



Främjande av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt i Vanda stad - Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling för fullmäktigeperioden 2017-2020

VD/7835/00.01.02.00/2015
KN/JN/MT/NJ/EA

En partiell revidering av **jämställdhetslagen** (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män, 609/1986) trädde i kraft 1.1.2015. Jämställdhetslagen ålägger kommunerna skyldigheter i anslutning till organ, utbildning och undervisning samt personalpolitik. Utöver icke-diskriminering i den egna verksamheten ställer 4 § i jämställdhetslagen krav på att jämställdhet mellan män och kvinnor ska främjas i all verksamhet:

Myndigheterna ska i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Framför allt ska de förhållanden ändras som hindrar att jämställdhet uppnås. Främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män ska beaktas på det sätt som avses i 1 och 2 mom. i fråga om tillgången på och utbudet av tjänster.

I och med lagrevideringen avser man också förhindra diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck (7 §) och förutom läroanstalter ska nu också varje grundskola utarbeta en egen jämställdhetsplan (5 a §).

Samtidigt trädde en totalrevidering av **diskrimineringslagen** (1325/2014) i kraft. Syftet med denna lag är att främja likabehandling och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering (1 §). Kravet på främjande av likabehandling (5 §) gäller kommuner som myndigheter och tillhandahållare av tjänster, utbildningsanordnare och arbetsgivare. Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person (8 §).

Utanför tillämpningsområdet för dessa lagar hamnar endast verksamhet som hör till privatlivet eller familjelivet och religionsutövning. Av myndigheterna förutsätter lagarna planerlig verksamhet för att främja jämställdhet och likabehandling.

Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling på stadsnivå är från år 2006. I väntan på ovan nämnda lagrevideringar har den kompletterats två gånger med stadsstyrelsens riktlinjer för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet för fullmäktigeperioderna 2009-2012 och 2013-2016. I enlighet med dessa riktlinjer startade ikraftträdandet av lagrevideringarna i början av 2015 ett arbete med att förnya planen på stadsnivå. För det *funktionella* jämställdhets- och likabehandlingsarbetet som är inriktat på beslutsfattande och tjänster på en nivå som omfattar hela staden svarar enligt stadens instruktion stadsstyrelsens allmänna sektion och invånarservicens verksamhetsområde, där biträdande stadsdirektörens administration i praktiken ansvarar för arbetet. Den allmänna sektionen och stadens ledningsgrupp har följt arbetet med att bereda en plan på stadsnivå. I arbetets inledningsfas hösten 2015 fram till början av år 2016 utfördes utvärderingsarbete vid olika möten tillsammans med förtroendevalda (stadsfullmäktige, ungdomsfullmäktige, äldrerådet, handikapprådet, delegationen för mångkulturfrågor och den lokala romska arbetsgruppen) samt tjänsteinnehavare som utsetts av verksamhetsområdenas ledningsgrupper. Ett planutkast blev färdigt i september och det har efter det varit hos sakkunniga för bedömning 21.9.2016 och på remissrunda i nämnderna samt hos social- och patientombudsmannen i oktober.

Arbetet med att förverkliga inbördes jämställdhet och likabehandling när det gäller Vanda stads personal sker i samarbete mellan arbetsgivaren (personalcentralen) och representanter för personalen. Denna *personalpolitiska* jämställdhets- och likabehandlingsplanering har i Vanda integrerats i personal- och utbildningsplanen och personalberättelsen. Personalcentralen beredde



tillsammans med representanter för personalen en Arbetsbok som en del av beskrivningen av den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen i Vanda.

Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling är i och med dessa åtgärder färdig att föras till stadsstyrelsen för godkännande. Planen kallas för Främjande av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt i Vanda stad. Redan av planens namn framgår att jämställdheten mellan könen och likabehandlingen av alla människor inte förverkligas på egen hand, utan bör främjas genom ett tillvägagångssätt som samtliga aktörer i staden tar till sig. För att detta ska förverkligas består planen för fullmäktigeperioden 2017–2020 av tre delar:

- 1) Arbetsbok; denna del 1 i planen består av en bred introduktion till vad som i dagsläget avses med icke-diskriminering och främjande i lagarna om jämlikhet och likabehandling och diskrimineringslagen och särskilt i det kommunala arbetet. Arbetsboken innehåller bl.a. funderingar kring sambanden mellan jämställdhet och likabehandling och Vanda stads värderingar, en öppning för grunder för icke-diskriminering i anslutning till lagar och personal, uppgifter för reflektion över temat, utvärderingar av det jämställdhets- och likabehandlingsarbete som redan utförts i Vanda, kontrollfrågor för integrering, anvisningar för förtroendevalda samt en förteckning med ord om jämställdhet och likabehandling. Med hjälp av arbetsboken kan aktörer inom staden stärka sina färdigheter i jämställdhets- och likabehandlingsarbete i egen regi eller tillsammans t.ex. under personalutbildningar.
- 2) Vanda stads funktionella plan för jämställdhet och likabehandling 2017–2020; denna del 2 är en *funktionell* plan som under den kommande fullmäktigeperioden styr Vanda stads arbete med att främja icke-diskriminering och jämställdhet och likabehandling i fråga om beslutsfattande och tjänster. Planen innehåller tre olika slags prioriteringar. Med hjälp av prioriteringarna för bibehållande verksamhet säkerställer man att den nivå som redan uppnåtts i Vandas jämställdhets- och likabehandlingsarbete bibehålls. Den förstärkande verksamhetens prioriteringar förbättrar å sin sida den befintliga verksamheten. Utöver dessa behövs också nya prioriteringsöppningar, förknippade med både de nya kraven i lagarna och förutseendet av den framtida verksamhetsmiljön. Den funktionella planen förutsätter att varje verksamhetsområde utarbetar en egen förankringsplan.
- 3) Vanda stad som en jämställd och likvärdig arbetsplats; detta är en beskrivning av hur den personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen fungerar i Vanda stad. Denna del 3 i planen har redan godkänts i samråd av arbetsgivaren och personalens representanter, så den ges till stadsstyrelsen för kännedom.

Tanken är att kommuninvånare och stadens partner får tillgång till planeringshelheten på sidorna för jämställdhet och likabehandling på adressen www.vanda.fi, där den också skulle hållas uppdaterad t.ex. med ändamålsenliga ändringsanteckningar efter lag- och organisationsförändringar. Utöver detta avser man lägga upp planeringshelheten på arbetstagarnas intranät (Avain) samt extranätet för förtroendevalda.

Stadsstyrelsen 14.11.2016 § 8

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) godkänna del 1 i planen på stadsnivå: Främjandet av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt i Vanda stad – Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling för fullmäktigeperioden 2017–2020 (Arbetsbok om jämställdhet och likabehandling) och del 2 (Funktionell plan för jämställdhet och likabehandling),
- b) för kännedom anteckna del 3 i planen på stadsnivå: Främjandet av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt i Vanda stad – Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling för fullmäktigeperioden 2017–2020 (Vanda stad som jämställd och likvärdig arbetsplats – personalpolitisk planering av jämställdhet och likabehandling i Vanda stad) och
- c) sända hela planhelheten (del 1, 2 och 3) till stadsfullmäktige för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 12.12.2016 § 7

**Stadsstyrelsens förslag:**

Fullmäktige beslutar att för kännedom anteckna planhelheten på stadsnivå: Främjandet av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt i Vanda stad – Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling för fullmäktigeperioden 2017–2020 (del 1, 2 och 3).

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilagor:

- Vanda stads plan för jämställdhet och likabehandling för fullmäktigeperioden 2017–2020

Anvisningar för sökande av ändring: 4.1 Besvärsförbud

Närmare information:

stadsdirektör Kari Nenonen; biträdande stadsdirektör för invånarservicen Jaakko Niinistö; planerare vid invånarservicens verksamhetsområde Meija Tuominen, tfn 09 839 22278; [fornamn.efternamn\[at\]vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn[at]vantaa.fi)