

KOKKOLA



KARLEBY

# **Ett Karleby för alla**

## **Utvecklingsplan för jämställdhet och likabehandling 2019-2021**



Godkänd av stadsstyrelsen 7.10.2019 § 449  
Stadsfullmäktige för kännedom 21.10.2019 § 75



## Innehåll

1 Inledning .....	4
2 Beredning .....	4
2.1 Bakgrundsmaterial.....	5
2.1.1 Invånarundersökning.....	5
2.1.2 Ungdomsfullmäktige.....	7
2.1.3 Äldre- och handikapprådet .....	7
2.1.4 Rapport om invandras hinder för välfärd och möjligheter .....	7
2.1.5 Välfärdsberättelsen och välfärdsplanen.....	8
2.1.6 Utbildning för personalen .....	8
3 Referensram för utvecklingsplanen .....	8
3.1 Stark laggrund .....	9
4 Staden som främjare av jämställdhet och likabehandling .....	9
4.1 Staden som strategisk vägvisare .....	10
4.1.1 Jämställdhet och likabehandling i stadens strategi .....	10
4.1.2 Självständig aktör och påverkare i nätverk .....	11
4.1.3 Förhandsbedömning av konsekvenser av beslut.....	12
5 Staden som arbetsgivare .....	12
6 Staden som anordnare av tjänster .....	14
6.1.1 Delaktighet.....	15
6.1.2 Elektroniska tjänster.....	15
6.1.3 Kommunikation .....	16
7 Utvecklingsåtgärder .....	18
Karleby kan och lär sig.....	18
Ett hinderlös Karleby .....	18
Ett tillgängligt Karleby .....	18
8 Information och uppföljning .....	18
9 Centrala begrepp .....	19
10 Källor och bilagor .....	20

# 1 Inledning

Denna utvecklingsplan har utarbetats för att den ska utstaka arbetet för jämställdhet och likabehandling i Karleby stad. Planen främjar iakttagandet av jämställdhet och likabehandling i all verksamhet.

I planen betraktas stadens verksamhet med stöd av allmänna riktlinjer och konkreta exempel. Beaktandet av detta ämnesområde i verksamheten är ett långvarigt arbete som ofta kräver att man sätter sig in i praxis och detaljer - uppvaknanden och insikter. Planen och verkställigheten av den ska utgöra ett redskap i denna process. Det är viktigt att arbetet fortsätter i form av närmare granskningar inom sektorerna och målgrupperna utgående från detta dokument.

I utvecklingsplanen ingår såväl bakgrund som förslag till åtgärder. Planen ger utvecklingsförslag som kan begrundas och beredas vidare.

**Utvecklingsplanens mål är att identifiera och acceptera den mänskliga gemenskapens mångfald i Karleby. Vi vet att det i vår stad bor infödda Karlebybor, personer som flyttat från andra orter och andra länder, personer som har olika hudfärg och religion. Det finns också personer som inte hör till någon religiös grupp. I vår stad bor personer med olika funktionshinder, olika tanke-sätt och som har olika könstillhörighet och hör till olika könsgupper, liksom på vilken annan ort som helst. Staden består av många mindre samfund, så som stadskärnans olika områden, byar och andra tätorter. Vi hoppas att utvecklingsprogrammet bidrar till att Karleby ses som ett öppet tänkande och modernt samhälle.**

## 2 Beredning

**Det finns rikligt med tidsenligt material och anvisningar om jämställdhet och likabehandling som producerats av främst statsförvaltningen och olika organisationer. Inom Karleby stads organisation finns kompetens som kan utnyttjas i fortsättningen. Det finns också lokala erfarenhetsexperter som kan fördjupa kunskaperna i ämnet.**

Beredningen av planen inleddes i slutet av april 2019. Innan arbetet inleddes gavs ett svar på en fullmäktigemotion om ett icke-diskrimineringsprogram. I motionen framfördes en önskan om att Karleby stad inleder ett arbete för att ta fram ett icke-diskrimineringsprogram för att personalen bättre ska kunna bemöta olika personer. I motionen konstateras att "alla Karlebybor ska ha rätt att använda stadens tjänster och delta i utvecklingen av dessa utan rädsla för diskriminering". Svaret på fullmäktigemotionen behandlades i stadsstyrelsen 21.1. och i stadsfullmäktige 1.5.2019.

Vid beredningen av utvecklingsprogrammet var Kommunförbundets handbok Mångfald i kommunen till stor nytta. Den kom ut i början av maj 2019 på finska och svenska. Den praktiska handboken presenterar hur man på många olika sätt, med hjälp av större och mindre handlingar, kan främja jämlikhet och likabehandling i praktiken.

Viktiga informationskällor har varit jämställdhetsombudsmannens och diskrimineringsombudsmannens webbplatser samt justitieministeriets webbplats på adressen [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi). Delegationens för jämställdhetsärenden aktuella uppdateringar på sociala medier har utnyttjats i beredningen.

Därtill har institutets för hälsa och välfärd handbok om funktionshinderservice använts. Under beredningens lopp blev en färsk rapport tillgänglig om hinder och möjligheter i anknytning till välfärd hos invandrare i Karleby. Rådet för kulturell mångfald i

Karleby har uppmärksammat motionen och konstaterat att en rapport behöver utarbetas.

I beredningen har beaktats arbetarskyddsmyndighetens guide om främjande av likabehandling på arbetsplatsen som publicerades i april samt justitieministeriets handbok till stöd för att främja likabehandling av personer som tillhör sexuella minoriteter eller könsminoriteter som publicerades i slutet av juni.

I början av beredningen hördes ungdomsfullmäktige, handikapp- och äldrerådet, ungdomsväsendets ledningsgrupp, stadens välfärdsarbetsgrupp, arbetarskyddsfullmäktige och personaltjänster, ledningsgruppen för Stadsmiljö, Yhteisöklubi Silta och många andra personer som är insatta i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor via sitt arbete eller förtroendeuppdrag.

Diskussionerna gav en tydlig bild av nuläget när det gäller stadens tjänster och deras betoning på planering och genomförande av jämställdhet och likabehandling. Inom undervisningsväsendet är de jämställdhets- och likabehandlingsplaner som krävs av undervisningsanordnare redan etablerade. Under slutet av 2019 bereds skolvisa operativa planer för åren 2020-2022.

Undervisningsväsendets personal får utbildning i mångfald och globalfostran är representerad i skolornas vardag. Inom ungdomsväsendet planeras och bedrivs verksamhet för olika målgrupper med beaktande av den lokala situationen och det lokala behovet. Även i andra funktioner inom bildningsväsendet har dessa frågor beaktats systematiskt.

Inom sektorn Stadsmiljö har man noggrant satt sig in i lokaler, stadsmiljön, arbetarskyddet och arbetsklädseln ur olika användar- och arbetargrupperns synvinkel.

Framförallt ungdoms- och undervisningssektorn har samlat rikligt med erfarenheter av den lokala atmosfären och upplevelsevärlden, vilka kan utnyttjas i stadens övriga arbete med jämställdhet och likabehandling.

## 2.1 Bakgrundsmaterial

Enligt invånarenkäten är stämningen positiv bland Karlebyborna när det gäller främjandet av jämställdhet och likabehandling. Särskilt önskar man att åldern, funktionshinder och avstånd ska beaktas. Invandrarnas erfarenheter visar att olika befolkningsgrupper är skilda från varandra och att det är svårt att komma med i den lokala verksamheten. Statistiken ger rätt lite information om hur service och verksamhet riktar enligt kön, åldersgrupper och övriga personliga egenskaper.

### 2.1.1 Invånarundersökning

**Över hälften av de som svarade på invånarenkäten har inte upplevt diskriminering. De som har upplevt diskriminering uppger att den oftast har att göra med ålder, språk, ursprung eller kön. Avstånd och kollektivtrafikförbindelserna påverkar upplevelser och deltagande. Det anses viktigt att jämställdheten och likabehandlingen diskuteras och utvecklas i Karleby.**

Kommuninvånarnas åsikter om jämställdhet, likabehandling, tillgänglighet och delaktighet kartlades i en enkät på stadens webbplats. Under svarstiden 10 - 26.6 kom det in 200 svar. Svaren är anonyma och de svarande kan inte igenkännas i materialet. Av de svarande bodde 94 % i Karleby och 89 procent av svaren gavs i egenskap av invånare.

I enkäten ställdes frågor om erfarenhet eller känsla av diskriminering på grund av sådana personliga egenskaper som nämns i diskrimineringslagen.

**Majoriteten av de svarande har inte upplevt diskriminering.** 61 % har inte upplevt diskriminering och 31 % har upplevt diskriminering tidigare eller upplever diskriminering nu. Oftast valdes som diskrimineringsgrund ålder, språk och kön eller könsidentitet.

De öppna svaren ger närmare uppgifter om *diskrimineringsgrunderna*. Åldern lyfts fram som ett bekymmer med tanke på tillgången till service eller förmågan att använda elektroniska tjänster.

När språk nämns handlar det i första hand om svenska språket; man anser att kunskaper i svenska ger en bättre position på arbetsmarknaden. Man önskar att staden hade mera svenskspråkigt material och beskrivningar. De som svarade på engelska önskade mera material på engelska. Materialet skulle göra det lättare att hitta offentlig service och evenemang i Karleby.

Kön eller könsidentitet nämns närmast i samband med avancemang i karriären. Ett par svarande skriver att om de vore män hade deras karriär och lön utvecklats på ett positivare sätt och en svarande nämner diskriminering på grund av graviditet med tanke på anställningens fortsättning. Övriga faktorer, till exempel sådana som anknyter till könsidentitet eller sexuell läggning, nämns inte i de öppna svaren.

Svarsalternativet "Annan orsak" öppnar sig genom de fritt formulerade svaren. De faktorer som nämns oftast anknyter till boendeort, tillgänglighet och att röra sig. Samma svar kan tangeras alla dessa. Förmögenhet eller utkomst tas inte upp en enda gång i svaren, inte heller faktorer som har att göra med kön eller sexuell läggning.

**Tillgänglighet** med tanke på funktionshinder eller dålig tillgång till lokaltrafik nämns ofta som annan orsak. Man önskar att personer med olika funktionshinder tas i beaktande när staden planerar service och lokaler. Man önskar oftare se personer med funktionshinder i arbetslivet, till exempel i kundtjänst. Diskriminering eller upplevelser om diskriminering nämns oftast i samband med den egna boendeorten och servicens placering. Många är bekymrade över tillgången till service eller den arbetstid som går åt till att ta sig till någon service.

Boendeorten är dock inte en sådan faktor som är direkt bunden till person, som till exempel ålder, övertygelse, ursprung eller övriga faktorer som nämns i diskrimineringslagen. I princip är all stadens service tillgänglig för alla, även om de boende har olika långa avstånd till den. Avståndens och förbindelsernas betydelse för upplevelsorna om jämlikhet och likvärdighet bör dock beaktas i stadens verksamhet.

Boendeorten och möjligheterna att röra sig förknippas med delaktighet. En person som bor i Karleby stamstad sammanfattar saken såhär (utdrag ur svaret): "Om jag vill uträtta ärenden i centrum är jag tvungen att använda lokaltrafik. Det finns ingen söndagstrafik sommardag och vardagar går sista turen kl. 17.15 från torget! Dåligt och deprimerande!!!"

**Stadens lokaler och service** kan de flesta svarande använda obehindrat. För dem som använder hjälpmedel känns det dock besvärligt med trösklar, kantstenar och trottoarbeläggning i staden och i stadens egna lokaler. I offentliga lokaler finns hinder som gör det svårt att höra eller se som man önskar ska åtgärdas.

**Doftfrihet är att föredra i offentliga lokaler.** Det önskas att de som arrangerar evenemang i reklam och broschyrer framför en önskan om att undvika parfymer. Man önskar synligt placerade skyltar om doftfrihet i olika servicelokaler. En svarande beskriver saken såhär: "Jag anser att alla har rätt att andas och astmasymtom får inte förringas".

Det fördes fram åsikter om servicespråk. Karleby är känd för att vara en i princip tvåspråkig stad. Ändå upplevs det att det är svårare att få service på svenska än på finska. De som svarade på engelska önskade mera vägledning och rådgivning på engelska.

När det gäller **möjligheterna att delta** svarade så gott som alla på samma sätt: man kan delta i stadens verksamhet på det sätt man önskar. Delaktigheten nämns i svaren oftast som en möjlighet att delta i evenemang. En svarande beskriver saker så här: "Jag kunde delta, men ids inte köra iväg efter arbetsdagen".

Även om det anses viktigt i stadens verksamhet och i Karleby i allmänhet att jämlikhet och likabehandling främjas, är man medveten om att förändringar tar tid: "Jämlikhet och likabehandling är en fråga som kräver åratal av arbete på riksomfattande nivå. Karleby stad måste hänga med i denna utveckling".

I svaren nämndes några saker som anknyter till stadens lokaler eller objekt som man hoppades förbättringar eller ändringar i. Om dessa har diskussioner förts med ansvarsområdena inom sektorn Stadsmiljö. De som bereder Karleby stads nya plan för kollektivtrafiken har informerats om resultaten.

### 2.1.2 Ungdomsfullmäktige

Under Karleby ungdomsfullmäktiges möte i april 2019 söktes synpunkter på tre frågor som rör diskriminering, tillgång till information och attityder om jämställdhet och likabehandling i Karleby. I mötet deltog drygt 20 ungdomsfullmäktigeledamöter.

Erfarenheter och upplevelser om diskriminering hos unga anknyter oftast till mobbning. Mobbning ger oftast en känsla av olikhet i jämförelse med andra och mobbningen upplevs bero på denna olikhet. Av vuxna önskas saklig inställning, till exempel gentemot unga som är nya på arbetsplatser och inte ännu har så mycket erfarenhet. Unga önskar en informationskanal som samlar all nödvändig och intressant information på ett ställe.

Ungdomsfullmäktigeledamöterna ansåg att det troligen förekommer rätt mycket mindre positiva attityder gentemot mångfald i Karleby. De unga tror ändå att situationen har ändrat mot det bättre.

*Åtgärdsförslag:* Man önskar att staden poängterar mångfalden. Följande kommentar beskriver diskussionen väl: "Kritik gör det svårt för unga att komma ut ur sitt skal. Situationen kan förbättras genom att man gör mångfalden vanligare". Detta kunde åskådliggöras bland annat genom användning av mångsidiga bilder i stadens material.

### 2.1.3 Äldre- och handikapprådet

Under äldre- och handikapprådets möte togs det upp hinder när man ska ta sig fram. Staden borde granska tillgängligheten från många synvinklar och gärna tillsammans med lokala patientföreningar. Tillsammans kunde man till exempel göra promenader som visar saker som utgör konkreta hinder när man ska röra sig eller använda service.

### 2.1.4 Rapport om invandrares hinder för välfärd och möjligheter

I rapporten beskrivs välfärdens dimensioner, hinder och möjligheter för invandrare som bor i Karleby som anknyter till vardagen, arbetet, hobbyer, boende och självförverkligande. Universitetscentret Chydenius experter har utarbetat rapporten som baserar sig på intervjuer med invandrare och den tar fram flera utvecklingsförslag.

Till Karleby kommer invandrare tack vare arbete, studier, familjeförhållanden eller flyktingskap. Orsaken till invandringen påverkar upplevelserna. Till exempel för studerande finns det mera service på engelska som produceras av läroanstalten än för andra med utländskt ursprung.

Alla som intervjuats anser att det är viktigt att kunna finska för att främja det egna livet. Språkkunskaper underlättar tillgången till arbetstillfällen. Också språkkunniga personer med utländskt ursprung har svårt att komma med i arbetslivet och få sin första arbetsplats. Å andra sidan sker rätt mycket arbetsbetingad invandring i anknytning till säsongarbete och då har invandraren redan en färdig arbetsplats. Personer med utländskt ursprung och stamfinländare håller sig till sina egna grupper och därför tar det länge innan seder och kulturer blir bekanta. Man önskar mera möjligheter att mötas och saker att göra tillsammans.

### 2.1.5 Valfärdsberättelsen och välfärdsplanen

Valfärdsberättelsen 2013-2017 och välfärdsplanen 2018-2021 beskriver läget i Karleby via tillgängligt material. Hälso- och sjukvårdslagen förutsätter att kommunerna följer befolkningens hälsa och välfärd. Planen ställer upp målen för denna verksamhet för fullmäktigeperioden och välfärdsberättelsen är ett arbetsredskap med hjälp av vilket dessa mål uppnås.

Valfärdsberättelsen innehåller inte granskning av jämlikhet eller likabehandling skilt för sig. Endast i några statistiker och andra källor har man överhuvudtaget gjort skillnad mellan kvinnor och män eller flickor och pojkar.

Mest skilda resultat finns i materialet från skolhälsoenkäten. Resultaten visar på skillnader mellan flickor och pojkar när det gäller antal vänner, rökning, användningen av rusmedel och mobbning. Även om det verkar som att mobbningen minskar upplever pojkar fortfarande mera mobbning än flickor. Enligt den riksomfattande analysen av skolhälsoenkäten har mobbning ofta att göra med utseende, andra personers egenskaper samt sexuella läggning eller antaganden om den.

*Åtgärdsförslag:* I välfärdsberättelsens textdel vore det bra att ta upp frågor som det lönar sig att utreda närmare med tanke på jämställdhet och likabehandling. Genom att sätta sig in i detta kunde man se hur stor betydelse situationen har med tanke på helheten och förebygga eventuella riskfaktorer.

### 2.1.6 Utbildning för personalen

I slutet av september ordnades en halvdagsutbildning för cheferna och arbetarskyddspersonalen om främjande av jämställdhet och likabehandling på arbetsplatsen. Utbildningen omfattade en föreläsning och övningar om mångfald och chefs roll. De teman som betonades var åldrande, handikapp och människors mångfald i allmänhet. Chefen har en viktig roll när det gäller att identifiera saker som anknyter till detta ämne och vid behov ta upp dem för behandling i gemensamma, trygga sammanhang.

## 3 Referensram för utvecklingsplanen

Det finns många orsaker som sporrar arbetet för att främja jämställdhet och likabehandling. Utöver lagstiftningen finns grunder i humaniteten - människovärdet får inte rubbas och tolerans är en god utgångspunkt för allt umgänge. Via det humana kan man känna uppskattning, acceptans och samhörighet med det lokala samfundet.

Främjandet anknyter också till god förvaltning, delaktighet och samhörighet, stadens servicebild, attraktions- och kvarhållningskraft och allmänt till ortens anseende och



image. Allt detta är betydelsefullt när det gäller tillgången till arbetskraft och företags etablering på orten.

Mål är viktiga, men det är åtgärderna som avgör i praktiken. Planering av verksamheten i kombination med ett dokument som drar upp riktlinjerna förstärker ståndpunkten och konkretiserar verksamheten och målen.

### 3.1 Stark laggrund

I många lagar och förordningar omnämns likabehandling av medborgare. De mest ingående bestämmelserna finns i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen.

**Med jämställdhet avses jämställdhet mellan kvinnor och män och jämställdhet med tanke på kön, könsidentitet och könsuttryck. Jämställdhetslagen förutsätter att jämställdhet främjas. Detta gäller myndigheter, utbildningsanordnare och arbetsgivare. Lagen förbjuder dessutom sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.**

*Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män, 8.8.1986/609*

**Ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering är förbjuden oberoende av om den grundar sig på ett faktum eller ett antagande i fråga om personen själv eller någon annan. Med diskriminering avses att en person eller grupp ställs i en sämre position än någon annan på grund av personliga egenskaper.**

*Diskrimineringslag 30.12.2014/1325*

Oberoende av att man medvetet utvecklar jämställdhet och likabehandling existerar fördomar och osäkerhet inför nya saker fortfarande, vilket är förståeligt. Via kunskap och utbildning kan man dock öva sig att märka mångfald så att det är lättare att beakta den både i planering och i praktiska åtgärder.

## 4 Staden som främjare av jämställdhet och likabehandling

**I egenskap av serviceproducent har staden möjlighet att främja jämställdhet och likabehandling i sin verksamhet och att påverka i nätverk.**

De uppgifter som särskilt definieras i jämställdhetslagen binder staden. Staden ska i egenskap av utbildningsanordnare sörja för att läroanstalter har en plan med nödvändiga åtgärder för främjande av jämställdhet. I egenskap av arbetsgivare ska staden utvärdera huruvida jämställdhet uppnås på arbetsplatsen. Staden ska med hänsyn till arbetsplatsens behov utveckla arbetsförhållandena samt förfarandena i samband med att personal anställs och beslut som berör personalen fattas. De främjande åtgärderna ska vara effektiva, ändamålsenliga och proportionerliga med beaktande av myndighetens verksamhetsmiljö, resurserna och övriga omständigheter. (Diskrimineringslag 1325/2014).

En välfungerande stad som beaktar olikheter är intressant och lockande för invånarna, arbetsplatserna och företagen. Tillgången till service, såväl vad gäller konkret tillgänglighet som åtkomlighet, skapar och upprätthåller en god servicebild. Erfarenheter av enskilda servicesituationer påverkar lätt synen på stadsorganisationens verksamhet i allmänhet.

Främjandet av jämställdhet och likabehandling utgör en del av kvalitetsarbetet. Tydlig och jämställd praxis i olika situationer säkerställer att bemötandet är jämlikt och verksamheten effektiv oberoende av situation eller person. Sådär ökar tilliten till den offentliga förvaltningen och modet och tilliten att ta fram saker och situationer som avviker från det vanliga såväl hos kommuninvånare som arbetsgivare.

#### 4.1 Staden som strategisk vägvisare

Karleby stads strategi är för ändring och förändring. Utvecklandet av jämställdhet och likabehandling i service och övrig verksamhet stöder målen i strategin.

Staden kan med hjälp av konsekvensbedömning på förhand utveckla sin verksamhet så att jämställdhet och likabehandling beaktas bättre. Så här kan man identifiera konsekvenserna av projekt som planeras ur jämställdhetens och likabehandlingens synvinkel.

##### 4.1.1 Jämställdhet och likabehandling i stadens strategi

Slogan för stadens strategi för 2018-2021 är "Karleby förnyas djärvt". Frasen är kraftfull - den kräver att nya synvinklar poängteras och tillämpas i praktiken. Det faktum att en utvecklingsplan för jämställdhet och likabehandling tas fram för första gången visar på en reform och vilja att granska saker ur nya synvinklar.

Strategin stöder alla kommuninvånarens delaktighet och främjandet av deras välfärd. Den nämner inga målgrupper skilt med tanke på jämställdhet och likabehandling, utom barn och unga i samband med stadens ansökan om status som barnvänlig stad.

Främjandet av jämställdhet och likabehandling är förenligt med alla strategins mål.

##### 1. Lämpligt nära – Staden som anordnare av tjänster

Mål	Åtgärd
Stadens roll som anordnare av tjänster håller allt mera på att förändras från producent till en skapare av förutsättningar för produktion. Vi utvecklar tjänsterna med beaktande av den ekonomiska ramen så att de motsvarar invånarnas behov. I framtiden skapar vi förutsättningar och möjligheter som möjliggör olika former av verksamheter. Vi vill uppmuntra olika aktörer att utveckla sin egen livsmiljö. Vi tror att framgångar i framtiden kräver nytt tänkande och mod att experimentera.	Strategin kräver jämställdhet och likabehandling i verksamheten för alla kommuninvånare.  Man går över från att göra själv till att göra tillsammans och betonar stadens roll som möjliggörare av åtgärder. Alla invånargrupper ska beaktas som partners.

## 2. En lockande och attraktiv stad – En livskraftig och attraktiv stad där man vill bo

<p>Efter att landskapet tagit över social- och hälsovårdstjänsterna kräver främjandet av välfärden nya verksamhets-sätt av kommunen och förmåga att göra välfärdsarbete tillsammans med andra aktörer.</p> <p>Attraktionskraften utgör en väsentlig del av livskraften. Kraften att hålla kvar ser till att människor och företag har sådana förutsättningar och en så välfungerande vardag i staden att de vill leva och bo i vår stad.</p>	<p>Stadens ansökan om att beviljas erkännandet barnvänlig kommun av Unicef är både ett utmanande mål och en intressant möjlighet. Barns och ungas delaktighet främjas och förebyggande verksamhet stärks för att hindra barns och ungas marginalisering.</p> <p>Ett av strategins mål är att höja Karleby rykte som bildningsstad. Tolerans, jämställdhet och likabehandling är en viktig del av en bildad verksamhetskultur som accepterar mångfalden.</p>
--	---

## 3. Tillsammans lyckas vi – Aktivitet bland kommuninvånare

<p>I vår verksamhet skapar vi kommuninvånarna förutsättningar att utveckla och att delta i beredningen av ärenden som berör deras näromgivning eller dem själva nära.</p> <p>Karleby erbjuder kommuninvånarna möjligheten att utveckla sin egen boende- och livsmiljö.</p>	<p>Stadens roll är att skapa förutsättningar för aktiva invånare, samfund, organisationer och företag som är intresserade av att utveckla den egna omgivningen att delta i skapandet av framtiden.</p> <p>Till detta förknippas också ideell utveckling, d.v.s. reform av tankar och praxis.</p>
--	--

## 4. Resurssmart stad – modern kommunorganisation

<p>I verksamheten inom kommunorganisationen strävar vi efter att vara lättillgängliga och att en positiv kundupplevelse står i centrum av vår verksamhet. Målet är att bygga upp och utveckla en kommunorganisation som upplevs som kommuninvånarnas egen.</p> <p>Karleby stad är en omtyckt och lockande arbetsgivare</p>	<p>Arbetshälsan och jämställdheten främjas och stöds redan på många sätt. Det är viktigt att fortsättningsvis iaktta och identifiera faktorer som påverkar jämställdheten och likabehandlingen och att vara medveten om hur dessa riktas mot olika invånargrupper.</p> <p>I rekryteringen strävar man efter att befattningar besätts med kunniga och kompetenta personer, utan att olikheter förhindrar det.</p>
--	--

### 4.1.2 Självständig aktör och påverkare i nätverk

I beslutsfattandet beaktas jämställdheten mellan könen formellt väl. I kommunala och mellankommunala organ ska både män och kvinnor vara representerade, bägge minst 40 procent. Könsfördelningen i kommunfullmäktige formas efter röstningsresultatet.

Kommunallagen och övriga normer som gäller kommuner styr kommunens verksamhet. En god förvaltning förpliktar att man tillämpar jämlik behandling, konsekvens och

icke-diskriminering. Ett medvetet och aktivt främjande av jämställdhet och likabehandling är en del av god förvaltning.

Kommunen bär ansvaret för lagstadgade uppgifter som åläggs den. Till detta hör att sörja för finansieringen av uppgifter, vilket för med sig utmaningar i förhållandet mellan efterfrågan och utbudet på service. Servicens antal och omfattning bestäms i de flesta kommuner av de ekonomiska realiteterna, likaså i Karleby. I stora kommuner, såsom Karleby, kan en känsla av ojämlikhet uppstå på grund av avståndet till service.

I och med att digitaliseringen framskrider har avståndens betydelse minskat i många sammanhang. Digitaliseringen löser dock inte alla servicebehov. Problem med att förstå språk eller text eller i användningen av datateknik kan utgöra hinder, likaså avsaknaden av dator eller webbförbindelser. Därför bör det också finnas andra typer av service utöver de elektroniska, eller möjlighet att vid behov få hjälp med användningen av elektronisk service.

Det är nödvändigt att erbjuda handledning i den digitala verksamhetsmiljön och data-tekniska apparater för dem som inte äger sådana. I Karleby finns sådana bland annat vid stadsbiblioteket och Karlebynejdens institut.

#### 4.1.3 Förhandsbedömning av konsekvenser av beslut

I stadens verksamhet görs planer och fattas beslut som alltid berör stadens invånare på något sätt. Via förhandsbedömningen av konsekvenser kan man fördjupa synen på konsekvenserna på kommuninvånarnas hälsa, välfärd och övriga liv. Bedömningarna är en del av beredningen av ärenden och i allmänhet varken förlänger eller försvårar de beredningens gång.

Bedömning anses vara viktigare ju mindre resurser som finns till förfogande. Via bedömning kan man påverka slutresultatet, rikta resurser rätt och öka framförhållningen. Bedömningarna ger bättre kunskaper om olika behov och konsekvenser. De kan bidra till medvetenhet om etablerade tankemodeller och till att de ändras vid behov.

Karleby stad strävar efter att uppnå Unicefs status En barnvänlig kommun. I och med denna status blir det aktuellt att systematiskt göra barnkonsekvensbedömningar för projekt som berör barn och familjer. Eftersom stadens verksamhet till stora delar anknuter till just barns och vårdnadshavares vardag har bedömningen stor betydelse i olika sammanhang.

*Åtgärdsförslag:* Karleby stad planerar ett omfattande ibruktage av förhandsbedömningar av konsekvenser i vissa projekt. I bedömningen ska ingå tillräcklig könskonsekvensbedömning. Bedömningen ska också omfatta bedömning av likabehandling. Dessa två borde tillämpas också i ändringssituationer och projekt som berör personalen.

## 5 Staden som arbetsgivare

Staden utarbetar årligen en personalrapport och en jämställdhetsplan. Med dem svarar staden på kravet i jämställdhetslagen om utarbetandet av en jämställdhetsplan som krävs av alla arbetsgivare med minst 30 anställda och samtidigt visar de hur situationen utvecklas från år till år.

Staden har utarbetat jämställdhetsplaner åren 2011 och 2014. Efter att jämställdhetslagen trädde i kraft har jämställdhetsplaner utarbetats åren 2016, 2018 och 2019. Eftersom de återkommer årligen kan de ligga till grund för uppföljning och visa på ändringar.

Av stadens anställda är större delen kvinnor, vilket motsvarar den allmänna situationen inom den kommunala sektorn. I slutet av 2018 var 74 % av stadens fast anställda kvinnor och 26 % män. Könsfördelningen hos stadens anställda motsvarar den i kommunerna i Finland.

I Karleby stad användes 292 yrkesbeteckningar i augusti 2019. Störst var antalet barnskötare, klasslärare och barntädgårdslärare. Detta beskriver stadens service - i nuläget är undervisning och småbarnsfostran de största branscherna i staden.

Bland de tio mest allmänna yrkesbeteckningarna fanns också till exempel brandman. Sådana beteckningar är etablerade men upplevs ofta könsbetingade. Jämställdhetslagen förbjuder riktande av arbetsuppgifter till enbart kvinnor eller män. Beteckningar kan ändå styra tankarna i denna riktning, även om själva arbetets innehåll inte gör det.

Staden har en färsk anvisning för förebyggande av trakasseri och osakligt bemötande. I den ingår anvisningar för hur man förebygger mobbning, trakasserier och verksamhet som motarbetar jämställdhet och likabehandling och hur man tar upp dessa till diskussion. Vägen till ansvarsfullt beteende i arbetet godkändes av stadsfullmäktige 6.5.2019 (Stadsfullmäktige § 228). Anvisningen kan tillämpas i behandlingen av teman som jämställdhet och likabehandling och i eventuella konfliktsituationer.

Staden följer upp sina anställdas välmående med hjälp av uppgifter om sjukfrånvaro och arbetshälsoenkäten. I enkäten ställs inga frågor som anknyter till kön eller åldersgrupp, för att undvika igenkänning.

En utredning av erfarenheter av jämställdhet och likabehandling har i många organisationer fört fram etablerade verksamhetsmodeller. De gäller inte automatiskt olika kön, utan kan riktas utgående från ålder eller familjesituation oberoende av den anställdas kön. Det har konstaterats att utvecklingsbehov finns till exempel i koordineringen av arbete och familj, tillgång till utbildning eller avancemang i karriären.

Situationer i arbetet kan upplevas olika i olika åldrar. Det kan vara skäl att stöda personalen i olika skeden av karriären och i olika åldrar eller när pensionsåldern närmar sig. På motsvarande sätt kan en ung anställd behöva särskilt stöd i början av sin karriär.

Med hjälp av frågor om jämställdhet och likabehandling kan man få fram olika önskemål, förväntningar och upplevelser och huruvida dessa har någon betydelse för de anställda. Frågor kan föra fram olika saker, också det att det eventuellt inte finns något särskilt att uppmärksamma.

För en anställd kan tröskeln att ta upp frågor på officiell väg vara hög, särskilt om frågan är mycket personlig eller om den är svår att bevisa. Genom att stärka organisationens beredskap att identifiera och ta upp frågor kan man ingripa i saker i så tidigt skede som möjligt.

Hos staden lediganslås årligen befattningar tack vare pensioneringar och andra orsaker. Oftast justeras och omdefinieras uppgiftsbeskrivningen och samtidigt kan situationen bedömas också med tanke på jämställdhet och likabehandling.

I samband med rekryteringar kommunicerar man både verbalt och non-verbalt. Viktiga skeden i processen är platsannonser, intervjuer och meddelande om personval. Om formuleringarna är bristfälliga eller otydliga kan det leda till felaktiga slutledningar. Valet baserar sig på en omfattande bedömning där erfarenhet och utbildning betonas.

Särskilt känsligt är det när en sökande inte blir vald. Om grunderna för valet framförs ovarsamt kan det se ut som att verksamheten strider mot principer om jämställdhet och likabehandling.

Platsannonserna publiceras allt oftare på webben. När anställaren beskrivs på webbsidor och sociala medier kan man bra ta upp målet att anställa personal i olika åldrar och med olika bakgrund utan sådana begränsningar som dyra spaltmillimetrar ställer. Oftast formuleras detta i stil med att staden stöder jämställdhet och önskar anställa personer i olika åldrar och med olika bakgrund.

Staden har prövat rekrytering som är anonym i början av urvalsprocessen och erfarenheterna har varit uppmuntrande. Fastställandet av en praxis med anonym rekrytering ger de sökande större möjlighet att söka till uppgifter inom stadens organisation när till exempel ålder, ursprung, kön, namn, släkt- eller familjetillhörighet inte kommer fram i början av ansökningsprocessen.

*Åtgärdsförslag:* I personalens enkäter har man under de senaste åren inte frågat efter den svarandes ålder eller kön efter respons från personalen. Därför kan man inte heller reda ut om dessa frågor har betydelse för personalens erfarenheter och åsikter. Exempel som man fått från jämställdhets- och likabehandlingsenkäter på andra håll visar hurdana frågor som numera ställs i detta ämne. Det lönar sig för Karleby stad att undersöka dem om man går in för en utvidgning eller reform av personalenkäterna.

## 6 Staden som anordnare av tjänster

En preciserande genomgång av service och funktioner ger en praktisk synpunkt på arbetet med jämställdhet och likabehandling. Alla användare gynnas av att allmänna utrymmen går igenom och presenteras med tanke på tillgänglighet. En granskning och uppföljning av delaktigheten i olika målgrupper ökar verksamhetens räckvidd och resultat.

Staden har en omfattande verksamhet. Den omfattar funktioner som riktas till personer, som till exempel undervisning och småbarnsfostran, många tillstånd och information. Till stadens service hör också underhåll av vägnät och vattenförsörjning, lokaler och byggnader samt kommunalförvaltningen, som kommuninvånare nödvändigtvis inte ser som personlig service.

När lokaler planeras och byggs efterföljs anvisningar och bestämmelser som har att göra med dimensionering, material och övrig byggnadsteknik. När det gäller lokaler bör man dock uppskatta huruvida man i planeringen tillräckligt beaktar hörseln, synen, färger och andra faktorer som eventuellt stör användningen av lokalerna. Likaså huruvida man beaktar kulturella faktorer när det gäller till exempel pausrum, omklädningsrum och toaletter. Finns det rullstolsplatser där evenemang ordnas som har god sikt och ljud och finns det sittplatser för assistenter nära rullstolsplatserna. Det finns en mängd olika sådana frågor.

Oavsett formell jämställdhet och likabehandling kan det i vardagen uppstå upplevelser eller erfarenheter om diskriminering. De kan uppstå även om en lösning hittas. Osakligt bemötande eller gester, ansiktsuttryck eller material kan ge en känsla av kränkning eller diskriminering. De framkallar ofta oavsiktligt diskriminerande beteende. Om de blir vedertagna håller de uppe praxis som förs vidare om de inte identifieras och avhjälpas.

Det kan vara svårt för en klient, användare eller anställd att ta upp frågan. Det kan vara svårt att hitta en lämplig situation eller kanal eller man är rädd för att pröglas. Att ta upp frågor ur könsminoriteters eller sexuella minoriteters synvinkel går långt in på

privat område när det ofta leder till gissningar och prat som gäller personen. Man hamnar i en cirkel av försiktighet som leder till att man inte tar tag i och främjar saker.

Ett effektivt främjande av jämställdhet och likabehandling behöver stöd av långsiktig, praktisk utbildning och planering som tillkännager verksamhetens och handlingarnas inverkan ur olika synvinklar. Detta betyder inte att man måste ändra allt, men i och med att kunskapen ökar kan man bättre bedöma det egna tänkandet, agerandet och verksamheten. Detta ger möjlighet att granska servicen och servicesituationerna närmare.

Främjandet av jämställdhet och likabehandling behöver samordnas som vilket annat utvecklingsarbete som helst. Med hjälp av samordning kan man systematiskt utveckla verksamheten i hela organisationen. Det vore bra att bestämma ett samordningsansvar för detta tema och att rikta tillräckliga resurser till arbetet.

### 6.1.1 Delaktighet

Delaktigheten är nära förknippad med jämställdhet och likabehandling. Efter att strategin för 2018-2021 godkändes utarbetades ett delaktighetsprogram för Karleby stad. Stadsstyrelsen godkände programmet i juni 2018 (Stadsstyrelsen § 265). I det granskas delaktighetens betydelse för individer och samfund och presenteras olika slag av delaktighet. Utgångspunkten är att individen, d.v.s. stadens invånare, är del av ett samfund.

I programmet räknas upp olika slag av delaktighet som användes i staden. Största delen av dem används ännu och nya har dessutom kommit till.

I april utkom Kommunförbundets rapport Osallistaako kunta, osallistuuko kuntalainen? enligt vilken kommunerna i medeltal erbjuder 8 olika sätt att delta av 15 givna alternativ. I jämförelsen av kommunerna placerar Karleby på samma nivå med andra städer i samma storleksklass.

Efter att delaktighetsprogrammet färdigställdes har det ordnats mera workshoppar och infotillfällen i anknytning till markanvändning, t.ex. om utveckling av stadskärnan och trafikarrangemangen i Karleby, likaså om utvecklingen av parker och grönområden. Sektorn Stadsmiljö har grundat ett invånarråd som diskuterar och söker synpunkter på ämnen som anknyter till stadsmiljön. I april 2019 tog staden i bruk ett nytt respons-system som förknippar responsen med geodata (på adressen <https://kartta.kokkola.fi/eFeedback/sv>) Servicen finns på finska och svenska och respons kan ges också på engelska.

Personalinformationen om aktuella ärenden har effektiverats med ett elektroniskt nyhetsbrev som ersätter det tidigare infobladet. Chefs- och personalforum ordnas regelbundet där information ges om aktuella frågor. Utvecklingssamtal ska föras årligen och en gemensam stomme och blankett har utarbetats för dem. För personalen görs enkäter och personalen informeras om olika invånarenkäter.

*Åtgärdsförslag:* Målen i strategin stöder främjandet av delaktigheten. Delaktigheten verkställs i praktiken enligt verksamhets- och ansvarsområdenas beslut och åtgärderna rapporteras i systemet för styrning av verksamheten. Det borde granskas hur kommuninvånarna egentligen kan nås. När delaktighetsåtgärderna till exempel unga, invandrare, romer, hemmamammor, ensamma eller de som befinner sig i småbarnsårerna? Man kan också fråga sig huruvida delaktighetstillfällena och -kanalerna är lätta att hitta.

### 6.1.2 Elektroniska tjänster

Staden utvecklar sin service allt mera mot det elektroniska. Många ärenden kan anhängiggöras eller skötas elektroniskt i sin helhet redan nu. Den elektroniska servicen

svarar mot kommuninvånarnas önskan om service som är oberoende av tid och plats. Det är fortfarande utmanande att sammanfoga olika system och ofta behövs personlig kontakt i något skede av processen.

Den offentliga förvaltningens elektroniska tjänster, inklusive kommunernas webbplatser, styrs av EU:s tillgänglighetsdirektiv. Direktivet kräver att den offentliga sektorns organisationer i EU:s medlemsländer gör sina webbtjänster och mobilapplikationer tillgängliga för alla. Framför allt betonas olika sinneshandikapp och identifieringen av dem gör att service kan utvecklas så att den är bättre för alla.

Ansvar för verkställandet av direktivet ligger i praktiken på den aktör som publicerar servicen. I elektronisk service krävs också tydligt språk. Språket och tjänstens sidstruktur bör vara förståelig. Den största utmaningen för många elektroniska tjänster är ofta att presentera sidstrukturen och användningslogiken på ett tydligt sätt.

Alla kan inte använda elektroniska tjänster genom att läsa dem själva. Olika program som läser sidorna högt hjälper många med användningen. De är avgiftsbelagda och koplandet av dem till webbplatsen ligger på serviceproducentens, i detta fall stadens, ansvar.

Det finns service som granskar webbplatser med tanke på tillgängligheten antingen en gång eller fortsättningsvis. Tack vare sådana program behövs inte användas till manuella granskningar och säkerställande att servicen fyller tillgänglighetskriterierna.

Den interna kommunikationen och den elektroniska service som är avsedd för stadens personal finns på intranätet. Personalen ska också ha möjlighet att använda webbplatsen via ett läsprogram vid behov. Till exempel ett test som krävs av alla anställda kan kräva användning av läsprogram och därför ska programmet finnas tillgängligt för personalen.

### 6.1.3 Kommunikation

Kommunikationen gör stadens verksamhet känd. Kommunikationen omfattar bilder och skriftligt material samt interaktiv kommunikation, upplevelser om funktion och smidighet. I elektroniska tjänster överlappar dessa element varandra så att kommunikation och funktion ofta granskas som en helhet.

Kravet på gott språkbruk ingår i förvaltningslagen (434/2003 § 9): "myndigheterna skall använda ett sakligt, klart och begripligt språk". Kravet gäller både skriftligt och muntligt språk.

Kommuninvånarna är inte nödvändigtvis insatta i stadsorganisationens funktioner och därför kan språket vara svårt att förstå. Ännu svårare blir det om modersmålet är något annat än finska eller svenska. Detta betonar betydelsen av tydligt talat och skrivet språk.

Karleby stads förvaltningspråk är finska. Service och meddelanden i anknytning till dem produceras både på finska och svenska. I svensk service är kommunikationen lättare, eftersom serviceproducenterna sköter kommunikationen och ingen översättning behövs.

I staden bor dessutom många som använder engelska som kontaktspråk. Tillgången till information på engelska om viktiga evenemang för allmänheten skulle öka besökantalet och hjälpa många med utländskt ursprung att komma med i gemenskapen.

Det vore idealiskt om de viktigaste uppgifterna om stadens verksamhet skulle finnas tillgängliga också på lättläst språk och punktskrift.



Bilder har en allt viktigare betydelse i kommunikationen. Bilder kommunicerar självständigt och tillsammans med text. Illustreringen kan stärka föreställningar eller nybilda dem. Med tanke på jämställdheten och likabehandlingen ska illustreringen spegla det moderna samhället - olika personer i olika åldrar ska figurera på bilderna, beroende på ämnet.

I stadens verksamhet kan det uppstå situationer där tolktjänster behövs. Det vore bra att vara medveten om tillgången till tolkar, också när det gäller teckenspråk. I nuläget har personalen inte nödvändigtvis information om tillgången till tolktjänster och möjligheter att använda sådana.

Språkanvändningen ändras med tiden. Uttryck som används av gammal vana kan vara inkorrekta numera. Till exempel hälsningen "Mina damer och herrar" kan gärna bytas ut mot ett neutralare "Bästa åhörare".

*Åtgärdsförslag:* Karleby stad behöver utarbeta en med tanke på jämställdhet och likabehandling neutral ordlista för personalens bruk. Ordlistan ska föra fram sätt att visa artighet och beakta mångfalden på ett modernt sätt. Det finns tillgång till utbildning i ämnet. Kommunikationens bildmaterial ska göras mångsidigare så att det lämpar sig för olika situationer och olika målgrupper för att så många som möjligt ska kunna känna sig hemma och accepterade i samhället.

## 7 Utvecklingsåtgärder

### Karleby kan och lär sig

1. Samordningsansvaret i frågor som gäller jämställdhet och likabehandling i stadens organisation bestäms. För verksamheten ställs upp mål på årsnivå som följs upp och rapporteras.
2. Ett nätverk grundas som består av experter som i sitt arbete inom olika sektorer främjar jämställdhet och likabehandling. Nätverket delar med sig av kunskaper och synpunkter till verksamhetsområdena.
3. Utbildning som anknyter till jämställdhet och likabehandling ordnas för personalen minst en gång per år. I utbildningen utnyttjas experter som är anställda av staden och lokala erfarenhetsexperter.
4. Chefernas och arbetarskyddspersonalens kunskaper i att ta upp jämställdhet och likabehandling till diskussion och behandling stärks.
5. Synpunkter om konsekvenser för jämställdhet och likabehandling tas i bruk i förhandsbedömningen av konsekvenser och bedömningen används i stadens viktigaste projekt.

### Ett hinderlöst Karleby

6. Över de viktigaste idrottsplatserna, parkerna och stadens lokaler för evenemang utarbetas och publiceras beskrivningar av hinderlösheten. I dem tar man upp de faktorer som påverkar tillgängligheten, utrustning och hjälpmedel samt övrig information som anknyter till användningen av lokalerna.

### Ett tillgängligt Karleby

7. Möjligheterna till användning av tolktjänster i kundtjänsten utreds och personalen informeras om dem.
8. Stadens webbplats får en egen sida om tillgänglighet. På sidan finns en länk till responskanalen. Det beskrivs hur staden hanterar och främjar tillgänglighet, jämställdhet och likabehandling.

## 8 Information och uppföljning

Utvecklingsplanen läggs till på stadens webbplats bland de program som verkställer strategin. I samband med att stadens webbplats uppdateras läggs tillgänglighet till.

Webbplatsen får mera information om främjandet av jämställdhet och likabehandling i stadens verksamhet i enlighet med samordningsnätverkets beslut.

Stadens marknadsföring och kommunikation svarar för informationen om utvecklingsplanen. När samordningsansvaret för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor har bestämts kan informationsansvaret fördelas närmare.

## 9 Centrala begrepp

<p><b>Direkt diskriminering</b> innebär att en individ eller en grupp behandlas annorlunda utan godtagbar grund. Godtagbara grunder kan vara till exempel åldersgräns för rösträtt.</p>
<p><b>Indirekt diskriminering</b> är till exempel skenbart neutral praxis eller information som ställer en individ eller grupp i svagare ställning.</p> <p><b>Dold diskriminering</b> är förminskning, uteslutning, brist på stöd och ignorering.</p>
<p><b>Diskriminering på flera grunder</b> innebär att en individ eller grupp diskrimineras på flera olika grunder. Trakasserier och osakligt bemötande är diskriminering. En anvisning eller order att diskriminera är också diskriminering, även om den inte följs. Motåtgärder är diskriminering. Var och en har rätt att hänvisa till bestämmelser mot diskriminering, utan att det är till skada för personen.</p>
<p><b>Mikroaggression</b> är en kränkande, ofta spontan kommentar eller gärning som riktas mot en minoritetsgrupp eller medlem av en sådan. Den understryker generaliseringar om gruppen.</p>
<p><b>Hinderslöshet</b> innebär att den fysiska, psykiska och sociala miljön är sådan att var och en oavsett egenskaper behandlas lika.</p>
<p><b>Rimlig anpassning</b> innebär åtgärder som bidrar till att en person på ett jämställt sätt kan sköta ärenden hos en myndighet och få utbildning, arbete och ha tillgång till saker och service samt att klara arbetsuppgifter och avancera i karriären.</p>
<p><b>Positiv särbehandling</b> är ett handlings sätt som innebär att en person eller grupp stöds med extra åtgärder, om hen eller den utan dem riskerar att hamna i en ojämlig ställning. Detta är inte diskriminering.</p>
<p><b>God förvaltning</b> kräver att myndigheter bemöter förvaltningens klienter på ett jämlikt sätt och inte diskriminerar. God förvaltning innebär att myndigheterna använder sina befogenheter till lagenliga och opartiska ändamål.</p>
<p><b>Mångfald</b> innebär olika erfarenheter, egenskaper och synsätt, till exempel ålder, kön, livshistoria och erfarenheter, familjesituationer, ursprung och bakgrund bidrar till mångfald. En arbetsgemenskap med mångfald innebär att det finns personer av olika ålder, kön, med olika kultur- eller övertygelsebakgrund bland de anställda. Mångfalden behöver ledas för att personalens styrkor och kompetens ska kunna utnyttjas. En form av ledning är åldersledning.</p>
<p><b>Personalpolitisk jämställdhet</b> syftar på organisationens könsfördelning, löneskillnader och karriärutveckling. Målet är en jämställd arbetsplats.</p>
<p><b>Funktionell jämställdhet</b> innebär jämställdhet inom organisationers service, beslutsfattande och övriga verksamhet. Målgruppen är serviceanvändarna, i kommunerna alltså kommuninvånarna. Detta baserar sig på jämställdhetslagens bestämmelse om skyldigheten att främja jämställdheten i all verksamhet.</p>
<p><b>Bedömning av könskonsekvenserna</b> är en metod för mainstreaming. Den innebär att en åtgärds konsekvenser för olika köns ställning, resurser och intressen granskas. Bedömningen av könskonsekvenserna ska göras i början av ett projekt eller en plan, eftersom den endast då kan påverka innehållet i den planerade åtgärden. Beslut som verkar könsneutrala kan oplanerat påverka män och kvinnor på olika sätt och förstärka ojämlighet.</p>
<p><b>Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet</b> är en deklARATION som Europeiska kommunorganisationer har utarbetat om att förverkliga jämställdhet mellan kvinnor och män i lokal förvaltningen. I den definieras följande principer och delområden: demokratisk representation och deltagande, serviceutbud, förebyggande av våld, ekonomisk verksamhet och hållbar samhällsutveckling. I principerna ingår också identifiering och undanröjande av könsre-</p>

laterade stereotyper. Underteckning av deklARATIONEN kräver att en jämställdhetsplan upprättats. Dokumentet har publicerats 2006. I november 2018 hade 30 kommuner eller städer och två landskapsförbund godkänt den.

**Hinderslöshet** har att göra med den byggda miljön. En hinderlös lokal kan lätt, säkert och tydligt användas av vem som helst. Hinderslöshet omfattar också maskiner och apparater.

**Tillgänglighet** har att göra med service, program och applikationer. En god elektronisk service är tillgänglig, d.v.s. lätt att använda och förstå för alla användare.

## 10 Källor och bilagor

Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Kuntaliitto, Helsinki 2019.

Mångfald i kommunen. Handbok för främjande av likabehandling i kommunens verksamhet. Kommunförbundet, Helsingfors 2019.

Främjande av likabehandling på arbetsplatsen. Anvisningar för arbetsgivaren. Arbetarskyddsförvaltningens publikationer 4/2019.

Osallistaako kunta, osallistuuko kuntalainen? Kommunförbundets publikationsserie Uutta kunnista 3/2019.

Kumppanuuspöydän rakennusopas. Finlands kommunförbund. Helsingfors 2018.

Vasa stads jämställdhets- och likabehandlingsplan 2017-2018. Pdf-publikation.

Björneborgs stad. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017–2018. Porin kaupunki. [https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/porin\\_kaupungin\\_yhdenvertaisuus\\_ja\\_tasa-arvosuunnitelma\\_2017-20181.pdf](https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/porin_kaupungin_yhdenvertaisuus_ja_tasa-arvosuunnitelma_2017-20181.pdf)

Uleåborgs stad. Tasa-arvosuunnitelmat. <https://www.ouka.fi/oulu/paatoksenteko-ja-hallinto/tasa-arvosuunnitelmat>

Delegationens för jämställdhetsärenden webbplats. [www.tane.fi/sv/framsida](http://www.tane.fi/sv/framsida)

Jämställdhetsombudsmannens webbsida och ställningstaganden. [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)  
Jämställdhetsombudsmannens berättelse till riksdagen 2018. K 6/2018 vp.  
[https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B\\_22+2018.pdf](https://www.eduskunta.fi/SV/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/B_22+2018.pdf)

Tilaa moninaisuudelle! Opas seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. Publicerad i juni 2019. <https://yhdenvertaisuus.fi/rainbow-rights-aineistot>

Handbok om funktionshinderservice. Institutet för hälsa och välfärd Thl:s publikationer. <https://thl.fi/sv/web/handbok-om-funktionshinderservice>

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn malli. <http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2015/10/Yhdenvertaisuussuunnitteluopas-suomi.pdf>

Yhdenvertaisuuskysely, oikeusministeriö. [http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv\\_kysely-28\\_8.pdf](http://yhdenvertaisuus.finlex.fi/wp-content/uploads/2016/01/OM-yv_kysely-28_8.pdf)