



Vanda stads plan för funktionellt jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2026–2029

VD/4141/00.01.02.00/2026

PT/MT/S-AP/SE/AP

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. Jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män) 609/1986 och diskrimineringslagen 1325/2014 ställer många olika krav på den kommunala verksamheten, inklusive planeringsskyldigheter när det gäller icke-diskriminering och främjande av jämställdhet och likabehandling.

Jämställdhetslagens omfattande skyldighet att främja jämställdheten lyder (4 §):

”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.” Könsidentitet och könsuttryck hör också till jämställdhetslagens skyldigheter när det gäller icke-diskriminering.

Diskrimineringslagen fastställer förbjudna diskrimineringsgrunder som gäller en enskild person (8 §):

”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. Diskriminering som avses i denna lag är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.”

I strategin Framtiden bor i Vanda anges det i samband med Vanda stads värderingar att entydigt förbinda sig till att främja jämlikhet och likabehandling. I strategins avsnitt Ett gott liv i Vanda ingår också en skyldighet när det gäller utveckling: ”Vi förbättrar likabehandlingen, jämlikheten och tillgängligheten i vår verksamhet”.

Jämställdhets- och likabehandlingsarbete innebär en medveten, målmedveten och långsiktig verksamhet, där man bedömer hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligas och behöver främjas inom olika områden av verksamheten och vid behov genomför motiverade ändringar med fokus på jämställdhets- och likabehandling i genomförandet av verksamheten. Det finns två typer av jämställdhets- och likabehandlingsarbete:

- 1) Med funktionellt arbete avses att främja jämställdhet och likabehandling inom beslutsfattandet och tjänsterna. Enligt Vanda stads förvaltningsstadga svarar serviceområdet för kommunal demokrati för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling på stadsnivå.
- 2) Personalservicen och de anställdas förtroendevalda följer upp jämställdheten och likabehandlingen bland stadens anställda och gör upp en egen separat plan för att främja jämställdheten och likabehandlingen.



Lev som den du är. Vanda stads plan för funktionellt jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2026–2029 anger på stadsnivå de områden som hela organisationen bör ägna uppmärksamhet åt under de närmaste åren:

1. Vi förbättrar vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete.
2. Vi utvärderar besparingarnas inverkan på jämställdhet och likabehandling.
3. Vi börjar använda principerna för tryggare rum i stor omfattning.
4. Vi stärker medvetenheten om jämställdhet och likabehandling i vårt säkerhetsarbete.
5. Vi arbetar mot rasism.
6. Vi främjar likabehandling av romer i Vanda.
7. Vi förbättrar vår förmåga att identifiera människohandel.
8. Vi fortsätter att utveckla tillgängligheten för rörlighet och i miljön.
9. Vi gör bättre jämställdhets- och likabehandlingsinnehåll i strukturfondsprojekten.

En plan på stadsnivå är inte en beskrivning av eller en plan för allt icke-diskriminerande och främjande arbete som redan existerar i staden. Den utesluter inte heller annan jämställdhets- och likabehandlingsverksamhet på stadsnivå eller inom verksamhetsområdena.

Varje verksamhetsområde ansvarar för icke-diskriminering inom de egna tjänsterna och för det arbete som är kännetecknande för verksamhetsområdets tjänster när det gäller att främja jämställdhet och likabehandling. Verksamhetsområdena behandlar planen på stadsnivå och särskilda främjande åtgärder som gäller verksamhetsområdenas egna tjänster under hösten 2026.

Enligt 8 kap. 1 § 6 mom. i förvaltningsstadgan beslutar stadsstyrelsen om ärenden som inte föreskrivits eller ålagts något annat organ i staden, en tjänsteinnehavare eller förtroendevald.

Stadsstyrelsen 8.6.2026 § 7

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar

- a) godkänna *Lev som den du är – Vanda stads plan för funktionellt jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2026–2029* och
- b) sända planen till stadsfullmäktige för att antecknas för kännedom.

Behandling:

Under behandlingen av ärendet ändrade stadsdirektören texten i den bifogade planen på följande sätt:

Bilagan, sid. 20, punkt 4:

I vårt tvärfunktionella arbete med stadens säkerhet har vi redan omfattat en bred säkerhetsuppfattning som beaktar säkerheten inom alla livsområden och många olika slags hot mot säkerheten. I denna uppfattning ingår också en medvetenhet om betydelsen av kön, ålder, ursprung och andra orsaker i säkerhetsfrågor. ~~Vi kan stärka~~ detta arbete.

I vårt tvärfunktionella arbete med stadens säkerhet har vi redan omfattat en bred säkerhetsuppfattning som beaktar säkerheten inom alla livsområden och många olika slags hot mot säkerheten. I denna uppfattning ingår också en medvetenhet om betydelsen av kön, ålder, ursprung och andra orsaker i säkerhetsfrågor. *Vi stärker* detta arbete.

Bilagan, sid. 22, punkt 7:



Vi, Vanda stads aktörer, ~~kan utveckla~~ vår förmåga att identifiera människohandel särskilt i vårt upphandlings-, närings-, sysselsättnings- och integrationsarbete, ha ett nära samarbete med andra myndigheter och lyfta fram frågan i olika sammanhang.

Vi, Vanda stads aktörer, *utvecklar* vår förmåga att identifiera människohandel särskilt i vårt upphandlings-, närings-, sysselsättnings- och integrationsarbete, har ett nära samarbete med andra myndigheter och lyfter fram frågan i olika sammanhang.

Bilagan, sid 21, punkt 5: "Vårt arbete mot rasism omfattar under de närmaste åren till exempel:" tillägg:

- *Staden stöder dem som har utsatts för rasism och diskriminering och främjar goda relationer mellan alla befolkningsgrupper*

Under behandlingen av ärendet gav stadsstyrelseledamoten Mika Niikko understödd av stadsstyrelseledamoten Jorma Hentilä följande ändringsförslag i bilagan:

Bilagan, sid. 21, punkt 5, "Vårt arbete mot rasism omfattar under de närmaste åren till exempel:"

- ~~— utbildning för fullmäktige, den högsta administrativa ledningen och de anställda (hösten 2026, ansvarig aktör är serviceområdet för kommunal demokrati)~~
- *Fullmäktige erbjuds möjlighet att delta i frivillig utbildning. För den högsta administrativa ledningen och de anställda kan utbildning i ämnet ordnas efter behov (hösten 2026, ansvarig aktör är serviceområdet för kommunal demokrati)*

Ordföranden konstaterade att man måste rösta om saken och föreslog följande omröstningsförfarande: de som understöder stadsdirektörens grundförslag röstar ja, medan de som understöder Niikkos ändringsförslag röstar nej. Omröstningsförslaget godkändes.

Vid omröstningen gavs 13 ja-röster (Kaukola, Kasonen, Rämö, Abdi, Aura, Demiri, Hakala, Kivimäki, Nummela, Räsänen, Strohm, Tammi och Tuomainen) och två nej-röster (Niikko och Hentilä). Ordföranden konstaterade att Niikkos ändringsförslag hade blivit förkastat.

Beslut:

Stadsdirektörens kompletterade förslag godkändes.

Det antecknades att stadsstyrelseledamoten Mika Niikko lämnade följande protokollsuttalande i ärendet, som understöddes av stadsstyrelseledamoten Jorma Hentilä:

"Stadsstyrelseledamöterna Niikko och Hentilä anser att frivilligheten i den utbildning som riktar sig till fullmäktigeledamöterna bör uttryckas tydligt och entydigt. Det ska inte skapas någon förpliktande eller pressande utbildningsmodell för fullmäktigeledamöterna som påminner om en omskolning. Utbildningen ska behandla rasism som ett fenomen på ett jämbördigt sätt i alla dess former, också som ett fenomen som riktar sig mot infödda finländare och som ett fenomen mellan personer med främmande språk som modersmål. Vi accepterar inte ensidig eller ideologiskt vinklad utbildning för fullmäktigeledamöter eller andra."



Stadsfullmäktige 22.6.2026

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna Lev som den du är – Vanda stads plan för funktionellt jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2026–2029 för kännedom.

Bilaga:

- Vanda stads plan för funktionellt jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2026–2029

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärstörbud

Närmare information: Sari-Anna Pennanen, direktör för juridiska ärenden
Meija Tuominen, förvaltningsrådgivare
([fornamn.efternamn\[at\]vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn[at]vantaa.fi))