



Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänster 2022–2025

Helsingfors

Utgivare: Helsingfors stad, stadskansliet

Layout: Innocorp Oy

Fotograf: Helsinki Material Bank

Pärmbild och s. 14 Maarit Hohteri, s.4 Simo Karisalo, s. 7 Roni Rekomaa, s. 8 och 22. Maija Astikainen, s. 11 Kimmo Brandt, s. 16 Sakari Röyskö, s.20 och 42 Laura Oja

Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänster 2022–2025

Helsingfors stads centralförvaltnings publikationer 2022:18

ISBN 978-952-386-095-7 (tryckt publikation)

ISBN 978-952-386-096-4 (pdf)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)

ISSN 2323-8135 (webbpublikation)

Innehåll

5 Förord

6 Inledning

9 1. Främjandet av jämställdheten och likabehandlingen är lagstadgat och säkerställer att stadsbornas rättigheter förverkligas i vardagen

10 Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen innehåller både ett förbud mot diskriminering och en skyldighet att främja jämställdheten

10 Jämställdhets- och likabehandlingsarbete genomförs inom hela stadsorganisationen

12 Främjandet av jämställdheten mellan könen och likabehandlingen stöder Helsingfors strategiska målsättningar

15 2. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2022–2025 fokuserar på utmaningar som identifierats i kartläggningen av nuläget

15 Nuläget av jämställdheten mellan könen och likabehandlingen kartlades mångsidigt ur olika perspektiv

17 Intersektionalitet, normmedvetenhet, delaktighet och tillgänglighet utgör referensramen för planens åtgärder

19 Genomförandet av planen följs upp och utvärderas

21 3. Åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling

23 Stadsgemensamma åtgärder

24 Stadskansliet

30 Stadsmiljösektorn

32 Sektorn för fostran och utbildning

33 Kultur- och fritidssektorn

34 Social- och hälsovårdssektorn

36 Affärsverk

37 Ordlista



Förord

Helsingfors ska vara en stad där var och en kan förverkliga sig själv, skapa möjligheter och greppa dem och leva en bra vardag. Det här ska vara möjligt för varje stadsbo. Helsingfors styrka är en mångsidig och välmående befolkning som litat på sina möjligheter.

I Helsingfors nya stadsstrategi har vi åtagit oss att främja likabehandling, jämställdhet och mänskliga rättigheter i allt vi gör. Målet är att ännu bättre synliggöra dessa grundläggande värderingar i staden. Vår gemensamma strategi tar oss mot en bättre stad – en stad som har som mål att möjliggöra ett gott, roligt och hållbart liv för alla.

Helsingfors ska vara en bra stad för varje invånare och besökare, en stad där alla kan känna sig trygga och där lika rättigheter uppnås för var och en. Vi försvarar var och ens frihet att leva sitt eget liv på sitt eget sätt så länge som det inte begränsar andras rättigheter att göra detsamma.

Varje stadsbo har rätt att bli bemött med respekt, att använda tjänster och delta i saker som är viktiga för dem själva precis som de är, utan att behöva vara rädd för diskriminering eller trakasserier. Var och en ska ha möjlighet att kunna sträva efter sina drömmar oavsett sina personliga särdrag. Ingen befolknings- eller minoritetsgrupp ska uteslutas från den positiva utvecklingen.

För alla stadsbor och besökare är en trygg och bra stad ingen självklarhet. Jämställdhet och likabehandling går inte framåt av sig själva, utan de kräver målmedvetet arbete och engagemang. Denna plan tar vårt engagemang i jämställdheten och likabehandlingen konkret vidare inom hela stadsorganisationen.

Juhana Vartiainen
borgmästare

Inledning

Helsingfors är en mångfasetterad stad som hämtar sin livskraft från de individuella berättelser och erfarenheter som stadens hundratusentals invånare har. Helsingforsbornas mångfald innebär inte bara olika etniska bakgrunder eller språklig och kulturell mångfald, utan också exempelvis olika könsidentiteter, övertygelser och funktionsförmågor. Varje stadsbo har rätt att bli bemött med respekt som sig själv i alla tjänster och all verksamhet i staden.

Helsingfors stad har som myndighet och arbetsgivare förbundit sig att planmässigt och målinriktat främja likabehandling och jämställdhet mellan könen både när det gäller utvecklingen av tjänsterna och verksamheten och personalärenden. Stadens aktuella och gemensamma jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänster gäller främjande av jämställdhet och likabehandling mellan stadsborna och andra användare av tjänster inom stadens tjänster och verksamhet. En separat plan har utarbetats för att främja jämställdheten och likabehandlingen mellan stadens anställda, det vill säga personalen. Planen behandlar sådana frågor som rekrytering, lön och karriärutveckling.

Jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänster 2022–2025 har utarbetats som en enhetlig helhet i stället för tidigare två separata planer (jämställdhetsplan och likabehandlingsplan). Syftet med att kombinera planerna är framför allt att ännu bättre beakta intersektionalitet, det vill säga att skillnader eller ojämlikheter samverkar.

Med begreppet intersektionalitet avses det faktum att en individs liv, erfarenheter och möjligheter att agera i ett samhälle som bygger på vissa normer och maktförhållanden påverkas av olika samverkande egenskaper, såsom kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning eller sexuell läggning. Intersektionaliteten kan också uppfattas som ett verktyg som används för att gestalta de samverkande effekterna av olika faktorer som utsätter någon för diskriminering ur en viss individs eller befolkningsgrupps perspektiv.

Då olika former av diskriminering ofta samverkar och samtidigt orsakar diskriminering på många olika grunder, är det i praktiken utmanande att urskilja diskrimineringsgrunderna som nämns i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Därför anses det inte längre ändamålsenligt att utarbeta två separata planer.

Planen har utarbetats i enlighet med kärnan i likabehandlingsplaneringen som diskrimineringsombudsmannen, tillsynsmyndigheten för diskrimineringslagen, har framhävt. Kärnan i likabehandlingsplaneringen är utvärdering av nuläget, uppställning av konkreta utvecklingsåtgärder och uppföljning av verkställandet (<https://syrijinta.fi/sv/likabehandlingsplanering>). Diskrimineringsombudsmannen följer upp att skyldigheten att utarbeta en likabehandlingsplan uppfylls. När det gäller exempelvis kontakt med en kommuninvånare, ber ombudsmannen vanligtvis att få se kommunens likabehandlingsplan.



Planen har utarbetats i tätt samarbete med stadens sektorer och affärsverk som tillhandahåller kommunala tjänster. Stadens sektorsövergripande koordineringsgrupp för jämställdhet och likabehandling har styrt utarbetandet av planen, och läget med det har regelbundet behandlats vid jämställd-

hetskommitténs och likabehandlingskommitténs möten. Förutom av jämställdhetskommittén och likabehandlingskommittén har man begärt yttrande om planen av handikapprådet, äldrerådet, ungdomsrådet och tvåspråkighetskommittén.



Planen genomför stadens lagstadgade skyldighet att förebygga diskriminering och aktivt främja jämställdhet mellan könen och likabehandling i all sin verksamhet. Planen stärker det vardagliga förverkligandet av rättigheter för invånare med olika bakgrund och särdrag.

1. Främjandet av jämställdheten och likabehandlingen är lagstadgat och säkerställer att stadsbornas rättigheter förverkligas i vardagen

Under de senaste åren har man internationellt och nationellt i allt högre grad börjat ägna uppmärksamhet åt betydelsen av lokalförvaltningen, såsom kommuner, som tillhandahåller bastjänster och deras roll vid förverkligandet av de mänskliga rättigheterna i invånarnas vardag.

Mänskliga rättigheter är grundläggande friheter och rättigheter som tillhör alla och som garanterar var och en ett människovärdigt liv. Med mänskliga rättigheter avses medborgerliga, politiska, ekonomiska, sociala samt kulturella rättigheter. De mänskliga rättigheterna grundar sig på internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Dessutom garanterar Finlands grundlag var och en grundläggande fri- och rättigheter. I enlighet med 22 § i grundlagen ska det allmänna se till att de grundläggande fri- och rättigheter-

na och de mänskliga rättigheterna tillgodoses. Skyldigheten gäller även kommunerna.

Helsingfors stads tjänster bidrar till att förverkliga de mänskliga rättigheterna i olika former. Exempelvis stöder stadens skolor rätten till utbildning, medan hälsostationerna främjar rätten till hälsa och de elektroniska kanalerna för deltagande säkerställer rätten till deltagande i beslutsfattandet.

Rätten till icke-diskriminering är den väsentligaste mänskliga rättigheten och fri- och rättigheten när det gäller jämställdheten mellan könen och likabehandlingen. Staden stärker denna rättighet genom att främja jämställdheten mellan könen och likabehandlingen. Samtidigt är förverkligandet av jämställdheten mellan könen, likabehandlingen och icke-diskrimineringen också en förutsättning för att alla andra rättighe-

ter ska kunna förverkligas i vardagen för alla slags Helsingforsbor, oavsett kön eller andra personliga särdrag.

Helsingfors stads funktionella jämställdhets- och likabehandlingsarbete grundar sig på mänskliga rättigheter. Det innebär att respekten för Helsingforsbornas mänskligovärde och i synnerhet främjandet av de stadsbornas rättigheter som är i en svagare ställning står i centrum för arbetet.

Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen innehåller både ett förbud mot diskriminering och en skyldighet att främja jämställdheten

Stadens verksamhet i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor grundar sig på jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014).

Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck, medan diskrimineringslagen förbjuder diskriminering på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilda som person. I enlighet med jämställdhetslagen har staden åtagit sig att beakta könsmångfalden, det vill säga att de juridiska könen man och kvinna inte omfattar hela könsspektrumet.

Myndigheterna har en lagstadgad skyldighet att inte bara förebygga diskriminering, utan också att aktivt främja jämställdhet mellan könen och likabehandling i all sin verksamhet. Denna plan bidrar till att förverkliga den rättsliga skyldigheten att främja jämställdheten.

Utöver de skyldigheter som gäller alla myndigheter innehåller jämställdhetslagen och

diskrimineringslagen ytterligare skyldigheter för arbetsgivare och anordnare av utbildning. Skyldigheterna gäller personalpolicy som behandlas i jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Helsingfors stads personal samt utarbetandet av jämställdhets- och likabehandlingsplaner för läroanstalter, vilket åligger fostrans- och utbildningssektorn.

Jämställdhets- och likabehandlingsarbete genomförs inom hela stadsorganisationen

Främjandet av jämställdhet mellan könen och likabehandling är allas gemensamma uppgift inom Helsingfors stadsorganisation. Ledningens engagemang spelar en särskilt viktig roll när det gäller effektivitet, men varje enskild medarbetare kan för sin del säkerställa att dessa principer förverkligas i det egna arbetet.

Sektorerna spelar som serviceproducenter en väsentlig roll i hur väl jämställdheten mellan könen och likabehandlingen i praktiken förverkligas inom stadens tjänster. Jämställdhet mellan könen och likabehandling inom stadens tjänster och verksamhet främjas på många olika sätt, både när det gäller sektorernas egna och stadsgemensamma, sektorsövergripande strukturer och praxis.

Utvecklingen av funktionell jämställdhet och likabehandling inom hela staden koordineras från enheten för delaktighet och rådgivning vid stadskansliets kommunikationsavdelning. Stadens sektorsövergripande koordineringsgrupp för jämställdhet och likabehandling följer upp och styr verkställandet av jämställdhets- och likabehandlingsplaner som godkänts av stadsstyrelsen och utarbetandet av den kommande planen. Dessutom identifierar och koordinerar gruppen de gemensamma målsättningarna för personalens och tjänsternas jämställdhets- och likabehandlingsarbete. De gör detsamma när det gäller gemensamma gränssnitt mellan



funktionerna, såsom kommunikation, vissa evenemang och utbildning.

Jämställdhetskommittén och likabehandlingskommittén som utsetts av stadsstyrelsen följer upp och utvärderar i enlighet med beslutet om att utse dem verkställandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen för stadsgemensamma tjänster. De lagstaddade påverkansorganen äldrerådet, handikapprådet och ungdomsrådet fokuserar särskilt på att lyfta fram perspektivet av sin egen referensgrupp och främja likabehandling och delaktighet i stadens verksamhet och beslutsfattande. Dessutom främjar tillgänglighetsombudsmannen och handikappombudsmannen jämställdhet och likabehandling inom stadens tjänster.

Vem som helst inom stadens personal som är intresserad av att främja de mänskliga rättigheterna, förebygga diskriminering och avveckla ojämlika strukturer kan ansluta sig till stadens nätverk för de mänskliga rättigheterna. Syftet med nätverket är att utöka den egna kunskapen, komma på nya idéer tillsammans och få stöd för att kunna främja likabehandling och jämställdhet i det egna arbetet.

Staden har ett virtuellt Helvi-coachningsprogram i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor för personalen, vilket interaktivt behandlar personalens och tjänsternas jämställdhet och likabehandling. Programmet är ett konkret verktyg för att etablera jämställdhets- och likabehandlingstänkande i hela organisationen. Det virtuella Helvi-coachningsprogrammet för jämställdhet och likabehandling genomförs i alla stadens arbetsgemenskaper (om det inte genomfördes under 2020–2021).

Främjandet av jämställdheten mellan könen och likabehandlingen stöder Helsingfors strategiska målsättningar

I Helsingfors stadsstrategi för 2021–2025 står att stadens utveckling ska styras och utvärderas genom FN:s hållbarhetsmål. Jämställdheten mellan könen och minskningen av ojämlikhet tillhör dessa mål, och målen som helhet är starkt förknippade med förverkligandet av de mänskliga rättigheterna.

I strategin uppges även Helsingfors engagemang i främjandet av likabehandlingen, jämställdheten och de mänskliga rättigheterna i all sin verksamhet. Likabehandlingen lyfts också fram som ett av fokusområdena under strategiperioden. Med andra ord spelar jämställdhets- och likabehandlingsarbetet en viktig roll vid verkställandet av stadsstrategin och hållbarhetsmålen.

Den stadsgemensamma jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett väsentligt verktyg för att målinriktat främja jämställdheten mellan könen och likabehandlingen. Planen sammanställer konkreta åtgärder som i synnerhet fokuserar på jämställdheten och likabehandlingen från stadskansliet, sektorerna och affärsverken och fastställer tydliga mätare och ansvariga aktörer för dem. Det är dock viktigt att notera att jämställdhets- och likabehandlingsplanen i sig inte ger en omfattande bild av stadens alla åtgärder inom detta område, utan perspektivet att främja jämställdheten mellan könen och likabehandlingen är också starkt förknippat med många andra stadens program, planer, riktlinjer och strukturer. Vid utarbetandet av olika program, planer och riktlinjer är syftet att undvika överlappning av innehåll. Därför omfattar planen för jämställdhet och likabehandling inte frågor som i regel beaktas på annat håll.

Staden har en struktur för främjandet av välbefinnande, hälsa och säkerhet (HYTE) som omfattar bland annat de äldres välbefinnande, barns och ungdomars välbefinnande och en arbetsgrupp som förebygger våld i nära relationer. Stadens välfärds-, hälso- och säkerhetsplan (HYTE-plan) innehåller konkreta åtgärder för att främja de olika åldersgruppernas välbefinnande som helhet. Staden ska fatta beslut om välfärdsplanen för strategiperioden 2021–2025 under 2022. Stadens åtgärder för att förbättra fysisk tillgänglighet och deras uppföljning har sammanställts i stadsgemensamma riktlinjer för tillgänglighet (KH 29.10.2012 § 1181). De uppdaterade riktlinjerna för tillgänglighet går vidare till behandling i stadsstyrelsen under våren 2022. När det gäller tillgänglighet till digitala tjänster har Helsingfors som mål att uppnå minst en nivå på AA eller bättre i enlighet med WCAG-anvisningarna (den digitala styrgruppens beslut den 24 oktober 2019). Koordineringen och rapporteringen av tillgänglighetsarbetet genomförs inom ett sektorsövergripande tillgänglighetsnätverk.

De separata språkplanerna för kontor, sektorer och affärsverk syftar till att säkerställa tvåspråkiga tjänster i hela stadsorganisationen. En gemensam åtgärd för staden har inkluderats i jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänsterna, vilken stärker språkplanernas effektivitet. Åtgärder som rör tillgången till svenskspråkig och svensktalande personal och dess antal finns i personalens jämställdhets- och likabehandlingsplan. Integrationsprogrammet sammanför stadens åtgärder för att främja integration och stärka det sektorsövergripande samarbetet. Väsentliga teman ur integrationens perspektiv som grundar sig på stadsstrategin är sysselsättning, barns, ungdomars och familjers situation samt social gemenskap och delaktighet. Stadsför-

nyelsen och därmed förknippade projekt och åtgärder som genomförs som en del av stadsstrategin och genomförandeprogrammet för boende och därmed sammanhängande markanvändning fokuserar för sin del på att stärka livskraften i bostadsområdena och förebygga segregationen. Alla dessa spelar en stor roll för helhetseffekten av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet.

Den utdragna pandemin med dess nödvändiga restriktioner har för sin del i hög grad utmanat förverkligandet av likabehandlingen och jämställdheten mellan könen runtom i världen, även i Finland och Helsingfors. Stadsstrategin har sin egen separata helhet för åtgärder för återhämtning från pandemin.

Ett nytt och viktigt inlägg i förverkligandet av människorättsgrunden i Helsingfors är Unicefs modell Barnvänlig kommun, i vilken staden valdes med i januari 2021. Modellen ålägger tillhörande kommuner att aktivt genomföra skyldigheterna i den internationella konventionen om barnets rättigheter och erbjuda barn olika möjligheter till delaktighet. I modellen ägnas särskild uppmärksamhet åt barn som är i den svagaste ställningen (under 18 år) genom att på så sätt främja likabehandling för denna åldersgrupp. Inom ramen för modellen utarbetar staden en separat handlingsplan med tillhörande utvecklingsåtgärder. Barnvänlig kommun -arbetet är en del av stadens struktur för främjandet av välbefinnande, hälsa och säkerhet.

Helsingfors har även gjort internationella åtaganden för att främja jämställdhet och likabehandling. Staden har exempelvis 2007 antagit stadgan för europeisk jämställdhet som är ett verktyg och åtagande i jämställdhetsarbete som utarbetats av Kommunförbundens europeiska takorganisation.



Planen bygger på en omfattande kartläggning av nuläget som staden genomförde under våren 2021 i växelverkan med invånare, medarbetare, organisationer och andra intressegrupper.

2.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2022–2025 fokuserar på utmaningar som identifierats i kartläggningen av nuläget

Helsingfors stad har sedan 2006 haft en jämställdhetsplan på stadsnivå, som ursprungligen omfattade både ett funktionellt och personalpolitiskt avsnitt. Sedan dess har planerna delats upp i separata helheter. Jämställdhetsplanen för tjänsterna 2019–2021 godkändes i juni 2019 (KH 24.6.2019 § 13) och den innehöll målsättningar och konkreta åtgärder för både stadskansliet och alla sektorer. Sammanlagt 11 målsättningar och 23 därmed förknippade åtgärder med tillhörande mätare hade antecknats i planen.

Stadens första likabehandlingsplan för tjänster godkändes i april 2017 (KH 3.4.2017 § 339). Planen förnyades 2019 och samtidigt gjordes åtgärderna och ansvarsfördelningen konkretare. Planen som godkändes i mars 2020 (KH 9.3.2020 § 19) innehöll sammanlagt 32 sektor- och kanslispecifika åtgärder med tillhörande mätare.

Genomförandet av jämställdhetsplanen 2019–2021 och likabehandlingsplanen 2020–2021 för tjänsterna utvärderades efter planperioden i slutet av 2021. Enligt utvärderingen genomfördes tolv av åtgärderna i jämställdhetsplanen, medan åtta genomfördes delvis och tre inte alls. Några av de åtgärder som delvis genomfördes ska för närvarande ännu slutföras under 2022. Av åtgärderna i likabehandlingsplanen genomfördes 17, medan 10 genomfördes delvis och fem inte alls. Utfallet av de tidigare planerna och deras bakgrund beskrivs närmare i slutrapporterna om jämställdhetsplanen 2019–2021 och stadens likabehandlingsplan 2020–2021.

Nuläget av jämställdheten mellan könen och likabehandlingen kartlades mångsidigt ur olika perspektiv

Utöver att utvärdera utfallet av de tidigare planerna grundar sig jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänsterna 2022–2025



på kartläggningen av nuläget som staden huvudsakligen genomförde under våren 2021. Syftet med kartläggningen var att identifiera väsentliga utvecklingsmål vid förverkligandet av jämställdheten mellan könen och likabehandlingen inom stadens tjänster och verksamhet. Stadsbor, stadens medarbetare samt organisationer och andra intressegrupper engagerades i kartläggningen. Dessutom diskuterades klagomål om Helsingfors 2020 med diskrimineringsombudsmannens byrå. Rekommendationerna i slutrapporterna om stadens jämställdhetsprojekt (2019), som genomfördes under föregående fullmäktigeperiod, och material från Helsingfors delprojekt (2021) inom projektet Drivkrafter bakom

jämlikhet har använts som bakgrundsmaterial vid utarbetandet av planen.

Kartläggningen av nuläget lyfte fram en rad olika synpunkter på olika nivåer av verksamheten. De vanligaste utvecklingsmålen ansågs vara till exempelvis att öka tillgången till information (t.ex. tolkning, flerspråkig kommunikation och lätt svenska), att engagera stadsbor med olika bakgrund och särdrag i planeringen av tjänster, att utbilda personalen i olika jämställdhets- och likabehandlingsteman och minoriteters särskilda behov för att sensitivt kunna bemöta klienter, att göra det möjligt att uträtta ärenden på annat sätt än digitalt samt att ge digital

rådgivning med låg tröskel för alla. När det gäller tvåspråkighet, dök utmaningen att få tjänster på svenska upp.

Sätten att kartlägga det stadsgemensamma nuläget beskrivs kortfattat nedan. Dessutom har kansliets avdelningar, sektorer och affärsverk kunnat genomföra sina egna dattainsamlings- och engagemangsåtgärder uttryckligen ur sin verksamhets perspektiv.

Kommuninvånarenkät

Vid årsskiftet 2020/2021 genomförde staden en kommuninvånarenkät om jämställdheten och likabehandlingen, vars syfte var att kartlägga Helsingforsbornas uppfattningar om förverkligandet av jämställdheten mellan könen och likabehandlingen samt erfarenheter om diskriminering och osakligt bemötande inom stadens tjänster. Enkäten kunde besvaras antingen på finska, svenska eller engelska och antingen per post eller på nätet. Enkäten skickades slumpmässigt till 3 500 Helsingforsbor som var 16 år eller äldre och som hade plockats från Helsingfors befolkningsregister. Enkäten besvarades av 1 001 Helsingforsbor (kvinnor 58 procent, män 40 procent, annan 1 procent, vill inte berätta 1 procent). Av svarandena sade 19 procent att de hade upplevt diskriminering och 17 procent sade att de hade bemötts osakligt inom stadens tjänster.

Öppen webbenkät för stadens medarbetare

En öppen webbenkät användes för att kartlägga stadens medarbetares syner på förverkligandet av stadsbornas/klienternas jämställdhet och likabehandling. Staden meddelade aktivt om enkäten i stadens intranät och interna nätverk. Sammanlagt 290 medarbetare från hela stadsorganisationen besvarade enkäten.

Intersektionalitet, normmedvetenhet, delaktighet och tillgänglighet utgör referensramen för planens åtgärder. Syftet med planen är att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling inom Helsingfors stads tjänster och verksamhet. Åtgärdshelheten är förankrad vid fyra styrande principer: intersektionalitet, normmedvetenhet, delaktighet och tillgänglighet. Principerna är inte direkt strategibundna, utan syftar

Öppna sektorspecifika verkstäder

Under våren 2021 hölls fyra sektorspecifika verkstäder på distans för alla stadens medarbetare. Syftet med verkstäderna var att interaktivt reflektera över varje sektors utvecklingsmål och komma på lösningar på dem. Cirka 45 medarbetare deltog i verkstäderna.

Diskussionsmöten med intressegrupper och skriftliga yttranden

I mars 2021 anordnade staden två diskussionsmöten på distans där organisationer och andra intressegrupper för olika jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv samt minoritetsgrupper kunde lyfta fram väsentliga utvecklingsmål inom stadens tjänster. Intressegrupperna uppmuntrades även att skicka ett skriftligt yttrande. Sammanlagt 69 olika aktörer inbjöds till diskussionsmötena, varav 19 deltog. Av aktörerna lämnade 24 in ett skriftligt uttalande.

Information om klagomål från diskrimineringsombudsmannens byrå

Staden fick vid sitt distansmöte i mars 2021 information från diskrimineringsombudsmannens byrå om klagomål 2020 som rör Helsingfors stad. Ett viktigt tema i dem var likabehandling vid boende, om vilket staden har fortsatt diskussionerna med diskrimineringsombudsmannens byrå under hösten 2021.

till att uppnå de viktigaste dimensionerna av främjandet av jämställdheten och likabehandlingen. De identifierades redan i jämställdhetsplanen 2020–2021 vara väsentliga för att förankra de mänskliga rättigheterna vid stadens strukturer och verksamhetskultur. Fokusområdena och anteckningarna i stadsstrategin har till tillämpliga delar beaktats vid utarbetandet av planens åtgärdshelhet.

Ett intersektionellt Helsingfors

Med intersektionalitet avses det faktum att en individs liv och erfarenheter påverkas av olika samverkande egenskaper, såsom kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionsnedsättning och sexuell läggning. Intersektionaliteten kan översättas som samverkande skillnader eller ojämlikhet. Den är ett verktyg för att gestalta de samverkande effekterna av olika former av diskriminering hos människor.

Ett normmedvetet Helsingfors

Normmedvetenhet hjälper till att identifiera fördomar och ökar förmågan att positivt bemöta olika människor. I detta sammanhang avser normer delvis omedvetna antaganden om hurdana människor är och hurdana de borde vara. De rådande normerna återspeglar majoritetens världsåskådning, varför minoritetens perspektiv lätt förbises inom tjänster eller de som tillhör minoriteter kan behandlas annorlunda.

Ett exempel på den rådande normen att vara finländare är att finländarna är vita. Då kan en brunhyad person i första hand bli bemött på engelska i en kundtjänstsituation. Även om avsikten vore god, kan upplevelsen vara obehaglig och skapa utanförskap för en brunhyad person som talar finska som sitt modersmål – i synnerhet om samma upplevelse ofta upprepas.

Många av de rådande normerna grundar sig på stereotyper, antaganden och fördomar, som bidrar till att upprätthålla diskriminerande strukturer i samhället och sätter personer som avviker från majoritetsbefolkningen i en ojämlik ställning. Ett normmedvetet tillvägagångssätt synliggör normerna och hjälper till att bedöma deras effekt på stadens tjänster och verksamhet. Allteftersom medarbetarnas normmedvetenhet ökar, kan de utmana sina egna fördomar och antaganden, vilket förbättrar tjänsterna ur klienternas perspektiv. Normmedvetenheten kallas också för normkritik.

Ett engagerande Helsingfors

Rätten till staden innebär framför allt upplevelsen av delaktighet och möjligheten att få sin röst hörd i frågor som är viktiga för en själv. Alla invånare ska ha en verklig möjlighet att kunna påverka utvecklingen av stadens tjänster och beslutsfattande.

Enligt förvaltningsstadgan för Helsingfors stad (27 kap. 1§) har utnyttjande av individers och gemenskapers kunskaper och expertis, möjliggörande av verksamhet som sker på egna villkor och skapande av likvärdiga möjligheter till deltagande antecknats som principer för delaktighet och växelverkan. Helsingfors modell för delaktighet och växelverkan är en viktig grund för stadsbornas rätt att delta och påverka. Sektorerna rapporterar årligen om förverkligandet av delaktigheten till nämnderna.

Delaktigheten innebär dock inte bara att staden erbjuder invånarna olika möjligheter att framföra sina åsikter. De mänskliga rättigheternas Helsingfors kan inte byggas upp utan att varje stadsbo har möjlighet att känna sig som en del av stadsgemenskapen och att varje invånare blir sedd, hörd och bemött med respekt precis som hen är.

Ett tillgängligt Helsingfors

Med tillgänglighet avses i detta sammanhang och i stor utsträckning både fysisk tillgänglighet och social, ekonomisk och digital tillgänglighet, som alla bidrar till att säkerställa att tjänsterna är tillgängliga för alla invånare.

Med fysisk tillgänglighet avses en byggd miljö som är auditivt och visuellt lätt att uppfatta. Den syftar till att avlägsna hinder för rörelse och handling och beakta faktorer som påverkar den sensoriska funktionsnedläggningen. Separata tillgänglighetsriktlinjer utgör ramen för stadens tillgänglighetsarbete (KH 29.10.2012 § 1181; uppgraderingsarbete i slutskedet).

Med social tillgänglighet avses särskilt attityder som gör det möjligt att skapa en tryggare och öppnare miljö för mångfald inom tjänster. Ekonomisk tillgänglighet innebär att personens ekonomiska situation inte ska påverka hans möjligheter att använda tjänster. Med digital tillgänglighet avses särskilt digitala tjänster och att webbplatser och mobilapplikationer är tillgängliga för alla. Helsingfors tillgänglighetsmodell (<https://saavutettavuusmalli.hel.fi/>) är ett praktiskt hjälpverktyg för planering av digitala tjänster. Modellen är en samling av metoder och riktlinjer som staden använder för att producera tillgängliga, lättanvända och därmed effektiva tjänster.

Tillgängligheten främjar inte bara rättigheter för äldre och personer med funktionsnedsättning utan stärker var och ens välbefinnande i samhället. Tillgängligheten i de mänskliga rättigheternas Helsingfors stöder aktörskap, främjar smidig rörlighet och öppna tjänster och gör det möjligt att uträtta ärenden på egen hand.

Genomförandet av planen följs upp och utvärderas

Stadskansliet, sektorerna och affärsverken ansvarar tillsammans för genomförandet av åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen för stadens tjänster.

Kansliet, sektorerna och affärsverken utarbetar sina egna och närmare genomförandeplaner för åtgärderna på grundval av den stadsgemensamma planen. Genomförandet av åtgärderna följs upp och utvärderas både organisatoriskt inom kansliets, sektorernas och affärsverkens styrgrupper samt gemensamt inom staden.

Stadens koordineringsgrupp för jämställdhet och likabehandling genomför stadsgemensam uppföljning. Jämställdhetskommittén och likabehandlingskommittén utvärderar även genomförandet av planen. Delrapporten om genomförandet av den stadsgemensamma planen tillställs stadsstyrelsen i mitten av perioden och slutrapporten efter planperioden. Planen med därmed tillhörande åtgärder är giltig tills följande uppdaterad plan godkänns i stadsstyrelsen.



Planen omfattar 56 utvecklingsobjekt och 93 därmed tillhörande åtgärder som syftar till att stärka icke-diskriminering och främja jämställdhet mellan könen, likabehandling och de mänskliga rättigheterna inom stadens tjänster och verksamhet.

3.

Åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling

I detta kapitel sammanställs stadskansliets, sektorernas och affärsverkens konkreta åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling under planperioden 2022–2025. Tabellerna är enhetliga så att de visar det identifierade utvecklingsmålet, därmed tillhörande åtgärder, uppföljning av åtgärderna/mätare och ansvarig(a) aktör(er).

Kartläggning av nuläget och organisationens interna expertdiskussioner utgör grunden för identifieringen av utvecklingsmålen och fastställandet av åtgärderna. Syftet med åtgärderna har varit att särskilt iakttä de frågor som oftast framkommit vid kartläggningen av nuläget, såsom att stärka personalens jämställdhets- och likabehandlingskunskaper genom utbildning, flerspråkig kommunikation och lätt svenska, tillgång till tjänster oavsett digital kompetens samt ingripande i trakasserier och diskriminering inom stadens tjänster och offentliga lokaler. Uppdateringen av tvåspråkighetsplanen, nya verktyg för att bekämpa rasism som är avsedda för kommunerna och utbildningen för att utarbeta principer för en tryggare lokal har lyfts fram som stadsgemensamma åtgärder, vilka genomförs av kansliet, sektorerna och affärsverken.

Tabell 1 visar antalet och det totala antalet utvecklingsmål och åtgärder per organisation. För första gången är affärsverken med i den stadsgemensamma jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänsterna.



Tabell 1. Antal utvecklingsmål och åtgärder

| Organisation | Antal utvecklingsmål | Antal åtgärder |
|--|----------------------|----------------|
| Stadsgemensamma åtgärder | 3 | 3 |
| Stadskansliet | 22 | 41 |
| Stadsmiljösektorn | 6 | 11 |
| Fostrans- och utbildningssektorn | 6 | 7 |
| Kultur- och fritidssektorn | 5 | 9 |
| Social- och hälsovårdssektorn | 9 | 15 |
| Servicecentralen Helsingfors | 2 | 2 |
| Helsingfors stads byggnadstjänst Stara | 2 | 2 |
| Ekonomiförvaltningstjänsten | 1 | 3 |
| Sammanlagt | 56 | 93 |

Stadsgemensamma åtgärder

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|---|--|--|--|
| Tvåspråkigheten i staden ska förstärkas | Tvåspråkighetsplanerna ska uppdateras: nuläget ska kartläggas, utvecklingsbehov identifieras och konkreta åtgärder ska planeras utifrån dessa. | Kartläggningen av nuläget är färdig och utvecklingsåtgärderna har utarbetats inom ramen för uppdateringen av språkplanerna. | Stadskansliet, sektorerna och affärsverken |
| Det antirasistiska arbetet ska förstärkas och goda befolkningsrelationer ska främjas. | Nya verktyg för att bekämpa rasism ska användas och goda befolkningsrelationer ska främjas. | Material, verktyg och modeller som producerats för kommunerna inom ramen för statsrådets handlingsprogram mot rasism och för goda relationer 2021–2023 har införts | Stadskansliet, sektorerna och affärsverken |
| Osakligt bemötande ska förebyggas och den sociala tillgängligheten inom stadens lokaler ska förbättras. | Utbildning i principer för en tryggare lokal ska ordnas. | Utbildning har ordnats | Stadskansliet, sektorerna och affärsverken |

Stadskansliet

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|---|--|---|--|
| Invånardeltagande i utvecklingen av bostadsområden när inte alla befolkningsgrupper | Stödåtgärder läggs till för att stödja svåråtkomliga grupper delaktighet vid utvecklingen av stadsförnyelseområden | Antal genomförda åtgärder för att främja svåråtkomliga grupper invånardeltagande på olika områden | Ekonomi- och planeringsavdelningen |
| | Publicering av anvisningen om förebyggande av arbetsrelaterad utnyttjande vid tjänsteupphandling | Anvisningen har publicerats | Ekonomi- och planeringsavdelningen och strategiavdelningen |
| | Utbildning i ämnet ska ordnas | Utbildning har ordnats / antal deltagare i utbildningarna | |
| Beaktande av synpunkter på jämställdhet och likabehandling vid kansliets tjänsteupphandling | Förnyelse av innehåll i avtalsmallar för att iakttä synpunkter på jämställdhet och likabehandling | Innehållet har förnyats till avtalsmallar för tjänsteupphandling som pilotupphandlingar | Ekonomi- och planeringsavdelningen |
| | Granskning av avtalsskyldigheter som rör synpunkter på jämställdhet och likabehandling | Skyldigheterna har granskats i tre pilotupphandlingar | |
| Vidareutveckling av bedömningen av könskonsekvenser som en del av budgetprocessen | Analys av bedömningen av könskonsekvenser i budgeten för 2022 | Analysen har gjorts | Ekonomi- och planeringsavdelningen |
| | Fastställande av specifika riktlinjer för utarbetandet av bedömningen av könskonsekvenser i budgeten för 2023. | Riktlinjerna har uppdaterats | |
| | Utbildning om bedömning av könskonsekvenser ska ordnas | Utbildning har ordnats / antal deltagare i utbildningen | |

Stadskansliet

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|---|---|---|
| Iakttagande av lagstadgad tillgänglighet inom digitala tjänster | Vidareutveckling av tillgänglighetsmodellen med öppen källkod så att den betjänar stadsorganisationens externa aktörer (t.ex. Konsulter) i större utsträckning än tidigare | Mätare 1: Utvecklingsåtgärder har genomförts Mätare 2: Utnyttjande av tillgänglighetsmodellen (utnyttjandegrad) | Strategiavdelningen |
| | Stärkande av personalens tillgänglighetskunskaper genom att utveckla relaterad utbildning | Tillgänglighetsutbildningen har förnyats och inriktats utifrån de behov som identifierats i personalenkäten (2021) | |
| Främjande av köns- och sexuella minoriteters rättigheter och ökande av synlighet av stadens jämställdhets- och lika-behandlingsarbete. | Utnyttjande av partnerskapet med evenemanget Pride som plattform för främjande av jämställdhets- och likabehandlingsarbete | Resultaten av stadens interna enkät om bedömning av effekter samt evenemangsenkäten som genomförts i samarbete med gemenskapen Helsinki Pride | Kommunikationsavdelningen |
| Informationsbehov om jämställdhet mellan könen i strategins väsentliga fenomen | I slutet av fullmäktigeperioden utarbetas en översikt över jämställdheten mellan könen i strategins väsentliga fenomen med hjälp av strategimätare och annat innehåll | Översikten har utarbetats och publicerats | Strategiavdelningen och kommunikationsavdelningen |
| Informationsbehov om jämställdhet mellan könen i väsentliga fenomen som rör stadsutveckling och invånarnas vardag | De enkäter som producerats av stadsdata iakttar köns mångfalden genom att säkerställa insamlingen av könsrelaterad bakgrundsinformation genom indelningen man/kvinnan/annan | Detta har genomförts i stadsdatas alla enkäter som samlats in under fullmäktigeperioden | Strategiavdelningen |
| Behov av normmedvetet bildmaterial | Antalet normmedvetna bilder ska ökas i stadens databank | Normmedvetna bilder har tagits och skickats till materialbanken | Kommunikationsavdelningen |
| Behov av kommunikation på lätt svenska | Stadens sidor på lätt svenska ska flyttas till en ny webbplatsmall | Sidorna på lätt svenska har flyttats till den nya plattformen | Kommunikationsavdelningen |
| | En plan för kvantitativ och kvalitativ utveckling av innehåll på lätt svenska ska utarbetas | Utvecklingsplanen för innehållet har utarbetats | |

Stadskansliet

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|---|--|---------------------------|
| Jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet vid olika kommunikationskanalers innehållsproduktion ska förstärkas | lakttagandet av mångfalden och normmedvetenheten vid innehållsproduktionen t.ex. när det gäller artister och illustration ska förstärkas | Normmedvetenheten har iakttagits vid innehållsproduktionen (självbedömning) | Kommunikationsavdelningen |
| | Betalt reklam innehåll ska produceras för mindre beaktade målgrupper | Mängden av inriktat reklam innehåll | |
| Digitalt innehåll når inte alla | Säkerställning av fortsatt icke-digital innehållsproduktion | Helsingforstidningen ska publiceras även framöver | Kommunikationsavdelningen |
| Fysisk tillgänglighet till Helsingfors-infos rådgivningstjänster ska förstärkas | Verksamheten vid Helsingfors-infos regionala rådgivningspunkter i stadsförnyelseområden ska fortsättas och vid behov utvidgas | Antal klienter, antal regionala serviceställen | Kommunikationsavdelningen |
| Handledning av klienter som talar främmande språk ska förbättras | Verksamhetsmodellen i projektet Avoin ovi palveluihin ska implementeras inom alla sektorer och stadens alla rådgivnings- och handledningstjänster | Antal utbildningar och introduktionstillfällen och antal deltagare i dem | Kommunikationsavdelningen |
| Säkerställning av tillgång till digitalt stöd på distans | Verksamhetsmodellen för digitalt stöd på distans ska etableras och användningen av dess plattform, ticketsystemet, ska utvidgas till sektorerna | Antal implementeringar av verksamhetsmodellen och ticketsystemet i olika enheter | Kommunikationsavdelningen |

Stadskansliet

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|---|--|--|---|
| Kännedom om digitalt stöd ska ökas | En kommunikationsplan för digitalt stöd och åtgärder för att öka kännedomen ska utarbetas | Kommunikationsplanen har utarbetats och åtgärderna har genomförts | Kommunikationsavdelningen |
| Stödjande av likabehandling vid deltagande i genomförandet av deltagande budgetering (OmaStadi) | Flerspråkig kommunikation om den deltagande budgeteringen | Antal språk | Kommunikationsavdelningen |
| | Säkerställning av tillgängligheten till webbplatsen Osbu | Tillgänglighetsgranskning enligt standarden WCGA 2.1 | |
| | Utnyttjande av föreningssamarbete och partnerskap för att engagera svåråtkomliga grupper | Antal stadsbor som nåtts genom partnerskap och deras idéer och förslag | |
| | Stöd för deltagande för olika befolkningsgrupper genom tjänster inom olika sektorer | Antal OmaStadi-evenemang som ordnats i samband med tjänsterna och antal deltagare på olika områden | |
| | Digitalt stöd ges i stor utsträckning under omröstningsfasen | Mängden digitalt stöd (ställen, evenemang) | |
| Klientorienterade jämställdhets- och likabehandlingskunskaper för frivilliga medlare ska förstärkas | Årlig utbildning för frivilliga medlare i jämställdhets- och likabehandlingsteman. | Antal ordnade utbildningar och deltagare | Kommunikationsavdelningen |
| Jämställdhets- och likabehandlingskunskaper för förtroendevalda och föredragande ska förstärkas | Utbildning i jämställdhets- och likabehandlingsteman för förtroendevalda och föredragande ska ordnas | Utbildningen har ordnats | Förvaltningsavdelningen och kommunikationsavdelningen |

Stadskansliet

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|---|--|------------------------|
| Tillgång till sysselsättningstjänsterna ur klientmångfaldens perspektiv ska ökas | Möjligheter till tjänster på modersmål eller lätt svenska ska ökas | Anvisningen om användningen av tolkningstjänster och lätt svenska har utarbetats och inkluderats i introduktionsprogrammet | Näringslivsavdelningen |
| | Möjligheter till tolkning på teckenspråk ska utredas | Utredningen har gjorts | |
| | Utbudet av handledningstjänster på modersmål ska kartläggas och handledningstjänster på modersmål ska enligt identifierat behov ökas | Kartläggningen av handledningstjänster på modersmål har gjorts | |
| | En intersektionell kartläggning av verksamheten ska utföras | Kartläggningen har utförts | |
| | Konkreta åtgärder för att öka tillgängligheten till lokaler och normmedvetenheten ska identifieras och genomföras | De konkreta åtgärderna har iakttagits vid lokalplaneringen | |
| | Flerspråkighet och annan kommunikation som beaktar mångfalden inom klientkommunikation, såsom språkval och lätt svenska, ska ökas och följas upp systematiskt | Kommunikationsgranskning och därmed tillhörande korrigerande åtgärder har genomförts | |
| | Högkvalitativa och flerkanaliga rådgivningstjänster och digital rådgivning med låg tröskel ska säkerställas | Fysiska rådgivningstjänster och digital rådgivning finns för klienter | |

Stadskansliet

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|--|--|------------------------|
| Medarbetarnas kunskaper för att säkerställa sensitiva klientbemötanden inom sysselsättningstjänsterna ska förstärkas | Regelbundna "Anta inte"-utbildningar inom jämställdhets- och likabehandlingsteman ska ordnas för personalen | Utbildningar har ordnats | Näringslivsavdelningen |
| | Regelbunden tillgänglighetsutbildning finns för personalen | Utbildningar har ordnats | |
| Systematisering av klientdelaktighet inom sysselsättningstjänsternas service- och utvecklingsverksamhet | En delaktighetsplan med särskild fokus på att nå ett brett spektrum av klienter och för att stärka delaktigheten ska utarbetas | Planen har utarbetats | Näringslivsavdelningen |
| | Delaktighetsplanen verkställs | Verkställandet av planen har påbörjats | |

Stadsmiljösektorn

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|---|--|--|
| Minoriteternas röst ska förstärkas och tröskeln för deltagande sänkas | Anvisningar för ordnande av invånarmöten där man beaktar bland annat förstärlighet (klart språk) och tillgänglighet i lokaler ska utarbetas | Anvisningarna har utarbetats och beaktas när framtida Nytt i Helsingfors -tillfällen ordnas. | Kommunikationstjänster och utvecklingstjänster |
| Fysisk tillgänglighet till närtjänster och tillgänglighet med alla transportmedel, smidig rörlighet | Nätverk för gång-, cykel- och järnvägstrafik ska utvecklas för att förbättra tillgängligheten till närtjänster ur olika befolkningsgruppers och transportmedels perspektiv utifrån åtgärderna i utvecklingsprogrammen | Enligt resultaten från tillgänglighetsutredningarna har tillgängligheten till närtjänsterna förbättrats ur olika befolkningsgruppers och transportmedels perspektiv | Stadsrums- och landskapsplanering, trafik- och gatuplanering |
| | Grön- och rekreationsområden beaktas som en del av helheten | Nuvarande och framtida invånare kommer att ha god tillgång till närliggande parker och grönområden enligt mätning med geodatabaserade verktyg, såsom verktyget för grönområdenas tillgänglighet och användningstryck | |
| Kommunikationen om val av boende till ARA-bostäder ska utvecklas för att stärka upplevelsen av rättvisa för bostadssökande | Innehåll på sidor om val av boende förnyas i samband med förnyelsen av hel.fi | Innehållen har förnyats så att sidorna tydliggör på vilka grunder den sökande får eller inte får en bostad | Servicehelheten Tjänster och tillstånd |
| | Statistik över bostadssökandes och bostadsmottagares situation publiceras varje månad och som sammanställningar varje år | Statistik och sammanställningar har publicerats | |
| Utveckling av likabehandling vid boende | Regelbundna diskussioner förs med diskrimineringsombudsmannen om likabehandlingsfrågor vid boende | Ett möte har ordnats varje år | Servicehelheten Tjänster och tillstånd tillsammans med stadens andra aktörer på bostadsmarknaden |

Stadsmiljösektorn

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|---|--|---|
| Kvaliteten av offentliga stadsrum på de områden med risk för segregation ska förbättras | Investeringar i trivseln i näridrottsplatser, parker, öppna platser och gaturum på områden med risk för segregation (stadsförnyelseområden) | Investeringar i gator, parker och näridrottsplatser på stadsförnyelseområden (budgetering och utfall) | Stadsrums- och landskapsplanering och trafik- och gatuplanering / investeringar |
| Säkerheten ska förbättras i det offentliga stadsrummet både vid planering och genomförande; förebyggande av trakasserier, diskriminering och våld. | Belysningen ska förnyas utifrån en LED-utredning med start i stadsrum som upplevs som minst trygga. | Belysningen har förnyats i de mest otrygga stadsrummen. | Detaljplanering, trafik- och gatuplanering, stadsrums- och landskapsplanering, servicehelheten byggnader och allmänna områden |
| | Planeringslösningar ska bedömas ur ett säkerhetsperspektiv i separat utvalda pilotobjekt. | Planeringslösningarna i pilotobjekten har bedömts ur ett säkerhetsperspektiv. | |
| | Utbildningar inom säkerhetstemat ska ordnas | Utbildningar har ordnats | |
| | Information om jämställdhet och likabehandling ska ökas för de material som styr planeringen | Materialen som styr planeringen har uppdaterats exempelvis utifrån det verktyg som skapades inom projektet Drivkrafter bakom jämlikhet | |

Sektorn för fostran och utbildning

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|--|---|--|
| Varje medarbetare främjar jämställdhet och likabehandling i sin egen verksamhet | Synpunkterna på jämställdhet och likabehandling ska inkluderas i all verksamhet (t.ex. utbildningar, projekt, introduktion) | Mätare 1: Synpunkterna på jämställdhet och likabehandling har inkluderats i alla utbildningar Mätare 2: Introduktionsmaterialet har uppdaterats för att beakta synpunkterna på jämställdhet och likabehandling | Förvaltning Servicehelheter |
| Tröskeln för att anmäla mobbning, trakasserier och diskriminering ska sänkas | Alternativa implementeringssätt ska utredas för att göra det möjligt att anonymt och med låg tröskel göra anmälningar | Anonym anmälning med låg tröskel har implementerats vid skolorna och läroanstalterna | Informationsförvaltning Grundläggande utbildning Gymnasie- och yrkesutbildning Utvecklingstjänster |
| Kunskaper om lagstiftning och andra bindande riktlinjer inom expertarbete ska ökas | En gemensam utbildning i samband med förvaltningstjänsternas gemensamma möte ska genomföras och webbseminarier ordnas för att stärka kunskaperna | Antal utbildningar och deltagare | Förvaltning Servicehelheter |
| Känslan av tillhörighet till gemenskapen och den antirasistiska arbetsmetoden ska förstärkas | Verkstäder om antirasism ska genomföras | Antal genomförda verkstäder och deltagare | Servicehelheter Utvecklingstjänst |
| | Enhetsspecifika vidareutbildningar ska planeras på basis av respons på tidigare utbildningar | Vidareutbildningarna har ordnats utifrån identifierade behov / antal utbildningar och deltagare | |
| Interventionskulturen ska förstärkas | En tydlig infograf om åtgärderna i Sopusasti Stadissa och KVO-13 om hur man ska agera i mobbnings-, trakasserier- och diskrimineringssituationer ska utarbetas | Infografen har utarbetats och införts inom kommunikationen och enheterna | Förvaltning |
| Tillgänglighet, jämställdhet och likabehandling i verksamheten ska säkerställas | En checklista för att främja tillgänglighet, jämställdhet och likabehandling ska utarbetas och införas | Checklistan har utarbetats och behandlats i samarbetsforumen för fostrans- och utbildningssektorns servicehelheter och förvaltningen | Förvaltning Servicehelheter |

Kultur- och fritidssektorn

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|---|---|--|---|
| Information om tillgänglighet i lokaler ska kompletteras | Information om grundläggande tillgänglighet ska kompletteras vad gäller inomhuslokaler som lämpar sig för offentliga evenemang och som kan bokas av andra invånare. Informationen visas i tjänsten Varaamo och uppdateras regelbundet | Informationen om grundläggande tillgänglighet har kompletterats | Kultur- och fritidssektorn och övriga sektorer |
| Trakasserier, otrygghet i offentliga rum | Principer för en tryggare lokal ska införas vid verksamhetsställen för servicehelheterna ungdomstjänster, kulturtjänster, bibliotekstjänster och motionstjänster | Principerna har införts vid 20 verksamhetsställen eller enheter, vid minst tre / servicehelhet | Ungdomstjänster, kulturtjänster, bibliotekstjänster, motions-tjänster |
| Tillgänglighet i motionslokaler och trygghet för personer av alla kön och för personer med funktionsnedsättning vars assistent är av olik kön | En del av intimerummen för klienter ska bli könsneutrala eller unisex-rum vid de verksamhetsställen där det är möjligt | Ändringarna av lokalerna har utförts | Motionstjänster |
| | Information om ändringar av intimerum ska ges | Informationen om ändringarna av lokalerna har getts | |
| | Anvisningar ska ges till personalen om köns-sensitivt bemötande av klienter i samband med ändringarna av lokalerna | Anvisningarna har utarbetats och getts till personalen | |
| Kulturtjänsternas innehållsproduktion ska utvecklas ur ett mångfaldsperspektiv | En utgångsanalys av mångfalden i kulturtjänsternas nuvarande programutbud ska genomföras | Utgångsanalysen har gjorts | Kulturtjänster |
| | Verksamhetssätt som bättre återspeglar mångfalden bland Helsingforsborna i kulturtjänsternas utbud ska pilottestas | Verksamhetssätten har pilottestats | |
| | Mångfaldskunskaper hos personalen inom kulturtjänsterna ska utvecklas | Minst fyra utbildningar har ordnats / antal deltagare i utbildningarna | |
| Kännedom om bibliotekstjänster för specialgrupper ska ökas | Kännedom om bibliotekstjänster för personer med läsnedsättning ska förbättras | Informations- och marknadsföringskampanjen har genomförts | Bibliotekstjänster |

Social- och hälsovårdssektorn

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|--|--|--|--|
| Tillgången av och tillgängligheten till tjänster ska förbättras | Vård- och servicebehovet ska bedömas jämlikt och specialgrupper, olika köns och minoriteters behov vid tillgång till vård ska beaktas | Inom hälsostationsverksamhet; mätare 1: vård given under första kontakt (målnivå: 75 procent), mätare 2: brådskande vård given under samma eller följande dag (målnivå: 80 procent), mätare 3: icke brådskande vård given inom 10 dygn (målnivå: 70 procent) Inom munhälsovården; mätare 1: återuppringslinje för icke brådskande vård är i bruk under hela tjänstetiden, mätare 2: 90 procent av icke brådskande återuppringsamtal besvaras under samma dag | Servicehelheten för hälsovårds- och missbrukartjänster |
| Användning av tolkningstjänster och alla möjligheter till tolkning inom tjänsterna | Personalens kunskaper om användning av tolkningstjänster ska säkerställas under introduktionen | Användningen av tolkningstjänster har beaktats som en del av introduktionen för medarbetarna | Alla servicehelheter |
| | Användningen av tolkningstjänster ska följas upp systematiskt | Antal användare av tolkningstjänster per år (applikationen Tulka, köpta tjänster) | |
| Normmedveten kommunikation: påverka diskriminerande och ojämlika normativa uppfattningar genom kommunikativa lösningar | Stadens riktlinjer om normmedveten kommunikation och bildbank ska följas | Användningen av riktlinjerna och bildbanken har utvärderats varje år (intern självbedömning) | Kommunikationstjänster |
| Förebyggande av digital utslagning | Personalen ska utbildas för att hjälpa både klienter och kollegor med användningen av Maisa | Mätare 1: Utbildningen har ordnats / utbildningar och deltagare Mätare 2: Maisa är i bruk i 80 procent av de funktioner som omfattas av Apotti | Alla tjänster med Apotti i bruk |
| | Tillgången till tjänsterna säkerställs även genom icke-digitala kanaler Det digitala servicenätet ska granskas och en jämförelse göras om motsvarande tjänst också finns i icke-digital format | Granskningen har gjorts | |

Social- och hälsovårdssektorn

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/ mätare | Ansvarig aktör |
|---|--|---|--|
| Hälsan hos långtids- arbetslösa män ska främjas och vårdbristen på grund av coronavirus- set ska åtgärdas | En separat enkät ska genomföras eller så används andra material, såsom data som genereras inom projektet Työkyky- sempi Stadi och en särskild granskning ska göras av data om hur jämställdhet och likabehandling förverkligats | Enkäten har genom- förts och/eller annat material har utnyttjats vid granskningen av förverkligandet av jämställdheten och likabehandlingen | Familje- och social- tjänsterna och Sysse- lättningstjänsterna |
| | Utvecklingsåtgärder ska utvecklas på ba- sis av den genomför- da granskningen | Utvecklingsåtgärderna har genomförts | |
| Identifiering av våld i nära relationer och par- relationer ska förbättras och sökande av tjänster ska främjas som en del av utvecklingen och verkställandet av ser- vicekedjan våld i nära relationer i barnfamiljer | Utbildning om våld i nära relationer och par- relationer ska ordnas | Utbildningen har ord- nats / utbildningar och deltagare | Alla servicehelheter och också Fostrans- och utbildningssek- torn/Kultur- och fritidssektorn |
| | Riktlinjer för använd- ning av olika aktörer ska utarbetas | Riktlinjer har utarbetats | |
| | Forskningsbaserade verksamhetsmodeller ska införas | Verksamhetsmodellerna har införts | |
| Ingripande i diskrimine- ring ska effektiveras | Erfarenheter av diskriminering ska följas upp genom responsystemet och responsen ska statistikföras | Responsen om diskrimi- nering har statistikförts varje år och betrak- tats kvantitativt och kvalitativt (orsaker till diskriminering) | Enheten för delaktighet och växelverkan och kvalitetsspecialist |
| Hobbymöjligheter för barn och ungdomar ska förbättras | Kompletterande utkomststöd ska beviljas för att möjliggöra barns och ungdomars hobby- verksamheter | Mängder kompletteran- de utkomststöd per år | Familje- och social- tjänsterna |
| | Kännedom om fritidsaktiviteter på det egna området ska ökas | Barn och ungdomar har hänvisats till fritidsaktivi- teter på det egna området | |
| Familjers mångfald ska beaktas inom program- met för familje- och barnpositivitet inom råd- givningens familjearbete | Personalens kunska- per om bemötande av familjer med olika bak- grund ska förstärkas genom utbildning | Utbildning har ordnats / utbildningar och deltagare | Barnfamiljernas välbefinnande och hälsa |

Affärsverk

Servicecentralen Helsingfors

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/mätare | Ansvarig aktör |
|---|--|--|---|
| Problem med jämställdhet och likabehandling har inte identifierats systematiskt inom tjänsterna | En intern kartläggning ska göras under 2022 av de tjänster som tillhandahålls av Servicecentralen Helsingfors | Kartläggningen har gjorts | Teamet för ansvarsfullhet vid Servicecentralen Helsingfors i samarbete med affärsfunktioner |
| Ingen jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänsterna har utarbetats | En jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänsterna som en del av Servicecentralen Helsingfors ansvarsfullhetsprogram 2022–2024 ska utarbetas | Utarbetandet av planen och framskridande av dess åtgärder ska följas upp som en del av ansvarsfullhetsprogrammet | Teamet för ansvarsfullhet vid Servicecentralen Helsingfors i samarbete med affärsfunktioner |

Helsingfors byggtjänst Stara

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/mätare | Ansvarig aktör |
|--|---|--|----------------|
| Problem med jämställdhet och likabehandling har inte identifierats systematiskt inom serviceverksamheten | En intern kartläggning ska göras under 2022 av Staras tjänster ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet och beslut om utvecklingsåtgärder ska fattas utifrån den | Kartläggningen har gjorts och beslut om utvecklingsåtgärderna har fattats | Stara |
| Personalens kunskaper om jämställdhets- och likabehandlingsteman ska förstärkas | Jämställdhet mellan könen och likabehandling ska beaktas i innehållet inom kundtjänstutbildningarna | Synpunkter på jämställdhet och likabehandling har inkluderats i utbildningarna | Stara |

Ekonomiförvaltningstjänsten (Talpa)

| Utvecklingsmål | Åtgärd | Uppföljning/mätare | Ansvarig aktör |
|---|--|---|-------------------|
| Tillgängligheten till tjänster för olika klientgrupper ska förbättras | Tjänsten tillhandahålls flerkanaligt | Tjänsten har tillhandahållits både digitalt och icke-digitalt | Talpas kundtjänst |
| | Klientkommunikationens tillgänglighet och lätt svenska ska säkerställas | Resultat av enkäten om kundnöjdhet | |
| | Jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna beaktas inom kundtjänstutbildningarna | Synpunkter på jämställdhet och likabehandling har inkluderats i kundtjänstutbildningarna / antal deltagare i utbildningarna | |

Ordlista

Terminologi relaterad till jämställdhet och likabehandling:

ableism

Ableism låter förstå att personer med ingen funktionsnedsättning skulle vara bättre än personer med funktionsnedsättning, och därför borde alla personer med funktionsnedsättning vilja vara som de andra.

antirasism

Antirasism är aktiv och medveten verksamhet för att bekämpa alla former av rasism. Antirasistisk verksamhet är arbete som minskar etnisk diskriminering, effekter av diskriminerande praxis och negativa fördomar.

digital utslagning

Med digital utslagning avses risken att bli utesluten från digitala tjänster. Framför allt kan många äldre uppleva utmaningar av olika grad när de använder digitala tjänster.

fysisk tillgänglighet

Med fysisk tillgänglighet avses traditionellt att alla slags människor ska beaktas i den fysiska miljön. Exempelvis tillgängliga byggnader och tillgänglig kollektivtrafik gör det möjligt för personer med funktionsnedsättning att arbeta och delta i hobbyverksamhet. Den fysiska tillgängligheten stöder deras självständighet och delaktighet i samhället på lika villkor som andra. Termen tillgänglighet används oftast när det gäller tillgång till digitala tjänster.

privilegier

Med privilegier avses fördelar eller nytta som människor eller grupper av människor får i olika situationer. Privilegierna grundar sig

på rådande normer som antingen kan vara medvetna eller omedvetna, kulturellt eller historiskt betingade eller juridiska normer.

goda befolkningsrelationer

Goda befolkningsrelationer förverkligas när det finns en effektiv växelverkan mellan de olika befolkningsgrupperna på området, när dessa grupper respektfullt förhåller sig till varandra och när eventuella spänningar och konflikter mellan dem behandlas utan att de skapar rädsla eller förvärras till brottslighet.

trakasserier

Med trakasserier avses diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Trakasserier definieras i lagen som betedande som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks. Beteendet skapar utifrån den förbjudna diskrimineringsgrunden en stämning som gör att personen förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot hen.

mänskliga rättigheter

Med mänskliga rättigheter avses grundläggande rättigheter som skyddas av internationella konventioner om mänskliga rättigheter. Det sägs också att de mänskliga rättigheterna är mänsklighetens gemensamma värderingar som är moraliskt bindande för alla aktörer i samhället.

människorättsgrund

Med människorättsgrund avses medvetet och systematiskt iakttagande av mänskliga rättigheter vid planering och genomförande av strategier, program och projekt. Syftet är att förverkliga individers och grupperas rättigheter.

åldersdiskriminering

Med åldersdiskriminering avses diskriminering på grund av ålder. Ålder som diskrimineringsgrund omfattar alla åldrar. Åldersdiskriminering förekommer ofta i form av åldersgränser som fastställs utan godtagbart skäl till exempel på så sätt att ungdomar inte får tillträde till självbetjäningssbibliotek eller servicestationer eller att personer som fyllt 65 år inte kan inneha ansvarsuppgifter i föreningar.

intersektionalitet

Se sida 18

juridiskt kön

Juridiskt kön förekommer i personbeteckningen och definieras vid födseln eller i samband med en könskorrigeringsprocess. Korrigering eller definiering av det juridiska könet innebär ändring av personuppgifterna i befolkningsregistret så att de motsvarar personens könsidentitet.

universell utformning

Med universell utformning avses att produkter, miljöer, program och tjänster utformas så att alla människor kan använda dem så brett som möjligt och utan anpassning eller särskild utformning. Utformningen utesluter inte hjälpmedel som grupper av personer med funktionsnedsättning eventuellt kan behöva.

rimlig anpassning

Med rimlig anpassning avses sådana ändamålsenliga och rimliga anpassningar och arrangemang som inte medför oskälig eller orimlig gravation och som behövs i det enskilda fallet för att för personer med funktionsnedsättning att på lika villkor som andra säkerställa möjlighet att åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och fri- och rättigheter.

Lhbtqi

Lhbtqi är en akronym som omfattar lesbiska, homosexuella, bisexuella, transpersoner, interkönade och queers. Det finns olika versio-

ner av akronymen beroende på vilka grupper som avses. Exempelvis kan man lägga till ett A till slutet för asexuella eller könlösa ("agender") personer eller ett plustecken för ett bredare spektrum av kön. Akronymen kan användas för att beteckna de grupper vars sexuella läggning, könsuttryck eller könsidentitet avviker från normen.

mångfald

Mångfald baserar sig på tanken om olika individer och gemenskaper som respekterar och accepterar varandra som de är i samhället. Mångfalden innebär att man värnar om sådana skillnader som är nära kopplade till människans identitet i en trygg och positiv atmosfär. I ett mångfaldigt samhälle uppmuntras gemenskaper som består av olika människor att föra en dialog för det allmänna bästa.

diskriminering på flera grunder

Det handlar om diskriminering på flera grunder om en person i samma situation utsätts för diskriminering på flera diskrimineringsgrunder eller på olika grunder i olika situationer. Ofta räcker en enskild faktor inte nödvändigtvis för att förklara varför personen diskrimineras.

normmedvetenhet

Se sida 18.

delaktighet

Se sida 18.

strukturell diskriminering

Med strukturell diskriminering avses dold eller öppen diskriminering inom samhällets normer och praxis samt samhällets strukturer, såsom institutioner, organisationer, ämbetsverk, avtal, lagstiftning och tjänster. Denna form av diskriminering är ofta omedveten och den kan förekomma som skenbart neutrala praxis som i själva verket utesluter dem som anses avvika från majoritetsbefolkningen. Uteslutning leder till kulturell, ekonomisk och social marginalisering.

rasism

Rasism som begrepp innebär att man värderar en förmodad grupp av människor exempelvis på basis av etniskt ursprung, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion som mindrevärdig än andra grupper av människor.

rasifiering

Rasifiering är en process genom vilken människor associeras med antaganden, stereotyper och fördomar som rör exempelvis deras hudfärg eller förmodade etniska bakgrund, förmåga, seder och bruk och moral.

tillgänglighet

Se sida 19.

segregation

Segregation innebär differentiering eller avskiljande. Segregation inom utbildningen eller arbetslivet kan exempelvis innebära att olika branscher differentieras enligt arbetstagarnas kön. Med regional segregation, det vill säga segregation av boende, avses differentiering av befolkningsstrukturen på en stads bostadsområden. Segregationen kan vara demografisk, socioekonomisk eller etnisk. Dessa företeelser brukar också ofta överlappa varandra när exempelvis invandrarfamiljer med låga inkomster koncentrerar sig på sina egna bostadsområden.

sexuell läggning

Sexuell läggning är en egenskap som talar om vem man blir förtjust eller kär i eller känner emotionell och/eller erotisk attraktion till. Exempel på sexuella läggningar är hetero-, homo-, bi- och pansexualitet. En människas uppfattning om sin egen sexuella läggning är inte nödvändigtvis permanent, utan den kan förändras under livet. Termen sexuell läggning är inte längre i bruk.

sexuella trakasserier

Med sexuella trakasserier avses beteende av oönskad art som kränker en persons

psykiska eller fysiska integritet. Sexuella trakasserier är enligt jämställdhetslagen diskriminering.

sexuell minoritet

Med sexuella minoriteter avses ofta personer vars sexuella läggning avviker från heterosexualitet, exempelvis homosexuella, lesbiska, bisexuella, pansexuella och ibland också asexuella.

lätt svenska

Lätt svenska är en förenklad form av det svenska språket. Inom lätt svenska förenklas språket när det gäller dess innehåll, ordförråd och struktur. Den är avsedd för personer med svårigheter att läsa eller förstå allmänspråket. Lätt svenska är enklare än allmänspråket och klarspråket. Inom lätt svenska beaktas läsarnas särskilda språkliga behov exempelvis genom att rikta texten till läsaren med hjälp av välbekanta ord och enkla strukturer samt genom att minska mängden information.

sensitivt bemötande

Sensitivt bemötande är växelverkan där en klient eller individ bemöts öppet och respektfullt som de är. Det sensitiva bemötandet bygger bland annat på ett uppskattande sätt att prata, stärkande av en förtrolig och trygg atmosfär och iakttagande av klientens särskilda behov.

trakasserier på grund av kön

Med trakasserier på grund av kön avses oönskat beteende som hänför sig till personens kön och som inte är av sexuell art, men som avsiktligt eller i själva verket kränker personens psykiska eller fysiska integritet. Trakasserier på grund av kön är enligt jämställdhetslagen diskriminering.

könsuttryck

Med könsuttryck avses sättet att uttrycka kön genom klädsel, beteende eller på något motsvarande sätt. Uttrycket kan följa eller

bryta mot traditionella könsnormer. Diskriminering på grund av könsuttryck är enligt jämställdhetslagen förbjuden.

könsmångfald

Med könsmångfald avses spektrumet av olika könsupplevelser och könsuttryck. På ett eller annat sätt är könsmångfalden en del av alla människor och den kan inte avgränsas till en enskild, viss grupp av människor.

könsidentitet

Med könsidentitet avses en persons uppfattning om sitt kön. Könsidentiteten är individuell och motsvarar inte nödvändigtvis det juridiska kön som definierats för personen vid födseln. Den begränsar sig inte heller enbart till de två juridiska könen. Det mest rekommenderade sättet att förstå könet är den könsidentitet som personen individuellt har definierat för sig själv. Diskriminering på grund av könsidentitet är enligt jämställdhetslagen förbjuden.

könsmedvetenhet eller -sensitivitet

Könsmedvetenhet eller -sensitivitet innebär att man känner igen olika kulturella och sociala antaganden, fördomar och uppfattningar som rör olika kön i vardagen och talesätten. Könsmedvetenheten innebär även att man känner igen könsstereotyper och bedömer dem kritiskt. Den innebär till och med medvetenhet om könsmångfalden.

Bedömning av könskonsekvenser

Bedömning av könskonsekvenser (SUVA) innebär att man bedömer en åtgärd eller ett politiskt beslut med avseende på dess eventuella könskonsekvenser. I allmänhet avses med bedömningen om könskonsekvenser förhandsbedömningsmetoder, men också bedömningar på efterhand. Utgående från bedömningen kan man lägga fram förslag till korrigerande åtgärder för att minska de oönskade konsekvenserna, främja jämställdheten och avveckla hinder för jämställdheten.

könsminoritet

Könsminoriteter är ett paraplybegrepp som avser personer som inte upplever det kön som definierats vid födseln som sitt eget, eller personer vars kön, könsuttryck och -upplevelse inte helt eller på något sätt motsvarar normativa uppfattningar om könet. Begreppet avser även personer som själva definierar sig som könsminoritet, såsom transsexuella, transvestiter, icke-binära eller intersexuella.

jämställdhet mellan könen

Med jämställdhet mellan könen avses enligt jämställdhetslagen att alla kön och könsidentiteter är jämställda. Ofta talas det såväl om formell jämställdhet, som innebär att alla formellt har lika rättigheter och blir lika bemött, som faktisk jämställdhet, som innebär jämställdhet med avseende på olika situationer och deras resultat. Möjligheternas jämställdhet garanterar inte faktisk jämställdhet, som ofta kräver positivt särbehandling av några grupper eller andra särskilda åtgärder.

diskriminering

Diskriminering innebär att en person behandlas sämre än andra eller råkar ut för en sämre ställning på grund av någon personlig egenskap utan godtagbara skäl.

diskriminering på grund av funktionsnedsättning

Med diskriminering på grund av funktionsnedsättning avses segregation, uteslutning eller begränsning på grund av funktionsnedsättning, vars syfte eller avsikt är att försvaga eller omintetgöra erkännandet, åtnjutandet eller utövandet av alla mänskliga rättigheter och fri- och rättigheter på lika villkor som andra när det gäller politik, ekonomi, social trygghet, kultur eller individuella rättigheter eller andra rättigheter. Den omfattar alla former av diskriminering, inklusive nekande av rimlig anpassning.

andrafiering

Andrafiering är en social process där individer eller grupper av människor som avviker från normen klassificeras som utomstående av en makthavande grupp. Detta sker genom definiering, beteckning, identifiering och uteslutning samt genom kontinuerlig upprepning av egenskaper som anses vara typiska för gruppen.

principer för en tryggare lokal

Principer och verksamhetssätt för en tryggare lokal syftar till att skapa ett utrymme där alla genom sin egen verksamhet strävar till att skapa en jämlik, respektfull och öppen atmosfär och diskussion.

person med funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning omfattar personer som har en långvarig fysisk, psykisk, intellektuell eller sensorisk funktionsnedsättning som i samspel med olika hinder kan hindra dem att fullständigt och effektivt delta i samhället på lika villkor som andra.

WCAG-riktlinjer

De internationella WCAG-riktlinjerna används som grund för tillgänglighetskrav. Syftet med WCAG-riktlinjerna är att säkerställa att olika personer i olika situationer, inklusive personer med funktionsnedsättning och personer med olika funktionshinder, har tillgång till webbtjänster.

WCAG-riktlinjerna är indelade i tre nivåer: A, AA och AAA, varav nivån AAA är föremål för de strängaste kraven.

likabehandling

Enligt diskrimineringslagen avses med likabehandling att alla personer är likvärdiga oavsett ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilda som person.

Källor:

- ESOK-nätverket
- Regionförvaltningsverket i Södra Finland
- Fem-R
- Helsingfors stad
- Förbundet för Mänskliga rättigheter
- Justitieministeriet
- Röda Korset
- LL-Centret
- Seta
- Inrikesministeriet
- Centret för jämställdhetsinformation
- Trasek
- THL
- Vainio Kristiina, Människorättsstäder – Ett ramverk för genomförande av mänskliga rättigheter på lokal nivå (webinar)
- Hilma – Stödcentret för funktionshindrade invandrare
- Diskrimineringsombudsmannen
- FN: s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning



Helsingfors