena on vahvistaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmaa koko kaupungin toiminnassa aina ohjauksesta ja suunnittelusta käytäntöihin, huomioiden myös talouden ja henkilöstösuunnittelun sekä seurannan prosessit.

Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen vallan ja vaikuttamisen jakaminen on välttämätön osa oikeudenmukaista toimintaa. Tasa-arvolain 4 §:n mukaan kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuusto-

ja on oltava sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Lisäksi kunnan hallinto-neuvostossa, johtokunnassa tai muussa luottamushenkilöistä koostuvassa johto- tai hallintoelimestä tai toimielimestä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä. Vaasan kaupungin kaikissa lautakunnissa, johtokunnissa ja kaupunginhallituksessa sekä lähes kaikissa toimikunnissa toteutuu tasa-arvolain 4§:n vaatimus 40/60 sukupuolikiintiöistä.

Vaasan kaupunki on laatinut päätöstenteon vaikutusten ennakkoarviointiin lomakkeen (liite 10). Ennakkoarviointi tehdään, mikäli päätöksellä on merkittäviä pitkän aikavälin vaikutuksia esimerkiksi kuntalaisten hyvinvointiin, terveyteen, eri ihmisryhmille, kaupungin eri alueille, väestöryhmien välisiin terveyseroihin tai yritystoimintaan. Ennakkoarvioinnissa kuvataan nykyvaihtoehdon lisäksi kaksi vaihtoehtoista tapaa päätöksen pohjaksi. Näitä kolmea eri vaihtoehtoa arvioidaan taulukossa suhteessa strategiaan, kuntalaisvaikutuksiin, ympäristövaikutuksiin, kuntaorganisaatio- ja henkilöstövaikutuksiin sekä kuntatalousvaikutuksiin. Suunnitelmakauden aikana lomake kehitetään koskemaan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEET
Kaupunki poliittisena ja strategisena johtajana

TAVOITE	KEHITTÄMISTOIMENPIDE/MITTARI	VASTUU
KESTÄVÄ KEHITYS		
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kestävän kehityksen strategiana ja menetelmänä	* Johdetaan ja ohjataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmaa kaikissa toimissa * Selvitetään sosiaalisten kriteerien käyttöönottamisen mahdollisuutta kaupungin julkisissa hankinnoissa painottaen erityisesti työllisyysnäkökulmaa	Kaupunginvaltuusto Kaupunginhallitus Virkamiesjohto Kaupunkikehitys Henkilöstöpalvelut
KUMPPANUUS, OSALLISUUS JA VAIKUTTAMINEN		
Osallistava kumppanuus toimintatavaksi yhteistyössä ja -kehittämisessä	* Turvataan eri vaikuttajaryhmille yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ja vaikuttaa kunnan suunnitteluun, toimintaan ja päätöksentekoon (vrt. osallistumisohjelma) * Parannetaan lasten yhdenvertaisuutta osallisuuden keinoin, esim. selvitetään lapsiparlamentin perustamista	Kaupunginvaltuusto Kaupunginhallitus Virkamiesjohto
STRATEGINEN JOHTAMINEN		
Julkinen sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen paikallishallinnossa ja toiminnan ohjauksessa	* Integroidaan tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulma kaupunkistrategiaan ja osaksi hyvinvointikertomusta sekä toimintakäytäntöjä * Kehitetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten seurantaa ja arviointijärjestelmää – poikkihallinnollisen työryhmän nimeäminen tehtävään * Hyödynnetään kokemusasiantuntijoilta, vaikuttajaryhmistä ja asiakaspalautejärjestelmästä saatua tietoa palvelujen kehittämisessä * Sisällytetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- sekä turvallisuusvaikutukset päätösten vaikutusten ennakkoarviointiin * Integroidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus osaksi koulutusta ja viestintää	Kaupunginvaltuusto Kaupunginhallitus Virkamiesjohto Henkilöstöpalvelut Kaupunkikehitys



3.2. Kaupunki työnantajana

Kaupunki työnantajana -luvussa esitetään aluksi kaupungin henkilöstörakennetta ja nykytilan arviointia, eli tuodaan esille, miten kaupunki työnantajana on edistänyt ja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta aiempien suunnitelmien pohjalta. Lopuksi olevassa taulukossa tuodaan esille vuosille 2017–2018 suunniteltuja tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä vastuutahoineen.

Vaasan kaupungin henkilöstö on naisvaltaista

Vaasan kaupungin vakituisesta henkilöstöstä yli 70 % on naisia. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia on lähemmäs 80 %. Kuntatyönantajien selvityksen mukaan suomen kunnissa henkilöstöstä keskimäärin neljä viidesosaa on naisia. Vaasassa henkilöstö jakautuu siis sukupuolittain kuntien keskiarvon mukaan. Naisten ja miesten sijoittumisessa johto- ja esimiestehtäviin havaitaan, että ylimmässä johdossa (kaupungin johto ja tulosaluejohtajat) naisten ja miesten lukumäärässä ei ole juurikaan eroja (naiset 19, miehet 21), mutta keskijohdossa ja lähiesimiestehtävissä on lähes kaksi kertaa enemmän naisia kuin miehiä (169 naista, 83 miestä). Tilannetta selittää sekä sivistystoimessa

että sosiaali- ja terveystoimessa vallitseva sukupuolijakauma (sosiaali- ja terveystoimessa on naisia yli 90 %, sivistystoimessa lähes 80 %) (liitteet 4–6).

Yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistetään työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti

Vaasan kaupungissa pyritään edistämään työelämässä yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, kuten lait edellyttävät (tasa-arvolaki 609/1986 ja yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Erittäin tärkeänä pidetään niiden toimenpiteiden ja käytäntöjen kehittämistä, joilla voidaan edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää jo ennakolta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyn avulla

Vuoden 2014 kyselyn perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat toteutuvat työpaikoilla koko kaupungin tasolla melko hyvin. Kaikkien toimialojen yhteisessä tarkastelussa jokaiseen väittämään tulleiden vastausten keskiarvo oli yli

3,5, kun asteikko on 1-5. Erityisesti kohta ”kohtelemme mielestäni tasa-arvoisesti kaikkia työpäikällä” sai parhaimman arvosanan; 3,91. Itseään oikeudenmukaisesti koettiin kohdeltavan arvosanan 3,69 arvoisesti, kun taas 3,51 tuli arvosanaksi kohtaan ”Työyhteisössämme ei kenelläkään ole muista poikkeavia henkilökohtaisia erivapauksia tai oikeuksia”. Esimiestoiminnan tasapuolisuus arvioitiin myös verrattain hyväksi, sillä ”Esimieheni arvostaa tasapuolisesti kaikkia työpaikalla” väittämä sai arvosanakseen 3,69.

Tavoitteena hyvinvoivat ja innovatiiviset työyhteisöt - tasa-arvo ja yhdenvertaisuus osaksi kaupunkimme johtamista ja toimintatapaa

Kaupunki on pyrkinyt huomioimaan kaikissa laatimissaan ohjeissa ja oppaissa sellaisten toimenpiteiden ja käytäntöjen kehittämistä, joilla voidaan edistää henkilöstön oikeudenmukaisuutta, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjintää jo ennakolta. Liitteenä on kaupungin oppaat ja ohjeet joissa edellä mainitusti tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta edistetään (liite 9).

Sukupuolten tasa-arvoista asemaa pyritään turvaamaan ja edistämään kiinnittämällä huomiota siihen, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä ja heidän sijoittumisensa eri tehtäviin sekä mahdollisuudet uralla etenemiseen olisivat yhtäläiset. Nämä asiat huomioidaan myös työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Työnantajana Vaasan kaupunki pyrkii helpottamaan työjärjestelyjen avulla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista (mm. työajan lyhentäminen, etätönn mahdollisuudet), kehittämään työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille työntekijöille, taustasta, iästä ja elämäntilanteesta riippumatta. Tulevassa tullaan ohjeita päivittäessä huomioimaan erityisesti sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäiseminen. Keskeistä onkin, että kaupungin henkilöstö tunnistaa mahdollisen syrjinnän ja osaa tarvittaessa siihen puuttua sekä auttaa syrjinnän kohteeksi joutunutta henkilöä. Tähän päästään muun muassa hyvällä työyhteisöviestinnällä ja osaamisen kehittämisellä.

Oikeudenmukainen palkkaus ja palkitseminen luo tasa-arvoa työyhteisöihin

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Tasa-arvolain periaatteena on, että työnantajan on maksettava sukupuolesta riippumatta samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Myös muiden palkanlisien, kuten henkilökohtaisen lisän tulee kohdistua oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin. Työehtosopimusten mukaan tehtäväkohtaisen palkan määräytymisperusteena on tehtävien vaativuus. Tehtävän vaativuudessa otetaan huomioon osaaminen, työn vaikutukset ja vastuu, yhteistyötaidot ja työolosuhteet. Henkilökohtaista lisää maksetaan henkilökohtaisten työtulosten mukaan.

Vaasan kaupungissa henkilöstöä koskevat palkkaesitykset käsitellään keskitetysti henkilöstöhallinnossa. Tarkoituksena on turvata palkkojen tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kehittyminen työnantajalinjauksia noudattaen. Perusteetomiin palkkaeroihin puututaan ja mahdolliset palkkasyrjintäepäilyt selvitetään. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa varten palkkakar-toitusraportit on käsitelty henkilöstön edustajien kanssa. Sukupuolten välisiä eroja tehtäväkohtaisessa palkassa on tarkasteltu sopimusaloittain, ammattiryhmittäin ja nimikkeittäin. Vertaillessa naisten ja miesten palkkoja johto- ja esimiestehtävissä havaitaan, että ylimmän johdon (kaupungin johto ja tulosaluejohtajat) palkoissa on noin 20 % ero miesten hyväksi. Keski johdossa ja lähiesimiestehtävissä palkkaero miesten hyväksi on 6,8 % (liitteet 5-6). Sopimusalojen keskiarvopalkoissa olevat miesten ja naisten väliset palkkaerot selittyvät pääosin sillä, että miehet ja naiset työskentelevät eri aloilla ja erilaisissa työtehtävissä, joissa tehtävän vaativuuden perusteella määritelty tehtäväkohtainen palkka on hyvin erilainen (liite 7).



Sukupuolten väliset palkkaerot ammatinimikkeittäin

Sukupuolten välisiä keskiarvopalkkoja ammatinimikkeittäin vertailtiin niiden nimikkeiden osalta, joissa on vähintään 25 työntekijää (liite 7). Suurissa ammattiryhmissä miesten ja naisten väliset ansiosuhde-erot ovat hyvin vähäisiä ja osassa naisten ansiosuhde on positiivinen. Suuret ammattiryhmät ovat kaupungilla hyvin naisvaltaisia. Suurin osa työntekijöistä toimii ammateissa, joissa miesten ja naisten palkkauksen välillä ei ole merkittävää eroa. Koko kaupungin ansiosuhde-ero selittyykin pääasiassa sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä.

Henkilökohtaiset lisät

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta oleellisin palkanosa on aikaisemmin tarkastellun tehtäväkohtaisen palkan lisäksi henkilökohtainen lisä (liite 8). Henkilökohtainen lisä on euromääräinen varsinaiseen palkkaan kuuluva osa, jota maksetaan viranhaltijan/työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Arviointikriteereinä ovat osaaminen ja ammatinhallinta, työn tuloksellisuus suhteessa tavoitteisiin, yhteistyökyky, kehittämisote työssä ja kehityskyky sekä vastuuntunto. Kun arvioidaan kohtelee palkkausjärjestelmässä henkilökohtaisen työsuorituksen arviointi samalla tavalla miehiä ja naisia, havaitaan miesvaltaisilla aloilla (TS-sopimus) keskiarvon perustella suuremmat henkilökohtaiset lisät.

Yhtenä perusteena on, että henkilökohtaisen lisän käyttöönotto eri sopimusaloilla on tapahtunut eri aikaan. Henkilökohtaisten lisien perusteita ja käyttöä tullaan jatkossa tarkastelemaan tarkemmin erityisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus huomioiden.

Monimuotoisuus voimavaraksi

Vaasan kaupungin rekrytoinnissa tehtäviin valitaan kelpoisista henkilöistä pätevin ja sopivin ikään tai sukupuoleen katsomatta. Työyhteisöisämme on kaikenikäisiä ja toimialat ovat monikulttuurisia myös työntekijöiden osalta. Toimialojen ja tehtävien luonteen vuoksi joillakin aloilla sukupuoli painottuu yleisestä saatavuudesta johtuen. Esim. sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistystoimessa työvoima on naisvaltaista, mikä näkyy sukupuolijakaumassa. Tämä ei perustu syrjivään rekrytointiin, vaan yksinomaan siihen, että valtaosa hoito- ja sivistysalalle hakevista työnhakijoista on naisia.

Vaasan kesätyöhaussa on ollut mukana Kannustavat Kokemukset -projekti, jonka tavoitteena on parantaa maahanmuuttajien asemaa yhteiskunnassamme. Lisäksi kaupunki on tukenut maahanmuuttajanaisten työuramentorointia vuonna 2016 Auroras -verkoston kautta. Maahanmuuttajien rekrytointia on helpotettu myös kielitaitovaatimuksia lieventämällä. Äidinkieleltään muun kuin suomen- tai ruotsinkielinen hoitohenkilöstö on vapautettu kaupungin yleisistä kielitaitovaa-

timuksista. Tällöin edellytetään ainoastaan tyydyttävää kielitaidon tasoa jommankumman kotimaisen kielen osalta työsopimuksen solmimisvaiheessa. Tyydyttävä taito on kuitenkin osoitettava myös toisen kotimaisen kielen osalta kolmen vuoden sisällä (työsopimus on määräaikainen kunnes kielitaito on osoitettu).

Kaupungin työpaikkojen esteettömyyteen on kiinnitetty huomiota, jotta jokaisella kuntalaisella olisi sen puolesta mahdollisuus työllistyä Vaasan kaupungille. Myös vammaisten työntekijöiden kesätöihin on panostettu vuosina 2016 ja 2017 ja vammaisten henkilöiden työnvarjostuspäivänä (Job Shadow Day, JSD) on kaupungin eri pisteissä ollut vammaisia henkilöitä tutustumassa eri työtehtäviin.

Osaamisen kehittäminen mahdollistetaan kaikille työntekijöille

Urakiertoa tai tehtäväsisältöjen muokkausta on tuettu mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden toiveita kuullen. Esimerkiksi hallinnon tukipalvelujen keskittämisessä järjestettiin ns. ilmoittautumismenettely, jossa sai ilmoittaa kiinnostuksensa toisiin tehtäviin. Uusiin tehtäväkokonaisuuksiin, erityisesti esimiestehtäviin haettiin sisäisessä haussa.

Nykytilaa kartoitettaessa tuli esille tarve linjata kaupunkitasolla selkeämmin osaamisen kehittämisen tukemiseen liittyviä käytänteitä mm. omaehtoisen koulutuksen tukemiseen ja ylipäänsä osaamisen kehittämiseen liittyen. Olennaista on varmistaa, että osaamisen kehittäminen on mahdollista kaikille työntekijöille, riippumatta taustasta, henkilökohtaisista ominaisuuksista tai siitä missä toimialalla henkilö työskentelee.

Tietoisuuden lisääminen

Vaasan kaupungissa tietoisuutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista on lisätty koulutuksen ja tiedottamisen avulla. On järjestetty esimerkiksi esteettömyyskoulutuksia, selkokielen koulutusta, selkeän virkakielen periaatteiden koulutusta sekä maahanmuutto perheen ja koulun haasteena - koulutusta. Näiden lisäksi esimiespassikoulutuk-

sen syventävä osuus on käsitellyt eri-ikäisten johtamista. Esimieskoulutuksessa 2017-2018 tullaan käsittelemään monimuotoisuuden johtamista. Varhaisen tukemisen ja uudelleensijoituksen prosessien kehittäminen ja tehostaminen on aloitettu vuonna 2015 yhtenä työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelman painopistealueena. Työkykykoordinaattori aloitti henkilöstöpalveluissa 1.10.2015. Hänen tehtävänä on tukea esimiesten osaamista henkilöstön työkykyongelmien tunnistamisessa, puheeksi ottamisessa sekä oikea-aikaisten toimenpiteiden määrittelyssä. Nykytilaa arvioitaessa nousi esille, ettei kaikilla tulosalueilla etsitä mahdollisuuksia työssä jatkamiselle "työn tuunaamisen" kautta, kun taas toisilla tulosalueilla nähdään paljonkin vai-
vaa työjärjestelyjen aikaansaamiseksi.

Yhdenvertainen työyhteisö on jokaisen vastuulla

Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämisestä kuuluu koko työyhteisölle.

Vaasan kaupungin tavoitteena on kehittää palveluita ja henkilöstöä niin, että erilaisuus hyväksytään ja osataan huomioida työyhteisöissä. Hyvällä johtamisella edistetään työntekijöiden oikeudenmukaista ja tasa-arvoista kohtelua. Tavoitteena on, että työyksiköissä kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja asiakkaat sekä muut sidosryhmät saavat asiallista ja yhdenvertaista kohtelua. Näistä elementeistä rakentuu hyvinvoiva ja toimiva työyhteisö, joka motivoi, osallistaa ja innostaa työn tekemiseen.

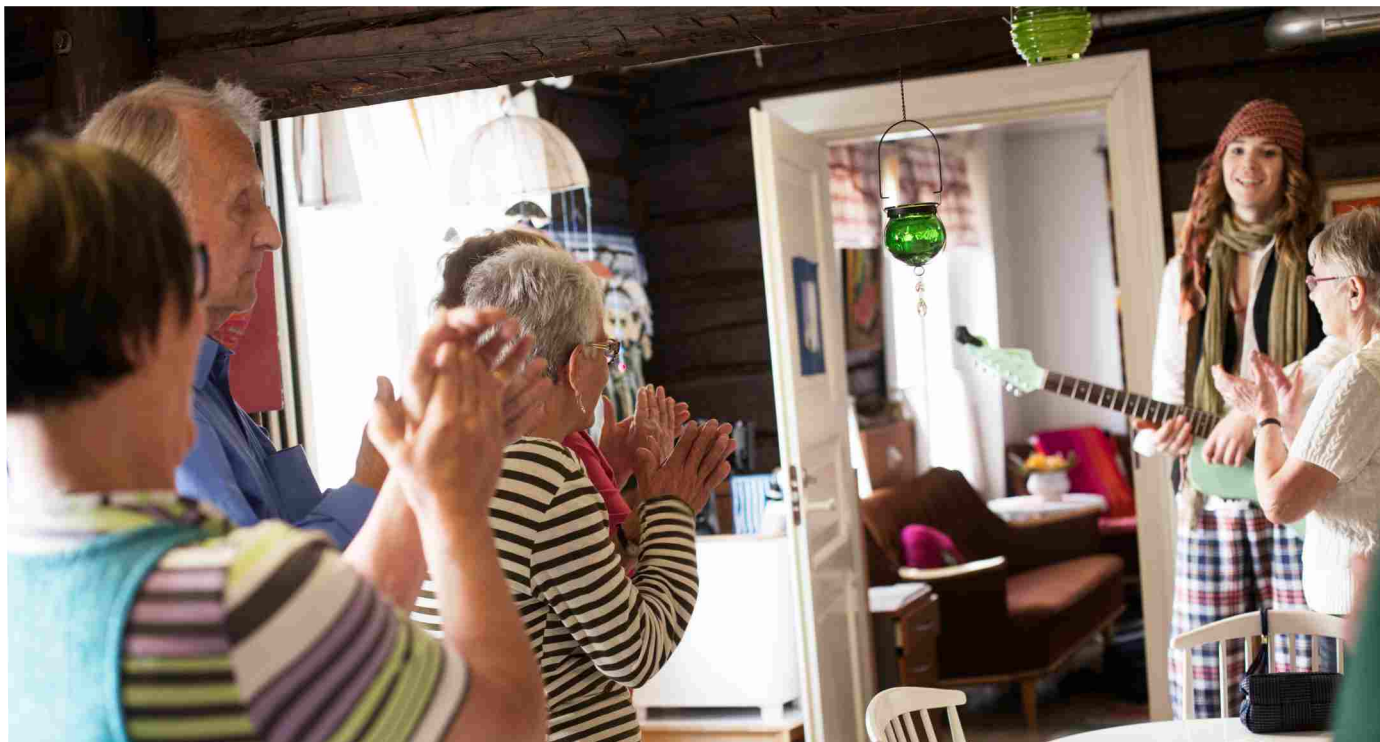
Kohti uutta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen suunnitelmakautta

Edellä esitellyn tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilanteen arvioinnin pohjalta seuraavaan taulukkoon on priorisoitu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä toimenpiteitä, joita kaupunki työnantajana lähtee tavoitteellisesti edistämään.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEET SUHTEESSA HENKILÖSTÖÖN
Kaupunki työnantajana

TAVOITE	KEHITTÄMISTOIMENPIDE/MITTARI	VASTUU
KUMPPANUUS JA KOHTAAMINEN		
Hyvän ja yhdenvertaisen kohtaamisen sekä aktiivisen osallistamisen kautta luomme jokaiselle tunteen yhteenkuuluvuudesta ja arvostuksesta	* Lisätään työntekijöiden mahdollisuuksia osallistua aktiivisemmin oman työn ja kaupungin kehittämistyöhön: mm. aloitetoiminnan kehittäminen ja aktivoiminen, lisäämällä osallistumisen foorumeita sekä hyödyntämällä henkilöstön osaamista mm. sisäisenä kouluttajana * Huomioidaan koulutuksessa monimuotoisuuden johtaminen ja työelämätaitojen kehittäminen. Tavoitteena mm., että koko henkilöstö suorittaa työhyvinvointikortin sekä kokemustoimijoiden hyödyntäminen koulutuksissa * Työterveyshuollon ja esimiesten välisen henkilöstön työkyvyn ylläpitämiseen liittyvän yhteistyön kehittäminen, mm. käyttöönottamalla esimiesten ja ko. työpaikan työterveyshoitajan säännölliset tapaamiset	Henkilöstöpalvelut Työterveys Tulosalueet
REKRYTOINTI JA TYÖLLISTÄMINEN		
Henkilöstön monimuotoisuutta pyritään kasvattamaan kiinnittämällä enemmän huomiota eritaustaisten ja eri elämäntilanteissa olevien rekrytointiin ja työllistämiseen	* Tavoitteena on lisätä kaupungin omien työllistämistä edistävien toimenpiteiden määrää tulosalueilla (mahdollisesti kiintiöt) * Tavoitteena on nostaa osatyökykyisten ja vammaisten kesätyöntekijöiden lukumäärää vuonna 2017 * Kartoitetaan kaupunkitasolla mahdollisuudet yhdistää eri osa-aikatyösuhteita kokoaikaisiksi työsuhteiksi * Kaupunki suosittelee, että rekrytointitilanteessa asetetaan kahdesta yhtä ansioituneesta ja tehtävään soveltuvasta hakijasta tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä etusijalle työyhteisössä vähemmistönä olevan sukupuolen edustaja ja yhdenvertaisuutta edistävänä toimenpiteenä etusijalle vähemmistöryhmää edustava henkilö	Henkilöstöpalvelut Tulosalueet
YHDENVERTAINEN PALKKAUS JA PALKITSEMINEN		
Samassa tai samanarvoisessa työssä olevalle tulee maksaa yhtä suurta palkkaa iästä, sukupuolesta tm. riippumatta ottaen huomioon kunnallisen alan virka- ja työehtosopimusten määräykset.” Erilaisten palkanlisien ja palkkakehityksen tulee kohdistua oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.	* Palkka- ja palkitsemisperiaatteiden tarkastelu huomioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat * Perustetaan kaupunkitasoinen palkkaustyöryhmä, joka arvioi mm. palkkausjärjestelmän toimivuutta	Henkilöstöpalvelut

TAVOITE	KEHITTÄMISTOIMENPIDE/MITTARI	VASTUU
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN TYÖURAN ERI VAIHEISSA		
Henkilöstön osaamisen kehittämisessä huomioidaan henkilöstön erilaiset lähtökohdat ja tarpeet	* Perehdytysprosessin päivittämisessä huomioidaan erilaisten työntekijöiden tarpeet - mm. maahanmuuttaja- ja nuorten perehdytys * Luodaan työurakeskustelumalli ja ohjeistus: - työhyvinvointi-osion vahvistaminen mukaan lukien eläkeikää lähestyvän keskusteluosio - tulo- ja lähtökeskustelu * Selkokielikoulutusten lisääminen * Mentoroinnin kehittäminen > mm. lähellä eläkeikää olevien tietotaidon hyödyntäminen ja vertaismentoroinnin kehittäminen * Käydään läpi/laaditaan henkilöstön osaamisen kehittämisen tukemisen linjaukset	Henkilöstöpalvelut
SEURANTAJÄRJESTELMÄN KEHITTÄMINEN		
Toimivan seurantajärjestelmän tuottaman tiedon avulla pystymme jatkossa vastaamaan entistä paremmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten haasteisiin	* Luodaan seurantamalli, jolla mm. työsyrynnän seuranta ja raportointia kehitetään (mm. palkkaus ja työpaikkakiusaaminen) * Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa esitettyjen henkilöstöön liittyvien kehittämistoimenpiteiden seuranta jatkossa henkilöstöraporttiin vuosittain	Henkilöstöpalvelut
TIEDOTTAMINEN JA VIESTINTÄ		
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioon ottavan tiedotuksen avulla edistämme monipuolista ihmiskuvaa. Edistetään sisäisen viestinnän kaksi- ja selkokielisyyttä	* Työyhteisöviestinnässä pidetään tietoisesti ja myönteisessä hengessä esillä henkilöstön monimuotoisuutta ja rikotaan stereotypioita (mm. isät perhevapailla) * Työnantajan ohjeet ja oppaat suomeksi ja ruotsiksi, selkeällä kielellä muotoiltuja * Mahdollistetaan kaikille työntekijöille intranettiin pääsy * Laaditaan intranettiin sivusto, josta löytyy toimintaperiaatteet, lainsäädäntö ja ohjeistus tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi * Toteutetaan intranetin esteettömyyden kartoitus	Viestintäpalvelut Henkilöstöpalvelut IT-palvelut



3.3. Kaupunki palveluntarjoajana - kuntalaisille toimiva arki ja laaduk- kaat palvelut

Kunnan tehtävänä on järjestää ja tuottaa asukkailleen palveluja, joiden tavoitteena on kuntalaisten sujuva arki. Palvelut kytkeytyvät hyvinvointiyhteiskunnan peruseriaatteisiin tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä sosiaalisesta oikeudenmukaisuudesta. Erilaisilla poliittisilla päätöksillä ja toiminnoilla kunta vaikuttaa ihmisten arkeen edistämällä asukkaiden hyvinvointia ja yhdenvertaisuutta.

Kaupunki kohtaa kuntalaisia päivittäin erilaisissa palvelutilanteissa. Näissä kohtaamisissa syntyy usein käsitys palvelun laadusta, jonka keskeisiä elementtejä ovat tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus. Tämä kohtaaminen on parhaimmillaan osaamiseen ja tiedostamiseen perustuvaa, yksilöllä arvostavaa ja osallistavaa kohtaamista. Kun palvelujärjestelmä toimii oikeudenmukaisesti se edistää luottamusta, yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjintää sekä korjaa ja tasoittaa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä eroja. Palveluntarjoajan tehtävässä kaupungilla onkin ohittamaton paikka arjen demokratian toteuttamiseen yhdessä kuntalaisen, potilaan tai asiakkaan kanssa.

Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen palveluissa edellyttää, että

1. tasa-arvo ja yhdenvertaisuus läpileikkaavat palvelut kaikilla toiminnan tasoilla
2. johto ohjaa toimintaa tavoitteellisesti
3. toiminta on priorisoitua
4. toiminta on osaamiseen ja tietoon perustuvaa

Jokainen voi tehdä jotakin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Uusi tasa-arvo ja yhdenvertaisuus laki edellyttää, että kaupunki edistää palveluissaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Näin toimiessaan kaupunki panostaa kestävään sosiaaliseen kehitykseen sekä toteuttaa ihmisoikeuksia arjessa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa käytännössä kaikille yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja oikeuksia mutta myös velvollisuuksia. Tähän työhön tarvitaan kaupungin eri hallintokuntien välistä saumatonta strategista ja toiminnallista yhteistyötä, kuntalaisia ja yhteistyökumppaneita.

Laadukkaat palvelut ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia

Vaasan kaupunkistrategian tavoitteena on tarjota asukkailleen monimuotoisia ja asiakaslähtöisiä elinkaaripalveluja. Koska ihmisten elämäntilanteet, elinolot eivätkä asuinalueet ole samanlaisia, tarvitaan myös räätälöityjä sekä kohdennettuja palveluja ja toimia. Palvelut ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia sekä oikeudenmukaisia, kun ne vastaavat käyttäjien erilaisiin tarpeisiin. Vaasassa tämä tarkoittaa mm. sosiaali- ja terveyspalveluissa asiakaslähtöistä moniammatillista yhteistyötä, asiakkaan osallistumista sekä elämäntilanteensa, resurssien ja tarpeidensa kokonaisvaltaista huomioimista.

Hyvinvointihyötyjen vahvistamiseksi ja resurssien oikean kohdentumisen takia on entistä tärkeämpää selvittää ja arvioida, miten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuvat palveluissa, niiden käytössä ja vaikuttavuudessa, saavutettavuudessa ja päätöksenteossa sekä miten ne suhteutuvat eri alueiden ja ihmisten tarpeisiin.

Paljon olemme tehneet, perillä emme ole

Palvelujen fyysinen, taloudellinen ja tiedollinen saavutettavuus on keskeinen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen vaikuttava tekijä, jota on edistetty monin keinoin Vaasan kaupungissa. Tästä esimerkkinä kotiin tuotavat ja jalkautuvat palvelut, seniori- ja palvelubussit, sekä maksuttomat ja matalankynnyksen palvelutarjonta nuorille. Taloudellista saavutettavuutta on eri hallintokuntien toiminnoissa edistetty kohdennetuilla osallistumismaksuallennuksilla. Kirjastoverkosto edistää yhdenvertaisuutta mm. tarjoamalla aineistoa 50:llä eri kielellä. Digitaalisia palveluja kehitetään asiakaslähtöisesti ja niiden käyttöönottamista tuetaan unohtamatta henkilökohtaisen palvelun mahdollisuutta. Vaasan kaupunki on ottanut käyttöön sähköisen palautejärjestelmän.

Teknisen toimialan arvoina ovat asiakaslähtöisyys ja oikeudenmukaisuus mikä näkyy viraston tiloissa; pyörätuolilla liikkuminen on esteetöntä. Museoiden saavutettavuushankkeessa tehtiin työtä esteettömyyden, saavutettavuuden ja monimuotoisuuden edistämiseksi. Hanke on kattanut toimen-

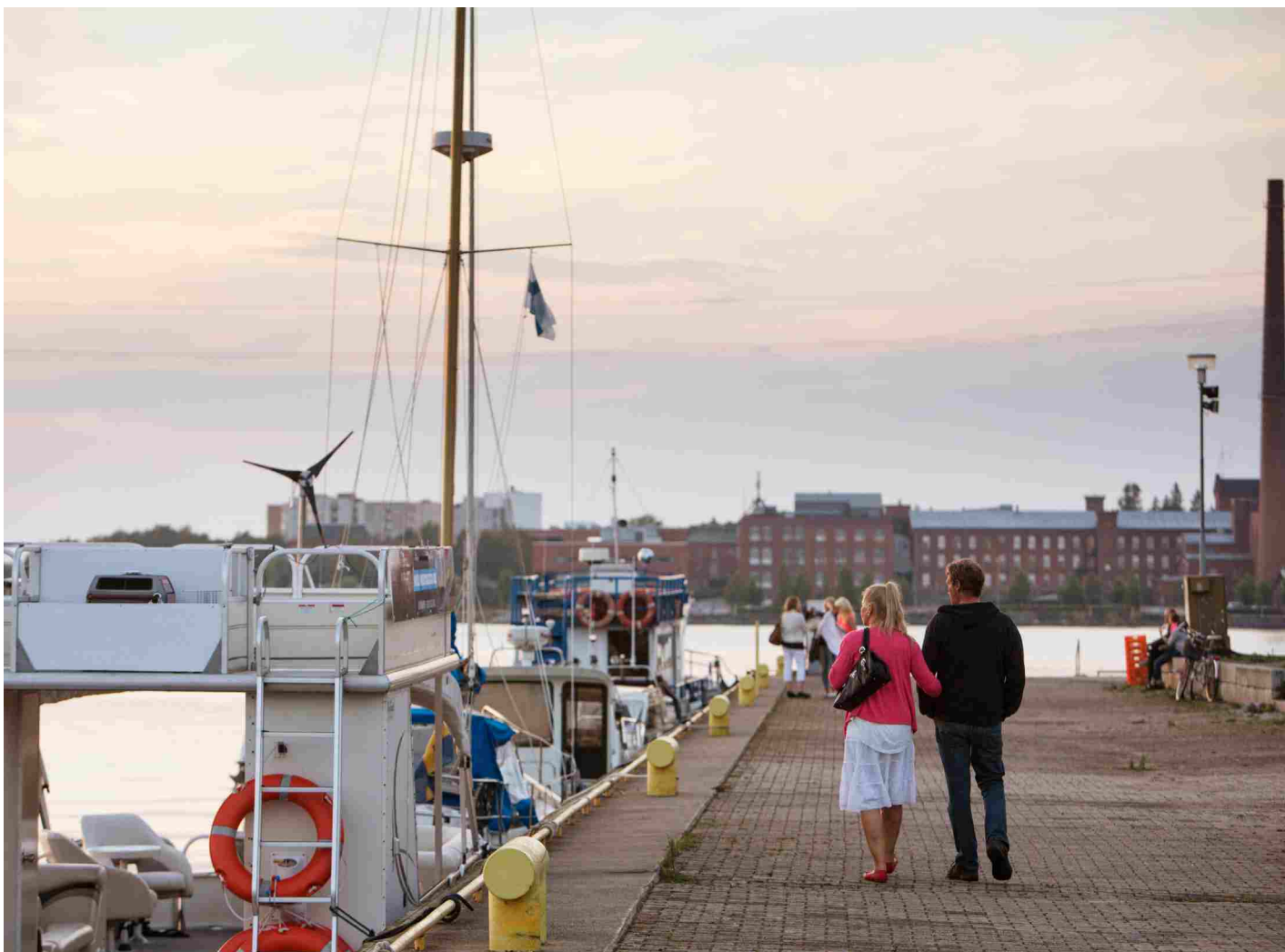
pideohjelman sekä koulutusta henkilöstölle että erilliset raportit tilojen esteellisyydestä ja toiminnan saavutettavuudesta. Vaasa-opisto ponnostaa alueelliseen saavutettavuuteen tarjoamalla mm. peruskursseja Laihialla, Isossakyrössä ja Vähänkylän alueella sekä mahdollistaa osallistumisen myös etänä. Kaupungin viestintä toteuttaa viittomakielisenä kaupunginhallituksen päätökset.

Vaasan kaupungin varhaiskasvatuksessa on viime vuosina lisätty lasten osallistumista toiminnan suunnitteluun. Suomen UNICEF kannustaa kuntia huomioimaan lapset ja heidän moninaisuutensa yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Lasten tarpeet ja erityisesti lasten moninaisuus on huomioitava kunnan kaikissa palveluissa.

Palveluissa huomioidaan monimuotoisuus

Kaupunki on poikkihallinnollisesti ja suunnitelmallisesti edistänyt vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta, minkä ansiosta Vaasa sijoitui neljänneksi EU:n esteetön kaupunki kilpailussa vuonna 2016. Lisäksi vammais- ja esteettömyysasiamiehen toimesta on tehty esteettömyyskartoituksia ja otettu käyttöön Vaasa kaikille -esteettömyystarra. Myös oppilaitoksissa tehdään opetussuunnitelman mukaisesti aktiivista työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi mm. Kiva-koulu- ja oppilaskunta-toiminnalla.

Maahanmuuttajien kotoutumista edistetään monin tavoin tukemalla eri perustein maahan saapuneiden osallistumista ja integroitumista kaupunkiyhteisöön. Esimerkiksi jo kouluvelvollisuusiän ohittaneille maahanmuuttajille on vakiinistettu peruskoulun päättötodistuksen suorittamismahdollisuus. Lisäksi kotoutumista edistää mm. neuvontapiste Welcome Office-, Helmi- ja Kotomaja- sekä perhekeskustoiminta.



Askel askeleelta kohti parempaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Kaupungin toimintaa ja palveluja on kehitetty yhdessä eri väestöryhmien kanssa muun muassa kansalaisraatien, kirjastoasiakasraatien ja kokemusasiantuntijoiden sekä asiakastyytyväisyyskyselyjen tuella. Vaasassa toimii neljä vaikuttajaryhmää eli neuvostoa ja niiden toiminta on huomioitu kaupungin budjetissa. Vaasalaiset ovat aktiivisia ja osallistuvia kuntalaisia. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimen sähköisten asiakastyytyväisyysjärjestelmän kautta asiakkaat ovat antaneet merkittävästi enemmän palautetta, kuin muissa kaupungeissa vastaavilla järjestelmillä. Tämän suunnitelman yhtenä tavoitteena ja toimenpiteenä on kuntalaisilta saadun tiedon systemaattisempi hyödyntäminen palvelujen kehittämisessä tasa-arvoisiksi ja yhdenvertaisiksi.

Eri vaikuttajaryhmien kokemus- ja asiantuntijatietoa hyödynnettiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen nykytila-analysissä ja kehittämistavoitteiden tunnistamisessa. Tietoa syvennettiin edelleen eri kansalaisraatien tuloksilla. Kokemusasiantuntijuus osoittaa, että palvelutilanteissa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat sidoksissa monimuotoisuuden osaamiseen, taitoon kohdata ja olla vuorovaikutuksessa ihmisten kanssa sekä kuntalaisen osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksiin palveluissa. Palvelujen saavutettavuuden, tiedottamisen ja viestinnän kehittäminen eri väestöryhmille sopivaksi on ensiarvoisen tärkeää kuten myös seuranta- ja arviointitiedon tuottaminen. Jatkuvuuteen perustuvalla koulutustuella ja työssä kehittämisellä on ratkaiseva merkitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen vahvistamisessa sekä tietoisuuden lisäämisessä.

TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMISEN TOIMENPITEET
Kaupunki palveluiden tarjoajana

TAVOITE	KEHITTÄMISTOIMENPIDE/MITTARI	VASTUU
KOHTAAMINEN JA VUOROVAIKUTUS		
Osaamiseen ja tietoon perustuva tasa-arvo ja yhdenvertaisuus palveluissa	* Vaikutetaan asenteisiin ja palveluarvoihin sekä kehitetään osaamista ja vahvistetaan tietoisuutta -työssäoppiminen ja koulutuksellinen tuki * Vuorovaikutus ja osallistava kieli - Tiedostetaan ja vältetään sukupuoleen sekä "me ja muut"-kategorisointiin liittyviä yleistyksiä - Tunnistetaan moninaisuuden ja monikielisuuden kehittämis-tarpeet ja -mahdollisuudet arvioinnin keinoin - Selvitetään mahdollisuutta yhdenvertaisuusvastaavien kouluttamiseksi eri hallinnonalojen yhdyshenkilöiksi	Tulosalueet
PALVELUIDEN SAATAVUUS JA SAAVUTETTAVUUS		
Palvelujen yhdenvertainen saatavuus ja saavutettavuus	* Turvataan henkilökohtaisen palvelun mahdollisuus ja selvitetään perinteiset tiedon jakamisen kanavat eri hallintokunnissa * Kehitetään digitaalisia palveluja yhdessä kuntalaisten kanssa * Vahvistetaan kuntalaisten digitaalista osaamista (digituutori-toiminta) * Huomioidaan palvelujen järjestämisessä kuntalaisten erilaiset tarpeet * Tehdään työtä esteettömyyden edistämiseksi, päivitetään esteettömyyssuunnitelma, koulutetaan esteettömyysvastaavia	Tulosalueet
TIEDOTTAMINEN JA VIESTINTÄ		
Tavoitteena monimuotoinen ja esteetön selkeä viestintä, joka edustaa moninaista ihmiskuvaa	* Kaupungin verkkosivustojen kehittäminen - Selkeän kielen kehittäminen - Kuuntelu mahdollisuus - Sivustolle kuntalaislähtöinen tasa-arvo- ja yhdenvertai-suusopas - Verkkosivujen esteettömyyden parantaminen * Tulkkauspalvelut osaksi palvelukäytäntöjä - Kodin ja koulun välisen yhteydenpidon parantaminen * Monimuotoisuuden näkyminen kaikessa kaupungin viestinnässä	Viestintä Tulosalueet
ARVIOINTI JA SEURANTA PALVELUIDEN KEHITTÄMISEN VÄLINEENÄ		
Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-vaikutusten seuranta ja arviointi palvelujen laadun ja kohdentumisen välineenä	* Kehitetään palvelujen seurantaa ja arviointia * Kehitetään asiakaspalauttejärjestelmää ja palautteen systemaattista hyödyntämistä palvelujen kehittämisessä	Tulosalueet
KUMPPANUUDELLA OSALLISUUTTA JA VAIKUTTAMISTA		
Kumppanuus ja osallisuus kuntalaisten, järjestöjen ja yhdistysten kanssa luottamuksen, yhteistyön sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus-innovaatioiden alustana	* Kehitetään moniammatillista ja monitoimijaista yhteistyötä * Osallistetaan kansalaisyhteiskuntatoimijoita ja kuntalaisia palvelujen yhteiskehittämiseen * Sisällytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kysymykset osaksi kehittämiskokonaisuuksia * Tietoisuuden lisääminen vaikuttamismahdollisuuksista	Tulosalueet



4. SUUNNITELMASTA TIEDOTTAMINEN JA TOTEUTUMISEN SEURANTA

Suunnitelman toteuttaminen edellyttää sekä johdon että henkilöstön sitoutumista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Työyksiköitä kannustetaan poikkihallinnollisiin toimiin ja keskusteluun tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja toteuttamiseksi. Suunnitelman tavoitteiden kannalta keskeisessä roolissa on tiedottaminen ja viestintä, joka ulottuu tiedotusosaston toiminnasta palveluihin osana ammatillista vuorovaikutusosaamista. Ratkaisevaksi muodostuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistaminen toiminnan kaikille tasoille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedotetaan ja asiaa pidetään esillä Vaasan kaupungin henkilöstölle sekä sisäisesti muun muassa intranetin kautta, työpaikkakokouksissa, esimiesinfoissa, laajennetuissa johtoryhmissä ja tulosalueiden kehittämissuunnitelmissä. Kuntalaisille suunnitelma on näkyvillä Vaasan kaupungin nettisivuilla (www.vaasa.fi).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein. Tällöin arvioidaan suunnitelman toteutumista ja sen pohjalta kehitetään uusia toimenpiteitä. Suunnitelman toimeenpanosta raportoidaan kaupunginhallitukselle kerran vuodessa ja valtuustolle kerran valtuustokaudessa.

Suunnitelman henkilöstöpoliittinen seuranta toteutetaan työyhteisökysely-prosessin avulla. Työyhteisökysely laaditaan Vaasan kaupungissa joka toinen vuosi. Kyselyn pohjalta suunniteltuja

kehittämistoimia seurataan toimialoilla, kehittämissuunnitelmissä ja yhteistyöryhmässä vuosittain siten, että kehittämissuunnitelmista raportoidaan ensimmäisenä vuonna, ja toteutuneista toimenpiteistä seuraavana vuonna. Työhyvinvointikyselyn taustamuuttujiin on lisätty sukupuoli ja ikäkysymykset. Henkilöstöraportissa ja kaupungin yhteistyöryhmässä tullaan jatkossa laajemmin seuraamaan ja raportimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjalta henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa.

Suunnitelman toiminnallisen toteutuksen seuranta- ja arviointijärjestelmää kehitetään suunnitelmakauden aikana. Kun tasa-arvo ja yhdenvertaisuus yhdistetään kaupungin strategiaan ja hyvinvointikertomukseen saadaan arviointiin ja seurantaan tarvittavaa laaja-alaisuutta. Tämän lisäksi toimialat ja tulosalueet vastaavat omalta osaltaan seurannasta ja arvioinnista. Asiakas-kyselyihin lisätään taustakysymyksiä (ikä, sukupuoli, kieli) jolloin saadaan tarkempaa tietoa kuntalaisten palvelukokemuksista.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ja sen tavoitteet ja toimenpiteet sekä seuranta ja arviointi on tarkoituksenmukaista sovittaa yhteen juuri valmistuneen kaupungin osallistumisohjelman kanssa. Yhtenä kehittämissuunnitelmana tässä suunnitelmassa on nimetty tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten seuranta- ja arviointiryhmä, jonka työskentelyä ohjaa kaupungin johtoryhmä.



5. LIITTEET

LIITE 1.

Käsitteet

KÄSITE	MÄÄRITTELY	TARKENNUS/ESIMERKKI
Sukupuoli-identiteetti	Henkilön kokemus omasta sukupuolestaan	Esim. transsukupuolisuus (syntymässä miespuoliseksi määriteltä voi kokea olevansa nainen tai päinvastoin) tai kokemus olevansa sukupuoleton
Sukupuolen ilmaisu	Sukupuolen tuominen esiin pukeutumisella, käytöksellä tms.	Syntymässä määritellyn sukupuolen ilmentäminen pukeutumisella, puhetyylillä jne. tai ristiin pukeutuminen (eri sukupuolen ilmentäminen)
Välitön syrjintä	Jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa	Epäsuotuisan kohtelun on perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen välitöntä syrjintää. Esim. ulkomaalaiselle maksetaan pienempää palkkaa samasta työstä kuin suomalaisille tai opintosuoritus arvioidaan ankarammin oppilaan etnisen taustan vuoksi
Välillinen syrjintä	Näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö, joka saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan	Esim. työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa tai varusmiespalvelusta vaikka se ei ole työtehtävän kannalta välttämätöntä
Olettamaan perustuva syrjintä	Syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on merkitykseltään, onko epäsuotuisa kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen.	Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin, kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta
Läheissyrjintä	Kiellettyä on myös henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan esimerkiksi sen perusteella, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan, vammaisen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden omaavan henkilön läheinen	Tällaisia läheisiä ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät. Esim. henkilön lapsi on vammainen tai aviopuoliso ulkomaalainen
Kohtuulliset mukautukset	On tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammainen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla	Olennaista on, että palvelut tulevat mukautuksilla vammaisten ihmisten saataville. Esim. luiskan asentaminen tai näkövammaisille tekstien suurentaminen

KÄSITE	MÄÄRITTELY	TARKENNUS/ESIMERKKI
Kohtuullisten mukautusten epääminen	Vammaisten henkilöiden yhdenvertainen kohtelu työssä ja palvelujen saajina ei toteudu, kun kohtuulliset mukautukset evätään	Esim. vammaisen henkilön tarvitsemat kohtuulliset mukautukset eivät saa vaikuttaa työhönottopäätökseen tai työntekoon
Häirintä	Henkilön ihmisarvon tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista (joka liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen) siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri	Esim. ihmisarvoa loukkaavien lausumien esittäminen (puheet, sähköpostit, ilmeet, eleet jne.) tai muulla tavoin kiusaaminen. Voi kohdistua yksittäiseen ihmiseen tai johonkin ihmisryhmään (esim. rasistisen materiaalin esillä pitäminen)
Käskeytys tai ohje syrjiä	Toimivallan tai aseman nojalla annettu syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite	Työnantaja ei saa määrätä työntekijöitä toimimaan syrjivästi. Esim. kielto palkata tiettyyn et-niseen ryhmään kuuluvaa henkilöä
Vastatoimien kielto	Ketään ei saa asettaa epäedulliseen asemaan tai kohdella siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia, koska hän on valittanut tai ryhtynyt toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi	Esim. työnantaja ei saa tiukentaa huomattavasti työntekijän työsuorituksen valvontaa työntekijän otettua yhteyttä työsuojeluviranomaiseen syrjintäepäilyn takia
Positiivinen erityiskohtelu	Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen ja poistaminen, ei ole syrjintää	Sellaiset erityistoimenpiteet ovat sallittuja, joilla henkilöä tai ryhmää tuetaan tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi, jos hän on ilman niitä vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan Esim. naisten ja sikiöiden suojelu raskauden aikana

Vaikuttajaryhmien kehittämis ehdotukset.

	IKÄNEUVOSTO	MAAHANMUUTTAJA NEUVOSTO	NUORISOVALTUUSTO	VAMMAISNEUVOSTO
TÄMÄN HETKINEN TILANNE	+ Ikäneuvosto toiminut jo pitkään, ennen kuin laki edes vaatinut sitä + Kaupungin budjettiin varattu määräraha ikäihmisille	+ Welcome-office - neuvontapisteestä ja sosiaalityön perhepalvelualueen infopisteestä neuvontaa ja ohjausta + Kotoutumiskoulutukset + Pohjanmaan tulkkiyksiköiden toiminta + Kotomaja ja Helmi + 2 maahanmuuttajille suunnattua kansalaisraatia	+ Oppilaitosten toiminta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisessa (esim. kiVa-koulu -hanke, oppilaskuntatoiminta) + Nuorisovaltuusto nostanut tärkeäksi teemaksi + Nuorisopalvelut (maksutomat tai lähes maksuttomat matalankynnyksen palvelut, monikulttuurisen nuorisotyön ohjaaja)	+ Vammaispoliittinen ohjelma 2015-2017 + Esteettömyysvastaavat + Esteettömyyskoulutukset + "Vaasa kaikille" -tarra + Vaasan kaupunki 4.sijalle EU:n Esteetön kaupunki -kilpailussa + Esteettömyysasiat huomioidaan myös budjetissa
	- Ikäihmisten tasa-arvo- yhdenvertaisuustilanne koetaan suhteessa muihin heikommaksi - Ikäihmisiä ei oteta kaupungin toimintaan mukaan samalla tavalla kuin muita (esim. ei edustajistopaikkoja) - Tiedon saanti kaupungin asioista vaikeaa, kun ei oteta mukaan kokouksiin, lautakuntiin yms. toimielimiin	- Maahanmuuttajat joutuvat yhä kokemaan epäasiallista kohtelua, rakenteellista syrjintää, rasismia ja heidät sivuutetaan helposti palveluissa, jopa evätään palveluja - Maahanmuuttajiin kohdistuneiden asenteiden nähdään jopa koventuneen vuosien 2015-2016 pakolaiskriisin seurauksena	- Nuorten vaikuttamismahdollisuudet eriarvoiset täysi-ikäisiin kuntalaisiin ja aikuisen huollet-taviin lapsiin nähden.	- Neuvoston kokouksia vain neljä vuodessa. - Neuvostolta ei pyydetä lausuntoja kehitettäessä uutta vammaisten ja pitkäaikaissairaiden henkilöiden elämään vaikuttavaa
KEHITTÄMISEHDOTUKSET	* Vammaisasiamiehen vastine, vanhusasiamies * Ikäneuvoston jäsenille edustajapaikka toimielimiin * Maahanmuuttajavanhukset täytyy huomioida erityisesti -moniperusteinen syrjintävaara * Ikääntymispoliittisen ohjelman hyväksyminen * Esteettömiä virkistätymispaikkoja eri puolille kaupunkia * Henkilökohtainen palvelu turvattava digitalisaation kehittyessä	* Asenteisiin vaikuttaminen, asioiden esillä pitäminen * Opintoihin valmistavia koulutuksia enemmän tarjolle * Tulkkauspalveluiden saatavuuteen kiinnitettävä huomiota * Kodin ja koulun välisessä yhteydenpidossa huomioitava kieliasiat -esim. Wilma täytyisi olla saatavissa kaikilla tarvittavilla kielillä * Tärkeää huomioida monisyrjintäperusteisuus	* Aikuisilta lähtevän asenneilmapiiirin korjaaminen * Nuorille lisää opetusta vaikuttamismahdollisuuksista (esim. lasten parlamentti, yhteiskuntaoppi, yhteiskuntakasvatus) * Nuorten mielipiteitä tulisi kuulla jo valmisteluvaiheessa niin, että ne otetaan myös huomioon * Avoimen keskustelun lisääminen ' Vähentää ennakkoluuloja	* Kaupungin esteettömyysvastaavien rooli tulee selkeyttää ja vahvistaa * Sosioekonomisen yhdenvertaisuuden vahvistaminen Kaikukortilla, toimeentulotoimenpiteenä * Universaalien, kaikille yhdenmukaisten palvelujen rinnalle on tarpeen mukaan huomioitava erityistarpeet ja harkittava positiivista erityiskohtelua

LIITE 3.

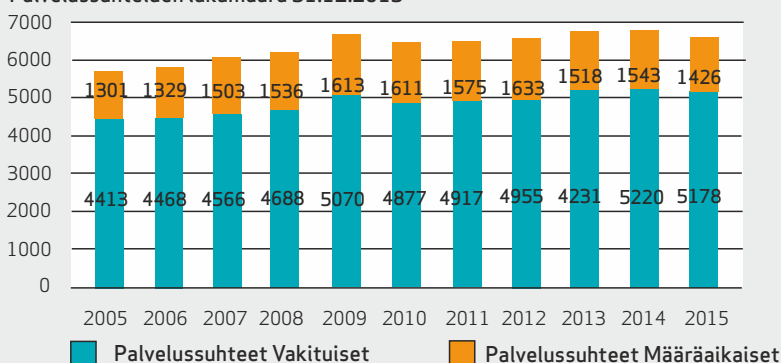
Henkilöstön edustajien osallistamisen tuloksena syntynyt SWOT-analyysi

VAHVUUDET * Kattava palveluverkosto * Sisäinen koulutus * Vireä Vaasa toiminta aktiivista * Tyky-toiminta * Kuntalaisten kannalta Vaasassa hyvät liikuntamahdollisuudet täytyy säilyttää	HEIKKOUEDET * Osa-aikatyön lisääntyminen tietyissä ammattiryhmissä naisvaltaisten alojen keskuudessa * Työaikojen joustamattomuus * Palkitsemismahdollisuudet, eri yksiköt eri asemassa mahdollisuudessa palkita * Tiedottaminen Toimialoilla omat Intranet, kaikki eivät edes pääse yhteiseen Intraan * Kaikkien työ- ja informaatiovälineet eivät ole kunnossa (mm. ei saa s-postia)
MAHDOLLISUUDET * Kaupungin uusi viestintästrategia * Keskitetyt tukipalvelut (tukipalvelu-uudistus) * Arvostavan neuvottelukulttuurin kehittämisen kautta yhteistoiminta lisääntyy arjeksi ja vahvuudeksi joka toimijatasolla * Ikäohjelman käyttöönotto/päivitys?! * Kannustavan ja toimivan palkitsemisjärjestelmän kehittäminen * Lisääntyneet tuottavuusvaatimukset * Uuden Intran käyttöönoton myötä tiedottamisen tasapuolisuus lisääntyy	UHAT * Poliittinen päätöksenteko * Valtion toimet kuntia kohtaan * Lisääntyneet tuottavuusvaatimukset * Toimivan ja kannustavan palkkausjärjestelmän puuttuminen

LIITE 4.

Henkilöstörakenne 2015; Palvelusuhteiden lukumäärät, sukupuolirakenne

Palvelussuhteiden lukumäärä 31.12.2015



Palvelussuhteet vuosina 2005-2015

Vuosi	Vakituiset	Määräaikaiset	Yhteensä
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

Vakituisen henkilöstön sukupuolirakenne:

	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet %	Naiset %
Sosiaali- ja terveystoimi	133	1 521	1 654	8,0	92,0
Sivistystoimi	384	1 408	1 792	21,4	78,6
Tekninen toimi	286	355	641	44,6	55,4
Muut	677	414	1 091	62,1	37,9
YHTEENSÄ	1 480	3 698	5 178	28,6	71,4

LIITE 5.

Palkkakartoitus / ylin johto

Sopimus	Lukumäärä			Naisia %	Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yht.		Naiset	Miehet	Palkkaero %	Naiset	Miehet	Palkkaero %
LÄÄKÄREIDEN VES		2,0	2,0			7 749,08			9 162,96	
OVTES	3,0	1,0	4,0	75,0%	4 137,22	5 250,82	21,2%	4 858,67	6 180,90	21,4%
TVTES	3,0	7,0	10,0	30,0%	4 765,19	4 985,02	4,4%	5 234,86	5 812,65	10,0%
VES	13,0	11,0	24,0	54,2%	5 025,00	6 116,83	17,9%	5 516,14	6 976,30	20,9%
Yhteensä	19,0	21,0	40,0	47,5%	4 843,80	5 853,77	17,3%	5 367,91	6 758,79	20,6%

LIITE 6.

Palkkakartoitus / Keskijohto ja lähiesimiehet

Sopimus	Lukumäärä			Naisia %	Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk			Varsinainen palkka keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yht.		Naiset	Miehet	Palkkaero %	Naiset	Miehet	Palkkaero %
KVTES	169,0	33,0	202,0	83,7%	3 146,39	3 599,51	12,6%	3 555,34	4 044,41	12,1%
LÄÄKÄREIDEN VES	7,0	2,0	9,0	77,8%	5 427,82	6 138,31	11,6%	6 476,06	6 994,08	7,4%
OVTES	13,0	12,0	25,0	52,0%	3 691,94	3 981,33	7,3%	4 992,08	5 155,12	3,2%
TVTES	17,0	65,0	82,0	20,7%	2 993,51	3 066,80	2,4%	3 324,98	3 599,71	7,6%
Yhteensä	206,0	112,0	318,0	64,8%	3 227,09	3 391,78	4,9%	3 705,23	3 974,37	6,8%

LIITE 7.

Palkkakartoitus ammattialanimikkeittäin 30.4.2016												
Sopimus	Nimike	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk						
		Naiset	Miehet	Yht.	Naisia %	Naiset	Miehet	Palkkaero %	Naiset	Miehet	Palkkaero %	
KTES	HOITAJA	534,0	54,0	588,0	90,8%	2 067,30	2 064,34	-0,1%	2 195,71	2 129,17	-3,1%	
KTES	LASTENTARHANOPETTAJA	265,0	2,0	267,0	99,3%	2 310,14	2 304,88	-0,2%	2 564,43	2 495,72	-2,8%	
KTES	SAIRAANHOITAJA	204,0	7,0	211,0	96,7%	2 345,37	2 387,90	1,8%	2 536,24	2 625,88	3,4%	
OVTES	LUOKANOPETTAJA	149,0	47,0	196,0	76,0%	2 627,74	2 646,57	0,7%	3 315,16	3 415,54	2,9%	
KTES	LASTENHOITAJA	210,0	4,0	214,0	98,1%	2 057,26	2 063,31	0,3%	2 282,03	2 287,77	0,3%	
KTES	PERUSHOITAJA	167,0	11,0	178,0	93,8%	2 066,03	2 052,46	-0,7%	2 228,64	2 084,35	-6,9%	
OVTES	PÄÄTOIMINEN TUNTIOPETTAJA	101,0	46,0	147,0	68,7%	2 773,30	2 629,38	-5,5%	3 426,86	3 473,98	1,4%	
OVTES	PERUSKOULUN LEHTORI	87,0	27,0	114,0	76,3%	2 791,78	2 796,09	0,2%	3 632,17	3 820,36	4,9%	
KTES	ENSIHOITAJA	50,0	40,0	90,0	55,6%	2 264,83	2 241,52	-1,0%	2 396,10	2 389,67	-0,3%	
KTES	SIIVOOJA	98,0	3,0	101,0	97,0%	1 787,63	1 786,00	-0,1%	1 907,05	1 803,86	-5,7%	
KTES	LAITOSHUOLTAJA	83,0	1,0	84,0	98,8%	1 846,65	1 840,04	-0,4%	2 001,76	1 840,04	-8,8%	
KTES	TERVEYDENHOITAJA	93,0	1,0	94,0	98,9%	2 366,58	2 361,23	-0,2%	2 537,49	2 462,47	-3,0%	
TVTES	PALOMIES		65,0	65,0			2 002,38					
OVTES	LEHTORI	30,0	31,0	61,0	49,2%	2 880,22	2 746,56	-4,9%	3 857,96	3 906,72	1,3%	
KTES	PERHEPÄIVÄHOITAJA	80,0		80,0	100,0%	1 660,52			1 837,07			
OVTES	KOULUTTAJA	40,0	34,0	74,0	54,1%	3 816,57	3 738,89	-2,1%	4 517,51	4 538,45	0,5%	
LÄÄKÄREIDEN VES	TERVEYSKESKUSLÄÄKÄRI	38,0	8,0	46,0	82,6%	4 866,59	4 623,21	-5,3%	5 751,91	5 194,22	-10,7%	
OVTES	ERITYISLUOKAN OPETTAJA	40,0	7,0	47,0	85,1%	2 738,90	2 604,54	-5,2%	3 507,81	3 928,82	10,7%	
VES	SOSIAALITYÖNTEKIJÄ	49,0		49,0	100,0%	3 283,67			3 608,34			
KTES	HAMMASHOITAJA	53,0		53,0	100,0%	2 057,53			2 213,40			
KTES	TOIMISTOSIHTTEERI	40,0	2,0	42,0	95,2%	2 176,94	2 253,14	3,4%	2 424,98	2 519,23	3,8%	
OVTES	ERITYISOPETTAJA, PERUSKOULUSSA	29,0	7,0	36,0	80,6%	2 817,90	2 664,90	-5,7%	3 537,22	3 577,83	1,1%	
KTES	RUOKAPALVELUTYÖNTEKIJÄ	36,0	1,0	37,0	97,3%	1 856,00	1 856,00	0,0%	2 013,96	1 856,00	-8,5%	
KTES	PÄIVÄKOTITYÖNTEKIJÄ	40,0	1,0	41,0	97,6%	1 808,05	1 805,98	-0,1%	1 941,71	1 805,98	-7,5%	
OVTES	VANH LEHTORI	20,0	9,0	29,0	69,0%	2 981,47	2 981,47	0,0%	4 329,27	4 450,43	2,7%	
LÄÄKÄREIDEN VES	TERVEYSKESKUSHAMMASLÄÄKÄRI	18,0	7,0	25,0	72,0%	3 822,91	3 982,85	4,0%	4 215,63	4 499,94	6,3%	
KTES	PALVELUVASTAAVA	34,0	1,0	35,0	97,1%	2 172,90	2 616,00	16,9%	2 431,27	2 694,48	9,8%	
KTES	SOSIAALIOHJAAJA	38,0		38,0	100,0%	2 461,00			2 632,04			
KTES	RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITAJA	32,0		32,0	100,0%	1 813,90			2 028,35			
KTES	OHJAAJA (NUORISOHUOLTOLAITOKSE	13,0	13,0	26,0	50,0%	2 228,90	2 100,37	-6,1%	2 371,43	2 271,26	-4,4%	
KTES	FYSIOTERAPEUTTI	29,0	1,0	30,0	96,7%	2 355,38	2 325,86	-1,3%	2 539,78	2 325,86	-9,2%	
KTES	OSASTONSIIHTTEERI	25,0	1,0	26,0	96,2%	2 063,61	2 057,53	-0,3%	2 304,60	2 077,53	-10,9%	
KTES	SUURTALOUSKOKKI	25,0	1,0	26,0	96,2%	1 930,17	1 926,00	-0,2%	2 091,63	2 080,08	-0,6%	
KTES	VAHTIMESTARI		27,0	27,0			1 931,32			2 097,80		
KTES	OHJAAJA	21,0	5,0	26,0	80,8%	2 199,89	2 057,53	-6,9%	2 332,42	2 236,36	-4,3%	
Yhteensä		3960,0	1002,0	4962,0	79,8%	2 406,47	2 703,70	11,0%	2 712,84	3 165,68	14,3%	

LIITE 8.

Palkkakartoitus / Henkilökohtainen lisä

Sopimus	Lukumäärä				Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/kk		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naisia %	Naiset	Miehet	Palkkaero %
KVTES	1667,0	170,0	1847,0	90,3%	98,47	176,16	44,1%
LÄÄKÄREIDEN VES	57,0	21,0	78,0	73,1%	530,68	420,74	-26,1%
MUU	7,0	5,0	12,0	58,3%	137,99	141,72	2,6%
OVTES	591,0	251,0	842,0	70,2%	43,93	57,73	23,9%
TVTES	65,0	249,0	314,0	20,7%	157,37	209,85	25,0%
Yhteensä	2397,0	696,0	3093,0	77,5%	77,80	140,04	44,5%
TTES	Lukumäärä				Henkilökohtainen lisä keskimäärin €/tunti		
	Naiset	Miehet	Yht.	Naisia %	Naiset	Miehet	Palkkaero %
TTES	6	114	120	5,00 %	0,83	0,84	0,60 %
Yhteensä	6	114	120	5,00 %	0,83	0,84	0,60 %

Aineistoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyen

1. **Perustuslaki 6 § Yhdenvertaisuus:** Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
2. **Työturvallisuuslaki 28 § Häirintä:** Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa, hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa, häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.
3. **Rikoslaki 47:3 § Työsyrintä:** Työnantaja tai tämän edustaja eri saa työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilmaan painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijaa tai työntekijää epäedulliseen asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella.
4. **Viranhaltijalaki 3:12 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintä kielto:** Työnantajan on kohdeltava viranhaltijoita tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole viranhaltijoiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa virkasuhteissa ei saa pelkästään virkasuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin muissa virkasuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.
5. **Työsopimuslaki 2:2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjintä kielto:** Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuhteen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.
6. **YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista** luodaan sen sopimuspuolille velvollisuus edistää, suojella ja taata kaikille vammaisille henkilöille täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti heidän ihmisoikeuksiensa ja perusvapauksiensa toteutuminen.
7. **Vaasan kaupungin strategia** ohjaa kaupunkia tuottamaan monimuotoisia, asiakaslähtöisiä elinkaaripalveluita.
8. **Varhaisen tukemisen ja uudelleen sijoittumisen ohjelma** on osa Vaasan kaupungin työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelmaa 2015–2017. Sillä pyritään takaamaan työntekijälle työelämässä pysyminen ja siten myös mahdollisuus tyytyväisempään elämään.
9. **Henkilöstöstrategia** perustuu ajatukseen siitä, että osaava, motivoitunut ja hyvinvoiva henkilöstö on tehokkaan palvelutuotannon edellytys. Sen lähtökohtana on, että Vaasan kaupunki on oikeudenmukainen työnantaja.
10. **Päihdeongelmaisten hoitoonohjausohjeen** mukaan työntekijällä itsellään on ensisijainen vastuu omasta terveydestään ja työkyvystään mutta päihdehaittojen ehkäisy, varhainen toteaminen, asiaan puuttuminen ja hoitoon ohjaaminen koskettavat kaikkia henkilöitä työyhteisössä.
11. **Rekrytointiohjelma** perustuu Vaasan kaupungin henkilöstöstrategian lähtökohtaan siitä, että osaavan, hyvinvoivan ja oikein mitoitettun henkilökunnan avulla pystytään tuottamaan ja järjestämään kaupungin asukkaille laadukkaita palveluja riittävästi ja taloudellisesti.
12. **Perehdyttämisopas** auttaa valmentamaan uuden työntekijän tehtäväänsä ja tutustuttaa hänet työympäristöön, työoloihin, oman työyhteisön tavoitteisiin ja toimintaan sekä niiden muutoksiin. Sen mukaan perehdyttäminen kohdistuu kaikkiin uusiin työntekijöihin, mutta myös työyhteisössä uusiin tehtäviin siirtyviin.
13. **Työhyvinvoinnin ja työsuojelun toimintaohjelma** ottaa kantaa työyhteisöjen toimivuuden, työkyvyn ylläpidon ja tukemisen, työsuojelun, yhteistoiminnan ja osaamisen kehittämisen merkitykselle jokaisen työntekijän kannalta.

14. **Palkka- ja palkitsemisstrategian** lähtökohtana on huolehtia kilpailukykyisen, kannustavan ja oikeudenmukaisen palkkausjärjestelmän kehittämisestä.
15. **Epäasialliseen kohteluun puuttuminen – oppaassa** kielletään häirintä ja epäasiallinen kohtelu kaikissa muodoissaan, niitä pyritään ennalta ehkäisemään ohjeilla ja neuvoilla sekä niistä saatuihin ilmoituksiin pyritään puuttumaan välittömästi.
16. **Ohjeita työpaikkaväkivallan ehkäisyyn ja kohtaamiseen – oppaan** keskeisenä tavoitteena on se, ettei väkivaltaa hyväksytä missään muodossa eikä kenenkään taholta. Lisäksi kiusaamiseen ja muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan välittömästi.
17. **Työyhteisöviestinnän ohje** painottaa sitä, että hyvän työyhteisöviestinnän avulla tuetaan työyhteisön toimintaa, luodaan me-henkeä ja lisätään työhyvinvointia. Sen mukaan tietojen, kokemuksen ja osaamisen vaihtaminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille, koska jokainen on asiantuntija omassa työssään.
18. **Yhteistoiminnan menettelytavat – oppaassa** todetaan yhteistoiminnan parantavan henkilöstön työelämän laatua antamalla henkilöstölle vaikutusmahdollisuuksia omaa työtään ja työyhteisöään koskevien päätösten valmisteluun. Yhteistyöryhmä käsittelee myös sukupuolten tasa-arvon edistämisestä laaditut suunnitelmat.
19. **Ristiriitojen selvittämiskäytäntöjä -oppaan** mukaan työyhteisöissä ristiriitatilanteiden ilmeneminen ei ole mitenkään harvinaista ja oppaassa tuodaan esille keinoja niiden selvittämiseen. Työyhteisön ja jokaisen työntekijän työhyvinvoinnin säilymisen kannalta tärkeintä on kuitenkin asioihin nopea puuttuminen.
20. **Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa** määritellään eri palvelussuhdemuotojen käytön periaatteet sekä henkilöstön työkykyisyyden ja työmarkkinakelpoisuuden ylläpitämisen periaatteet. Näiden lisäksi suunnitelma käsittelee myös henkilöstön osaamista ja sen kehittämistä.
21. **Ikäohjelmassa** painotetaan työntekijän iän ja ikäsidonnaisten tekijöiden huomioon ottamista päivittäisjohtamisessa ja työskentely-ympäristössä sekä sellaisen työpaikkakulttuurin rakentamista, jossa jokainen työntekijä voi kokea olevansa arvokas.
22. **Vaasan vammaispoliittisessa ohjelmassa 2014–2017** edellytetään, että Vaasan kaupunki olisi esimerkillinen vammaisten työnantaja ja että työtilojen esteettömyyteen tulee kiinnittää huomiota.
23. **Vaasan lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelman** tavoitteena on kehittää lasten, nuorten ja lapsiperheiden palveluja niin, että ne vastaavat paremmin Vaasassa asuvien lasten ja nuorten tarpeita.
24. **Vaasan kaupungin elinkeinopoliittisen ohjelman 2020** mukaan Vaasa profiloituu seuraavan vuosikymmenen aikana kaupungissa puhuttujen kymmenien kielten, siellä kohdattavien eri kulttuurien ja sijaintinsa mukaan monikieliseksi ja monikulttuuriseksi merenrantakaupungiksi.
25. **Vaasan kaupungin kotouttamisohjelman** mukaan kaikki kaupungin hallintokunnat veloitetaan ottamaan maahanmuuttajia työharjoitteluun ja työkokeiluun. Lisäksi työpaikoilla tulee kiinnittää erityistä huomiota maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden työhön perehdyttämiseen ja työhön opastamiseen.
26. **Hyvinvointikertomuksessa** kuvataan laaja-alaisesti kuntalaisten hyvinvoinnin kehitystä Vaasassa.

Päätösten vaikutusten arviointi

Toimintaohje päätöksentekoon liittyvästä vaikutusten ennakoarvioinnista

- Arvio ennakoarvioinnin tarpeesta tehdään aina. Vastuu tarvearvioinnista on esittelijällä.
- Ennakoarviointia ei tarvita yksilöä koskevissa asioissa, oikaisuvaatimuksissa, viranhaltijoiden nimeämisissä tai tiedoksi merkittävissä asioissa.
- Ennakoarviointi tehdään jos:
- Päätöksellä on merkittäviä pitkän aikavälin vaikutuksia kuntalaisten hyvinvointiin ja terveyteen, eri ihmisryhmille, kaupungin eri alueille tai väestöryhmien välisiin terveyseroihin.
- Päätöksellä on merkittäviä pitkän aikavälin suoria vaikutuksia tai merkittäviä epäsuoria vaikutuksia yritystoimintaan (palvelurakenne, alueen vetovoimaisuus, yksittäinen yritys ja/tai yritysilmapiiiri).
- Päätös on toiminnallisesti tai taloudellisesti merkittävä tai kyseessä merkittävä muutos palveluissa tai uusi palveluiden järjestämistapa.
- Vastataan lausuntoihin, esityksiin tai kirjeisiin.
- Ennakoarvioinnin työlista:
- Tunnista se, mistä asioista teet ennakoarviointia.
- Vaihtoehtojen kuvaaminen: Hanki tietoja esiteltävästä asiasta ja konsultoi asiantuntijoita. Kuva vaihtoehtoisia ratkaisuja (nykytilan lisäksi 1-2) esiteltävään asiaan.
- Vaihtoehtojen tunnistaminen: Huomioi mahdolliset vaikutukset kuntalaisten, ympäristön, kuntaorganisaation ja henkilöstön, kuntatalousvaikutusten sekä kuntastrategian näkökulmasta.
- Vertaile ja arvioi eri vaihtoehtoja: Kirjaa vaihtoehdot ja niiden vaikutukset taulukkoon ja liitä se päätösesityksen liitteeksi. Vertailu tulee suorittaa tapauskohtaisesti soveltaen lyhyen (1-5 vuotta), keskipitkän (5-10 vuotta) ja pitkän (10-20 vuotta) aikajänteen näkökulmista.
- Ennakoarviointimallin kerääminen ja kehittäminen: Arvioinnit tallennetaan, niiden lukumäärää seurataan ja mallia kehitetään saadun tiedon perusteella.

Vaasan kaupunki, vaikutusten ennakoarviointitaulukko

Aikajänne: lyhyt 1-5 vuotta, keski-pitkä 5-10 vuotta, pitkä 10-20 vuotta	Nykyvaihtoehto, 0	Vaihtoehto, 1	Vaihtoehto, 2
Suhde strategiaan: onko vaihtoehto hyväksytyn strategian suuntainen?			
Kuntalaisvaikutukset: esimerkiksi terveysvaikutukset, elinolosuhteet, viihtyvyys, ikäryhmät, esteettömyys, palvelujen saatavuus ja kattavuus?			
Ympäristövaikutukset: esimerkiksi maaperä, ilmasto, liikenne, kaupunkikuva, maisema kulttuuriperintö?			
Kuntaorganisaatio- ja henkilöstö-vaikutukset: esimerkiksi henkilöstömäärä ja osaaminen, henkilöstön riittävyys, organisaatio, toimivalta, menettelytavat?			
Kuntatalousvaikutukset: esimerkiksi suorat ja epäsuorat vaikutukset, taloudelliset vaikutukset yrityksiin ja kuntalaisiin, työllisyys?			



Vaasan kaupungin
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-2018