|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Espoon kaupunki. |  | 1 (1) |
|  |  |

## Verkställande av planen Jämställdhet och jämlikhet i tjänsterna 2019–2020. Utvärdering i maj 2021.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Esbo stads mål är att främja likabehandling, jämlikhet och jämställdhet mellan könen och att tillgodose behoven hos de olika könen på lika villkor. Jämlikhet betyder att alla människor är likvärdiga oberoende av kön, ålder, etnisk eller nationell härkomst, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan orsak som gäller den enskilde som person.

I ett rättvist samhälle får faktorer som gäller den enskilde som person, till exempel ursprung eller hudfärg, inte påverka människornas möjligheter att delta i utbildning, få sysselsättning och ta del av olika tjänster – de grundläggande rättigheterna tillhör alla.

* Finlands grundlag (1999/731)
* Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män (1986/609)
* Diskrimineringslag (2014/1325)

Denna plan är en del av genomförandet av den europeiska deklarationen om jämställdhet (rubrikerna 1–3 i tabellen). Målet för europeiska deklarationen om jämställdhet är att engagera lokalförvaltningen i främjandet av jämställdhet mellan könen. Deklarationen godkändes av stadsfullmäktige 2008.

Jämställdhet och jämlikhet främjas i Esbo också genom olika program, till exempel det handikappolitiska programmet.

Esbos värderingar och verksamhetsprinciper är följande: invånar- och klientorientering,ansvarstagande verksamhet som föregångare och rättvisa. Vi agerar öppet, rättvist, jämställt, jämlikt, humant och tolerant. För att invånarna i Esbo ska ha lika rättigheter och lika möjligheter att använda tjänster krävs att vi identifierar våra invånares olika behov.

För att uppnå de lagstadgade målen för jämlikhet och jämställdhet krävs systematisk verksamhet. Verksamheten innefattar såväl målsättning som planering och utvärdering av genomförda åtgärder i både förtroendeorgan och tjänsteinnehavarorganisationen. Jämställdhets- och jämlikhetsperspektiven som teman genomsyrar all verksamhet och måste hållas synliga i allt arbete inom staden.

Detta dokument verkställer planen Rent spel i arbetslivet och det övriga livet som stadsstyrelsen godkände den 16 januari 2017 och som fungerar som ett bakgrundsdokument. I verkställandeplanen betonas vikten av att lägga en stark grund för jämställdhets- och jämlikhetsarbetet. Viktiga områden i det arbete som ska genomföras 2019–2020 är informationsproduktion, skapande av strukturer, åtgärder för ökad medvetenhet och kompetensutveckling. Målet är konkreta handlingar och genomslagskraft samt att upptäcka omständigheter och fenomen som vi än så länge inte är medvetna om. Verkställandeplanen är upprättad i tabellform och i tabellen visas målen, åtgärderna, mätarna, uppföljningen och ansvaren. I arbetet med verkställandeplanen har vi utnyttjat expertkunskaper från flera olika områden. Helheten har förberetts i samarbete med stadens sektorer under 2018. Jämlikhetskommittén har behandlat planutkastet under två sammanträden och bistått arbetet med kommentarer.

## 1. Staden förbinder sig offentligt till att främja jämställdhet och jämlikhet och till att bekämpa stereotypier. Vårt offentliga åtagande återspeglas i all verksamhet inom stadens tjänster och interna verksamhet.

### Målet är att det inom staden ska uppstå en allmän medvetenhet om den europeiska deklarationen om jämställdhet och dess innehåll.

#### Åtgärd 1. Staden introducerar fullmäktige, nämnder och direktioner, delegationer och råd i jämställdhets- och jämlikhetsfrågor: åtgärderna har införts i introduktionsprogrammet. Uppföljning genomförs av jämlikhetskommittén i början av fullmäktigeperioden

Mätare: Materialen och introduktionen har färdigställts och introduktionsprogrammet har uppdaterats. (J/N), anvisningen har tagits i bruk. (J/N)

Status 30.4.2020: Kommunalvalet hålls våren 2021. Introduktionsmaterialet och -processerna ska enligt plan uppdateras under 2020 i samarbete med enheten för förvaltning och juridik. Delvis klart.

Status 5. 2021: Introduktionsprogrammet har uppdaterats och introduktionsplanen har tagits fram.

#### Åtgärd 2. Verkställande av anvisningen Uppskattande växelverkan och hantering av trakasserifall bland förtroendevalda i förtroendeorgan.

Mätare: Anvisningen har tagits i bruk. (J/N)

Status 30.4.2020: Anvisningen Uppskattande växelverkan och hantering av trakasserifall bland förtroendevalda i förtroendeorgan har verkställts. Det första året avrapporterades till stadsstyrelsen i september 2019 som en delav jämlikhetskommitténs verksamhetsberättelse. Policyn Uppskattande växelverkan presenterades för representanter för riksdagen och Institutet för hälsa och välfärd den 15 maj 2019 och kommunicerades under jämställdhetsdagarna i Uleåborg 2019. Åtgärderna för 2020 planerades: Utbildning till de förtroendevalda i form av en podcast. Målet är att öka ordförandenas kompetens i hanteringen av besvärliga situationer. Podcasten och de skriftliga materialet är färdiga och finns tillgängliga på jämlikhetskommitténs sida. Information om detta har även lämnats ut under besök hos fullmäktigegrupperna sedan oktober 2020. Besöken fortsätter hos de återstående grupperna under 2021.

Anvisningen Uppskattande växelverkan och hantering av trakasserifall bland förtroendevalda i förtroendeorgan ingick också i rapporten om hållbar utveckling. Processen presenterades som del av rapporten Espoo voluntary local review (VLR) 2020.

Status 5. 2021: Anvisningen Uppskattande växelverkan och hantering av trakasserifall bland förtroendevalda i förtroendeorgan har uppdaterats och ska lämnas till stadsstyrelsen för godkännande.

#### Åtgärd 3. Utredning av olika minoriteters och specialgruppernas erfarenheter av tjänsterna. Utredning för att undersöka olika befolkningsgruppers (personer med funktionsnedsättning, personer som talar främmande språk, kulturella minoriteter, könsmångfald) erfarenheter. Syftet är att använda den information som erhålls från enkäten i planeringen och utvecklingen av tjänsterna. Uppföljningen görs i samarbete mellan koncernförvaltningen och sektorerna i nätverket för jämställdhet och jämlikhet.

Mätare: Utredningen har genomförts (J/N), information som erhållits från utredningen har tagits i bruk (J/N)

Status 30.4.2020: Information om olika minoriteters och särskilda gruppers erfarenheter av servicen har samlats in genom att sammanställa och identifiera befintliga och nya studier inom området. Koncernförvaltningens strategigrupp ser till att informationen får spridning, säkerställer informationens användbarhet och kontinuitet samt sammanställandet av informationen.

Utredningen ”keitä me espoolaiset ollaan” färdigställdes hösten 2019. Den genomfördes av Tuija Kössö från koncernledningen.

E2 Tutkimus undersökning om identitet och värderingar hos språkminoriteter färdigställdes 2019 <https://e2.fi/julkaisut>

I undersökningen Opiskelijan kaupunki 2019 behandlas också studerande med andra modersmål i huvudstadsregionen <https://www.otus.fi/julkaisut/>

Resultaten från THL:s enkät Hälsa i skolan 2019 rapporterades i Esbo också till stor del könsuppdelat.

I undersökningen Kaupunki- ja kuntapalvelut 2020 ingår också ett engelskspråkigt frågeformulär.

Invånarenkäten som undersöker funktionaliteten inom stadens tjänster (fi, sv, en) genomförs 2/2020 inom projektet Englanti palvelukielenä (information om kön ingår i bakgrundsdata).

Status 5.2021. Under uppdateringen av Berättelsen om Esbo ordnades minoritetsdialoger med till exempel sexuella minoriteter och könsminoriteter, romer och personer med funktionsnedsättning.

#### Åtgärd 4. Befintliga kvantitativa och kvalitativa data som specificerats enligt mångfalden bland kommuninvånarna och uppdelats enligt kön används i allt högre grad i stadens program, planer, rapportering, beslutsfattande och utveckling av tjänster. I enkätundersökningar och andra utredningar som rör tjänsterna säkerställs vid behov att information fås från alla kommuninvånare som tillhör den målgrupp som tjänsterna riktar sig till, med beaktande av olika minoritetsgrupper.

Målet är att ta fram och utnyttja kvantitativ och kvalitativ information som beaktar mångfalden bland kommuninvånarna. Bland kommuninvånarna kan man identifiera olika minoritetsgrupper utifrån till exempel kön, ålder, språk, ursprung, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller andra egenskaper. Uppföljning genomförs årligen av koncernförvaltningen och jämlikhetskommittén tillsammans med nätverket för jämställdhet och jämlikhet, och utbildningsväsendet följer upp de lagstadgade utvärderingsrapporterna (läranderesultat per region, pojkar).

Mätare och åtgärd: Identifiera de enkätundersökningar i vilka beaktandet av jämställdhetsrelaterade teman är avgörande för utvecklingen av verksamheten. Informationen har sammanställts i ett format som möjliggör smidig användning, informationen utvärderas regelbundet och avtalade åtgärder har genomförts.

Inkludering av kön och minoritetsgrupper i frågeformulär och rapporter om tjänster i de fall där det är relevant att specificera informationen och detta är möjligt med tanke på det övriga utnyttjandet av informationen. (J/N)

Status 2019: Påminnelse till dem som genomför undersökningar i fråga om alla frågeformulär hösten 2019 (koncernförvaltningen, Minna Joensuu). Utöver detta har frågan diskuterats i stadens nätverk för jämställdhet och jämlikhet med företrädare för sektorerna.

Status 30.4.2020: Ärendet hölls framlagt även under 2020.

Status 5.2021: Ärendet hölls framlagt även under 2021.

#### Åtgärd 5. Staden har en struktur för genomförande och främjande av jämställdhets- och jämlikhetsfrågor. Målet är att det finns en överenskommelse om strukturen, ansvarsområden och uppföljningen som en del av genomförandet och rapporteringen av målen för fullmäktigeperioden. Uppföljningen genomförs årligen inom koncernförvaltningen.

Mätare: Verksamheten bedrivs enligt överenskommelse J/N

Esbo stads arbete för jämställdhet och jämlikhet har organiserats enligt följande:

Koncernförvaltningen har i uppgift att samordna och stödja främjandet av jämställdhet och jämlikhet samt åtgärderna för ingripande i diskriminering. Planen Jämställdhet och jämlikhet i tjänsterna och den personalpolitiska jämställdhets- och jämställdhetsplanen är koncernförvaltningens ansvar och koncernförvaltningen har rutiner för skötseln av ärendet. Den ansvariga personen är chefen för mångfalds- och delaktighetsfrågor från arbetsgivarpolicygruppen.

Koncernförvaltningen och sektorerna utser personer till en grupp som har i uppgift att stödja verkställandet av jämställdhets- och jämställdhetsfrågor i linjeledningen. Ordförande är Kaarina Salonen från koncernförvaltningen, företrädare för bildningssektorn är Annika Latva-Äijö, företrädare för social- och hälsovårdssektorn var fram till 11.9.2019 Hanna Lehtinen och den nya företrädaren från och med 2020 är Sari Hammar, företrädare för tekniska sektorn och miljösektorn är fram till slutet av 2020 Tuija Nyyssönen, företrädare för koncernförvaltningen är fram till 2020 Katariina Eskola och den nya företrädaren från och med 2020 är Päivi Peltomaa.

Jämlikhetskommittén som består av förtroendevalda främjar och följer upp genomförandet av jämställdhet och jämlikhet i enlighet med sin egen verksamhetsplan. Stadsstyrelsen godkände planen för åren 2020–2019 i januari 2020. Stadsstyrelsen godkände verksamhetsberättelsen 2017–2019 i september 2019.

Stadsstyrelsen godkände verksamhetsberättelsen 2019–2021 i september 2021.

Varje instans (tjänster, personal, bakgrundsdokument) har sin egen verksamhetsplan som utvärderas enligt plan. Denna rapport gäller utvärderingen av jämställdheten och jämlikheten i tjänsterna under 2019–2020. Rapporten behandlades under jämlikhetskommitténs sammanträde i september 2020. Rapporten uppdaterades i maj 2021.

Den ledande tanken i samtliga planer är jämställdhetsintegrering/att jämställdhet och jämlikhet genomsyrar all verksamhet. Målet är att jämställdhets- och jämlikhetsaspekterna ska beaktas i den dagliga verksamheten inom de olika verksamheterna i staden.

Status 5. 2021. Uppdateringen av planen Jämställdhet och jämlikhet i tjänsterna inleddes med att samla in information från olika källor. Målet är att få information om kommuninvånarnas erfarenheter av tjänsterna och deras synpunkter på utvecklingen av tjänsterna.

Åtgärd 6. De tväradministrativa utvecklingsprogrammen i Esbo tar hänsyn till jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet. Målet är att verksamheten i Esbo ska tillgodose behoven hos de olika könen på lika villkor, beakta könsmångfalden och att staden ska genom sin verksamhet främja jämställdhet och jämlikhet. Koncernförvaltningen ansvarar för uppföljningen och diskussionen har delgetts till styrgrupperna inom den avtalade tidsplanen.

Mätare: Samtal har förts under ett programmöte. Som stöd för samtalet utarbetades en frågelista. (J/N) Frågelistan har färdigställts. J

Ärendet har behandlats under programledarnas programmöte. Programmet utvärderades 6/2019.

Status 5.2020: För programmötena utarbetades en frågelista som användes som diskussionsunderlag under programledarnas programmöte. Målet var att behandla frågelistan i samband med utvärderingen av programmet 6/2019. I programutvärderingen, som stadsfullmäktige godkände den 9 september 2019, omnämns samtalet.

En hållbar stad: omnämnande om samtal, Invånarna deltar: omnämnande om samtal och om att ingen utbildning har ordnats om ämnet jämställdhet och jämlikhet, Välmående Esbo: inget omnämnande, En inspirerande och livskraftig stad: inget omnämnande.

2020: Inga fler egentliga samtal fördes. Programmen är på väg att avslutas.

5.2021. Ärendet behandlas på nytt med programledaren när själva programarbetet kommer igång i slutet av året.

#### Åtgärd 7. Könsmedveten budgetering används från och med 2019. I enlighet med Esbo-modellen genomförs fyra pilotprojekt årligen. Det första steget är att utvärdera verksamheten könsuppdelat med hjälp av statistik, dra slutsatser och utarbeta en verksamhetsplan. Året därpå ordnas verksamheten enligt planen: åtgärder och omfördelning av pengar. Genomförandet av planen följs upp två gånger per år. Målet är att verksamheten i Esbo ska tillgodose behoven hos de olika könen på lika villkor, beakta könsmångfalden och att staden ska genom sin verksamhet främja jämställdhet och jämlikhet. Uppföljning genomförs två gånger per år inom koncernförvaltningen (ekonomisk planering och arbetsgivarpolicy).

Mätare: Objekt som sektorerna har anmält: social- och hälsovårdssektorn 1, bildningssektorn 1–2; tekniska sektorn och miljösektorn 1.

Sektorernas undersökningsobjekt utsågs 2019.

Processen har genomförts, slutsatser och planer för nästa år har utarbetats. (J/N)

2020: Utbildningsväsendet fortsätter det föregående årets utveckling under 2019; inget nytt undersökningsobjekt

Social- och hälsovårdssektorn: Hemmamammor med främmande modersmål med i studier och arbetsliv (kvinna & språk). På grund av personalbyten under hösten sker de flesta aktiviteterna under 2020.

Tekniska sektorn och miljösektorn: Könsspecifik konsekvensbedömning av detaljplaneringen – användningen av hållbara färdsätt hos i Esbo bosatta män och kvinnor i olika åldrar. Data producerades 2019 och analysen genomförs 2020.

Koncernförvaltningen: Utredning av klienterna inom Esbo stads ärendehanteringstjänster: könsfördelningen i användningen av tjänster och utökande av språkperspektivet. Under hösten 2019 produceras en basundersökning med observationsmetoden, eftersom könsuppdelad information inte finns tillgänglig. Baserat på de erhållna resultaten fann man att utredningen bör upprepas 2020. Utredningen genomfördes i november 2020 med vissa ändringar.

Man beslutade att ordna utbildning om könsmedveten budgetering och utvärdering under våren 2020, men genomförandet flyttades till augusti 2020. Utbildningen stödjer också främjandet av objekten för den könsmedvetna budgeteringen (2019). Under 2020 deltar objekten även i utbildningen. Utbildningen genomfördes hösten 2020. Effekten utvärderas våren 2021.

5.2021. Kartläggning av nya objekt för den könsmedvetna budgeteringen inleds.

#### Åtgärd 8. Genomförande av jämlikhetskommitténs verksamhetsplaner, till exempel information om aktuella ämnen, internationella mansdagen och internationella kvinnodagen, flaggning på internationella dagen mot homofobi, transfobi och bifobi den 17 maj i Esbo. Introduktion av TASSU-priset i organisationens verksamhet genom gemensam planering. Utökande av personalens kompetens och medvetenhet. Arbetet i andra delegationer och råd främjar också jämställdheten och jämlikheten. Målet är att Esbo främjar medvetenheten om jämställdhet och jämlikhet. Uppföljningen genomförs av koncernförvaltningen.

Mätare: Genomförande av jämlikhetskommitténs verksamhetsplan (J/N). TASSU-planen har tagits fram och verkställts (J/N). Personalens kompetens har ökats systematiskt genom att genomföra den personalpolitiska planen (J/N). Delegationernas och rådens verksamhetsplaner har genomförts (J/N).

Statusöversikt 2020: I jämlikhetskommitténs verksamhetsplan rapporterades åtgärderna för främjandet i detalj 2017–2019. Stadsstyrelsen godkände verksamhetsberättelsen i september 2019.

Jämlikhetskommitténs verksamhetsplan 2020–2021 finns tillgänglig på kommitténs webbplats.

En plan för kompetensökning hos personalen har tagits fram och dess genomförande har påbörjats under 2019. Det prioriterade området i planen är att öka medvetenheten genom att synliggöra; till exempel datainsamling, olika kommunikationsmetoder (TASSU-kommunikation, bloggar, podcasts), könsmedveten budgetering, personalenhetens gemensamma åtgärder 2020 (anonym rekrytering, HR-expert med vid rekrytering av chefer, enkät om trakasserier, kampanjen Esbo för alla – sätt stopp för hatprat! som kommer att behandlas på höstens sista säkerhetskvartssamtal under 2020 i stadens alla arbetsgemenskaper).

Status 5.2021: Staden har utarbetat en gemensam kommunikationsplan för att främja jämställdhets- och jämlikhetsteman.

#### Åtgärd 9. Mångfalden bland kommuninvånarna återspeglas i bildbankens innehåll. I bildbanken finns ett stort utbud även av bilder på specialgrupper och minoriteter. Självutvärdering har gjorts. Kommunikationen når alla invånare: i kommunikationen används flera metoder (digitala/icke-digitala). Målet är att den visuella kommunikationen även ska lyfta fram företrädare för minoritetsgrupper med beaktande av mångfalden bland kommuninvånarna och inkludering. Vi undviker stereotypier på bilder.\* I kommunikationen används ett tydligt språk, den är tillgänglig och åtkomlig.

Mätare: Bildbanken har uppdaterats (J/N)

Självutvärdering har gjorts (J/N)

\* t.ex. på bilder med motorcyklar skulle även flickor kunna vara med.

Status 2020: Målet är att öka medvetenheten och graden av konkreti. Detta har under 2019 främjats på bland annat följande sätt.

Kommunikationsnätverket presenterade Gävle kommuns mångfaldskommunikation och diskuterade hur informationen kan tillämpas i det egna arbetet.

Bilderna på romer färdigställdes och fanns tillgängliga för kommunikationen i bildbanken i maj 2019. Uppdateringen av bildbanken med avseende på minoriteter fortsätter hela året.

Den 14 juni 2019 ordnades THL:s kommunikationsutbildning Sukupuolella väliä? Johdatus sukupuolitietoiseen viestintään ja journalismiin som ett webbseminarium. Webbseminariet riktades särskilt till de personer inom staden som kommunicerar om och arbetar med jämställdhets- och jämlikhetsfrågor.

Mångfaldskommunikation diskuterades i sektorernas ledningsgrupper mellan oktober 2019 och januari 2020.

2020 behandlades normmedveten kommunikation som en del av inkluderande kommunikation i stadens kommunikationsnätverk. Man beslutade att anordna en kurs om normmedveten kommunikation i januari–februari 2021, där de anställda inom staden som arbetar med kommunikation och även chefer kan delta. Kursen genomfördes som planerat.

Självutvärdering har gjorts (J/N): 2019 beslutades att självutvärdering ska genomföras under 2020. Planen är att anställa en studerande inom kommunikationsbranschen för att stödja arbetet under 2020. Detta förverkligades inte, eftersom man inte hittade någon studerande. Utvärderingen tas fram på nytt 2021. Bildbanken uppdaterades 2020 och 2021, i samband med detta beaktades illustrationer enligt Berättelsen om Esbo.

Status 5.2021: Utvärderingen av kommunikation fortgår och nya verksamhetssätt, bilder tas i bruk.

#### Åtgärd 10. Inom verksamheten i Esbo har den information som erhållits i nätverken utnyttjats. Målet är att Esbo ingår i nätverk med viktiga aktörer i huvudstadsregionen, Finland och internationellt. Koncernförvaltningen följer upp genomförandet.

Mätare: Nätverk har identifierats och goda praxis har lyfts fram. (J/N)

Status 2020: Samarbetsnätverket för små och medelstora företag: tjänsteinnehavare och förtroendevalda har deltagit på samarbetsnätverkets möten.

Kommunförbundets mångfaldsnätverk: för förtroendevalda och tjänsteinnehavare i kommuner och landskap som arbetar för att främja jämställdhet och jämlikhet samt för samarbetspartner. Esbo jämlikhetskommitté har utsett en representant till samtliga möten som har rapporterat om utbytet från mötet i kommittén.

CEMR: paraplyorganisationen för europeiska kommun- och regionförbund

Status 5. 2021: Samarbetsnätverket för små och medelstora företag fungerar, Kommunförbundets mångfaldsnätverk har utvecklats för att fungera bättre.

## 2. Stadens anställda har kompetens att identifiera utvecklingsobjekt

Målet är att könskonsekvenserna har identifierats i stadens tjänster. Sektorernas sakkunniga utbildas i könsspecifik konsekvensbedömning och i att identifiera kännetecknande drag för diskriminering på flera grunder. Könsspecifik konsekvensbedömning införs i beslutsfattandet i Esbo.

#### Åtgärd 11. Den könsspecifika konsekvensbedömningen en är en omfattande del av konsekvensbedömningen av stadens beslut (beslutets omfattning och betydelse = konsekvensbedömning enligt kriterierna).

#### I mindre omfattande utveckling beaktas könskonsekvensperspektivet. (könsspecifik konsekvensbedömning)

Mätare: Antalet utbildningar: Hösten 2019 flyttades utbildningen till våren 2020 och sedan till augusti 2020

Antalet deltagare/sektor

Antalet utvärderingar

Utbildningar:

Se Könsmedveten budgetering

Status 2020: Under våren väntade man på svar (28.5.2019) på fullmäktigemotionen ”förhandsutvärdering och bedömning av konsekvenserna för barn”. Man kom överens om att frågan införs på dagordningen när helheten har förklarats för fullmäktige, med andra ord när fullmäktigemotionen har besvarats. Ärendet har inte slutförts 12.2.2020.

Utbildningarna om könsspecifik konsekvensbedömning och könsmedveten budgetering slås samman. Utbildningen hade beställts och schemalagts till våren 2020, men flyttades till den 10 augusti /14 september /12 oktober 2020. Syftet med coachningen är att öka deltagarnas know-how och praktiska färdigheter i könsmedveten utveckling av tjänsterna och könsmedveten budgetering. Tyngdpunkten för coachningen ligger särskilt på jämställdhet mellan könen, men teman undersöks också intersektionellt, med beaktande av jämlikhetsaspekter (ålder, språk, etnicitet osv.). Status 5. 2021: I mars 2021 följde man upp framstegen för utvecklingsobjekten i utbildningen om könsspecifik konsekvensbedömning.

## 3. Motarbetande av könsrelaterat våld (ett brott mot de grundläggande mänskliga rättigheterna och en kränkning av människovärdet och av det fysiska och psykiska människovärdet).

### Målet är att förbinda sig till att motarbeta och identifiera könsrelaterat våld.

#### Åtgärd 13. Lägesbilden på stadsnivå är uppdaterad, samarbetsnätverken är i ordning, förfaringssätt och processer för hantering av frågan har avtalats. Goda praxis synliggörs.

Mätare: Lägesbilden har rapporterats och processerna utvärderats två gånger/år (J/N). Antalet goda praxis (st.).

Status 2019: Esbo stads verksamhetsmodell Omatila har använts i flera år (motsvarar den nationella verksamhetsmodellen MARAK). Under punkten våld i Esbo stads säkerhetsprogram är en av åtgärderna förhindrande av våld i nära relationer och våld i hemmet med hjälp av verksamhetsmodellen Omatila. Ansvariga instanser, uppföljning och utvärdering har definierats.

Status 2020: Verksamhetsmodellen för bedömning av risken för upprepat våld i parrelationer (MARAK) granskas i samarbete mellan familje- och socialtjänsterna i Esbo, THL och Polisinrättningen i Västra Nyland våren 2020 och eventuella fortsatta åtgärder avtalas. Målet är att ta fram och se över verksamhetsmodellen (riskbedömning, skyddshem, påverkan på brottsoffret och förövaren). Det är viktigt att de viktigaste aktörerna vet hur de ska arbeta tillsammans och att informationen sprids. Vid jämlikhetskommitténs möte i december 2020 presenterade representanter för familje- och socialtjänsterna verksamhetsmodellen och den aktuella lägesrapporten om förebyggande och hantering av våld i nära relationer. Detta innefattade också en genomgång av situationen i mödra- och skyddshemmen i Esbo.

2020: 2019 bildades i Esbo en FGM-grupp för förebyggande av kvinnlig könsstympning och man utarbetade riktlinjer för olika utbildningsnivåer för hur frågan ska hanteras i den konkreta verksamheten i samarbete med föräldrarna. Målet är att säkerställa att ingen flicka som bor i Esbo utsätts för kvinnlig könsstympning (FGM: female genital mutilation). För att uppnå detta måste frågan om könsstympning av flickor föras på tal med så låg tröskel och så omfattande som möjligt. I samband med jämlikhetskommitténs översikt i december 2020 konstaterade representanter för familje- och socialtjänsterna att gruppen arbetar aktivt i anslutning till åtgärderna för förebyggande av våld i nära relationer.

Status 5. 2021: Ärendet är fortfarande framlagt. Detta tema ska inkluderas i uppdateringen av planen Jämställdhet och jämlikhet i tjänsterna.

## 4. Verkställande av planen Jämställdhet och jämlikhet i tjänsterna, som avser de tjänster som produceras av Esbo stad (den operativa planen), under åren 2019–2020 inom sektorerna

#### Åtgärd 14. Identifiera de verksamheter som ger störst och snabbast effekt i främjandet av jämställdhet och jämlikhet. Målet är att årligen identifiera de viktigaste åtgärderna (1–3 st.). Sektorerna och koncernförvaltningen ansvarar för uppföljningen.

#### Sektorn utser objektet/objekten för könsmedveten budgetering per år

Mätare: Objekt utsett 1/år (J/N)

Bildningssektorn: Åtgärderna som inleddes 2019 fortsätter. Fördelningen av idrottsväsendets bidrag och träningstider, antagning till gymnasieutbildning.

Esbo stadsbibliotek genomför en heltäckande könsspecifik konsekvensbedömning (inleds i slutet av 2020, fortsätter 2021, och från detta härleds könsmedveten budgetering 2022)

Social- och hälsovårdssektorn: Hemmamammor med främmande modersmål med i studier och arbetsliv (kvinna & språk) och MONIKU som startade 2019 kommer att fortsätta.

Tekniska sektorn och miljösektorn: Könsspecifik konsekvensbedömning av detaljplaneringen – användningen av hållbara färdsätt hos i Esbo bosatta män och kvinnor i olika åldrar.

Koncernförvaltningen: Kartläggning av klienterna inom Esbo stads ärendehanteringstjänster: Fördelningen av tjänsterna efter kön och språk (modersmål)?

Sektorn utser

Beskrivning och genomförande av en konkret åtgärd som främjar jämställdheten och jämlikheten för minoriteter eller specialgrupper (min. 1 st.).

#### Åtgärd 17. Objektet har undersökts utifrån perspektivet för riktlinje 6: att skapa en känsla av gemenskap och möten, genomförande av jämställdhets- och jämlikhetsbedömning, experimentell, nolltolerans för diskriminering, arbetstagarnas kompetens utvecklas och i kommunikationen används en mångfald av kommunikationsformer. Målet är att årligen identifiera de viktigaste åtgärderna (1–3 st.).

**Mätare:** Utnämnd åtgärdsbeskrivning (J/N)

Status: Koncernförvaltningen: Arbetsgivarpolicygruppen har tagit fram en utredning om utökandet av antalet personer med funktionsnedsättning som arbetar för Esbo stad under 2019. Kommentarsrundan pågår nu våren 2020. Utredningen färdigställdes och 2021 upprättas en plan för de åtgärder som ska genomföras under 2021.

Tekniska sektorn och miljösektorn: Tillgänglighet och anvisningar i anslutning till detta.

Bildningssektorn: Esbo stadsbibliotek genomför med stöd av Regionförvaltningsverket i Södra Finland och tillsammans med en extern sakkunnigpartner en omfattande könsspecifik konsekvensbedömning av tjänsterna, där man beaktar hur samtliga tjänster enligt bibliotekslagen påverkar jämställdheten mellan kvinnor och män och könsminoriteterna. Utredningen genomförs under hösten 2020. Efter detta identifieras baserat på utredningens resultat vilka behov av att utveckla jämställdheten i tjänsterna det finns. Detta arbete kommer att göras målmedvetet under 2021, såväl i samband med den ekonomiska dispositionsplanen som i fördelningen av resurser till olika verksamheter och genom systematisk utveckling av verksamhetssätten. Beroende på de faktiska utvecklingsbehoven som lyfts fram kan utvecklingen av verksamhetssätten innebära åtgärder av mycket olika karaktär.

Idrotts- och utbildningsväsendet beaktar i sin verksamhet särskilt personer med funktionsnedsättning.

Social- och hälsovårdssektorn: Invandrarmammornas integration.