



Jämställdhets- och likabehandlings- plan för Helsingfors stads tjänster

2026– 2029



Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet

Ombrytning

Reklambyrån KMG Turku

Illustration

Omslagsbild: Marjaana Malkamäki/Helsinki Partners

Ordlistans illustrationer: Lille Santanen

Andra bildkrediter vid bilderna

Helsingfors stad, centralförvaltningens publikationer 2026:2

ISBN 978-952-386-684-3 (häftad)

ISBN 978-952-386-685-0 (pdf)

ISBN 978-952-386-686-7 (på nätet)

Helsingfors stad

Stadskansliet

Alexandersgatan 24, 00170 Helsingfors

PB 20, 00099 HELSINGFORS STAD

Telefonväxel +358 9 310 1641

www.hel.fi/sv



Innehåll

Borgmästarens förord	4
Inledning.....	6
1. Att främja jämställdhet och likabehandling är en viktig del av stadens värdegrund och en gemensam angelägenhet för alla... 9	9
1.1 Stadens arbete för jämställdhet och likabehandling styrs av lagstadgade skyldigheter och stadens värderingar	9
1.2 Alla är delaktiga i att främja likabehandling och jämställdhet.....	11
1.3 Planen är en del av en större helhet för att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen samt en socialt hållbar utveckling	12
2. Kartläggning av nuläget återspeglar utvecklingsbehoven.....	17
2.1 Nuläget har utretts med mångsidiga metoder.....	17
2.2 Utdrag ur kartläggningen av nuläget: allmänna observationer och observationer enligt diskrimineringsgrund.....	19
3. De gemensamma fokusområdena och åtgärderna för staden skapar enhetliga ramar för planen	27
3.1 Mot en enhetligare, effektivare och aktuellare plan	27
3.2 Gemensamma fokusområden och åtgärder för staden fastställdes genom gemensam utveckling	28
Gemensamma fokusområden och åtgärder för staden	33
4. Vi följer regelbundet upp hur planen förverkligas	35
Ordlista.....	36



Borgmästarens förord

I Helsingfors ska var och en ha möjlighet att leva sitt eget liv och sträva efter sina drömmar oberoende av sin bakgrund eller sina utgångspunkter. Varje Helsingforsbo ska kunna växa, älska, leva och åldras i en trygg och jämlik hemstad. Vår befolkning har genom historien präglats av mångfald, och det har alltid varit en av Helsingfors styrkor.

Att främja jämställdhet, likabehandling och icke-diskriminering hör till våra lagstadgade uppgifter, men också till Helsingfors stads centrala värderingar. Vi har starkt förbundit oss att främja dessa värderingar i vår nya stadsstrategi – Ett Helsingfors att vara stolt över. Vi har åtagit oss att ingripa mot rasism och diskriminering och främja en jämlik och jämställd stad där alla kan ha ett gott liv.

Det är viktigt att dessa centrala värderingar för Helsingfors återspeglas i stadens verksamhet och tjänster. Det handlar till exempel om att stadsborna ska kunna ha kontakt med staden utan oro över tillgänglighet eller språklig jämlikhet – att det är smidigt för var och en att använda stadens tjänster.

Det är bra att vi med tanke på den här planen har gjort en omfattande kartläggning av hur vi just nu lyckas med jämlikheten i våra tjänster. Som stad måste vi ändå fortsätta det aktiva arbetet för att helsingforsarnas kön, ålder, sexuella läggning, bakgrund, hälsotillstånd, språk, religion eller övertygelse inte påverkar hur staden bemöter dem.

Stadens gemensamma jämställdhets- och likabehandlingsplan omsätter våra värderingar i konkreta åtgärder och vägleder Helsingfors att bättre följa de värderingar som vi skrivit in i vår strategi. Ett tryggt, jämlikt och jämställt Helsingfors är något som vi skapar varje dag tillsammans med alla stadsbor. Vår uppgift som stad är att vara ett föredöme i detta avseende, så att mångfalden bland våra invånare även i framtiden förblir Helsingfors styrka, som den har varit genom historien.

Daniel Sazonov
borgmästare





Inledning

Helsingfors är Finlands största stad, och dess befolkning blir allt mer mångsidig. Mångfalden bland invånarna handlar inte bara om olika etniciteter eller mångfald av språkliga och kulturella bakgrunder, utan också exempelvis olika könsidentiteter och övertygelser och ett spektrum av funktionsförmåga. Helsingfors styrka ligger i dess invånare: deras individuella bakgrunder, förmågor och egenskaper samt känslan av gemenskap och samarbete mellan människor.

Helsingfors stad har som myndighet och arbetsgivare förbundit sig att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen på ett systematiskt och målinriktat sätt både i utvecklingen av tjänster och verksamhet och i personalfrågor. Genom att främja likabehandling och jämställdhet vill staden se till att var och en kan leva ett gott och tryggt liv i Helsingfors på sitt eget sätt.

Den här gemensamma jämställdhets- och likabehandlingsplanen för staden, den så kallade operativa jämställdhets- och likabehandlingsplanen, gäller främjandet av jämställdhet och likabehandling bland Helsingforsbor och andra som använder tjänsterna i stadens tjänster och verksamhet. För främjandet av jämställdhet och likabehandling bland stadens personal finns en separat plan, som behandlar frågor kring exempelvis rekrytering av anställda till staden, löner och arbetskarriärer.





Att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen är en lagstadgad skyldighet för staden och en viktig del av dess värdegrund. Alla anställda inom staden har en gemensam uppgift att ta hänsyn till olika invånares behov och bemöta dem på ett icke-diskriminerande och respektfullt sätt.



1. Att främja jämställdhet och likabehandling är en viktig del av stadens värdegrund och en gemensam angelägenhet för alla

1.1 Stadens arbete för jämställdhet och likabehandling styrs av lagstadgade skyldigheter och stadens värderingar

Stadens verksamhet i frågor som berör likabehandling och jämställdhet mellan könen baserar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014). Jämställdhetslagen förbjuder diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck och 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 enskilde som person. I enlighet med jämställdhetslagen har staden förbundit sig till att ta hänsyn till mångfalden av kön, det vill säga att de juridiska könen man och kvinna inte täcker hela spektrumet av kön.

Myndigheterna har en lagstadgad skyldighet att inte bara förhindra diskriminering, utan också aktivt främja likabehandling och jämställdhet mellan könen i all sin

Bild: Matthew Schueller / Helsinki Partners





verksamhet. Den här planen bidrar till att uppfylla den lagstadgade skyldigheten.

Utöver de skyldigheter som gäller för alla myndigheter innehåller jämställdhetslagen och diskrimineringslagen ytterligare skyldigheter för arbetsgivare och utbildningsanordnare. De gäller arbetsplatsernas personalpolitik, som behandlas i Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för personalen, och utarbetandet av jämställdhets- och likabehandlingsplaner för enskilda läroanstalter, som utbildningssektorn ansvarar för. I Helsingfors utarbetas enhetsspecifika jämställdhets- och likabehandlingsplaner också för småbarnspedagogiken.

Utöver de lagstadgade skyldigheterna styrs främjandet av likabehandling och jämställdhet starkt av stadens värdegrund,

som framgår av både stadens strategi och stadens etiska principer. Stadens etiska principer är bindande för alla stadens anställda och förtroendevalda och gäller över flera fullmäktigeperioder. Stadsstrategin för 2025–2029 lyfter fram att jämställdhet, likabehandling och främjande av mänskliga rättigheter är centrala värderingar för Helsingfors och ett sätt för oss att verka. I strategin fastslås att vi ”ingriper i rasism och diskriminering och främjar en likvärdig och jämställd stad där det är gott för alla att leva”. I de etiska principerna (Stadsstyrelsen 2019) konstateras bland annat att staden är till för alla och att alla är lika värdefulla. I principerna betonas också att likabehandling är en mänsklig rättighet och en grundläggande värdering i samhället.

Helsingfors stads operativa jämställdhets- och likabehandlingsarbete grundar

sig på de mänskliga rättigheterna. Det innebär att respekt för alla Helsingforsbors människovärde står i centrum och att i synnerhet icke-diskriminering och rättigheter för Helsingforsbor som befinner sig i en svagare ställning främjas.

Helsingfors har också gjort internationella åtaganden för att främja likabehandling och jämställdhet. År 2008 antog stadsstyrelsen till exempel den europeiska deklARATIONEN för jämställdhet, som är ett hjälpmedel och ett åtagande för jämställdhetsarbete som utarbetats av de europeiska kommunförbundens takorganisation. Deklarationens innehåll uppdaterades 2022 och den kompletterades med nio nya artiklar, som bland annat berör hållbar utveckling, digital delaktighet och våld på nätet.

Bild: Vesa Laitinen





1.2 Alla är delaktiga i att främja likabehandling och jämställdhet

Att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling är en gemensam uppgift för alla i Helsingfors stadsorganisation. Ledningens och chefernas engagemang och egna exempel har en särskilt viktig roll för effektiviteten, men varje enskild anställd kan för egen del se till att dessa principer förverkligas i det egna arbetet. Sektorerna i egenskap av serviceproducenter har en central roll i hur väl jämställdhet mellan könen och likabehandling i praktiken förverkligas i stadens tjänster och i människors vardag.

Jämställdhet mellan könen och likabehandling i stadens tjänster och verksamhet främjas på många olika sätt, såväl i stadens gemensamma strukturer och rutiner över sektorsgränserna som i sektorernas egna strukturer och

rutiner. Utvecklingen av den operativa jämställdheten och likabehandlingen på stadens nivå samordnas av enheten för delaktighet på stadskansliets kommunikationsavdelning. Stadens tväradministrativa koordineringsgrupp för jämställdhet och likabehandling följer upp och styr verkställandet av den gällande jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänster som stadsstyrelsen godkänt och styr beredningen av nästa plan. Koordineringsgruppen identifierar och samordnar också gemensamma mål och åtgärder i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet för personalen och tjänsterna samt identifierar och samordnar gemensamma kontaktytor mellan verksamheter, som kommunikation, vissa evenemang och utbildning.

Hösten 2025 tillsatte stadsstyrelsen för första gången en jämställdhets- och likabehandlingsdelegation, som fortsätter arbetet i den tidigare jämställdhets- och likabehandlingskommittén. I delegationen ingår förutom politiska förtroendevalda

Bild: Vesa Laitinen





även organisationsmedlemmar som arbetar med temat, vilket stärker stadens kontinuerliga kommunikation med aktörer på gräsrotsnivå. Enligt beslutet om tillsättande ska jämställdhets- och likabehandlingsdelegationen bland annat följa upp och utvärdera hur jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänster på stadens nivå verkställs.

De lagstadgade påverkansorganen äldrerådet, funktionsrättsrådet och ungdomsrådet fokuserar särskilt på att lyfta fram sin egen referensgrupps perspektiv och främja dess likabehandling och delaktighet i stadens verksamhet och beslutsfattande.

Alla anställda inom staden som är intresserade av att främja mänskliga rättigheter, förebygga diskriminering och bryta ner ojämlika strukturer kan ansluta sig till stadens interna människorättsnätverk. I nätverket kan man fördjupa sin kompetens,

ta fram idéer och diskutera tillsammans samt få stöd för att främja likabehandling och jämställdhet i sitt eget arbete.

1.3 Planen är en del av en större helhet för att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen samt en socialt hållbar utveckling

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen på stadsnivå är ett viktigt verktyg för att målmedvetet främja jämställdheten och likabehandlingen i staden. Det är dock viktigt att notera att jämställdhets- och likabehandlingsplanen inte ensam

återspeglar alla stadens åtgärder på detta område, utan att främjandet av jämställdhet och likabehandling också är starkt kopplat till många andra av stadens program, planer, riktlinjer och strukturer, liksom till det grundläggande arbete som utförs av stadens olika aktörer.

Vid utarbetandet av stadens olika program, planer och riktlinjer strävar vi efter att undvika innehållsmässiga överlappningar, och därför innehåller jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänsterna i regel inte frågor som beaktas på annat håll. De viktigaste av de övriga program, planer och riktlinjer som har tydliga beröringspunkter med jämställdhets- och likabehandlingsteman beskrivs nedan. Liksom jämställdhets- och likabehandlingsplanen bidrar de alla till en socialt hållbar stadsutveckling i linje med FN:s mål för hållbar utveckling.

Staden deltar också i statsrådets kanslis kampanj ”Handlingar, inte bara ord” med ett eget åtagande mot rasism, som också är kopplat till praktiska åtgärder. Stadens åtagande och åtgärder finns på webbplattformen Sitoumus2050.

Tvåspråkighetsplaner

Enligt stadsstrategin ska staden se till att högklassiga och heltäckande tjänster tillhandahålls på båda nationalspråken. Hur tvåspråkigheten förverkligas i staden beskrivs närmare i tvåspråkighetsplaner som utarbetas av kansliet och respektive sektor, och vars genomförande följs upp av nationalspråksnämnden.



Helsingfors stads välfärdsplan 2026–2029, inklusive arbetet mot våld i nära relationer och Barnvänlig kommun-arbetet

Stadens lagstadgade välfärdsplan för åren 2026–2029 samlar stadens gemensamma mål för fullmäktigeperioden för att främja välbefinnandet, hälsan och tryggheten bland barn, unga och barnfamiljer, personer i arbetsför ålder och äldre. Det centrala i välfärdsplanen är i enlighet med Helsingfors stadsstrategi att minska skillnader i välbefinnande och hälsa samt främja vardagsmotion och en fysiskt aktiv livsstil. Välfärdsplanen innehåller också fullmäktigeperiodens mål för förebyggande missbruksarbete och arbete mot våld i nära relationer samt mål för Barnvänlig kommun-arbetet. Helsingfors stad fick Unicefs Barnvänlig kommun-erkännande år 2024. Barnvänlig kommun-modellen

förpliktar de deltagande kommunerna att aktivt uppfylla sina skyldigheter enligt den internationella konventionen om barnets rättigheter och att erbjuda barn (under 18 år) mångsidiga möjligheter att delta. Modellen fokuserar särskilt på barn som befinner sig i en sårbar ställning, och främjar på så sätt likabehandling för denna åldersgrupps del.

Utvecklingsprogrammet för invandring och integration 2026–2029

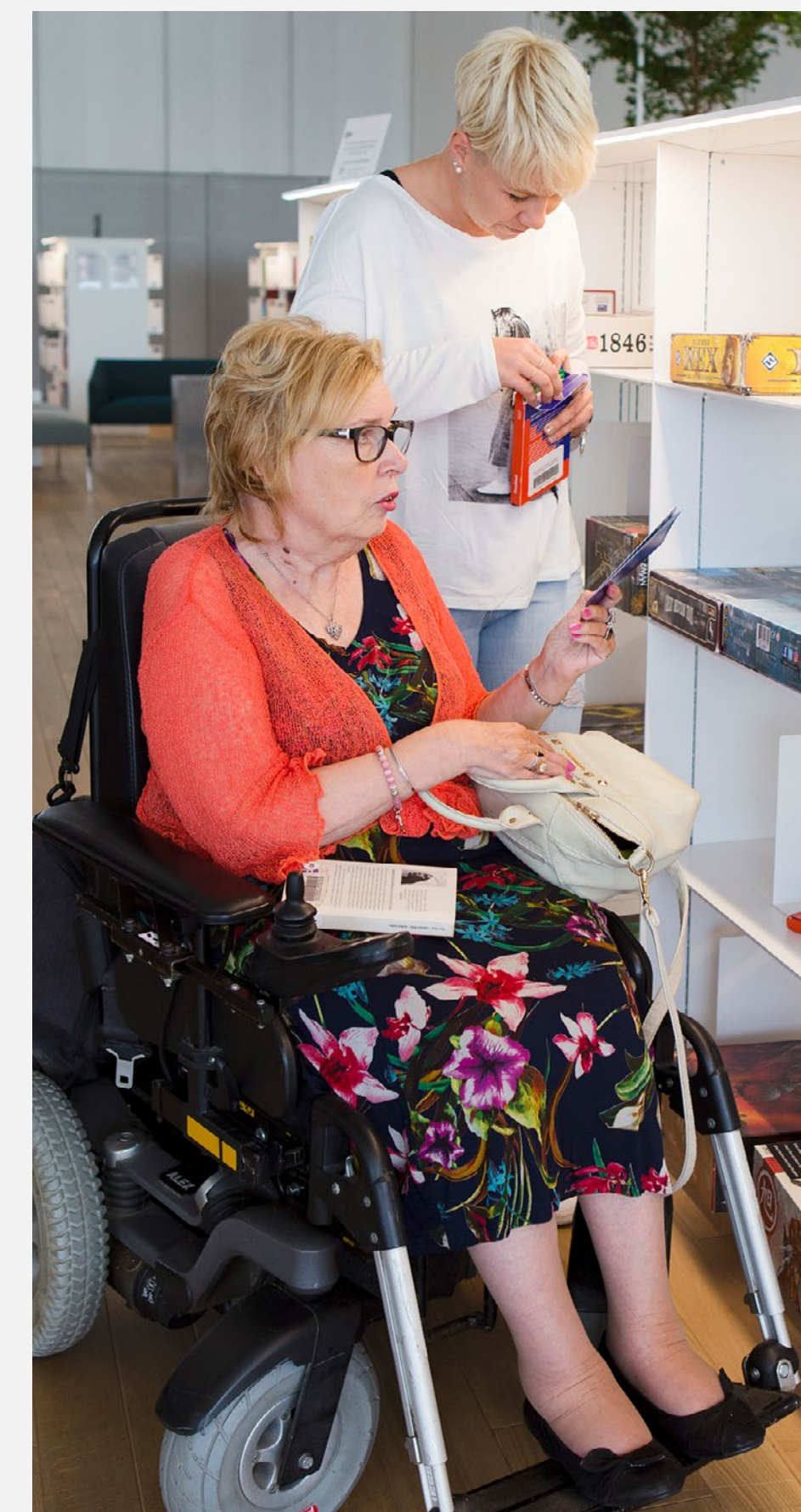
Utvecklingsprogrammet för invandring och integration 2026–2029 förverkligar Helsingfors stadsstrategi och dess prioriteringar inom tillväxt, kompetens, liv och livskraft. Utvecklingsprogrammet ska preliminärt innehålla mål och centrala åtgärder för att locka, integrera och hålla kvar internationella experter samt för det inledande skedet i invandringen och integrationen och för stads-

samhället. Programmet byggs i samarbete med stadens sektorer och samarbetspartner. Ett utkast till programmet blir klart våren 2026. Stadsstyrelsens näringslivssektion fattar ett beslut om utvecklingsprogrammet i juni 2026.

Riktlinjer för tillgänglighet

Helsingfors stads riktlinjer för tillgänglighet berör rörligheten och verksamheten i byggnader och utomhusområden. Syftet med riktlinjerna för tillgänglighet är att de ska vara allmänna riktlinjer som gäller för hela staden och alla sektorer i tillgänglighetsarbetet. De olika sektorerna ansvarar för att förverkliga riktlinjerna för tillgänglighet som en del av sin verksamhet. Staden har en särskilt utsedd arbetsgrupp för tillgänglighet, vars mål är att uppdatera stadens riktlinjer för tillgänglighet och följa upp hur tillgängligheten förverkligas på stadens nivå. Gruppens arbete samordnas av stadsmiljösektorn.

Bild: Jonna Pennanen





Tillgänglighetsmodell

I fråga om tillgängligheten i digitala tjänster är Helsingfors mål att uppnå åtminstone nivå AA eller bättre enligt WCAG-anvisningarna, och samordningen och rapporteringen om tillgänglighetsarbetet sker i ett tväradministrativt tillgänglighetsnätverk. Som en praktisk hjälp i planeringen av digitala tjänster finns Helsingfors tillgänglighetsmodell, som är en samling metoder och anvisningar genom vilka staden strävar efter att producera tillgängliga, användarvänliga och därmed effektiva tjänster.

Delaktighets- och interaktionsmodellen samt delaktighetsplaner

Målet för Helsingfors delaktighets- och interaktionsmodell (stadsstyrelsen 13.11.2017 § 40) är att öka stadsbornas, organisationernas, företagens och andra berörda parter möjligheter att delta och påverka stadens tjänster och beslutsfattande. Modellen styr på ett långsiktigt och samlande sätt stadens

helhet av delaktighet och påverkan över strategiperioderna, med hänsyn till jämlikheten bland stadsborna och så att påverkningsmöjligheterna för stadsbor som har svårare att göra sin röst hörd stärks. Delaktighets- och interaktionsmodellen uppdateras under 2026, och en bred grupp av stadsbor, organisationer, företag och anställda deltar i uppdateringen. Som en del av modellen utarbetar varje sektor en egen delaktighetsplan för strategiperioden 2026–2029.

Stadsförnyelse

Stadsförnyelsen är Helsingfors stads sektorsövergripande verksamhetsmodell för områdesutveckling, vars mål är att förbättra bostadsområdenas tjänster och göra dem mer trivsamma och lockande samt att möjliggöra högklassigt kompletteringsbyggande. Stadsförnyelsen är ett verktyg för att uppnå stadens strategiska mål i fråga om förebyggande av segregation och områdenas livskraft. Arbetet fokuserar på att stärka upplevelsen av delaktighet, aktörskapet och flerstämmigheten bland invånarna i stadsförnyelseområdena och att stärka områdenas tjänster i enlighet med invånarnas behov. Enligt

Bild: Juho Kuva





stadsstrategin ska utvecklingen av stadsförnyelseområdena Malmgård, Gamlas, Malm, Mellungsby och Havsrastböle fortsätta under perioden 2025–2029.

Etiska avtal för avtalsleverantörer

De etiska anvisningarna för stadens avtalsleverantörer används i upphandlingsavtal när det är motiverat med tanke på objektet för upphandlingen och dess etiska risker. Anvisningarna ålägger bland annat avtalsleverantörerna att respektera och främja mänskliga rättigheter. Genom att underteckna avtalet förbinder sig stadens avtalsleverantörer till att följa principer som förbjuder alla former av rasism, osakligt bemötande, sexuella trakasserier och diskriminering och förpliktar dem att främja likabehandling, jämställdhet och mångfald i arbetslivet. Målet med anvisningarna är att bidra till att förebygga och rensa bort arbetsrelaterat utnyttjande i stadens upphandlingar.

Bild: Vesa Laitinen





Planen baserar sig på en omfattande kartläggning av nuläget, som staden gjorde hösten 2024 och våren 2025. Där deltog invånare, anställda, organisationer och andra berörda parter.



2. Kartläggning av nuläget återspeglar utvecklingsbehoven

2.1 Nuläget har utretts med mångsidiga metoder

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänsterna måste ta tag i verkliga utvecklingsbehov. Därför är det viktigt att samla information om nuläget som grund för planen. Under hösten 2024 och våren 2025 genomförde staden en omfattande kartläggning av nuläget, som involverade invånare, anställda inom staden, organisationer och andra berörda parter. I kartläggningen av nuläget användes också en skriftlig sammanställning som gjorts i de sex största städernas nätverksprojekt mot rasism, där man granskade förverkligandet av likabehandling och förekomsten av rasism ur Finlands minoriteters perspektiv utifrån färskta undersökningar och utredningar.

De centrala delområdena i städernas gemensamma kartläggning av nuläget beskrivs i korthet nedan. Sektorerna och affärsverken uppmuntrades också att vid behov göra närmare kartläggningar uttryckligen ur sin egen verksamhets perspektiv.

Invånarenkät

Staden genomförde under hösten 2024 en invånarenkät om jämställdhet och likabehandling, vars syfte var att kartlägga Helsingforsbornas åsikter om hur likabehandling och jämställdhet mellan könen har realiserats och deras erfarenheter av diskriminering och osakligt bemötande i stadens tjänster. Enkäten kunde besvaras på finska, svenska eller engelska, antingen

per post eller via nätet. Enkäten skickades till 3 500 Helsingforsbor som fyllt 16 år, och som slumpvis valts ut ur Helsingfors befolkningsregister. 949 Helsingforsbor (60 % kvinnor, 38 % män, 1 % övriga, 1 % vill inte uppge) svarade på enkäten. Enkäten genomfördes av Digitalist på uppdrag av staden. En rapport om invånarenkäten finns på stadens webbplats på finska.

Jämställdhet mellan könen – plock ur statistiken

Staden publicerade under våren 2025 en översikt med statistik enligt kön för utvalda indikatorer, som är kopplade till stadens centrala uppföljningar (indikatorer för välbefinnande och hälsa, strategiska indikatorer, indikatorer för

Bild: Vesa Laitinen





hållbar utveckling). Dessutom ingår ett separat avsnitt om forskningsdata om könsminoriteter och utmaningar i datainsamlingen. Publikationen finns på stadens webbplats på finska.

Samarbetsmöte för romska frågor

I januari 2025 ordnade staden ett brett samarbetsmöte för romska frågor. Där deltog anställda på stadskansliet och inom olika sektorer samt romska aktörer, såsom representanter för romska organisationer. Liknande möten har också anordnats 2022 och 2023. Under mötet 2025 diskuterades särskilt hur lägesbilden ser ut i fråga om romska frågor och vad staden kan göra för att främja likabehandlingen av romer under de kommande fyra åren.

Intervjuer med berörda parter och enkät

Berörda parter synpunkter på förverkligandet av jämställdhet och likabehandling bland invånarna/stadens kunder samt utvecklingsbehov kartlades genom både riktade intervjuer och en webbenkät. En inbjudan att delta i intervjuer skickades till 26 aktörer, och därtill skickades en inbjudan bara till enkäten till cirka 40 aktörer som arbetar med frågor kring likabehandling, jämställdhet mellan könen och olika minoritetsgrupper.

Totalt deltog 11 organisationer i de tematiska gruppintervjuerna: Trasek ry, Helsinki pride-gemenskapen, Transfeminina, Våra Gemensamma Barn, stödcentret för invandrare Hilma, Kehitysvammatuki 57, Kvinnosaksförbundet Unionen, Nytkis, Rusetti ry, RESA-forumet rf, Suomen Muslimifoorumi.

Ordförandena för stadens tre lagstadgade påverkansorgan, det vill säga äldrerådet, funktionsrättsrådet och ungdomsrådet, intervjuades också skilt.

Totalt 14 aktörer besvarade webbenkäten, varav två inte namngavs närmare. Suomen Romanifoorumi, Trasek ry, Centralförbundet för de gamlas väl, Nätverket för familjers diversitet (10 organisationer), Handikappforum rf (28 handikapporganisationer), Vammaisperheyhdistys Jaatinen ry, RESA-forumet rf, Loisto settlementti ry/Poikien talo, Miessakit ry, Miehet ry, Yeesi ry/Muudi-verksamheten, Anti-Racist Forum, organisation som arbetar med bostadslösa, organisation för invandrarkvinnor.

Intervjuer och öppen webbenkät för stadens anställda

Även stadens anställdas synpunkter kartlades med både riktade intervjuer och en öppen webbenkät. Från varje sektor och de tre affärsverken intervjuades kontaktpersonen för planberedningen och en representant på chefsnivå, och dessutom intervjuades ledarna för stadens interna Queer Stadi-nätverk och bipoc-nätverk.

Den öppna webbenkäten kunde besvaras av alla anställda inom staden, och information om den sändes ut i synnerhet genom stadens människorättsnätverk. Totalt 144 medarbetare från olika delar av stadsorganisationen svarade på enkäten.

Intervjuerna och enkäten genomfördes av Pentagon Design Oy på uppdrag av staden.



Information från diskriminerings- och jämställdhetsombudsmannen

Diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens byråer sände på begäran sammanställda uppgifter om de gånger de kontaktats angående Helsingfors stad åren 2021–2024.

Invånarrespons

Den respons i stadens centraliserade responsystem som klassificerats under likabehandling och diskriminering gicks igenom till den del som informationen kunde användas. En stor del av responsen utelämnades från analysen, exempelvis av dataskyddsskäl.

Övrig kartläggning

Eftersom samiska frågor inte alls togs upp i den egentliga kartläggningen av nuläget som helhet, begärdes synpunkter på dem

separat från experter inom Institutet för hälsa och välfärd (THL) och Lapplands välfärdsområde. De synpunkter som THL:s expert lyfte fram baserade sig ganska långt på en sammanfattning av sannings- och försoningskommissionen för samer och Lapplands välfärdsområdes experts synpunkter baserade sig på en enkät om servicebehovet som välfärdsområdet gjort.

2.2 Utdrag ur kartläggningen av nuläget: allmänna observationer och observationer enligt diskrimineringsgrund

Diskrimineringslagen förnyades delvis 2023. I samband med den partiella förnyelsen preciserades i lagen att ”myndigheterna ska

bedöma hur deras verksamhet påverkar olika befolkningsgrupper och hur likabehandling i övrigt uppnås i deras verksamhet, samt vidta de åtgärder som behövs för att främja likabehandling”.

De centrala resultaten av kartläggningen av nuläget, det vill säga de frågor och

utvecklingsbehov i fråga om likabehandling, jämställdhet, diskriminering och trakasserier som kom fram i kartläggningen, beskrivs nedan. Många observationer berör samtidigt flera olika befolkningsgrupper och diskrimineringsgrunder, men en del gäller också tydligt specifika diskrimineringsgrunder och

Bild: Jussi Hellsten





grupper. Bland utdragen finns några perspektiv som stadens lagstadgade påverkansorgan och jämställdhets- och likabehandlingsdelegationen lyfte fram när de behandlade utkastet till planen i slutet av 2025.

I de olika delområdena i kartläggningen av nuläget kom det tydligt fram att människor kan tillhöra många olika referensgrupper samtidigt, och att även en person som tillhör en minoritet måste ses som en hel människa, inte endast som en person med en viss egenskap. **Intersektionalitet** innebär att man tar hänsyn till kombinationer av olika personliga egenskaper, eftersom de kan orsaka diskriminering på flera grunder och öka risken för ojämlikhet. Det betraktades som mycket viktigt att hänsynen till intersektionalitet skulle genomsyra hela planen och stadens verksamhet över huvud taget. Både anställda och berörda parter lyfte också fram betydelsen av att **stärka strukturer** som främjar jämställdhet och likabehandling.

Allmänna observationer som berör många olika grunder för diskriminering och många olika befolknings- och minoritetsgruppers situationer och behov:

- Tio procent av de kvinnor och åtta procent av de män som besvarade invånarenkäten om jämställdhet och likabehandling uppgav att de upplevt diskriminering i Helsingfors stads tjänster under det senaste året. Orsaken till diskrimineringen ansågs oftast vara ålder, hälsotillstånd och språk. Åtta procent av de svarande uppgav att de utsatts för annat osakligt bemötande av anställda eller av andra kunder/invånare i stadens tjänster under det senaste året.
- De svarande i invånarenkäten som ansåg sig höra till någon minoritet upplevde en svagare känsla av delaktighet än andra. 75 procent av dem som tillhörde minoriteter upplevde sin livskvalitet åtminstone som ganska bra, medan motsvarande andel bland dem som inte hörde till minoriteter var 92 procent.
- Enligt både anställdas och organisationers uppfattning borde staden förebygga och ingripa i diskriminering och trakasserier i högre grad.
- Att utbilda stadens personal i att bemöta olika slags kunder och främja likabehandling och jämställdhet mellan könen betraktas som mycket viktigt, och många önskar att utbildningarna i högre grad ska vara obligatoriska. Ledningen och cheferna anses ha ett stort ansvar i detta.
- Tjänster måste tillhandahållas i flera kanaler och på flera språk. Endast digitala tjänster räcker inte. Tolkning ska ordnas vid behov och anonymt, av någon annan än en familjemedlem eller en medlem i gemenskapen.
- Om kunden själv inte kan eller klarar av att söka information, ska man på ett begripligt sätt berätta för kunden om de olika alternativen och genuint försöka hjälpa hen att komma vidare.

- De faktiska möjligheterna för minoriteter att delta i och påverka stadens verksamhet behöver stärkas ytterligare.

Kön

- Enligt invånarenkäten anser män i högre grad än kvinnor att likabehandling och jämställdhet mellan könen förverkligas i stadens tjänster och verksamhet.
- Risken för marginalisering bland pojkar och män borde kunna förebyggas i ett tidigare skede.
- Kvinnorna upplever tryggheten som sämre än männen. Erfarenheter av sexuella trakasserier är anmärkningsvärt vanliga bland flickor i högstadieåldern.
- Upplevelsen av delaktighet och det psykiska välbefinnandet är klart svagare bland flickor i högstadieåldern än bland pojkarna.



Bild: Maija Astikainen

- Man behöver fortfarande arbeta med att beakta pappan jämlikt i tjänster som anknyter till barn (t.ex. rådgivningen).
- Vi måste ta itu med stereotypa antaganden om de olika könen, så att exempelvis val av hobbyer, studier och arbete inte avgörs av normer utan av genuint intresse och färdigheter.
- Våld i nära relationer och hedersrelaterat våld drabbar alla kön, men särskilt flickor och kvinnor. Tydliga verksamhetsmodeller efterfrågas för att identifiera och ingripa i tvingande kontroll och hedersrelaterat våld som riktas mot muslimska flickor och kvinnor.
- Jämställdhetsombudsmannens byrå har under åren 2021–2024 endast kontaktats några få gånger angående Helsingfors stads tjänster, och ombudsmannen har då begärt en utredning av staden. Ärendena har huvudsakligen berört köns mångfald.





Könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning

- Attityderna och åtgärderna mot sexuella minoriteter och könsminoriteter har under de senaste åren hårdnat på det globala planet, så det är viktigt att satsa på regnbågspersoners trygghet och välbefinnande.
- Det finns inte tillräckligt med information om hur situationen ser ut för Helsingforsbor som tillhör könsminoriteter. Enligt forskning på nationell nivå befinner sig representanter för könsminoriteter på många sätt i en mer sårbar ställning än andra.
- Könsångfald bör beaktas ännu bättre i planeringen av simhallar och andra idrottslokaler samt i kundbetjäningen.

Ålder

- Digitala tjänster innebär utmaningar för många äldre. Tjänster som tillhandahålls ansikte mot ansikte bör inte skäras ner.
- Äldre personer med ett annat modersmål än finska eller svenska är en klart växande grupp under de kommande åren, vars behov måste beaktas i tjänsterna, inklusive möjligheten att använda sitt eget modersmål.
- Helsingfors borde satsa ännu mer på att förebygga problem bland unga och på uppsökande ungdomsarbete som också når unga som är utsatta på olika sätt.
- Skolorna upplevs inte ha tillräckliga rutiner för att ingripa mot rasism och diskriminering.

Ursprung och nationalitet

- Romer utsätts fortfarande för mycket diskriminering. Framsteg har skett i utbildningen av romer, men särskilt i övergångsskedena och i samarbetet mellan hemmet och skolan önskas ytterligare satsningar. I tillträdet till arbetslivet förekommer stora utmaningar, bland annat på grund av de negativa attityderna mot romer. Riktade tjänster för äldre romer skulle behövas. Åtgärdsrekommendationerna i det nationella programmet för romsk politik 2023–2030 (ROMPO 3) måste genomföras även på kommunnivån.
- Det finns en allmän brist på kunskap om samer, vilket påverkar både attityder och serviceupplevelser. Det bor många samer i Helsingfors, så det

är viktigt att öka personalens kunskap om samerna som ursprungsfolk och deras kunskap om samisk kultur och historia. Kompetensen för kulturellt trygga möten bör stärkas, särskilt inom social- och hälsovårdstjänsterna samt i småbarnspedagogiken och undervisningen. Rätten till det egna språket behöver erkännas och man behöver reflektera över sätt att utöka vägledningen till samiskspråkiga tjänster och stödja tillgången till samiskspråkiga tjänster. En mer permanent dialog mellan staden och samiska organisationer bör övervägas för att öka samernas delaktighet.

- Lapplands välfärdsområde genomförde våren 2025 en enkät om servicebehoven i fråga om digitala tjänster på samiska. Den visar att det i synnerhet finns ett



behov av tjänster för barnfamiljer utanför det samiska området. Samiska familjer är ofta bekymrade över frågor som rör språkutvecklingen hos ett samisktalande barn och hur man kan stödja barnets identitet. Det kan också leda till att familjerna hänvisas till tyngre tjänster, när man inte kan svara på deras oro i de finskspråkiga tjänsterna på basnivån.

- Utifrån undersökningar och utredningar av exempelvis EU:s byrå för grundläggande rättigheter, Institutet för hälsa och välfärd och Delegationen för etniska relationer Etno vet man att erfarenheter av rasism och etnisk diskriminering är vanliga i Finland.
- Mörkhyade och personer som tillhör etniska minoriteter bemöts ofta i första hand som ”invandrare” och blir föremål för stereotypa antaganden om

exempelvis bristande kompetens eller språkkunskaper. Det kan leda till att de hänvisas till fel tjänster eller hindras från att få tillträde till tjänster, eller till strukturell diskriminering. Till exempel när nivågrupper fastställs i språkundervisning ska barnets verkliga språkkunskaper eller deras potential vara den enda avgörande faktorn.

- Grundläggande tjänster når inte alltid föräldrar som talar främmande språk och/eller har flyktingbakgrund. Digitala servicekanaler som Maisa och Wilma kan vara utmanande för många att använda på grund av språk- och tillgänglighetsproblem. Detta kan göra det svårt för föräldrar/vårdnadshavare att på ett adekvat sätt stödja sina barns skolgång och hälsa.

- Vägarna till utbildning och sysselsättning behöver stärkas i synnerhet för pojkar som talar främmande språk. Flickor som talar främmande språk behöver uppmuntras till mångsidiga val av branscher.
- Invandrapojkar från en svag socioekonomisk bakgrund stämplas lätt på ett negativt sätt, vilket kan försämra deras upplevelse av delaktighet och samhörighet i betydande grad.
- Unga som upplever rasism behöver ha trygga utrymmen där de kan dela med sig av sina erfarenheter och stödja varandra samt bli hörda i samhällsdebatten.

Familjeförhållanden

- Alla tjänster som stöder barn och familjer i situationer där vardagen är uppdelad mellan flera hem är centrala för icke-

traditionella familjer. Det här gäller till exempel familjer där föräldrarna separerat, familjer med medföräldraskap och andra familjer där föräldrarna inte bor tillsammans. Tjänsterna ska möjliggöra ett smidigt växelvis boende och stödja barnets välbefinnande, oavsett familjestruktur.

- I tjänster som möter barnfamiljer måste de anställda vara särskilt uppmärksamma på sina egna förutfattade meningar och hur de uttrycker sig, så att alla olika familjer kan lita på att de blir bemötta på ett respektfullt och jämlikt sätt.

Hälsotillstånd och funktionsnedsättning

- Sett till grunder för diskriminering var funktionsnedsättning den vanligaste orsaken att kontakta diskrimineringsombudsmannen angående Helsingfors stad åren 2021, 2022, 2023



och 2024. Sett till stadens storlek är antalet måttligt: ombudsmannen kontaktades totalt 28–47 gånger per år, varav 8–12 gånger i ärenden som gällde funktionsnedsättningar.

- Forskning har visat att personer med funktionsnedsättningar utsätts för mycket diskriminering. Det är viktigt att skyldigheterna enligt konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättningar beaktas fullt ut.
- Särskilt äldre- och funktionsrättsrådet i Helsingfors har lyft fram att det i en stad av Helsingfors storlek även framöver behöver finnas en expert som ansvarar för tillgänglighetsfrågor på heltid. Temat lyftes i hög grad fram också i samtalen med de anställda inom staden som deltog i beredningen av planen.
- Utmaningar i vinterunderhåll (oplogade vägar, snöhögar) orsakar betydande problem för personer som har

rörelsebegränsningar, t.ex. personer som använder hjälpmedel, äldre och personer som rör sig med barnvagn.

- Tjänsterna borde också ta hänsyn till neurodiversitet och behoven hos personer på spektrumet av neuropsykiatriska funktionsnedsättningar.
- Tillgången till information om tjänster upplevs delvis vara dålig för personer med funktionsnedsättningar, och de själva eller deras närstående vårdare har ansvaret för att ta reda på informationen.
- Enligt den respons som staden fått från invånarna upplever många kroniskt sjuka personer att förändringarna i kriterierna för stadens specialsimmkort har haft en negativ inverkan på deras möjligheter att motionera.
- Enligt organisationerna är en del hälsotjänster (t.ex. massscreeningar) inte tillgängliga för kvinnor med

funktionsnedsättningar, och bland annat mödravårdstjänsterna är planerade för mödrar utan funktionsnedsättningar.

- Det finns upplevda brister i färdtjänstens funktion och trygghet.

Språk

- Det kan vara svårt att få betjäning på svenska på grund av brist på personal som kan svenska.
- Om man talar något annat språk än finska på offentliga platser kan det leda till negativa reaktioner, som att någon ropar osakligheter.
- Man måste se till att kommunikationen på svenska är tillräcklig.

Religion och övertygelse

- Religion som diskrimineringsgrund och diskriminering av religiösa minoriteter, t.ex. muslimer, beaktas ofta inte i

referensramen för förebyggande av diskriminering och trakasserier.

- Det finns ofta en önskan om att religionen ska vara osynlig, vilket inte bidrar till förståelse för olika religioner.

Åsikt, politisk verksamhet och verksamhet i fackförening

- Perspektiv som anknyter till dessa grunder har inte kommit fram i kartläggningen av nuläget.

Annan omständighet som gäller den enskilde som person

- I kartläggningen av nuläget framgick en oro över situationen för bostadslösa, papperslösa, personer som riskerar att utnyttjas i arbetslivet och socioekonomiskt sårbara personer. Även mångfalden inom dessa grupper bör beaktas ur ett intersektionellt perspektiv (t.ex. asylsökande som är regnbågspersoner, bostadslösa med utländsk bakgrund).



- Det ansågs särskilt att man måste trygga tjänsterna för papperslösa barn och asylsökande och försöka stärka deras välbefinnande.

Ytterligare observationer som påverkansorganen fört fram

- I främjandet av likabehandling är det också viktigt att ta hänsyn till den ekonomiska tillgängligheten, så att exempelvis höga klientavgifter inte hindrar människor från att ta del av tjänster.
- Utöver våld i nära relationer och hedersrelaterat våld berörs många Helsingforsbor också av digitalt våld (t.ex. sexuella trakasserier via nätet), men det finns inte tillräckligt med kompetens inom tjänsterna för att identifiera och behandla detta.

Bild: Maija Astikainen





Planen innehåller fyra fokusområden och tio åtgärder som gäller hela staden. Kansliet, sektorerna och affärsverken fastställer också egna kompletterande åtgärder. Verkställandet av planen kopplas till stadens aktörers årliga ekonomi- och verksamhetsplanering.



3. De gemensamma fokusområdena och åtgärderna för staden skapar enhetliga ramar för planen

3.1 Mot en enhetligare, effektivare och aktuellare plan

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänsterna 2026–2029 har en annan struktur än den tidigare planen för 2022–2025. Den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänsterna var till stor del organisatoriskt styrd, så att kansliet, sektorerna och affärsverken utifrån kartläggningen av nuläget separat definierade sina utvecklingsområden och åtgärder. Åtgärderna med indikatorer har fastställts direkt för den fleråriga planperioden.

I jämställdhets- och likabehandlingsplanen för tjänster 2026–2029 har vi eftersträvat

en innehållsmässig tydlighet, enhetlighet och effektivitet genom att identifiera och fastställa de viktigaste tematiska fokusområdena för främjande av likabehandling och jämställdhet mellan könen samt åtgärder i samband med dem gemensamt för staden. Målet är att de ska betjäna hela stadsorganisationen och ha en konkret positiv inverkan på Helsingforsbornas liv, med beaktande av olika diskrimineringsgrunder. Å andra sidan är de gemensamma åtgärderna för staden avsiktligt ganska breda och på hög nivå, eftersom det är lämpligt att olika aktörer i staden genomför dem på sätt som passar deras egen verksamhet.

Stadens sektorer, kansli och affärsverk operationaliserar, det vill säga preciserar, det praktiska genomförandet av stadens

Bild: Vesa Laitinen



gemensamma åtgärder årligen i samband med sin planering av ekonomin och verksamheten. De ska i samband med sin årsplanering även fastställa ett ändamålsenligt antal åtgärder som kompletterar och preciserar helheten, och som möjliggör särskilt fokus på de jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och befolknings- och minoritetsgrupper som är centrala för deras del. Det är också motiverat att rikta åtgärder direkt mot specifika grupper, eftersom diskrimineringslagen sedan den partiella reformen 2023 uttryckligen talar om att övervaka och vidta åtgärder för specifika befolkningsgrupper. Kompletterande åtgärder kopplas till stadens gemensamma fokusområden, och när man fastställer dem måste man ta hänsyn till resultaten av kartläggningen av nuläget.



Målet är att främjandet av jämställdhet och likabehandling på detta sätt blir en naturlig del av de grundläggande strukturerna i stadens verksamhet. En årlig cykel ger också bättre förutsättningar att ta hänsyn till eventuella oväntade förändringar i miljön och målgruppernas förändrade behov.

3.2 Gemensamma fokusområden och åtgärder för staden fastställdes genom gemensam utveckling

Planens innehåll utarbetades i en intern process för gemensam utveckling inom staden. Processen utgick från resultaten

av kartläggningen av nuläget. I processen ingick bland annat flera verkstäder. En del av dem riktade sig till kärngruppen för planberedningen, som bestod av utsedda representanter för kansliet, varje sektor och de affärsverk som har kontakt med invånare. I en del av verkstäderna deltog en bredare grupp av experter från olika delar av stadsorganisationen. Processen samordnades av stadskansliets enhet för delaktighet och faciliterades av en extern servicedesignpartner.

Som ett resultat av den gemensamma utvecklingen valdes fyra gemensamma tematiska fokusområden till planen (Obs! Numreringen beskriver inte prioritetsordningen):

1. Stärka strukturer som främjar likabehandling och jämställdhet mellan könen

2. Öka kunskapen om och förståelsen för mångfalden bland helsingforsarna, likabehandling, jämställdhet mellan könen och mänskliga rättigheter
3. Utveckla och genomföra tjänsterna med hänsyn till olika slags kunder och deras behov
4. Förebygga och ingripa mot diskriminering, rasism, trakasserier och sexuella trakasserier

Planen innehåller också sammanlagt tio gemensamma åtgärder för staden, som är kopplade till fokusområdena. Att en åtgärd är gemensam för staden innebär att alla eller åtminstone en betydande del av stadens aktörer (kansliet, sektorerna, affärsverken) genomför den i sin verksamhet. Fokusområdena i planen och stadens gemensamma åtgärder är i linje med stadsstrategin 2025–2029.

Stadens gemensamma fokusområden och de gemensamma åtgärder som är kopplade till dem beskrivs närmare på följande sidor. I beskrivningarna av fokusområdena ges kortfattad bakgrundsinformation om respektive tema utifrån kartläggningen av nuläget och de samtal som förts med experter under den gemensamma utvecklingsprocessen.



1. Stärka strukturer som främjar likabehandling och jämställdhet mellan könen

Helsingfors är en stor och bred organisation och serviceproducent. För att vara så effektivt som möjligt måste främjandet av likabehandling och jämställdhet genomsyra hela organisationen och de olika nivåerna i verksamheten. I idealfallet är jämställdhets- och likabehandlingsarbetet starkt integrerat i strukturerna, det vill säga det leds och samordnas tydligt och tilldelas tillräckliga resurser såväl på stadens nivå som i sektorerna och affärsverken och de många servicehelheterna under dem. Utan tillräckliga strukturer och ett bredare delat ansvar blir temat lätt till en uppgift för enskilda experter, vilket kan leda till brister och avbrott i informationsförmedlingen, verkställandet och uppföljningen.

Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven bör beaktas mer systematiskt även i beredningen av stadens beslut och i beslutsfattandet på olika nivåer.

Gemensamma åtgärder för staden

1.1 Vi stärker strukturer som främjar likabehandling och jämställdhet mellan könen gemensamt inom staden och inom sektorerna och affärsverken. Vi ser till att sektorerna och affärsverken har utarbetat och implementerat en modell som beskriver organisationens sätt och strukturer för att leda, genomföra och följa upp verkställandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanerna och övrigt arbete för jämställdhet och likabehandling. Modellen beskriver också ledningsgruppens roll och praktiska ansvar i arbetet för jämställdhet och likabehandling.

1.2 Vi förtydligar modellen för bedömning av köns- och jämställdhetskonsekvenser och utökar genomförandet av dessa konsekvensbedömningar i praktiken.



2. Öka kunskapen om och förståelsen för mångfalden bland helsingforsarna, likabehandling, jämställdhet mellan könen och mänskliga rättigheter

Aktuella och tillräckligt omfattande forskningsdata är en förutsättning för att stadens verksamhet och tjänster ska kunna planeras och genomföras på ett ändamålsenligt sätt. Staden producerar mycket information, men det finns utrymme för att utveckla möjligheterna att hitta och använda informationen. Den information som produceras beskriver inte nödvändigtvis hela mångfalden bland Helsingfors befolkning på ett heltäckande sätt. Med tanke på likabehandling och jämställdhet mellan könen är det mycket viktigt att med olika metoder samla in information om de befolknings- och minoritetsgrupper som är sårbara, men som av olika skäl inte blir tillräckligt representerade i vanligt register- och enkätmaterial. Forskningsdata om diskriminering och upplevelser av diskriminering borde också regelbundet vara tillgängliga på hela Helsingfors nivå, så att man kan följa upp hur fenomenet utvecklas och hitta sätt att förebygga det.

Att stärka personalens kompetens genom utbildningar är ett av de önskemål som oftast återkommer i de olika delområdena i kartläggningen av nuläget. Genom utbildningarna vill man öka de anställdas kunskaper och medvetenhet om likabehandling och jämställdhet mellan könen samt främja förståelse och ett respektfullt bemötande av mångfald bland människor och olika behov. Det finns önskemål om utvecklad kompetens i fråga om såväl mänskliga rättigheter och icke-diskriminering som olika befolknings- och minoritetsgruppers särdrag. Utbildning behövs för att säkerställa att kundmötena är icke-diskriminerande och att varje kund behandlas på ett sensitivt sätt och som en individ. För att säkerställa effektiviteten bör man i högre grad utbilda hela personalen, i stället för att ordna frivilliga engångsutbildningar.

Gemensamma åtgärder för staden

2.1 Vi stärker kunskapsunderlaget om diskriminering och de stadsbor i olika befolknings- och minoritetsgrupper som ofta inte syns i vanligt registermaterial, statistik eller enkätundersökningar.

2.2 Vi erbjuder regelbundet utbildning om likabehandling och jämställdhet samt olika befolknings- och minoritetsgruppers behov i synnerhet ur kundbetjäningens perspektiv, och vi uppmuntrar hela vår personal att delta i utbildningen.



3. Utveckla och genomföra tjänsterna med hänsyn till olika slags kunder och deras behov

Stadens tjänster, inklusive olika funktioner och lösningar i den byggda miljön, finns till för alla Helsingforsbor. Eftersom invånarna är olika i fråga om bakgrund och egenskaper och olika grupper av människor har en mångfald inom sig, kan man inte planera tjänster endast för medelinvånaren eller utifrån endast en egenskap eller livssituation. I planeringen, utvecklingen och verkställandet måste man i stället i allt högre grad ta hänsyn till olika befolknings- och minoritetsgruppers behov med tanke på exempelvis funktionsförmåga, språkkunskaper och könsmångfald. Detsamma gäller också för upphandling och konkurrensutsättning av tjänster, system och lokaler.

I synnerhet måste man i varje tjänst identifiera de personer och grupper som på grund av sin bakgrund eller sina personliga egenskaper befinner sig i en ojämlik ställning, riskerar att utsättas för diskriminering på en eller flera grunder eller annars är sårbara eller riskerar att hamna utanför tjänsterna. De måste vid behov erbjudas skräddarsydda lösningar för att uppnå verklig likabehandling eller jämställdhet. Diskrimineringslagen, som förnyades 2023, medför nu ännu starkare förpliktelser att erbjuda rimliga anpassningar utifrån individuella behov.

Olika slags invånare ska inkluderas i planeringen och utvecklingen av tjänster i rätt tid, med tillgängliga metoder och så att de har en reell möjlighet att påverka.

Gemensamma åtgärder för staden

3.1 Vi utökar inkluderingen av invånare med olika bakgrund och egenskaper i utvecklingen av tjänsterna och stärker likabehandlingen i genomförandet av tjänster exempelvis genom rimliga anpassningar och positiv särbehandling. Vi fokuserar särskilt på grupper som riskerar att utsättas för diskriminering på flera grunder eller som annars är särskilt sårbara.

3.2 Vi stärker åtgärder för att minska digital ojämlikhet, och vi stärker också möjligheterna att använda tjänster via flera kanaler.

3.3 Vi uppdaterar tillgänglighetsinformationen om alla våra verksamhetsställen i den tillgänglighetsapplikation som finns i anslutning till vårt register över verksamhetsställen.



4. Förebygga och ingripa mot diskriminering, rasism, trakasserier och sexuella trakasserier

Alla Helsingforsbor ska ha möjlighet att leva ett bra liv i Helsingfors och känna sig som en del av staden. Upplevelser av diskriminering, rasism, trakasserier och sexuella trakasserier i stadens tjänster eller i stadsrummet har en negativ inverkan på bland annat trygghetskänslan, upplevelsen av delaktighet och välbefinnandet. Sådana här upplevelser är särskilt skadliga för unga Helsingforsbor som ständigt upplever andrafiering och rasism i vardagen till exempel på grund av sin hudfärg eller sitt ursprung, eller som tvingas vara rädda för sexuella trakasserier på grund av sitt kön.

När samhället blir allt mer polariserat framhävs stadens roll och ansvar för att förebygga och ingripa mot diskriminering, rasism, trakasserier och sexuella trakasserier. Helsingfors förväntas också föregå med gott exempel för andra städer.

Stadens olika aktörer måste säkerställa att de verkligen använder effektiva metoder och verksamhetsmodeller för att identifiera och förebygga diskriminering, rasism, trakasserier och sexuella trakasserier och aktivt och systematiskt ingripa i fall av sådant. Dessutom behövs en omfattande och synlig attitydpåverkan och kommunikation med invånarna.

Gemensamma åtgärder för staden

4.1 Vi kartlägger våra verksamhetsmodeller för att ingripa mot diskriminering, trakasserier och rasism och stärker implementeringen av dem i praktiken. Vid behov utvecklar vi tillsammans nya sätt att ingripa.

4.2 Vi identifierar och genomför olika sätt att förebygga sexuella trakasserier i stadsbornas vardag.

4.3 Vi kommunicerar på ett sätt som lyfter fram mångfalden bland stadsborna på ett positivt sätt och främjar jämställdhet och likabehandling. Denna kommunikation syns i stadsrummet, på våra verksamhetsställen och i våra olika kommunikationskanaler.



Gemensamma fokusområden och åtgärder för staden

1. Stärka strukturer som främjar likabehandling och jämställdhet mellan könen

1.1 Vi stärker strukturer som främjar likabehandling och jämställdhet mellan könen gemensamt inom staden och inom sektorerna och affärsverken.

Vi ser till att sektorerna och affärsverken har utarbetat och implementerat en modell som beskriver organisationens sätt och strukturer för att leda, genomföra och följa upp verkställandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanerna och övrigt arbete för jämställdhet och likabehandling. Modellen beskriver också ledningsgruppens roll och praktiska ansvar i arbetet för jämställdhet och likabehandling.

1.2 Vi förtydligar modellen för bedömning av köns- och jämställdhetskonsekvenser och utökar genomförandet av dessa konsekvensbedömningar i praktiken.

2. Öka kunskapen om och förståelsen för mångfalden bland helsingforsarna, likabehandling, jämställdhet mellan könen och mänskliga rättigheter

2.1 Vi stärker kunskapsunderlaget om diskriminering och de stadsbor i olika befolknings- och minoritetsgrupper som ofta inte syns i vanligt registermaterial, statistik eller enkätundersökningar.

2.2 Vi erbjuder regelbundet utbildning om likabehandling och jämställdhet samt olika befolknings- och minoritetsgruppers behov i synnerhet ur kundbetjäningens perspektiv, och vi uppmuntar hela vår personal att delta i utbildningen.

3. Utveckla och genomföra tjänsterna med hänsyn till olika slags kunder och deras behov

3.1 Vi utökar inkluderingen av invånare med olika bakgrund och egenskaper i utvecklingen av tjänsterna och stärker likabehandlingen i genomförandet av tjänster exempelvis genom rimliga anpassningar och positiv särbehandling. Vi fokuserar särskilt på grupper som riskerar att utsättas för diskriminering på flera grunder eller som annars är särskilt sårbara.

3.2 Vi stärker åtgärder för att minska digital ojämlikhet, och vi stärker också möjligheterna att använda tjänster via flera kanaler.


3.3 Vi uppdaterar tillgänglighetsinformationen om alla våra verksamhetsställen i den tillgänglighetsapplikation som finns i anslutning till vårt register över verksamhetsställen.

4. Förebygga och ingripa mot diskriminering, rasism, trakasserier och sexuella trakasserier

4.1 Vi kartlägger våra verksamhetsmodeller för att ingripa mot diskriminering, trakasserier och rasism och stärker implementeringen av dem i praktiken. Vid behov utvecklar vi tillsammans nya sätt att ingripa.

4.2 Vi identifierar och genomför olika sätt att förebygga sexuella trakasserier i stadsbornas vardag.

4.3 Vi kommunicerar på ett sätt som lyfter fram mångfalden bland stadsborna på ett positivt sätt och främjar jämställdhet och likabehandling. Denna kommunikation syns i stadsrummet, på våra verksamhetsställen och i våra olika kommunikationskanaler.



Kansliet, sektorerna och affärsverken följer regelbundet upp hur deras åtgärder framskrider i ljuset av indikatorer som fastställts för dem. Framstegen i genomförandet av planen följs också upp på hela stadens nivå och av stadsstyrelsen i mitten och slutet av perioden.



4. Vi följer regelbundet upp hur planen förverkligas

Stadskansliet, sektorerna och de affärsverk som har kontakt med invånarna ansvarar tillsammans för att verkställa stadens jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänster. De åtgärder som är knutna till planen omsätts i praktiken som en del av aktörernas egen årliga verksamhets- och ekonomiplanering. Aktörerna fastställer också lämpliga indikatorer för sina åtgärder och bedömer genomförandet av åtgärderna som en del av sin årliga uppföljning och utvärdering av verksamheten.

För att få en helhetsbild och öka transparensen gör staden också en gemensam uppföljning och utvärdering av hur åtgärderna genomförs under planperioden. Stadens gemensamma uppföljning sker åtminstone i stadens koordineringsgrupp för jämställdhet

och likabehandling samt i jämställdhets- och likabehandlingsdelegationen. För att möjliggöra stadens gemensamma uppföljning ska kansliet, sektorerna och affärsverken kontinuerligt föra bok över de åtgärder och indikatorer som de fastställt och hur de förverkligas.

För hela stadsorganisationens del följer vi också upp:

- vilka av stadens aktörer som verkställer stadens gemensamma åtgärder på ett sätt som lämpar sig för deras egen verksamhet och hur många av dessa preciserade åtgärder som finns för respektive gemensam åtgärd
- vilka av stadens aktörer som fastställer egna kompletterande åtgärder och hur många av dessa åtgärder som finns per fokusområde

I mitten av perioden utarbetas en lägesrapport om verkställandet av stadens gemensamma plan för stadsstyrelsen, och i slutet av planperioden utarbetas en slutrapport. Planen är i kraft tills nästa uppdaterade plan godkänns av stadsstyrelsen.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för stadens tjänster 2026–2029 publiceras på stadens webbplats på finska, svenska och engelska.

Bild: Katja Tahja





Ordlista

bedömning av köns- och likabehandlingskonsekvenser

En process där konsekvenserna av beslut eller planer utvärderas i förväg med tanke på jämställdhet eller likabehandling, exempelvis i samband med lagberedning eller myndighetsbeslut.

digitalt våld eller våld på nätet

Digitalt våld innebär att man kränker, kontrollerar, övervakar eller skadar en annan person genom informations- och kommunikationsteknik, t.ex. smarta enheter, appar eller snabbmeddelandetjänster.

diskriminering

Diskriminering handlar om att en person bemöts sämre än andra i likadana situationer på grund av en eller flera personliga egenskaper, utan godtagbart skäl. Diskriminering är förbjuden enligt

diskrimineringslagen och jämställdhetslagen, som också innehåller en förteckning över förbjudna diskrimineringsgrunder.

Direkt diskriminering innebär att en person behandlas sämre än andra på grund av någon personlig egenskap, utan godtagbart skäl.

Indirekt diskriminering innebär att en regel eller ett förfaringsätt som förefaller vara lika för alla i själva verket missgynnar någon eller några på grund av en personlig egenskap, utan att det finns något giltigt skäl.

Andra former av diskriminering är trakasserier, vägran att vidta rimliga anpassningsåtgärder och instruktioner eller order om att diskriminera.



diskriminering på flera grunder

Det är fråga om diskriminering på flera grunder om en person blir diskriminerad på flera olika grunder i samma situation, eller på olika grunder i olika situationer. En enda faktor förklarar inte nödvändigtvis ens diskrimineringen.

hedersrelaterat våld

Hedersrelaterat våld är kollektivt våld som en familj, en släkt eller någon annan gemenskap riktar mot en individ, och som motiveras med att hedern måste bevaras eller återställas.

icke-traditionella familjer

Med icke-traditionella familjer avses familjer som på något sätt avviker från det traditionella kärnfamiljsbegreppet. Icke-traditionella familjer kan till exempel vara familjer med adopterade barn, familjer med kopplingar till två kulturer, regnbågsfamiljer, familjer med tvillingar eller trillingar, nyfamiljer och familjer med bara en förälder.

intersektionalitet

Intersektionalitet kan översättas som samverkande skillnader eller ojämlikhet. Begreppet beskriver hur människors



ställning och erfarenheter i samhället påverkas av deras olika egenskaper, såsom kön, ålder, etnisk bakgrund, funktionsförmåga och sexuell läggning samt kombinationer av dessa. Intersektionalitet kan också avse ett synsätt som försöker ta hänsyn till de kombinerade effekterna av samverkande skillnader, till exempel när det gäller utsatthet för diskriminering.

könsidentitet

En persons djupgående upplevelse av sitt eget kön; kan motsvara det biologiska kön som definierats vid födseln eller avvika från det.

könsmångfald

Varje människas upplevelse av sitt kön är individuell. Med könsmångfald avses spektrumet av upplevelser av kön, könsuttryck och kroppens könade drag. Könsmångfald är en del av alla människor, och kan inte avgränsas till att gälla endast en viss grupp.

könsuttryck

Könsuttryck omfattar allt agerande och beteende hos en person, genom vilka hen uttrycker drag och dimensioner av sitt kön för sig själv och andra. Uttryckssätten omfattar till exempel kläder, utseende i övrigt, sätt att tala, ansiktsuttryck och gester. Människor uttrycker sitt kön antingen medvetet eller omedvetet.

likabehandling

Med likabehandling avses att alla människor bemöts på ett jämlikt och icke-diskriminerande sätt, oberoende av personliga egenskaper. Skyldigheterna i fråga om likabehandling och godtagbara undantag anges mer detaljerat i diskrimineringslagen.

medföräldraskap

Medföräldraskap innebär att ett delat föräldraskap baserar sig på en överenskommelse i stället för på en kärleksrelation mellan föräldrarna. I ett medföräldraskap delar man ofta på

föräldraskapet i två eller flera hem från det att barnet föds.

mångfald

Mångfald i en befolkning eller annan grupp av människor består av individernas olika egenskaper, roller, bakgrunder och identiteter. De kan till exempel vara relaterade till kön, socioekonomisk status, ålder, funktionsförmåga, funktionsnedsättning, sexualitet, religion, övertygelse, språk, kultur, nationalitet eller etnisk bakgrund.

neurodiversitet

Med neurodiversitet avses en naturlig mångfald i människors sätt att fungera neurologiskt. Hjärnor fungerar på olika sätt, och ett sätt att tänka eller lära sig kan inte betraktas som bättre än ett annat. Begreppet omfattar även neurologiska funktionsnedsättningar som autism, adhd, dyslexi och Tourettes syndrom.



papperslösa

En papperslös person lever i landet utan laglig uppehållsrätt. Papperslösa är på många sätt en mycket utsatt grupp.

positiv särbehandling

En proportionerlig och motiverad åtgärd som syftar till att främja faktisk jämställdhet



eller avhjälpa skada som orsakats av diskriminering.

rasism

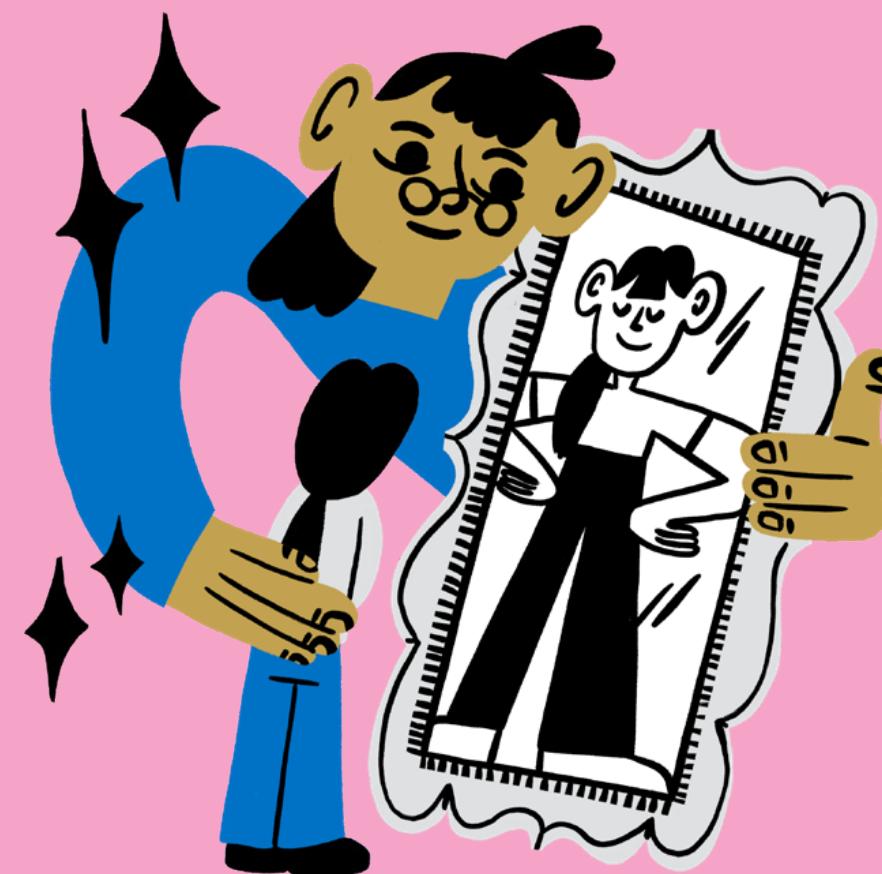
Att nedvärdera en person på grund av etniskt ursprung, hudfärg, nationalitet eller någon annan motsvarande grund. Rasism kan yttra sig som ett sätt att tänka, en strukturell praxis eller individuella handlingar.

regnbågsperson

Regnbågsfrågor syftar på frågor som rör sexuella minoriteter och könsminoriteter. En regnbågsperson är en person som tillhör en könsminoritet eller sexuell minoritet (t.ex. homosexuella, lesbiska, bisexuella, transpersoner, ickebinära).

rimliga anpassningar

Med rimliga anpassningar avses individuella arrangemang som myndigheterna är skyldiga att ordna så att personer med funktionsnedsättningar kan använda tjänster och delta i samhället på samma villkor som andra. Skyldigheten att vidta rimliga anpassningsåtgärder ingår både i diskrimineringslagen och i FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.



segregation

Att olika befolknings- eller människogrupper separeras från varandra exempelvis inom boende, utbildning eller arbetslivet. Det kan ske på två sätt: frivilligt, till exempel när individer söker sig till människor med liknande kulturell bakgrund, eller strukturellt, till exempel när segregationen drivs av ekonomiska skillnader, planläggning eller diskriminerande praxis.

tillgänglighet

Begreppet syftar på att såväl den byggda miljön som andra miljöer, tjänster och

kommunikation planeras och genomförs så att så många människor som möjligt, oberoende av deras olika tillgänglighet funktionsförmågor och bakgrunder, kan använda dem. I en tillgänglig fysisk miljö har man beaktat olika behov som anknyter till rörlighet, syn, hörsel, förståelse och kommunikation. I en digital miljö innebär bland annat tydligt innehåll, enkel navigering och ett fungerande tekniskt genomförande.

trakasserier

Trakasserier är en form av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. Lagen definierar trakasserier som ett beteende som syftar till eller leder till en kränkning av en persons människovärde. Beteendet skapar en förnedrande, förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning som anknyter till en diskrimineringsgrund. Jämställdhetslagen förbjuder också uttryckligen sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Med **sexuella trakasserier** avses någon form av icke önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur, vars syfte är eller som leder till en kränkning av

en persons psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

Med **trakasserier på grund av kön** avses någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

WCAG-anvisningar

Internationella riktlinjer (Web Content Accessibility Guidelines), som definierar hur man gör webbinnehåll tillgängligt för alla användare. Anvisningarna innehåller tre kravnivåer: A (grundnivå), AA (rekommenderad nivå) och AAA (högsta nivå). WCAG är väl etablerad i Finlands och EU:s tillgänglighetslagstiftning.



Källor som använts för att sammanställa ordlistan (webbplatser och annat onlinematerial):

- Tillgänglighetslagstiftningen i Europeiska unionen och Finland
- Invalidförbundet
- Kulturpolitiska forskningscentret Cupore
- Nätverket för familjers diversitet
- Perhesuhdekeskus
- Saavutettavasti.fi
- Kompetenscentrum för könsmångfald
- Finlands autismspektrumförening
- Jämställdhetslagen (Finlex)
- Jämställdhetsombudsmannen
- Institutet för hälsa och välfärd (THL)



- Sammanslutningen Tiedenaiset
- Diskrimineringslagen (Finlex)
- Diskrimineringsombudsmannen
- FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Helsingfors