



Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete för strategiperioden 2022–2025

VD/1524/00.01.02.00/2022

RV/HO/SAP/KML/ST/MT/HY-L/ALS

Jämställdhet mellan könen och likabehandling av alla människor är mänskliga rättigheter som finska staten förbundit sig att främja genom många internationella avtal. De är också grundläggande rättigheter som skyddas i grundlagen. I jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs om skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling samt icke-diskriminering. Dessa lagar ställer många olika krav på den kommunala verksamheten, inklusive planeringsskyldigheter.

Vanda stad har sedan år 2006 genomfört en omfattande jämställdhets- och likabehandlingsplanering. Detta betyder att vi, utöver den personalpolitiska planeringen, också genomför operativ planering. I den *personalpolitiska* planeringen som främjar inbördes jämställdhet och likabehandling bland stadens anställda, behandlas bland annat rekrytering, lönemässig jämställdhet, icke-diskriminering och mångfald. I den *operativa* planeringen utvecklas främjandet av jämställdhet och likabehandling och icke-diskriminering i vår stads beslutsfattande, service och partnerskap. Den personalpolitiska och operativa planeringen är två separata processer, genom vilka jämställdhets- och likabehandlingsarbetet sker. Med *jämställdhets- och likabehandlingsarbete* avses en medveten, målmedveten och långsiktig verksamhet, där man bedömer hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligas och främjas inom olika områden av verksamheten och vid behov genomför motiverade ändringar med fokus på jämställdhets- och likabehandling i genomförandet av verksamheten. Som stöd för planeringen och arbetet har det utvecklats olika metoder och verktyg, som i Vanda har använts genom att tillämpa och kombinera olika metoder.

Vår stads engagemang i jämställdhet och likabehandling formuleras i strategin Innovationernas Vanda 2022–2025 i anslutning till Vandas värderingar:

”Stadens värderingar utgör den gemensamma uppfattningen om vad som är viktigt och värdefullt för oss. Värderingarna styr stadens beslutsfattande och hela organisationens verksamhet.

Verksamhetsområdena kan dessutom ha egna etiska principer som utformats utgående från deras egen verksamhet. Vanda stad förbinder sig vid att främja jämställdhet och likvärdighet samt icke-diskriminerande verksamhetssätt. Det förutsätter att jämställdhets- och likvärdighetsarbetet innefattas i allt beslutsfattande och alla tjänster. Vanda tillämpar UNICEF:s principer om barnvänliga kommuner. Vanda hör också till Världshälsoorganisationens WHO:s nätverk för äldrevänliga städer.”

Utgångspunkten för planeringen av jämställdheten och likabehandlingen i Vanda är en plan på stadsnivå som linjerar upp genom vilka mål och åtgärder vi som stad svarar på skyldigheten till icke-diskriminerande verksamhet och ett främjande av likabehandling i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och i diskrimineringslagen. Namnet på Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025 är ”*Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet för strategiperioden 2022–2025*”. Planen består av tre delar:

- I del 1 (Ramarna för vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete) läggs en grund, på vilken vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete byggs upp.



- I del 2 (Operativ jämställdhet och likabehandling) dras riktlinjer upp för arbetet med beslutsfattande och service i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen. I anslutning till respektive lagrum ställs det upp ett mål samt ett antal åtgärder under de närmaste åren för att nå målet. Åtgärderna fördelar sig på bevarande åtgärder, stärkande åtgärder och nya idéer. De bevarande åtgärderna tillämpas redan och de har en central betydelse för hela arbetet. Genom de stärkande åtgärderna vill man utvidga eller fördjupa ett redan pågående arbete. Nya idéer behövs för att vi ska utvecklas i vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete och kunna läsa av vår omvärld inom jämställdhets- och likabehandlingsarbetets verksamhetsområde. Målen och åtgärderna för det operativa arbetet har räknats upp i bilaga 2 till planen.
- I del 3 (Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling) beskrivs hur det personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsarbetet utförs i staden. I Vanda utarbetas årligen en personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling på stadsnivå. Denna plan som görs upp varje år har inkluderats i personal- och utbildningsplanen och personalberättelsen. I Vanda har arbetsgivaren och personalens representanter avtalat på lokal nivå att den kartläggning av lönerna inom staden som ingår i jämställdhetsplanen utförs vart tredje år och den övriga jämställdhets- och likabehandlingsplanen varje år. Dessutom utarbetas varje år en personal- och personalutgiftsplan inom samtliga serviceområden, i vars underlag varje serviceområde styrs till att beskriva serviceområdets egna mål eller utvecklingsobjekt i anslutning till främjandet av jämställdhet och likabehandling utgående från mål som ställts upp på stadsnivå. I samverkan mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna ingår personalpolitiskt jämställdhets- och likabehandlingsarbete. De tre delarna i planen har behandlats i samverkan tillsammans med personalorganisationerna 25.1.2022.

Stadsstyrelsen leder Vanda stads verksamhet, förvaltning och ekonomi (38 § i kommunallagen).

Efter godkännandet av den operativa planen på stadsnivå behandlar verksamhetsområdena och deras serviceområden planen i sina ledningsgrupper och konkretiserar, vad målen, åtgärderna och deras förverkligande uttryckligen betyder i det ifrågavarande verksamhetsområdets och serviceområdets verksamhet.

Stadsstyrelsen 14.2.2022 § 14

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar

- a) godkänna delarna 1 och 2 av Vandas plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025 *"Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025"*,
- b) anteckna del 3 av planen Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling för kännedom, och
- c) sända planhelheten (del 1, 2 och 3) till stadsfullmäktige för att antecknas för kännedom.

Beslut:

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt att bordlägga ärendet till följande sammanträde.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 14

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar



- a) godkänna delarna 1 och 2 av Vandas plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025
"Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025",
- b) anteckna del 3 av planen Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling för kännedom, och
- c) sända planhelheten (del 1, 2 och 3) till stadsfullmäktige för kännedom.

Behandling:

Under behandlingen av ärendet kompletterade stadsdirektören det sista stycket i föredragningstexten enligt följande:

Efter godkännandet av den operativa planen på stadsnivå behandlar verksamhetsområdena och deras serviceområden planen i sina ledningsgrupper och konkretiserar, vad målen, åtgärderna och deras förverkligande uttryckligen betyder i det ifrågavarande verksamhetsområdets och serviceområdets verksamhet. *De åtgärder som verksamhetsområdena planerat i anslutning till planen för jämställdhet och likabehandling presenteras för stadsstyrelsen senast hösten 2022. Inom två år lämnas till stadsstyrelsen en rapport om hur jämställdhets- och likabehandlingsplanens mål och åtgärder förverkligats.*

Beslut:

Förslaget godkändes.

Vidare antecknades att Sannfinländarnas stadsstyrelsegrupp lämnade in följande protokollsuttalande i ärendet:

Då planeringen av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bereds bör det beaktas att de rådande omständigheterna i vårt samhälle förändrats. Planen för jämställdhet och likabehandling bör vara tydlig och lättfattlig. Anvisningar och verksamhetssätt ska presenteras i en form som gör att de i det praktiska arbetet fungerar som verktyg både med avseende på vägledning och ledarskap. Planen ska klart och konsekvent följa Finlands grundlag, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt lagen om likabehandling.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 9

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att för kännedom anteckna Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025 som medföljer som bilaga.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Vidare antecknades att Sannfinländarnas fullmäktigegrupp lämnade in följande protokollsuttalande i ärendet:

Planen för jämställdhets- och likabehandlingsarbete bör vara tydlig och lättfattlig. Anvisningar och verksamhetssätt ska presenteras i en form som gör att de i det praktiska arbetet fungerar som verktyg både med avseende på vägledning och ledarskap. Planen ska klart och konsekvent följa Finlands grundlag, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt lagen om likabehandling, utan ytterligare tillägg till dessa.

Planen är nu alldeles för lång och en oskälig mängd resurser har gått åt till beredningen av planen. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen förpliktar inte till att utarbeta en plan bestående av 89 sidor, utan endast att utifrån en bedömning sammanställa en plan över nödvändiga



åtgärder. Sannfinländarna delar inte uppfattningen om att stadens plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete leder till att jämställdhet och likabehandling främjas på ett ändamålsenligt sätt. De handlingar som Kommunförbundet utarbetat för främjande av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor är en tillräcklig grund för att utarbeta planer på kommunal nivå, och det finns inte något behov för en dylik överdimensionerad plan.

Det finns många punkter i planen som vanliga kommuninvånare och förtroendevalda har svårt att acceptera. I dokumentet används ord som är etablerade i talspråket på ett sätt som tillför orden en mångtydighet som gör att de förlorar sin betydelse. Detta är oroväckande.

Till exempel begreppet "vihapuhe" (sv. hatpropaganda) är mångtydigt och lämpar sig inte i lagspråk eftersom det kan tolkas på många olika sätt, och därför är inte ordet heller lämpligt i stadens handlingar. Staden bör betona gott uppförande och respekt för andra människor, men staden bör inte försöka hindra eller undertrycka känslor eller politiska åsikter från att komma till uttryck.

Grundlagen garanterar medborgarna även rätten att ge uttryck för negativa känslor. I ett öppet samhälle förekommer det oundvikligen olika slags åsikter. Även sådana som inte är i linje med olika slags mycket diffusa uppfattningar om jämställdhet och likabehandling. Det sätt på vilket planen behandlar jämställdhet och likabehandling främjar inte på något vis en samtalskultur som är livsviktig för ett öppet samhälle.

I dokumentet blandar man ihop biologiskt kön och könsidentitet. Det är bra att man i stadens verksamhet betonar att man måste förhålla sig till människor för vilka könsidentiteten är en utmaning med medkänsla, men man kan inte ålägga kommuninvånarna att acceptera en kvinna som en man, eller tvärtom, enbart genom att personen tillkännager saken, framför allt inte om det står i strid med det juridiska könet.

Stadens anställda och kommuninvånarna garanteras i grundlagen rätt till samvetsfrihet. Det får både synas och höras då man utövar sin egen religiösa eller ideella övertygelse baserat på ens egen världsuppfattning, även offentligt, och även om någon tar illa upp. Det ska man inte försöka påverka med olika slags planer.

Bilaga:

– Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025.

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärshöjning

Närmare information:

Meija Tuominen, förvaltningsassistent, tfn 040 715 6293, fornamn.efternamn@vantaa.fi

Sanna Tonteri, arbetsmarknadsjurist, tfn 040 737 0565, fornamn.efternamn@vantaa.fi