

VANDA STADS FUNKTIONELLA PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING FÖR FULLMÄKTIGEPERIODEN 2017–2020

Planen godkändes i stadsstyrelsen 14.11.2016 och antecknades för kännedom 12.12.2016 i stadsfullmäktige.

Detta är en plan för hur Vanda stad går till väga för att få beslutsfattandet och servicefunktionerna i balans enligt kraven i jämställdhetslagen (lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 1329/2014) och diskrimineringslagen (1325/2014). Planering som eftersträvar inbördes jämställdhet och likabehandling bland stadens anställda ingår inte i denna funktionella plan med fokus på beslutsfattande och tjänster.

VI FÖRBINDER OSS TILL ICKE-DISKRIMINERING SAMT FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING I ALL VERKSAMHET

Vi vill bo och verka i en stad där politiska beslutsfattare och serviceproducerande tjänsteinnehavare samt befattningshavare erkänner jämställdhet och likabehandling bland invånare och kunder. Med jämställdhet avser vi att alla människor oavsett kön har lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter att förverkliga sig själva och delta i samhällets verksamhet. Med likabehandling avser vi samma sak oavsett andra omständigheter som gäller en enskild person. Dessa omständigheter som anges i diskrimineringslagen är 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. Vid förverkligandet av möjligheter ser vi till att både möjligheter och jämställdhet samt likabehandling faktiskt förverkligas.

Vanda stads funktionella plan för jämställdhet och likabehandling handlar i grund och botten om att skapa förtroende. Stadens invånare, kunder och samarbetsparter ska kunna lita på att staden och stadens aktörer inte försätter dem i en sämre position som individer jämfört med andra på grund av kön eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person. Vanda vill vara en förtroendeingivande stad som inte tillåter direkt eller indirekt diskriminering i sin verksamhet. Utöver icke-diskriminering i den egna verksamheten har Vanda stad förbundit sig att främja jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet. Denna förbindelse har skrivits in i stadsstrategin i anslutning till Vanda stads värderingar. Genom detta betonar Vandas politiska beslutsfattare och tjänsteinnehavare att jämställdhet

och likabehandling i stor grad bidrar till att Vanda kan vara en innovativ stad med fokus på hållbar utveckling och samhällsgemenskap. Dessutom har Vanda stad godkänt den Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå redan 2007 och förbundit sig att fullfölja den inom alla delområden i stadens arbete.

FRÄMJANDE AV JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING SOM TILLVÄGAGÅNGSSÄTT

Jämställdhet och likabehandling är inga naturfenomen utan ömsesidiga relationer människor emellan som utgår från människornas agerande och som kan påverkas. Förverkligandet av jämställdhet mellan könen och likabehandling av alla människor inom Vandas beslutsfattande och tjänster beror i hög grad på de tillvägagångssätt stadens egna beslutsfattare och serviceproduktion har.

Icke-diskriminering samt främjande av jämställdhet och likabehandling förutsätter i första hand att man på konstant basis och utgående från fakta bedömer hur dessa uppnåtts i stadens alla verksamheter. I verksamhetens alla skeden görs vid behov motiverade ändringar som utgår från utvärderingen av jämlikhet och likabehandling. Verksamhetens icke-diskriminering samt främjande av jämställdhet och likabehandling är i enlighet med jämställdhetslagen och diskrimineringslagen sådana frågor som hör till stadens alla aktörer. Det primära ansvaret för att dessa skyldigheter fullföljs ligger hos stadens förtroendevalda- och tjänstemannaledning som ska möjliggöra ett icke-diskriminerande och främjande verksamhets sätt. Den politiska ledningen och tjänsteinnehavarledningen ska offentligt förbinda sig till icke-diskriminering och främjande. Utöver detta bör man skapa en verksamhetskultur och tillvägagångssätt som stärker jämställdhet och likabehandling i Vanda stads vardagliga verksamhet. Icke-diskriminering och främjande blir på så sätt ett verksamhets sätt som stadens alla aktörer följer. En viktig del som ingår i verksamhetssättet är upplevelsen av att vara ett agerande subjekt; detta betyder att ansvaret och verksamheten för de egna tjänsternas icke-diskriminering och främjande inte kan lämnas över till exempelvis ett annat verksamhetsorgan, verksamhetsområde, en direktör eller sakkunnig.

Målet är att skapa ett gemensamt tillvägagångssätt med hjälp av planeringshelheten **Främjande av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt**. Den består av tre delar:

- 1) Arbetsbok om jämställdhet och likabehandling (separat del)
- 2) Funktionell plan för jämställdhet och likabehandling (denna del)
- 3) Beskrivning av personalpolitisk planering av jämställdhet och likabehandling (separat del).

Första delen dvs. kortfattat Arbetsboken är avsedd för alla aktörer inom Vanda stad. Med hjälp av den kan individer och grupper utveckla sina färdigheter i att hitta och förstärka ett

jämställt och likvärdigt tillvägagångssätt. Arbetsboken innehåller information om lagar gällande jämställdhet och likabehandling, grunder för icke-diskriminering gällande en enskild person, förslag till funderingar över betydelsen av grunderna när det gäller kön och person samt riktlinjer för främjande av jämlikhet och likabehandling som en del av det normala lönearbetet och förtroendemannaverksamheten i Vanda. Arbetsboken ger en bakgrund till och synliggör vad Vanda stads funktionella och personalpolitiska planering för jämställdhet och likabehandling grundar sig på och Arbetsboken är direkt bunden till den egna funktionella planeringen för jämställdhet och likabehandling inom verksamhetsområdena och andra delar i stadsorganisationen.

Den andra delen dvs. funktionella planen – denna handling – styr Vanda stads arbete med att främja icke-diskriminering och jämställdhet och likabehandling inom beslutsfattandet och tjänsterna på stadsnivå under fullmäktigeperioden 2017–2020.

Den tredje delen dvs. beskrivningen av den personalpolitiska planeringen behandlar arbetsgivarens åtgärder för att uppnå intern jämställdhet och likabehandling bland Vanda stads personal.

PRIORITERINGARNA FÖR DET FUNKTIONELLA ARBETET FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH LIKABEHANDLING UNDER FULLMÄKTIGEPERIODEN 2017–2020

Med jämställdhets- och likabehandlingsarbete avses utvärderande utvecklingsverksamhet som uttryckligen eftersträvar jämställdhet och likabehandling. Till exempel främjar stadens mångsidiga tjänster jämlikhet och likabehandling på olika sätt enbart genom sin existens, men genom jämställdhets- och likabehandlingsarbetet går man in för att genomföra tjänsterna och försöker därifrån upptäcka eventuell diskriminering samt metoder för att allt bättre främja jämställdhet och likabehandling inom verksamhetens olika områden.

Strävan efter jämställdhet och likabehandling inom Vanda stads beslutsfattande och tjänster bygger på den partiella reformen av jämställdhetslagen och helhetsreformen av diskrimineringslagen som trädde i kraft i början av 2015. Förvaltningen för invånarservicens verksamhetsområde gjorde i slutet av 2015 en engagerande utvärdering på stadsnivå om vad staden åstadkommit med hjälp av Arbetsboken om jämlikhet och likabehandling som godkändes 2006 samt genom det funktionella utvecklingsarbetet som inleddes samtidigt. Utvärderingsprocessens huvuddrag har beskrivits i Arbetsboken.

Ur utvärderingen av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet som är inriktat på Vandas beslutsfattande och tjänster (dvs. det funktionella) kom det fram tre olika slags behov eller krav för den kommande verksamheten. Det första kravet kan kallas *bibehållande*. Vanda har

utvecklat den funktionella jämställdheten och likabehandlingen jämfört med det övriga kommunfältet i Finland redan en lång tid, på ett kontrollerat sätt, utifrån omfattande diskrimineringsgrunder och omslutande hela moderorganisationen. Detta arbete har gett erfarenhetsbaserad information om vad som har behövts för att kunna sätta igång det funktionella arbetet från ett slags nolläge och sätta rot för medvetenhet och kunskap om jämställdhet och likabehandling. I Vanda har metoder för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i anslutning till den omfattande verksamhetsramen hunnit utvecklas, och det finns skäl att hålla fast vid dessa metoder eftersom de verkar ha en uppbyggande effekt på arbetet.

Vidare består stadens verksamhetshelhet av funktioner, delområden och processer som formellt har förknippats med skyldigheter i anslutning till kön och likabehandlingsgrunder. I förverkligandet finns likväl mycket som kunde förbättras innan skyldigheterna konkretiseras till funktionellt jämställdhets- och likabehandlingsarbete i respektive frågor. Dyliga funktioner behöver *förstärkande*.

Det tredje kravet hänför sig till att granskningen av hela organisationen visar att Vanda stads funktionella utvecklingsarbete inte har förbättrats under fullmäktigeperioden 2013–2016 vare sig kvantitativt eller kvalitativt jämfört med nivån som uppnåddes under fullmäktigeperioden 2009–2012, i synnerhet med hjälp av budgeternas bindande mål och ESF jämställdhetsprojektet om jämställdhetsintegrering i praktiken (Valtavirtaistaminen käytäntöön -ESR-tasa-arvohanke). För att komma vidare behöver vi *nya öppningar* vid sidan av bibehållande och förstärkande utveckling.

Vanda stad har förbundit sig att främja förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet. Baserat på indelningen i bibehållande, förstärkande och nya öppningar förverkligar Vanda under fullmäktigeperioden 2017–2020 följande åtgärder på stadsnivå inom den funktionella utvecklingen i anslutning till beslutsfattande och tjänster.

Den bibehållande verksamhetens prioriteringar är

- Ett offentligt åtagande om att främja jämställdhet och likabehandling framförs i stadsstrategin 2018–2021.
- Skyldigheten att främja funktionell jämställdhet och likabehandling inkluderas i mekanismerna för stadens verksamhetsstyrning såsom budgetens beredningsanvisningar, och man följer upp att främjandet förverkligas som en del av verksamhetsområdenas normala rapportering.
- För det funktionella jämställdhets- och likabehandlingsarbetet på stadsnivå fastställs ett organ som styr verksamheten samt en tjänsteinnehavarinstans som utvecklar arbetet på stadsnivå. Dessa ansvar skrivs upp i förvaltningsstadgan och i relevanta handlingar, inklusive organisationsscheman.
- Främjandet av funktionell jämställdhet och likabehandling utvärderas i kvalitetsarbetet (CAF).

- Denna funktionella plan på stadsnivå preciseras och utvecklingsåtgärderna konkretiseras enligt behov genom verksamhetsorgan- och tjänsteinnehavarbeslut.

Den förstärkande verksamhetens prioriteringar är

- Förtroendevaldas kunskaper om funktionell jämställdhet och likabehandling förbättras med hjälp av Arbetsboken, denna funktionella plan samt Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet införs i inskolningen av de verksamhetsorgan som tillträder efter kommunalvalet 2017. Särskild fokus läggs på inskolningen av stadsfullmäktige, stadsstyrelsen och nämnderna.
- Betydelsen av skolornas och läroanstalternas lagstadgade funktionella jämställdhets- och likabehandlingsplanering för hela stadsorganisationens jämställdhets- och likabehandlingsarbete ökar i och med att antalet stadens tjänster minskar i betydande grad på grund av social- och hälsovårdsreformens lösning. Arbetet med och genomförandet av skolornas och läroanstalternas planer följs upp med hjälp av expertutvärdering och stärks utgående från utvärderingen.
- Inom informationsproduktionen säkerställer man att det finns tillgång till kvantitativ och kvalitativ kunskap framför allt om kön och i den mån lagen det tillåter också om sådana omständigheter som gäller någon som person och som anges i diskrimineringslagen. Med hjälp av dessa är det möjligt att integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv i kunskapsledningen. Också vid tolkningen av statistik och i forskningsarbetet stärker man greppet som möjliggör en utvärdering av jämställdhets- och likabehandling.
- I reformeringen av verksamhetsområdenas gemensamma arbete för välbefinnande fastställs att det funktionella jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ingår i modellen för arbetet för välbefinnande, i arbetet med välbefinnandeprogram samt rapporteringen om välbefinnandet.
- I bedömningen av konsekvenser som gäller beslutsfattandet ingår alltid bedömning av jämlikhets- och likabehandlingskonsekvenser.
- De jämlikhets- och likabehandlingsmöjligheter som ingår i strukturfondprojekten (ESF och ERUF) utnyttjas allt mer djupgående både i projektverksamhetens alla skeden och i utvecklingen av organisationens jämlikhets- och likabehandlingsarbete.

Nya prioriteringsöppningar är

- Varje verksamhetsområde utreder hur man inom sina egna tjänster genom förebyggande åtgärder och på ett främjande sätt förverkligar sådan icke-diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män. Efter utredningen vidtar verksamhetsområdena nödvändiga ändringsåtgärder t.ex. i frågor som gäller blanketter och könade lokaler.
- Det krav på rimliga anpassningar som ingår i diskrimineringslagen inkluderas i relevanta anvisningar och utbildningar inom alla verksamhetsområden.

- Staden förutsätter att jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv inkluderas i de sektoröverskridande arbetsgruppernas arbete med att främja trygghet och motarbeta våld.
- Det funktionella jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i stadens koncernservice inleds med upphandlingarnas sociala kriterier.
- På grund av informationsproduktionens utvecklingsåtgärder (se den förstärkande verksamhetens prioriteringar) testas man könsmedveten budgetering vid budgetberedningen inom en del av verksamhetens delområden. Med könsmedveten budgetering avses i korthet att de politiska beslutsfattarna får information om resursfördelningen mellan män och kvinnor i någon fråga för att kunna göra köns- och jämlikhetsmedvetna beslut i frågan.
- I jämlikhets- och likabehandlingsarbetet på stadsnivå kartläggs möjligheterna att göra upp en plan för människorättsarbete för nästa fullmäktigeperiod. Den skulle innehålla lagstadgade planskyldigheter, inklusive funktionell jämställdhets- och likabehandlingsplanering, men dessutom lokala verksamhetsriktlinjer för globala utmaningar som en så stor och internationell stad som Vanda i finska mått mätt, inte kan låta bli att beakta. Dessa utmaningar är exempelvis människohandel, svart ekonomi, plötsliga ökningar i antalet asylsökande, papperslösa personers situation och radikalisering.

FÖRVERKLIGANDE AV FUNKTIONELLA JÄMSTÄLLDHETS- OCH LIKABEHANDLINGSPLANEN 2017–2020

Främjande av jämställdhet och likabehandling som tillvägagångssätt samt åtgärder som innehåller bibehållande, förstärkande och nya öppningar förutsätter planenligt jämställdhets- och likabehandlingsarbete på alla nivåer inom organisationen.

En central åtgärd för förverkligandet i planeringsperiodens inledande skede (år 2017) är den egna förankringsplanen för respektive verksamhetsområde som grundar sig på denna plan på stadsnivå och Arbetsboken. Förankringsplanen beskriver i vilka centrala processer verksamhetsområdet integrerar sitt funktionella jämställdhets- och likabehandlingsarbete. Av verksamhetsområdenas planer ska framgå hur resultatområdena utvärderar förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i sina tjänster. Verksamhetsområdenas planer sammanställs och förs på hösten 2017 till det verksamhetsorgan som ansvarar för utvecklingen av funktionell jämställdhet och likabehandling på stadsnivå för uppföljning av planens förverkligande. Verksamhetsområdena instruerar och inkluderar också de egna verksamhetsorganen som tillträder efter kommunalvalet i verksamhetsområdets jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

Det egentliga förverkligandet görs under åren 2018–2020. Planen på stadsnivå ställer enbart minimikrav. Nyckelorden för jämställdhets- och likabehandlingsutvecklingen är integrering, delaktighet, öppenhet och ändamålsenlig resursering av arbetet.

Som avslut på fullmäktigeperioden 2020 gör verksamhetsområdena en utvärdering av sitt funktionella jämställdhets- och likabehandlingsarbete samt av resultaten som nåtts genom arbetet. Utvärderingarna används som grund för den vidareutveckling på verksamhetsområdes- och stadsnivå som görs efter 2020.