



Mot ett jämställt Helsingfors

**Plan för främjande av jämställdhet
i Helsingfors stads tjänster och verksamhet
2019–2021.**

Helsingfors

Mot ett jämställt Helsingfors.
Plan för främjande av jämställdhet
i Helsingfors stads tjänster och verksamhet 2019–2021.

Utgivare Helsingfors stad, stadskansliet
Layout Dog Design
Fotograf Helsinki Material Bank
Pärmbild Jussi Hellsten
s. 3 Omar El Mrabt, s. 8 Aleksi Poutanen,
s. 11 Vesa Laitinen, s. 12, 17 Jussi Hellsten
Tryck Grano

Helsingfors stad, centralförvaltningens publikationer
2019:34
ISBN 978-952-331-643-0 (tryckt publikation)
ISBN 978-952-331-644-7 (webbpublikation)
ISSN-L 2242-4504
ISSN 2242-4504 (tryckt publikation)
ISSN 2323-8135 (webbpublikation)

Innehållsförteckning

Förord_4

Inledning_5

1. Främjande av jämställdhet i Helsingfors_7

1.1 Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen)_7

1.2 Organisering av jämställdhetsarbetet och främjandet av de mänskliga rättigheterna_9

1.3 Könskonsekvensbedömning och könsmedveten budgetering_10

1.4 Jämställdhet i stadens centrala handlingar_13

2. Processen för jämställdhetsplanering_15

2.1 Upprättande av planen_15

2.2 Genomförande och uppföljning av planen_16

3. Målsättningar och åtgärder för att främja jämställdhet_19

Tabeller

- 20 Stadskansliet
- 22 Fostrans- och utbildningssektorn
- 24 Stadsmiljösektorn
- 26 Kultur- och fritidssektorn
- 28 Social- och hälsovårdssektorn

Bilagor

- 31 Jämställdhetsordlista
- 34 Källor och mer information

Förord

Helsingfors vill vara världens bäst fungerande stad där invånarna lever en framstegsvänlig vardag. En fungerande stad byggs framför allt för invånarna. En avgörande faktor i skapandet av en fungerande, rättvis och trygg stad är jämställdhet mellan könen. För Helsingfors är det viktigt att systematiskt främja detta grundläggande värde i hela stadens verksamhet och i produktionen av tjänster.

Jämställdheten främjas inte automatiskt, utan för detta krävs ett målmedvetet arbete. Den här planen omsätter jämställdhet i praktiken med konkreta steg. Samtidigt fullföljer planen Helsingfors stadsstrategi, enligt vilken jämställdhet mellan könen är en genomgående princip i all stadens verksamhet.

Jämställdhetsplanen koncentrerar sig på tydliga målsättningar och åtgärder som stadens sektorer och centralförvaltning har bundit sig att genomföra under planperioden 2019–2021. Helheten är ambitiös, och det bör den vara.

Helsingfors har under de senaste åren

velat satsa allt mer på att främja stadsinvånarnas jämställdhet. När detta skrivs pågår till exempel stadens eget forskningsprojekt där man utvecklar könskonsekvensbedömningen för olika tjänster. Dessutom testar och utvecklar staden just nu olika metoder för könsmedveten budgetering, inom vilket Helsingfors är en av föregångarna bland kommunerna i Finland. Målet med allt detta är att stärka ett faktabaserat och resultatriktigt jämställdhetsarbete som stadsborna får uppleva i form av allt bättre tjänster.

För Helsingfors betyder jämställdhet att alla kön och könsidentiteter identifieras och erkänns. Män, kvinnor, flickor, pojkar, transpersoner, icke-binära och hela spektrumet av könssupplevelser och könsuttryck är en viktig del av vår stad och det som gör Helsingfors till just en sådan stad som vi vill se och uppleva. Främjandet av jämställdheten ökar välbefinnandet för alla stadsinvånare och förverkligandet av de mänskliga rättigheterna och är även en viktig del av byggandet av en lycklig stad.

Jan Vapaavuori
Borgmästare

Inledning

Helsingfors stad vill främja jämställdheten och de mänskliga rättigheterna för alla kön

Helsingfors har som mål att utföra ett ambitiöst jämställdhetsarbete och främja förverkligandet av de mänskliga rättigheterna för alla stadsinvånare. Den här planen gäller främjandet av jämställdhet mellan könen i Helsingfors stads tjänster och verksamhet. Målsättningen för planen är att linjera upp konkreta mål fram till slutet av den innevarande fullmäktigeperioden. Planen verkställer kravet i jämställdhetslagen enligt vilket alla myndigheter, kommuner medräknade, i all sin verksamhet ska främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett planmässigt sätt. Målet för främjandet av jämställdheten i Helsingfors stad är att öka välbefinnandet för stadsinvånare som representerar olika kön och könsidentiteter, deras lycklighet, delaktighet och upplevelse av att staden är lika trivsam, rättvis och trygg för alla.

Könsuppfattningen i Helsingfors är pluralistisk i enlighet med jämställdhetslagen. Detta betyder att människor har många slags könsidentiteter och könsuttryck; kvinnor, män, interkönade, transpersoner, icke-binära, någonting däremellan eller helt utanför denna typ av kategorier. Målet är att könsmångfalden ska bli vardag inom stadens tjänster och att vi i fortsättningen ska identifiera behoven hos stadsinvånare som representerar alla kön och könsidentiteter bättre än hittills.

I främjandet av jämställdheten rör sig även Helsingfors i en allt mer intersektionell riktning.

Detta betyder att man parallellt med könen även beaktar andra egenskaper som kan påverka stadsinvånarnas upplevelser och till exempel diskriminering. Sådana egenskaper kan vara till exempel ålder, språk, ursprung, sexualitet och olika bakgrund. Främjandet av jämställdheten kräver dels att man identifierar olika slags maktpositioner och hierarkier, dels mod att avveckla diskriminerande strukturer.

Jämställdhetsarbetet i Helsingfors baserar sig på jämställdhetslagen, expertis, samarbete, forskningsdata samt stadens värdegrund och stadsstrategin. Jämställdheten har lyfts fram som ett viktigt mål i Helsingfors stadsstrategi 2017–2021. Enligt den är Helsingfors vision att vara världens bäst fungerande stad, vars fungerande bygger på bland annat jämställdhet och jämlikhet. I strategin binder man sig även till jämställdhet mellan könen som en genomgående princip i all stadens verksamhet. Detta kräver många konkreta handlingar och den här planen är ett steg på vägen för att genomföra strategin. Målet för den här jämställdhetsplanperioden är att ytterligare konkretisera främjandet av jämställdheten. Målet är att jämställdheten ska genomsyra utvecklingen av tjänsterna och alla centrala funktioner i staden.

Det viktigaste målet för allt jämställdhetsarbete är att Helsingfors utvecklas till en stad där människor som representerar alla kön, könsidentiteter och könsuttryck får synas, höras, delta och verka som jämställda stadsinvånare utan direkt eller indirekt diskriminering.

1:

Främjandet av jämställdheten ökar välbefinnandet för alla stadsinvånare och förverkligandet av de mänskliga rättigheterna.

Främjande av jämställdhet i Helsingfors

Helsingfors stad har långa traditioner inom främjandet av jämställdheten. Till exempel har jämställdhetskommittén som består av förtroendevalda varit verksam i staden alltsedan mitten av 80-talet. Samtidigt förstår man ändå att ett resultatrikt jämställdhetsarbete kräver ett kontinuerligt utvecklingsarbete och nya initiativ. Under planperioden 2019–2021 är sådana till exempel att systematiskt utveckla könskonsekvensbedömningen och allt bättre beakta köns mångfalden i stadens tjänster och verksamhet.

I Helsingfors utgör främjandet av jämställdheten en del av helheten för främjandet av jämställdheten och jämlikheten i verksamheten och tjänsterna samt bland personalen. I det här kapitlet förklaras denna helhet och dess bakgrund närmare.

1.1 Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (jämställdhetslagen)

Grunden för jämställdhetsarbetet i Helsingfors är jämställdhetslagen¹ som den här planen verkställer för egen del. Syftet med lagen är att främja jämställdhet mellan kvinnor och män samt att förebygga diskriminering på grund av kön, könsidentiteten och könsuttrycket. Diskrimineringslagen i sin tur reglerar jämlikhet med anknytning till andra egenskaper såsom ålder, ursprung, språk och sexuell läggning. För främjande av denna har Helsingfors stad en separat jämlikhetsplan.

Enligt jämställdhetslagens ska myndigheter

● genomgående beakta jämställdheten mellan kvinnor och män vid all beredning av ärenden och verksamhet.

● främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat sätt samt skapa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet.

● förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck på ett målinriktat och planmässigt sätt.

¹ <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>



”Jämställdhet mellan könen är en genomgående princip i all stadens verksamhet.”

-Helsingfors stadsstrategi

1.2 Organisering av jämställdhetsarbetet och främjandet av de mänskliga rättigheterna

Helsingfors stad främjar jämställdhet i utvecklandet av tjänsterna och inom personalpolitiken. Jämställdhet i tjänsterna främjas på stadskansliets avdelning för kommunikation. Denna har separerats från jämställdhetsarbetet inom personalpolitiken, vilket är personalavdelningens ansvar. Dessutom främjar staden verkställandet av jämlikhet i enlighet med diskrimineringslagen och även här har tjänsterna och personalpolitiken separerats från varandra och sköts av avdelningen för kommunikation respektive personalavdelningen.

Helsingfors är en av Finlands största arbetsgivare och även tjänsterna bildar en egen omfattande helhet. Därför har det varit motiverat att separera jämställdhetsarbetet med avseende på personalen respektive tjänsterna till skilda helheter. Dessutom är främjandet av jämställdheten och jämlikheten för tillfället egna, separata helheter. Enligt jämställdhetslagen omfattar jämställdhet förbättrande av ställningen för alla kön och könsminoriteter, medan i sin tur jämlikhet enligt diskrimineringslagen omfattar andra grunder för diskriminering, såsom ålder, nationalitet, övertygelse och sexuell läggning.

Den här jämställdhetsplanen för tjänster har som mål att utveckla stadens verksamhet och tjänster, med andra ord sådan verksamhet som är synlig utanför stadsorganisationen.

Målet för stadens jämställdhetsplan för personalen är att främja jämställdheten bland stadens egna anställda inom stadsorganisationen, bland annat i lönesättningen. Denna plan har upprättats separat.

Stadens jämlikhetsplan för tjänster har som mål att minska diskriminering på grund av bland annat ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse och sexuell läggning. Planen färdigställs under 2019.

Staden har även en egen jämlikhetsplan för personalen.

I Helsingfors samordnas och utvecklas jämställdhetsarbetet inom tjänsterna och verksamheten på stadens nivå av en jämställdhetsplanerare. Dessutom inom sektorerna finns experter vars uppgifter omfattar jämställdhets- och jämlikhetsärenden. Inom staden finns dessutom en jämställdhetskommitté som består av förtroendevalda och som följer upp och stöder främjandet av jämställdheten och till exempel kommer med förslag och ger utlåtanden om viktiga ärenden med anknytning till jämställdhet.

Vid Helsingfors stad finns även en anställd med ansvar för jämlikhet i tjänsterna och en jämlikhetskommitté som består av förtroendevalda. I fortsättningen är målet att utveckla jämställdhets- och jämlikhetsarbetet som en allt mer kompakt helhet för främjande av de mänskliga rättigheterna. Det är motiverat till exempel därför att olika egenskaper är samtidigt närvarande i stadsinvånarnas liv och tjänster. Till exempel syns könet och könsidentiteten på olika sätt i stadsinvånarnas vardag beroende på bland annat åldern, modersmålet och huruvida man tar sig fram i rullstol eller till fots. Helheten för främjandet av de mänskliga rättigheterna har även en nära koppling till arbetet som utförs av stadens handikappombud² samt handikapp³- och äldreåd⁴.

Det första konkreta steget mot ett enhetligt arbete för de mänskliga rättigheterna är Helsingfors stads nätverk för de mänskliga rättigheterna som grundades våren 2019. Nätverket för samman över 180 stadsanställda som vill främja jämställdhet och jämlikhet. Nätverket förenar stadskansliet, sektorerna och affärsverken och för samman anställda på olika nivåer i staden. Nätverket koordineras av stadens jämställdhets- och jämlikhetsplanerare och har som mål att tillsammans skapa en stad som bygger på de mänskliga rättigheterna. Målet för nätverket är att man i Helsingfors ska identifiera hur olika normer, hierarkier och diskriminerande praxis påverkar stadsinvånarna och hur man tillsammans kan avveckla dem och göra staden bättre för alla.

1.3 Könskonsekvensbedömning och könsmedveten budgetering

Könskonsekvensbedömning är ett exempel på metoder med vilka könsperspektivet kan integreras i beredningen av ärenden och utvecklingen av tjänster. I könskonsekvensbedömningen bedöms åtgärderna i förväg med avseende på deras eventuella påverkan på representanter för olika kön. Målet med detta är att förebygga eventuella diskriminerande effekter och främja jämställdheten. Bedömningen kan även göras i efterhand. I Helsingfors har det under årens lopp utförts enskilda könskonsekvensbedömningar, till exempel i barnens trafikstad och vid arbetarinstitutet.

Under 2019 utvecklas könskonsekvensbedömningen systematiskt inom Helsingfors stads eget jämställdhetsprojekt. Inom projektet utvecklas även könsmedveten budgetering. Projektet baserar sig på Helsingfors stadsstrategi där det konstateras att man för att främja jämställdheten ska starta ett forskningsprojekt inom vilket man bedömer könskonsekvenserna av utvalda tjänster. I projektet deltar stadens alla fyra sektorer och stadskansliet.

Till projektet har man valt följande tjänster för könskonsekvensbedömning:



Kultur- och fritidssektorn:

Könskonsekvensbedömning av klubbstödet för motion



Fostrans- och utbildningssektorn:

Särskilt stöd inom den grundläggande utbildningen och småbarnspedagogiken



Stadsmiljösektorn:

Områdesplaneringstjänsten



Social- och hälsovårdssektorn:

Stöd för närståendevårdare



Könskonsekvensbedömningen utvecklas inom Helsingfors stads eget jämställdhetsprojekt.

² <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/forvaltning/tjanster/tjanstebeskrivning?id=3712>

³ <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-sv/handikappradet/>

⁴ <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-sv/aldreradet/>



Helsingfors stads nätverk för de mänskliga rättigheterna för samman nästan 200 anställda vid staden.

Dessutom finns könsmedveten budgetering med som en egen helhet inom projektet. Med det avses att man bedömer budgeten ur ett könsperspektiv, inkluderar könsperspektivet i de olika faserna under budgetprocessen samt ordnar utgifterna på ett sådant sätt att de främjar jämställdheten. Målet är att göra budgetprocessen genomskinligare och att granska huruvida ekonomiska beslut verkställer Helsingfors jämställdhetsåtagande.

I Finland har heltäckande könsmedveten budgetering tillämpats endast i liten omfattning och Helsingfors är en av de första kommunerna som utvecklar detta på lokal nivå. Pilotprojektet för könsmedveten budgetering omfattar bland annat en analys av ekonomiplaneringsprocessen och den befintliga budgeten ur könsperspektiv samt lämnande av rekommendationer för fortsättningen. Syftet är att skapa praxis och modeller för mer omfattande införande av könsmedveten budgetering.

Projektet ska rapporteras till stadsstyrelsen i slutet av 2019.

1.4 Jämställdhet i stadens centrala handlingar

Helsingfors stadsstrategi:

Visionen för Helsingfors stadsstrategi 2017–2021 är att vara ”världens bäst fungerande stad”. I strategin sägs att ”funktionaliteten grundar sig på jämställdhet, likabehandling, stark social kohesion och ett öppet handlingsätt som uppmuntrar till deltagande”. Strategin tar starkt ställning till främjandet av jämställdheten: ”Jämställdhet mellan könen är en genomgående princip i all stadens verksamhet. För att främja den inleds ett forskningsbaserat projekt inom vilket man genomför en könskonsekvensanalys för ett antal utvalda tjänster.”

Strategin innehåller dessutom en viktig anteckning om att den subjektiva rätten till

dagvård bevaras i Helsingfors även framöver. Detta hjälper stadsinvånarna och, på grund av obalansen i fördelningen av familjeförpliktelserna, framför allt kvinnor att sammanjämka familj och arbete.

Spetsprojekt:

Helsingfors stadsstrategi genomförs inom sammanlagt sju spetsprojekt: fastighetsstrategiprojektet, projektet för fotgängarcentrum och underjordisk matargata, markpolitikprojektet, havsstrategiprojektet, projektet för att förebygga ojämlikhet och barns/ungas marginalisering, motions- och rörlighetsprogrammet och projektet för välfärds- och hälsofrämjande. Än så länge (när jämställdhetsplanen skrivs) är motionsprogrammet det enda spetsprogrammet där jämställdhet har genomgående beaktats. I motionsprogrammet har man identifierat hur könet påverkar individernas motionsbeteende och könet finns även med bland programmets mätinstrument.

Budgeten 2019 och ekonomiplanen 2019–2021:

Könsmedveten budgetering utvecklas för närvarande inom Helsingfors stads jämställdhetsprojekt. I den nuvarande budgeten och ekonomiplanen nämns jämställdhet endast ett fåtal gånger. Hänvisningarna till jämställdhet och jämlikhet rör i synnerhet regioner och ålder samt på allmänt plan invånarnas jämlika deltagande. Direkt hänvisas till jämställdhet endast i anslutning till revisionsnämndens budget. Där konstateras att man i bedömningarna under ekonomiplanperioden ska fästa extra uppmärksamhet vid könskonsekvensbedömning och granska funktioner som påverkar hälsa, välfärd och miljö.

Den europeiska deklarationen om jämställdhet

Helsingfors antog den europeiska deklarationen om jämställdhet 2007. Deklarationen är ett hjälpmedel som utarbetats av paraplyorganisationen för europeiska kommunförbund och ett åtagande i jämställdhetsarbete. I Helsingfors har deklarationen använts som stöd för jämställdhetsarbetet och fungerat som ett viktigt bakgrundsstöd framför allt i arbetets tidiga skeden när jämställdhetsmålen definierades.

2:

**Målet är att
köns mångfalden
ska bli vardag inom
stadens tjänster.**

Processen för jäms täll dhets planering

I Helsingfors upprättas separat en jäms täll dhets plan för tjänsterna, en jäms täll dhets plan för personalen, en jämlikhetsplan för tjänsterna och en jämlikhetsplan för personalen. Jämställdhetsplanerna grundar sig på jäms täll dhets lagen, som förbjuder diskriminering på grund av kön, köns identitet och köns uttryck. Jämlikhetsplanerna i sin tur grundar sig på diskrimineringslagen, som förbjuder diskriminering på grund av bland annat ålder, ursprung, språk och sexuell läggning.

Målet för den aktuella jäms täll dhets planen är att öka jäms täll dhets heten i stadens tjänster och verksamhet och därigenom jäms täll dhets heten mellan stads invånarna. Jämställdhet bland stadens anställda och bland annat dithörande frågor kring lön och arbetshälsa behandlas i den separata jäms täll dhets planen för personalen.

De separata planeringsprocesserna har ansetts behövas till exempel därför att jäms täll dhets- och jämlikhetsplaneringen grundar sig på olika lagar. I fortsättningen kan man dock begrunda hurdana möjligheter det skulle finnas att främja stads invånarnas mänskliga rättigheter som en mer enhetlig helhet.

2.1 Upprättande av planen

Utarbetandet av jäms täll dhets planen för tjänsterna startade på jäms täll dhets kommitténs initiativ hösten 2018. Den föregående planen upprättades för åren 2013–2016, varefter dess giltighet förlängdes fram till 2018. I den föregående planen fastställdes riktlinjerna för jäms täll dhets arbetet i stadens tjänster i stora drag, medan detaljerade åtgärder eller mätare ännu inte fastställdes. Under planperioden 2019–2021 ville man gå vidare mot konkreta jäms täll dhets åtgärder och prova på att utveckla åtgärder som stadens centralförvaltning och

sektorer binder sig att genomföra under planens giltighetstid.

Utarbetandet av jäms täll dhets planen och sammanställandet av sektorernas målsättningar och åtgärder har samordnats vid stadskansliet. Även stadens jäms täll dhets kommitté som består av förtroendevalda har medverkat i utarbetandet av planen. Processen för att förnya planen startade hösten 2018, då jäms täll dhets kommittén och stadskansliets jäms täll dhets- och jämlikhetsplanerare träffade sektorernas biträdande borgmästare, sektorcheferna och experter. På möten kartlades de sektorspecifika huvudmålen för främjandet av jäms täll dhets heten och de konkreta åtgärderna för genomförandet av dem, som skulle kunna inkluderas i jäms täll dhets planen. Utifrån mötena upprättades ett sektorspecifikt planutkast som behandlades inom jäms täll dhets- och jämlikhetsnätverket bestående av stadens anställda (namnet ändrades våren 2019 till nätverket för de mänskliga rättigheterna) samt vid jäms täll dhets kommittén. Efter dessa behandlingar skickades det kompletterade utkastet på nytt till sektorerna för kommentarer och utifrån kommentarerna fick åtgärdstabellerna sin slutgiltiga form. I detta skede hade ännu jäms täll dhets kommittén möjlighet att lämna kommentarer på hela planhelheten innan den skickades för behandling till stadens högsta ledning.

2.2 Genomförande och uppföljning av planen

Tyngdpunkten för jämställdhetsplanen ligger på stadskansliets och sektorernas målsättningar och på de konkreta åtgärder som genomförs. I planen har man sammanställt ett begränsat antal aktuella mål, de konkreta åtgärderna som verkställer dem, ansvariga instanser och indikatorerna för uppföljningen. Avsikten är att genomföra samtliga dessa åtgärder under åren 2019–2021 före fullmäktigeperiodens slut.



Det praktiska genomförandet av åtgärderna åligger stadskansliet och sektorerna. Detaljerna om ansvarsfördelningen vid genomförandet av enskilda mål och åtgärder definieras i tabellerna i det följande kapitlet.



Stadskansliet stöder genomförandet av åtgärderna enligt jämställdhetsplanen. För samordningen ansvarar en planerare vid stadskansliet med ansvar för jämställdhetsärenden.



En interimsutvärdering av hur jämställdhetsplanen har förverkligats görs i slutet av 2020. För utvärderingen svarar stadskansliets planerare med ansvar för jämställdhetsärenden och utvärderingen görs i samarbete med sektorerna och framför allt stadens nätverk för de mänskliga rättigheterna. Syftet med utvärderingen är att innan det sista planåret inleds rapportera vilka åtgärder som har genomförts, vilka som pågår och vilka som ännu kräver arbete.



Nätverket för de mänskliga rättigheterna som består av anställda och tjänsteinnehavare vid stadskansliet och sektorerna (se mer i kapitel 3.2), bistår förutom i interimsutvärderingen även i genomförandet av planen.



Helsingfors stads jämställdhetskommitté spelar en viktig roll framför allt i uppföljningen av hur planen förverkligas. Planens framskridande rapporteras regelbundet till kommittén och dessutom behandlar kommittén interimsutvärderingen av jämställdhetsplanen.



Planens genomförande rapporteras till stadstyrelsen i slutet av planperioden 2021.

Jämställdhetsplanen och dess slutrapport kommuniceras inom staden till alla anställda och förtroendevalda samt även till stadsinvånarna och intressegrupperna.



3:

Planen verkställer jämställdhetslagen genom att förhindra diskriminering på grund av kön, könsidentitet och könsuttryck.

Målsättningar och åtgärder för att främja jämställdhet

I det här kapitlet har vi sammanställt målsättningar för jämställdhetsplanen, åtgärderna, kvalitetsmätarna och ansvariga instanser. Den nuvarande planperioden gäller åren 2019–2021 och avsikten är att alla åtgärder ska ha genomförts vid utgången av fullmäktigeperioden som upphör 2021. Av denna anledning har åtgärderna dimensionerats så att de kan genomföras på två år.

Planen gäller hela staden, såväl stadskansliet som de fyra sektorerna: stadsmiljösektorn, fostrans- och utbildningssektorn, kultur- och fritidssektorn samt social- och hälsovårdssektorn. Utöver de åtgärder som sammanställts i tabellerna pågår det både inom sektorerna och vid stadskansliet samtidigt även annat arbete för att främja jämställdhet och jämlikhet. Dessutom har bland annat läroanstalterna egna jämställdhetsplaner. Den här planen kompletterar stadens övriga jämställdhetsarbete och dess mål är att genomföra kravet enligt jämställdhetslagen om planmässigt främjande av jämställdheten. Åtgärderna omsätter dessutom stadsstrategin i praktiken, enligt vilken jämställdhet ska främjas genomgående i stadens alla funktioner.

Planen baserar sig på jämställdhetslagen, riktlinjerna enligt Helsingfors stadsstrategi och framför allt på att staden ser jämställdhet som ett grundläggande värde, en faktor som på ett betydande sätt ökar välfärden och rättvisan och en del av förverkligandet av stadsinvånarnas mänskliga rättigheter.

Målsättningar

Åtgärder

Mätare

Huvudansvarig

1

Genomgående integration av könsperspektivet i stadens kärnfunktioner.

Könsmedveten budgetering utvecklas enligt de rekommendationer som fås från stadens jämställdhetsprojekt.

Man utarbetar anvisningar för könskonsekvensbedömning som kopplas till stadens helhet för konsekvensbedömningar.

De centrala strategimätarna som beskriver stadsinvånarna rapporteras per kön. I frågeformulär där kön efterfrågas tillfogas alternativen "annat" och "vill inte definiera".

För stadens personal utarbetas en utbildningshelhet om jämställdhet i tjänsterna, könsmångfald och jämlikhet.

Åtgärderna enligt rekommendationerna från projektet har inletts och ett informationspaket om könsmedveten budgetering har sammanställts till sektorerna.

Anvisningarna för könskonsekvensbedömningen har integrerats i de bedömningsanvisningar som stadens beredare redan använder.

Informationen som strategimätarna producerar har årligen rapporterats ur ett könsperspektiv. Bakgrundsuppgifterna om kön på frågeformulär har utökats med alternativen "annat" och "vill inte definiera".

För stadens personal har det utarbetats en utbildningshelhet om de mänskliga rättigheterna.

Aktörerna inom stadens jämställdhetsprojekt, enheten för ekonomi och koncernstyrning, jämställdhetsexperterna vid enheten för delaktighet och rådgivning.

Jämställdhetsplaneraren vid enheten för delaktighet och rådgivning.

Enheten stadsforskning och -statistik i samarbete med jämställdhetsplaneraren vid enheten för delaktighet och rådgivning. De experter som ansvarar för enkäterna till kommuninvånarna.

Jämställdhets- och jämlikhetsplanerarna vid enheten för delaktighet och rådgivning tillsammans med nätverket för de mänskliga rättigheterna.

2

Stärkande av jämställd delaktighet för stadsinvånare som representerar olika kön, könsminoriteter och könsidentiteter.

För staden utvecklas förfaringssätt för tryggare rum i enlighet med Odets exempel och i dessa beaktas mångfalden av könsidentiteter och könsuttryck.

Som stöd för jämställd och könsmedveten kommunikation sammanställs anvisningar och mångfaldsanvisningarna för stadens fotograferingsriktlinjer verkställs.

Klientresponsen som staden får analyseras ur ett jämställdhets- och könsperspektiv och bland stadsinvånarna genomförs enkäter om jämställdhet och jämlikhet.

Praxis för tryggare rum har utvecklats och införts vid evenemang som ordnas av stadskansliet. Dessa har kommunicerats till sektorerna.

Som stöd för jämställd kommunikation har det utarbetats stödmaterial och mångfaldsanvisningarna och -rekommendationerna för fotograferingsriktlinjerna har verkställts.

Responsen har analyserats ur ett jämställdhetsperspektiv minst en gång om året. Enkäten om jämställdhet och jämlikhet har genomförts minst vartannat år.

Jämställdhets- och jämlikhetsplaneraren vid enheten för delaktighet och rådgivning i samarbete med nätverket för de mänskliga rättigheterna.

Jämställdhets- och jämlikhetsplaneraren vid enheten för delaktighet och rådgivning i samarbete med kommunikationen.

Experterna vid enheten för delaktighet och rådgivning.

Dessutom samordnar stadskansliet en strategiprojekthelhet på stadsnivå där man genomför pilotprojekt inom könskonsekvensbedömning vid sektorerna och i samband med budgetprocessen. Projektet genomförs 2019. För strategiprojektets genomförande ansvarar enheten stadsforskning och -statistik och i projektet deltar även flera aktörer från stadskansliet och sektorerna.

Fostrans- och utbildningssektorn

Målsättningar

Åtgärder

Mätare

Huvudansvarig

1

**Genomförande
av könsmedveten
fostran och utbildning inom
småbarnspedagogiken och
undervisningen.**

Könsmedvetenhet inkluderas i alla lokala läroplaner vid Helsingfors stad. Vid läroanstalterna och med de anställda som utför utvecklingsuppgifter vid läroanstalterna görs en genomgång av vad den nya anteckningen innebär i praktiken.

Könsmedvetenhet finns med i de lokala läroplanerna och i tillämpningen av dem.

Direktörerna för serviceenheter.

Utbildningen av personalen om könsmedveten småbarnspedagogik och utbildning fortsätter. En utbildningsenhet om könsmedveten fostran utarbetas. Ett avsnitt om könsmedvetenhet infogas i introduktionsmaterial och annat befintligt utbildningsmaterial.

För personalen har det ordnats utbildning om könsmedveten småbarnspedagogik och utbildning. Under planperioden utbildas åtminstone de anställda inom småbarnspedagogiken.

Personalchef.

2

**Effektivt förebyggande
av sexuella trakasserier
och ingripande i trakasserier
vid läroanstalter.**

Man sänker tröskeln för studerandena att anmäla trakasserier till exempel genom att utveckla en applikation för anmälan som är enkel att använda.

För anmälan av trakasserier har det utvecklats nya metoder och verktyg med låg tröskel.

Cheferna för elevvården.

Personalen vid skolorna utbildas om sexuella trakasserier och könsdiskriminering samt om ingripande i dessa. Samtidigt säkerställer man att skolorna tillhandahåller yrkeskunnig sexualfostran där man kan utnyttja samarbete med organisationer och andra experter.

Personalen vid samtliga skolor har fått utbildning om förebyggande av trakasserier och om metoder för ingripande.

Personalchef.

Målsättningar

1

Att öka offentliga miljöer som är trygga för alla och en trygg stadsmiljö.



En jämställd, fungerande och trygg stad för alla oavsett kön, ålder eller andra egenskaper.

Åtgärder

Bedömningen av de sociala konsekvenserna som utförs i samband med stadsplaneringen och planeringen av allmänna områden utvidgas i den utsträckning det är möjligt så att den också omfattar könskonsekvensbedömningar.

Beaktandet av könsmångfalden tillfogas till planeringsprocessen för offentliga miljöer så att det i samband med byggprojekt säkerställs att lokalerna* lämpar sig även för de användare som inte kan använda lokaler anvisade för kvinnor eller män.

*Till exempel omklädningsrum, duschrum, toaletter

Mätare

Könskonsekvensbedömning i samband med bedömningen av de sociala konsekvenserna har testats.

Beaktandet av könsmångfalden har tillfogats till planeringsprocessen för offentliga miljöer vid byggandet av nya lokaler till exempel så att detta har inkluderats i planeringsanvisningarna för nya lokaler.

Huvudansvarig

Servicehelheten markanvändning och stadsstruktur.

Servicehelheten Tjänster och tillstånd, servicehelheten Byggnader och allmänna områden, tjänsten Stadsrums- och landskapsplanering.

I samband med stadens jämställdhetsprojekt vid stadsmiljösektorn utförs dessutom under 2019 en könskonsekvensbedömning av områdesplaneringen.

Kultur- och fritidssektorn

Målsättningar

Åtgärder

Mätare

Huvudansvarig

1

Jämställdhetsmål för sektorn utarbetas.

Jämställdhetsmålen för sektorn fastställs i samarbete med servicehelheterna så att dessa kan i fortsättningen tillämpas till exempel på principerna för beviljandet av sektorns understöd.

Jämställdhetsmålen för sektorn är färdiga.

Utvecklingstjänster och servicehelheter.

2

Information om könsfördelningen (även om könet "annat") bland dem som använder kultur- och motionstjänsterna samlas in.

Utveckling av insamlingen av information om servicehelheternas användare så att det i fortsättningen är möjligt att få information om besökarna enligt kön (även om könet "annat").

Inom kulturtjänsterna utvecklas nya metoder för inhämtning av information om besökarna enligt kön.

Utvecklingstjänster, kulturtjänster och idrottstjänster.

3

Könsmedvetenhet i planeringen av tjänsterna utökas.

Besökarstatistik och stadsinvånarprofiler utnyttjas i utvecklingen av innehållet i kulturtjänsterna.

Utveckling av könskonsekvensbedömningen inom utvalda funktioner och vid utvalda verksamhetsställen.

I den könsmedvetna utvecklingen av tjänsterna utnyttjas stadsinvånarprofiler.

Könskonsekvensbedömningar har gjorts inom utvalda funktioner.

Utvecklingstjänster, kulturtjänster och tjänster för unga.

4

Könsmedvetenhet i planeringen av tjänsterna utökas.

Möjligheterna att utvidga Östra centrums simhalls praxis med unisexomklädningsrum till stadens andra motionslokaler utreds. I den mån det är möjligt ska det säkerställas att lokalerna är tillgängliga och trygga för alla kön när man bygger nya lokaler för motion och hobbyer eller renoverar gamla lokaler eller genom lokalarrangemang.

Utredningen om praxis med unisexomklädningsrum är färdig.

Idrottstjänster.

Målsättningar

Åtgärder

Mätare

Huvudansvarig

1

Effektivisering av förebyggandet av könat våld och våld i nära relationer. Utveckling av en tidig identifiering av offer för våld i nära relationer och hjälpen till dessa.

(Se Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet (den s.k. Istanbulkonventionen), kapitel 3, artiklarna 13, 15, 20, 22)

Utarbetningen av en handlingsplan för förebyggande av könat våld och våld i nära relationer som omfattar hela staden i enlighet med stadsfullmäktiges rekommendation (28.11.2018) inleds.

En informationskampanj om våld i nära relationer produceras.

Personalen utbildas i att identifiera och ingripa i våld i nära relationer.

Man utreder behovet av att grunda ett serviceställe med låg tröskel för personer som utsatts för våld eller hot om våld.

Handlingsplanen har utarbetats.

Informationskampanjen har genomförts.

Det har ordnats utbildningar för personalen.

Utredningen har genomförts.

Arbetsgruppen för våld i nära relationer.

Arbetsgruppen för våld i nära relationer tar fram idéer, kampanjens genomförs i samarbete med kommunikationen.

Enheten Kompetensutveckling.

Arbetsgruppen för våld i nära relationer.

2

Identifiering och beaktande av könsångfalden och mångfalden i familjer vid kundservice och utvecklingen av tjänsterna.

Personalen utbildas i att beakta könsångfalden och mångfalden i familjer.

För anställda inom klientarbetet inom hälso- och sjukvården utarbetas anvisningar om vårdstigar och remisspraxis för transpersoner.

Det har ordnats utbildning för personalen om könsångfalden och mångfalden i familjer.

Anvisningarna har utarbetats.

Enheten Kompetensutveckling.

Ledningen för hälsostationerna.

Bilagor

Jämställdhetsordlista

Termer med anknytning till kön och könsmångfald

Cisperson

En ciskönad person eller en cisperson är en person som identifierar sig med den kön som definierats för hen vid födseln. Personen är tillfreds med detta kön och uttrycker också oftast detta kön. Även cispersoner kan dock uttrycka sitt kön på många olika sätt. Ordet cis kommer från latin och betyder "på samma sida, på den här sidan".

Icke-binär

En icke-binär person är en person som inte upplever sig som man eller kvinna utan till exempel som könslös, som en person som befinner sig mellan eller bortom den binära könsuppdelningen eller har en pluralistisk könsidentitet.

Interkönad

En del människor är interkönade. De kan utifrån sina fysiska egenskaper, vanligtvis könsorgan eller kromosomuppsättning, inte tolkas ha tillhörighet i något av de binära könen, alltså vara man eller kvinna.

Kön

Kön kan hänvisa till exempel till det juridiska könet, könets kroppsliga dimensioner, könets sociala betydelser eller individens könsidentitet och könsuttryck. Kön är därmed ett pluralistiskt och mångbottnat begrepp. Även om könsmångfald ofta kopplas till könsminoriteter, kan begreppet användas för att beskriva alla slags former av könsuttryck i samhället.

Könsbegränsande behandling

Med könsbegränsande behandling (könskorrigering) avses vanligtvis medicinska behandlingar med vars hjälp transpersoner eller icke-binära personer kan korrigera sina fysiska egenskaper så att de bättre ska motsvara hens könsidentitet. Juridiskt innebär könsbegränsande behandling eller könskorrigering ändring av personuppgifterna i befolkningsregistret så att de motsvarar personens könsidentitet.

Könsidentitet

Med könsidentitet avses en persons uppfattning om sitt kön. Könsidentiteten är individuell och motsvarar inte alltid det juridiska kön som definierats för personen vid födseln. Könsidentiteten begränsar sig inte heller enbart till de två juridiska könen. En persons individuellt definierade könsidentitet är det rekommenderade sättet att förstå kön. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

Könsnorm

Könsnormer är medvetna eller omedvetna antaganden om och förväntningar på vad som anses vara allmänt godtagbara eller ideala sätt att uppleva eller uttrycka könet. I Finland råder en stark tvåkönsnorm (binär könsnorm). Beroende på situationen kan könsnormen avse till exempel uppfattningen om att ett kön lämpar sig bättre för vissa saker, uppgifter eller ställningar. Könsnormer kan

även vara förväntningar på hur personer av olika kön ska se ut och bete sig eller vilka könskategorier människor kan höra till. Normmedvetenhet kan användas för att synliggöra och analysera denna typ av normer och deras påverkningar.

Könsuttryck

Med könsuttryck avses sättet att ge uttryck för kön genom klädsel, beteende eller på något annat sätt. Såväl cis- som transpersoners könsuttryck kan ta sig många olika uttryck. Det kan följa eller bryta mot traditionella könsnormer. Diskriminering på grund av könsuttryck är förbjuden enligt jämställdhetslagen.

Transperson

En transperson är en person vars kön inte motsvarar det juridiska kön som definierades för hen vid födseln. Många transpersoner behöver de medicinska behandlingar som används för könskorrigering. En transperson kan ha en könsidentitet som till exempel man, kvinna, icke-binär eller transperson. Användning av termen transsexuell avråds numera, eftersom det inte handlar om sexualitet utan en persons kön.

Annan terminologi med anknytning till jämställdhet:

Diskriminering på flera grunder

Diskriminering på flera grunder är att en person utsätts för diskriminering på flera olika grunder i samma situation eller på olika grunder i olika situationer. Ofta går det inte ens att särskilja en enda diskrimineringsgrund.

HBTIQ

HBTIQ är ett samlingsbegrepp för homosexuella, bisexuella, transpersoner, interkönade och queerpersoner. Det finns olika versioner av bokstavskombinationer beroende på vilka grupper man vill hänvisa till. Till exempel kan man lägga till ett A på slutet för asexuella (agender) eller ett plustecken för bredare inkludering. Förkortningen kan användas för att beteckna de grupper vars sexuella läggning, könsuttryck eller könsidentitet avviker från normen.

Intersektionalitet

Med intersektionalitet avses ett perspektiv där man anser att många olika faktorer samtidigt påverkar en persons identitet eller en persons ställning i maktrelationerna i samhället. Enligt det intersektionella tankesättet bör till exempel kön, samhällsklass, ålder, etnicitet, funktionsförmåga eller sexuell läggning, även granskas i förhållande till varandra. Intersektionalitet kan översättas med skillnader eller diskriminering i skärningen mellan maktrelationerna.

Jämlikhet

Enligt diskrimineringslagen avses med jämlikhet att ingen får diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person.

Jämställdhet

Med jämställdhet avses enligt jämställdhetslagen att alla kön och könsidentiteter är jämställda. Ofta talas det såväl om formell jämställdhet, vilket betyder att alla formellt sett har samma rättigheter och får samma bemötande, som faktisk jämställdhet, vilket betyder jämställdhet med avseende på olika situationer och resultaten från dem. Jämställda möjligheter garanterar inte en faktisk jämställdhet, vilket ofta kräver positiv särbehandling av någon grupp eller andra speciella åtgärder. Jämställdhetsintegrering är en strategi för integrering av könsperspektivet och målet att främja jämställdhet i all verksamhet, till exempel i myndighetsberedning och beslutsfattande. Syftet med jämställdhetsintegrering är att förändra könsblind praxis och verksamhetskultur i organisationen. Det förutsätter att man omorganiserar, förbättrar, utvecklar och utvärderar befintlig

praxis på ett sådant sätt att könsperspektivet och främjandet av jämställdhet blir en del av all verksamhet inom organisationen. Enligt jämställdhetslagen har alla myndigheter skyldighet att jämställdhetsintegrera sin verksamhet.

Könskonsekvensbedömning

Könskonsekvensbedömning innebär att man på förhand analyserar en åtgärd eller ett politiskt beslut med avseende på dess konsekvenser för personer av olika kön. Målet är att förebygga icke-önskvärda könskonsekvenser och främja jämställdhet. Utgående från bedömningen kan man lägga fram förslag på korrigerande åtgärder för att minska de icke-önskade konsekvenserna, främja jämställdheten och eliminera hinder för jämställdheten. Könskonsekvensbedömning är en metod för jämställdhetsintegrering. Könsmedveten budgetering Könsmedveten budgetering handlar om att granska intäkterna och utgifterna i budgeten ur ett könsperspektiv. Målet är att bli medveten om fördelningen av intäkterna och utgifterna och att säkerställa att dessa allokeras jämställt och påverkar könen jämnt. Könsmedveten budgetering innefattar dessutom granskning av huruvida man behöver budgetera mer pengar för främjandet av jämställdheten. En könsmedveten granskning av budgeten omfattar även budgetuppföljningen och

nyckeltalen. Könsmedveten budgetering är jämställdhetsintegrering av budgetprocessen.

Könsmedvetenhet

Könsmedvetenhet innebär att man identifierar olika kulturella och sociala antaganden, fördomar och uppfattningar i den vardagliga verksamheten och talesätten. Könsmedvetenhet innebär även att man identifierar könsstereotypier och granskar dem kritiskt samt att man är medveten om könsångfalden.

Könsminoritet

Med könsminoriteter avses ofta personer vars sexuella läggning inte är heterosexuell, till exempel homosexuella, lesbiska, bisexuella, pansexuella och ibland även asexuella. I stället för denna term som betonar minoritetsperspektivet är det bättre att använda till exempel samlingsbegreppet HBTIQ (som även inbegriper transpersoner och interkönade) eller att mer specifikt nämna de grupper som det handlar om i den aktuella situationen. Alla människor ingår i mångfalden av sexuella läggningar.

Könsneutral

Termen könsneutral används i olika betydelser, till exempel om något som är avsett för personer av alla kön, till exempel könsneutrala toaletter. Man kan även sträva efter att uttrycka sig könsneutralt. Könsneutralitet kan ofta även avse könsblindhet, med

andra ord att man inte alls identifierar eller upptäcker betydelsen eller konsekvenserna av könet. Då kan verksamhet som är tänkt att vara könsneutral i själva verket bli exkluderande eller till och med diskriminerande.

Könsuppdelad (könssegregerad)

Termen könsuppdelad kan användas till exempel om verksamhet eller utrymmen som endast är avsedda för ett visst kön. Könsuppdelad verksamhet kan vara motiverad till exempel för att skapa tryggare utrymmen eller om deltagarna ska diskutera potentiellt känsliga frågor som i allmänhet är specifika för ett visst kön.

Privilegium

Med privilegier avses fördelar eller nytta som människor eller människorgrupper får i olika situationer. Privilegierna baserar sig på de rådande normerna som kan vara medvetna eller omedvetna, kulturellt eller historiskt betingade eller basera sig på lagstiftning.

Sexism

Sexism är att genom handlingar eller åsikter nedvärdera, förtrycka eller diskriminera någon med grund i personens kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Sexuell läggning

Med sexuell läggning avses oftast vem/vilka en person känner sig attraherad av. Exempel på sexuella läggningar är heterosexualitet,

homosexualitet, bisexualitet och pansexualitet. Människans sexuella läggning är inte nödvändigtvis statisk utan den kan förändras under ens livstid.

Sexuella trakasserier och könsdiskriminering

Med sexuella trakasserier avses verbalt, icke-verbalt eller fysiskt, till karaktären sexuellt oönskat beteende som gör intrång på en persons psykiska eller fysiska integritet framför allt genom att skapa en hotfull, hatisk, nedsättande, förnedrande eller tryckande atmosfär. Ofta består sexuella trakasserier av ofredande på grund av kön. Med könsdiskriminering avses oönskat beteende med anknytning till en persons kön, som inte är sexuellt präglat, men som avsiktligt eller de facto gör intrång på personens psykiska eller fysiska integritet. Könsdiskriminering kan till exempel bestå av att personen kallas med nedsättande namn baserat på dennes kön. Sexuella trakasserier och könsdiskriminering är enligt jämställdhetslagen diskriminering.

Källor och mer information

Sammanställd information om jämställdhet mellan könen

Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE) <https://eige.europa.eu/>
Centret för jämställdhetsinformation <https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet>
Statistikcentralen: Jämställdhet <http://tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html> (på Finska)

Könsmångfald

Seta <https://sv.seta.fi/>
Kompetenscentrum för könsmångfald https://sukupuolensaamiskeskus.fi/kompetenscentrum_for_konsmangfald/
Trasek <http://trasek.fi/pa-svenska/>

Lagstiftning, konventioner och åtaganden

Europarådets konvention om förebyggande och bekämpning av våld mot kvinnor och av våld i hemmet: <https://rm.coe.int/1680462532>
Den europeiska deklarationen om jämställdhet https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/europeisk_jamstalldhet.pdf
Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/1986/19860609>

Jämställdhetsmyndigheter

Delegationen för jämställdhetsärenden <https://tane.fi/sv/framsida>
Jämställdhetsarbete i ministerierna <https://stm.fi/sv/jamstalldhet>
Jämställdhetsombudsmannen <https://www.tasa-arvo.fi/web/SV/>
Diskriminerings- och jämställdhetsnämnden <https://www.yvtltk.fi/sv/index.html>

Helsingfors strategiska handlingar

Helsingfors stadsstrategi 2017–2021 <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/>
Fastighetsstrategiprojektet <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/fastighetsstrategi/>
Projektet fotgängarcentrum och underjordisk matargata <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/fotgangarcentrum-underjordisk-matargata/>
Markpolitikprojektet <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/markpolitik/>
Havsstrategiprojektet <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/havsstrategi/>
Projekt för att minska ojämlikhet och barns/ungas marginalisering <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/minska-ojamlikhet/>
Motionsprogrammet <https://helsinki.liikkuu.fi/sv/>
Projektet välfärds- och hälsofrämjande <https://www.hel.fi/helsinki/sv/stad-och-forvaltning/strategi/stadsstrategi/valfards-halsoframjande/>
Budget 2019 och ekonomiplan 2019–2021 https://www.hel.fi/static/kanslia/Julkaisut/2018/TA_2019_Kv-sto_28112018.pdf

Jämställdhet och de mänskliga rättigheterna i Helsingfors stads tjänster

Jämställdhet <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-sv/jamstalldhetskommitten/>
Handikapprådet <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-sv/handikappradet/>
Äldrerådet <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-sv/aldreradet/>
Jämlikhet <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-sv/likabehandlingskommitten/>

Verktyg för främjande av jämställdheten

Europeiska jämställdhetsinstitutets informationspaket om könsmedveten budgetering <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>
Jämställdhetsintegrering och könskonsekvensbedömning <https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet/framjande-av-jamstalldhet/integrering-av-konsperspektivet>
Könsmedveten budgetering <https://tasaarvoatalousarvioon.wordpress.com/gender-budgeting-jamstalldhetsintegrerad-budgetering/>
Jämställd budgetering och bedömning av budgetens könskonsekvenser <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161000>
Centret för jämställdhetsinformationsförteckning över olika handböcker och anvisningar <https://thl.fi/sv/web/jamstalldhet/aktuellt>

Jämställdhet är för Helsingfors stad ett grundläggande värde, en faktor som på ett betydande sätt ökar välfärden och rättvisan och en del av förverkligandet av stadsinvånarnas mänskliga rättigheter.