

Lojo – Allas stad

Jämställdhets- och likabehandlingsplan 2025–2029

Godkänd av stadsstyrelsen 11.8.2025

Godkänd av stadsfullmäktige 25.8.2025



L  **HJA**
LOJO





Innehåll

Jämställdhets- och Likabehandlingsplan för Lojo stads tjänster

1. Förord	3
2. Inledning	4
3. Utvecklingsområden och åtgärder för 2025–2029	5
4. Bedömning och rapportering	11
5. Staden främjar jämställdhet och likabehandling	12
6. Ordförandenas slutord	16
7. Ordlista	17



1. Förord

Lojo stadsstrategi har som mission att Lojo ska vara en insjöstad med hållbar tillväxt där det är möjligt att leva den finländska boendedrömmen. Visionen är att Lojo ska vara en livaktig stad i metropolområdet som är omgiven av landsbygd, och att den ska vara känd som ett val för livsnjutare.

I praktiken innebär allt detta att Lojo är en stad där hjärtat är hemma och där alla har möjlighet att njuta av livet på sitt eget sätt och enligt sina egna preferenser. De grundläggande sakerna fungerar och vardagen rullar på obehindrat.

Jämställdhet och likabehandling står i centrum när dessa mål ska förverkligas. Tillgängliga tjänster, flexibelt beslutsfattande och delaktighet påverkar invånarnas välbefinnande och vardag. När en människa upplever att hon blir hörd och uppskattad känner hon sig trygg. Samtidigt stärker det förtroendet för stadens verksamhet.

Lojo vill i enlighet med sin strategi vara en stad som har mod att förnya sig, som växer och gör hållbara val. Det kräver också mod att utmana befintliga sätt att göra saker samt att väcka debatt och föra diskussioner. För att uppnå målen behövs också mod och tillåtelse att misslyckas och villighet att lära sig av sina misstag.

Lojos grundläggande värderingar syns överallt i det som staden gör. Gemensamma värderingar ger oss en bättre stad – en stad för oss alla.

Lojo stads jämställdhets- och likabehandlingsplan utgår från synpunkter från stadens invånare. När planen utarbetades hade stadsborna möjlighet att föreslå utvecklingsområden när det gäller att främja jämställdhet och likabehandling. Genom dessa val har man velat göra planen mer invånarorienterad och rikta åtgärderna rätt så att utvecklingsarbetet syns både i tjänsternas kvalitet och i verksamheterna.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen styr stadens alla aktörer att arbeta för vår gemensamma stad så att det är naturligt att beakta jämställdhets- och likabehandlingsaspekten när man producerar tjänster, bereder beslut och fattar beslut.

Jag vill rikta ett varmt tack stadens invånare, partigrupper, påverkansorgan, branscher och andra aktörer som har deltagit, och som med era synpunkter har påverkat utarbetandet av denna plan.

Pasi Perämäki
stadsdirektör



2. Inledning

Enligt kommunallagen (410/2015) ska staden främja sina invånares välfärd på ett hållbart sätt.

Jämställdhet och likabehandling är en förutsättning för lojobornas välfärd i vardagen och en del av principen om social hållbarhet. Det är dessutom en viktig faktor i stadens livskraft och dragningskraft. De tjänster som staden producerar och de beslut som staden fattar åt sina invånare påverkar människors vardag på många sätt. Staden har tack vare sina lagstadgade människonära uppgifter och sin lagstadgade verksamhet förutsättningar och särskilda skyldigheter att främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering. För att främja detta har den första jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Lojo stads tjänster utarbetats för åren 2025–2029. Vi nöjer oss inte bara med ord, utan vi vill göra rätt saker för att främja hållbar utveckling, öka jämställdheten och minska ojämlikheten.

Lojo stads jämställdhets- och likabehandlingsarbete är kopplat till kärnområdena Inlärningsorienterad och välmående, Strålande läge och Känt för sin natur i stadsstrategin 2023–2030. Vi har förbundit oss att främja hållbar utveckling på olika sätt.

Vi vill förbättra invånarnas rättigheter och välfärd och stärka stödet till utsatta personer. Vi utvecklar staden så att läget är utmärkt när det gäller boende och service på olika håll i Lojo.

”Det behövs inriktade åtgärder så att faktisk likabehandling kan uppnås.”
verkstadsdeltagare

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen för stadens tjänster 2025–2029 har utarbetats som en helhet i stället för två separata planer (jämställdhetsplan och likabehandlingsplan).

Syftet med att slå ihop planerna är i synnerhet att ingripa i intersektionell ojämlikhet och diskriminering på flera grunder.

Intersektionell ojämlikhet innebär att flera faktorer samtidigt påverkar en människas ställning i samhället. Dessa faktorer kan till exempel vara kön, samhällsklass, ålder, etnisk bakgrund, funktionsförmåga, funktionsnedsättning, språk och sexuell läggning.

Med diskriminering på flera grunder avses diskriminering på grund av två eller flera olika egenskaper. Genom att beakta intersektionell ojämlikhet bidrar man till identifieringen av diskriminering på flera grunder, vilket är av största vikt när det kommer till att förebygga diskriminering.

Främjande av jämställdhet och likabehandling är en kontinuerlig aktiv process för att skapa och trygga förutsättningarna för ett gott liv för invånare i olika livssituationer.

3. Utvecklingsområden och åtgärder för 2025–2029

Som serviceproducent har vi en central roll i hur väl jämställdhet och likabehandling förverkligas i stadens tjänster i praktiken. Genomförandet av de mål och åtgärder som ingår i planen i det dagliga arbetet märks på att kvaliteten på servicen för stadens invånare förbättras. Tjänster som håller hög kvalitet är jämställda och likvärdiga.

Under de följande fyra åren stärks jämställdheten och förebyggandet av diskriminering i stadens tjänster med hjälp av följande teman:

1. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet utvidgas till all verksamhet
2. Bemötandet invånarna får och deras delaktighet stärks med särskilt beaktande av utsatta grupper och grupper som riskerar att bli diskriminerade.
3. Medvetenheten om och kompetensen inom jämställdhet och likabehandling fördjupas för att eliminera fördomar om olika befolkningsgrupper.

De åtgärder som Lojo stads sektorer genomför under åren 2025–2029 presenteras på sidorna 5–9.





Koncerttjänster

Utvecklingsområde	Åtgärd	Indikator	Ansvarig aktör
Stärka de anställdas kompetens för att säkerställa sensitiva kundmöten och minska fördomar.	Hela stadens personal erbjuds regelbundet utbildning i tillgänglighet.	Fortlöpande utbildningsmöjlighet finns.	Personal-tjänster
	Hela stadens personal erbjuds regelbundet utbildning i mänskliga rättigheter och på teman som rör jämställdhet och likabehandling.	Fortlöpande utbildningsmöjlighet finns.	
	Fler korta informationsinslag om jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet riktas till stadens personal.	Informationinslagen har genomförts.	
Förtroendevaldas och beslutsberedares kompetens inom jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet stärks.	Utbildning i jämställdhet och likabehandling ordnas för förtroendevalda och beslutsberedare.	Utbildningen har genomförts varje mandatperiod.	Data-administrations- och utvecklings-tjänster
Likabehandling och jämställdhet främjas i stadens rekrytering.	Vi testar anonym rekrytering.	Pilotprojektet har genomförts.	Personal-tjänster
Öka synligheten för principerna för ett tryggare utrymme.	Principerna för ett tryggare utrymme tas i bruk i stadens lokaler och vid evenemang.	Principerna för ett tryggare utrymme har tagits i bruk och lagts fram.	Data-administrations- och utvecklings-tjänster

Koncerttjänster

Utvecklingsområde	Åtgärd	Indikator	Ansvarig aktör
Stärka kundorienteringen	I samband med att kundrespons och kommuninvånarnas åsikter samlas in beaktas tillgängligheten och möjligheten att använda flera kanaler.	Tillgängligheten och möjligheten att använda flera kanaler har beaktats.	Förvaltnings-tjänster
	Utbildning ordnas i hur man tar emot och svarar på kundrespons.	Utbildningen har ordnats.	
Likabehandlings- och jämställdhetsperspektivet i innehållsproduktionen för olika kommunikationskanaler stärks.	Beaktandet av mångfald och normmedvetenhet stärks i innehållsproduktionen till exempel när det gäller personer som uppträder och illustrationer som används.	Fotograferingar har genomförts. Bilder och videor har tagits i bruk. Antal personer som uppträder.	Förvaltnings-tjänster
Invånarnas språkliga rättigheter stärks i servicen.	Utbildning ordnas för att stärka kunskaperna i svenska.	Utbildningen har genomförts.	Personal-tjänster
Förebyggande av digitalt utanförskap.	Det säkerställs att icke-digitalt innehåll fortsättningsvis produceras.	En bedömning av om den icke-digitala kommunikationen är tillräcklig har gjorts.	Förvaltnings-tjänster
Tillgänglighetsperspektivet stärks i nämnderna och fullmäktige.	De förtroendevaldas kunskaper om påverkansorganen stärks. Tillgänglighetsexperternas verksamhet presenteras i förtroendeorganen varje mandatperiod.	Presentationen har genomförts.	Data-administrations- och utvecklings-tjänster, rådet för personer med funktionsnedsättning



Koncerttjänster

Utvecklingsområde	Åtgärd	Indikator	Ansvarig aktör
Kommunikationen om jämställdhets- och likabehandlingsarbetet i vardagen inom stadens tjänster stärks.	Kommunikationen om arbetet för att främja jämställdhet och likabehandling i vardagen inom stadens sektorer stärks.	Antalet publikationer och deras spridning. Mediaträffar om Lojo i anslutning till jämställdhetsarbete. Resultatet av invånarundersökningen om lyckad likabehandling och förverkligande av jämställdhet i stadens tjänster utvecklas (2024 3,0/5).	Data-administrations- och utvecklingstjänster, förvaltnings-tjänster
Mångfald av kön och relationer	Beaktas på blanketter.	Blanketter har uppdaterats.	Förvaltnings-tjänster
Invånarnas delaktighet i planeringen av verksamheter stärks.	Ett invånarråd används när tjänster planeras.	Invånarråd har genomförts.	Förvaltnings-tjänster
Information om riksomfattande evenemang som främjar mänskliga rättigheter.	En flagganvisning skapas för Lojo stad.	En flagganvisning har skapats.	Förvaltnings-tjänster, stadsstruktur
Åtgärder som främjar jämställdhet och likabehandling åtgärder kompletteras.	Kartläggning av koncerttjänsternas och sektorernas åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling med hjälp av workshoppar. Utifrån kartläggningen kompletterar koncerttjänsterna och sektorerna jämställdhets- och likabehandlingsplanen.	Workshoppar har genomförts i koncern-tjänsterna, inom stadsstruktur och bildning.	Data-administrations- och utvecklingstjänster



Stadsstruktur

Utvecklingsområde	Åtgärd	Indikator	Ansvarig aktör
Könsneutrala toaletter	Beaktas vid nybyggnad, renovering och i projektplaner.	Har beaktats vid nybyggnad, renovering och i projektplaner	Lokal-centralen
Ökad säkerhet och tillgänglighet i den byggda miljön	Belysningen utökas i stadsområden som upplevs som otrygga.	Antal utförda åtgärder.	Stadsteknik, lokal-centralen
	Tillgängligheten beaktas i planeringen och genomförandet.	Tillgänglighetsexperternas utlåtande har beaktats i planeringen och genomförandet.	Markanvändnings- och logistik-tjänster, lokal-centralen
Utveckling av kollektivtrafiken	Tillgängligheten beaktas i konkurrensutsättningen av kollektivtrafiken i mån av möjlighet.	Har beaktats i konkurrensutsättningen.	Markanvändnings- och logistik-tjänster
Regional segregation förebyggs	Beaktas i stadsplaneringen i mån av möjlighet.	Har beaktats i stadsplaneringen.	Markanvändnings- och logistik-tjänster, lokal-centralen
De mest utsatta befolkningsgrupperna och olika minoriteter och deras situationer och perspektiv beaktas både i beslutsfattandet och i planeringen av tjänsterna.	En inkluderande modell skapas för mångkulturella kommuninvånare.	Modellen har skapats.	Sysselsättnings-tjänster

Bildning

Utvecklingsområde	Åtgärd	Indikator	Ansvarig aktör
Stärka minoriteternas röst och sänka tröskeln för deltagande.	Varje år ordnas ett evenemang där interaktion mellan olika befolkningsgrupper aktivt främjas.	Evenemanget har genomförts.	Kultur-tjänster
	Invånarna får bekanta sig med stadens kulturlokaler och andra lokaler (t.ex. Laurentiushuset), särskilt kommuninvånare med invandrarbakgrund.	Besöksmål och antal deltagare.	
Nolltolerans mot trakasserier och diskriminering, i synnerhet trakasserier som gäller kön, könsidentitet, könsuttryck och sexuell läggning.	Utbildningen om trakasserier utökas.	Antal utbildningar och antal deltagare per enhet.	Småbarns-pedagogik, grundläggande utbildning, gemensamma tjänster inom bildning (undervisning på andra stadiet)
	Elevs och studerandes möjligheter att berätta om trakasserier de upplevt stärks.	Elever, studerande och vårdnadshavare har informerats om hur man ingriper i trakasserier och vem man kan meddela om trakasserier förekommer.	
Jämställt och likvärdigt bemötande av elever och vårdnadshavare.	Beaktas i planer på enhetsnivå.	Har beaktats i planer på enhetsnivå.	
Stärkande av tvåspråkigheten.	Samarbete i olika former mellan finskspråkiga och svenskspråkiga enheter för småbarnspedagogik, grundläggande utbildning och undervisning på andra stadiet uppmuntras.	Förverkligat samarbete	

4. Bedömning och rapportering



Planen görs för varje fullmäktigeperiod. Stadsdirektören svarar för genomförandet av arbetet för jämställdhet och likabehandling.

Genomförandet av åtgärderna för planen rapporteras under planperioden i samband med årsrapporteringen av välfärdsplanerna. Planen uppdateras vid behov.

”Gärningar signalerar våra värderingar.”
verkstadsdeltagare





5. Staden främjar jämställdhet och likabehandling



Stadens uppgift att främja jämställdhet grundar sig på lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986). Enligt den ska kommunen i egenskap av myndighet främja jämställdheten mellan könen och förebygga diskriminering på grund av den i all sin verksamhet. Från och med 2015 inkluderades även könsidentitet och könsuttryck i skyldigheten att främja jämställdhet och det förbud mot diskriminering som avses i lagen.

Stadens uppgift att främja likabehandling och förebygga diskriminering grundar sig på diskrimineringslagen (1325/2014). Enligt den får ingen 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.

Diskriminering som avses i lagen är förutom direkt och indirekt diskriminering även trakasserier, vägran att göra rimliga anpassningar samt instruktioner eller befallningar att diskriminera.

Uppgiften att främja likabehandling innebär i praktiken ofta åtgärder för att främja faktisk likabehandling.

Staden ska enligt ovan nämnda lagar främja jämställdhet och likabehandling som myndighet, tjänsteleverantör, utbildningsanordnare och arbetsgivare.

Jämställdhetslagen och diskrimineringslagen

förpliktar olika aktörer att främja jämställdhet och likabehandling samt att systematiskt och målinriktat förebygga diskriminering. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett verktyg för staden i planeringen och genomförandet av de lagstadgade skyldigheterna samt i utvärderingen och uppföljningen av dem.

Lojo stad har i enlighet med de lagstadgade skyldigheterna att främja jämställdhet och likabehandling följande planer:

1. plan för arbetsgivare för en jämställd och likvärdig personalpolitik
2. läroanstaltsspecifika jämställdhets- och likabehandlingsplaner för utbildningsanordnare
3. plan för jämställdhet och likabehandling i stadens verksamhet och tjänster, en så kallad operativ jämställdhets- och likabehandlingsplan, som det är fråga om i detta dokument.



5.1 Kartläggning av nuläget

Planen grundar sig på en kartläggning av nuläget som genomfördes hösten 2024 och våren 2025 i samarbete med invånarna och påverkansorganen. Genom kartläggningen identifierades centrala utvecklingsområden med tanke på förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i Lojo stads tjänster.

Invånarenkät

En invånarenkät användes för att samla in invånarnas erfarenheter av användningen av Lojo stads tjänster och deras tankar om hur jämställdhet och likabehandling kunde främjas i stadens verksamhet. Enkäten kunde besvaras under tiden 21.10–10.11.2024. Det gick att besvara enkäten på tre olika språk antingen på nätet eller på en pappersblankett. Pappersblanketterna delades ut vid och returnerades till Lojo huvudbibliotek och närbibliotek samt stadshuset Monkolas kundservice.

429 personer svarade på enkäten (kvinnor 70,9 %, män 23,9 %, annat 0,5 %, icke-binär 0,9 %, ville inte svara 3,8 %). Resultaten vittnar om att servicen generellt håller hög kvalitet, eftersom största delen av dem som besvarade enkäten (61 %) upplevde att tjänsterna var rättvisa och hade inte upplevt diskriminering i anslutning till dem under de senaste två åren. 39 procent har dock upplevt diskriminering och/eller osakligt bemötande inom tjänsterna.

Diskrimineringen har främst varit i anslutning till åsikt, hälsotillstånd, ålder och kön. I de öppna svaren framkom även diskriminering på grund av språk, sexuell läggning och könsidentitet.

I de öppna svaren framkom önskemål från invånarna om att deras delaktighet ska stärkas i planeringen av och beslutsfattandet om tjänster och verksamheter, att mångfalden ska beaktas i planeringen av evenemang och kommunikation samt att resurser och satsningar ska fördelas jämlikt mellan bostadsområdena.

Resultaten från enkäten och workshoppen visar att det finns saker att utveckla i anslutning till kvaliteten på tjänsterna och att man i dem kan observera tecken på bristande jämställdhet och likabehandling.

Invånarnas öppna svar gav erfarenhetsbaserad information om tjänsternas kvalitet och viktiga förslag på förbättringar till stadens tjänster.

”Rätten att bli hörd är viktig.”
svarande i enkäten

Invånarmöte

I februari 2025 ordnade staden en workshop för kommuninvånarna.

Invånarna informerades om workshoppen på stadens webbplats, bibliotekens anslagstavlor, stadshusets elektroniska anslagstavla, via Facebook

och Instagram samt i lokaltidningarna. Dessutom skickades en separat inbjudan per e-post till alla stadsfullmäktigeledamöter och medlemmar i rådet för personer med funktionsnedsättning, äldrerådet och ungdomsfullmäktige.

I workshoppen kartlades utvecklingsområden och konkreta utvecklingsåtgärder. 16 invånare deltog i evenemanget. Deltagarna ombads lämna respons på workshoppen. På skalan 1–5 fick workshoppen medeltalet 4,4. Delaktighet, kommunikation, språk, tillgänglighet och utsatta grupper lyftes fram som viktiga utvecklingsteman. Resultaten av enkäten och workshoppen om utvecklingsområdena för stadens tjänster motsvarar varandra. Deltagarna anser att faktisk likabehandling förverkligas på många olika nivåer: för invånare, tjänsteinnehavare, arbetstagare och förtroendevalda.

Klagomål till jämställdhetsombudsmannens byrå och diskrimineringsombudsmannens byrå

Som ett led i kartläggningen utreddes klagomål om Lojo stad som jämställdhetsombudsmannens byrå och diskrimineringsombudsmannens byrå registrerat under åren 2022–2024.

Under perioden har inga ärenden som gäller Lojo stad registrerats i jämställdhetsombudsmannens ärenderegister.

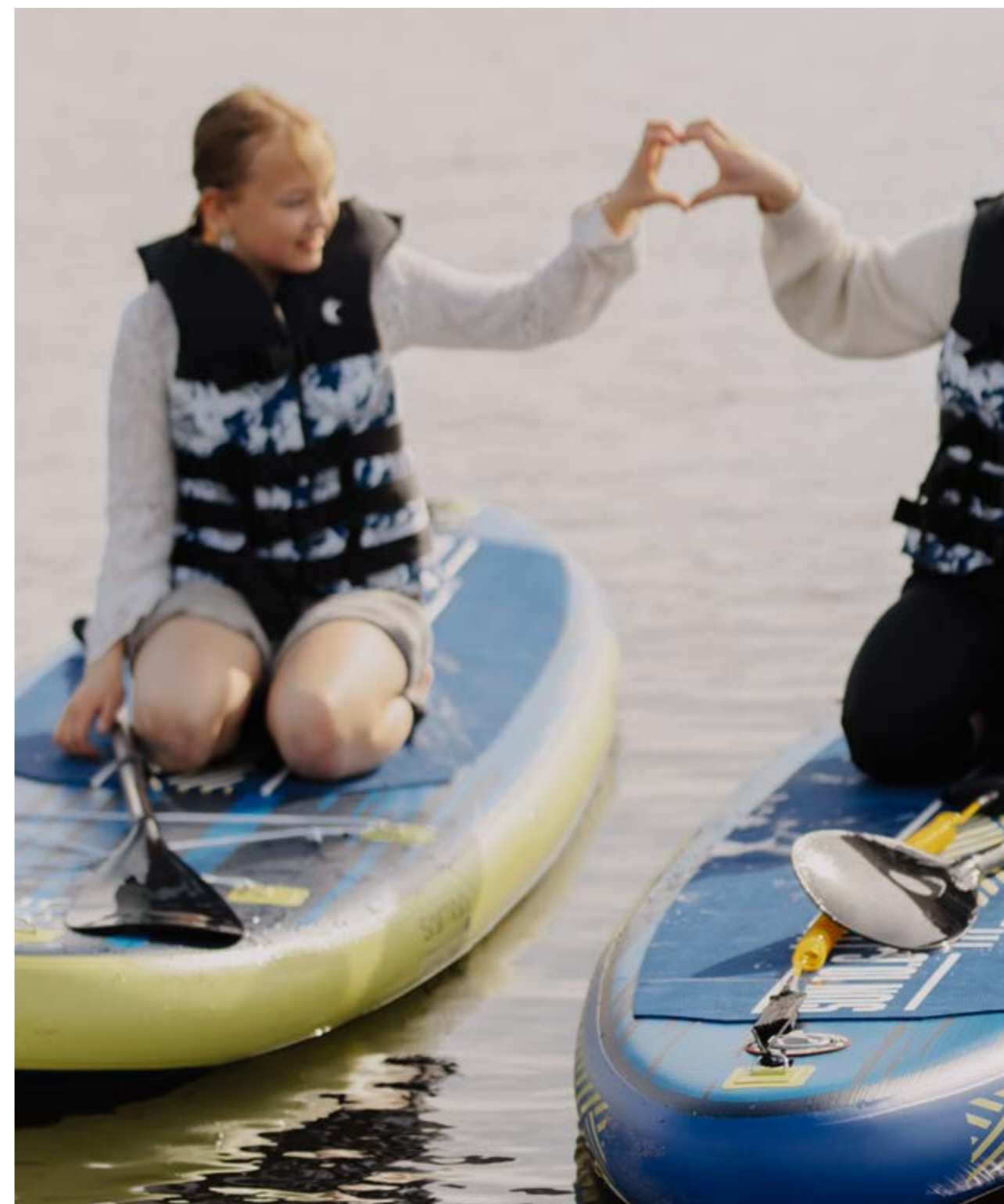
Diskrimineringsombudsmannens byrå tog emot två klagomål om Lojo stad under perioden.



”Det finns likabehandling på många olika nivåer – sådan som visar sig till exempel i beslutsfattandet och sådan som syns i var och ens egen verksamhet.”
verkstadsdeltagare

5.2 Behandling i stadens organ

Planen har behandlats i påverkansorganen och godkänts i nämnderna under våren och sommaren 2025. Nämnderna godkände utvecklingsområdena och åtgärderna för 2025–2029.





6. Ordförandenas slutord

En heterogen, välmående befolkning som har tilltro till sina möjligheter är Lojos styrka. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen är ett viktigt steg mot ett mer rättvist och jämställt Lojo. För att målen i planen ska uppnås måste vi alla delta aktivt och förbinda oss till dem. Vi hoppas att planen ska fungera som inspiration och rättesnöre för samtliga kommuninvånare och stadens hela organisation.

Det är en fortlöpande process att främja jämställdhet och likabehandling. Denna plan är ett underlag för arbetet som ska leva och utvecklas med tiden och enligt de behov som uppstår. Detta arbete måste också utvecklas på ett målmedvetet sätt. Vi hoppas att de mål och åtgärder som ingår i planen förverkligas i praktiken och att vi tillsammans kan skapa ett mer jämlikt och jämställt samhälle.

Det viktigaste är att planen väcker diskussion och uppmuntrar oss alla att prata om jämställdhet, likabehandling och mänskliga rättigheter. Vi hoppas att planen hjälper oss att förstå varandra bättre och att vi tillsammans kan skapa ett samhälle där alla har möjlighet att ge sitt bästa.

Tack till hela arbetsgruppen för jämställdhets- och likabehandlingsplanen för det viktiga arbetet för att förbättra Lojo stads tjänster. Tack också till de tjänsteinnehavare som har arbetat med planen tillsammans med oss.

Vi vill stå upp för vars och ens frihet att leva som de vill. En trygg och bra stad är ingen självklarhet. Jämställdhet och likabehandling främjas inte av sig själva, utan det krävs målmedvetet arbete och engagemang.

Den här planen för vårt engagemang för jämställdhet och likabehandling framåt i hela stadsorganisationen.

För arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

Birgit Aittakumpu

ordförande för arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

Hilkka Hyrkkö

vice ordförande för arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

7. Ordlista

Begrepp som används i anslutning till jämställdhet och likabehandling:

ableism

Ableism är ett antagande om att människor inte har några funktionsnedsättningar. Normen är därmed att människor inte har det. Ableism syns i inställningen och attityderna till personer med funktionsnedsättning, till exempel genom att man tvivlar på att en person med funktionsnedsättning har kompetens eller förmåga att klara av olika uppgifter.

antirasism

Antirasism är aktiva och medvetna åtgärder mot alla former av rasism. Antirasistisk verksamhet är arbete som minskar på etnisk diskriminering, effekterna av diskriminerande praxis och negativa fördomar.

binär/icke-binär

En binär eller tudelad könsuppfattning innebär att man anser att det bara finns två kön, kvinnor och män. Till exempel hamnar personer som identifierar sig som ickebinära utanför denna tudelning.

delaktighet

Delaktighet innebär tillhörighet och att bli hörd. På individnivå tar sig delaktighet uttryck till exempel i en upplevelse som uppstår när en människa känner att hon tillhör en grupp som är betydelsefull för henne själv. I en grupp tar sig delaktigheten uttryck i ömsesidig respekt samt möjlighet att påverka inom gruppen. På samhällsnivå innebär delaktighet att möjligheter och rättigheter förverkligas. På politisk nivå innebär delaktighet åtgärder som stärker människors delaktighet i samhället.

digital tillgänglighet

Tillgänglighet innebär att så många olika slags människor som möjligt kan använda digitala tjänster så enkelt som möjligt. Tillgänglighet innebär att människors olikheter och mångfald beaktas i planeringen och genomförandet av webbplatser och mobilapplikationer.

digitalt utanförskap

Med digitalt utanförskap avses risken att hamna utanför digitala tjänster. I synnerhet många äldre personer kan uppleva olika utmaningar när det kommer till att använda digitala tjänster.

direkt diskriminering

Direkt diskriminering är när en person på grund av en personlig egenskap behandlas sämre än någon annan i en liknande situation. Det är fråga om direkt diskriminering om till exempel en restaurang kräver att en kund som är rom betalar för maten innan den serveras men detsamma inte gäller andra kunder. Ett annat exempel är om ett samkönat par inte får hyra en lägenhet på grund av sin sexuella läggning.

diskriminering

Diskriminering innebär att en person utan godtagbar anledning behandlas sämre än andra eller försätts i en sämre ställning på grund av någon personlig egenskap.

diskriminering på flera grunder

Det är fråga om diskriminering på flera grunder om en person diskrimineras på flera olika diskrimineringsgrunder i en och samma situation eller på olika grunder i olika situationer. En enskild faktor kan i sig inte nödvändigtvis förklara förekomsten av diskriminering.

etnisk grupp

En människogrupp vars medlemmar förenas av till exempel kulturarv, religion, språk, ursprung eller utseende. Etnicitet förknippas ofta bara med mörkhyade personer, även om alla människor har en etnicitet – även vita grupper.

fördom

Med fördom avses en uppfattning som har skapats innan man bekantat sig med en människa, en sak eller ett fenomen. Fördomar kan till exempel grunda sig på okunskap eller stereotyper. Fördomar kan också vara omedvetna. Ofta riktas fördomarna mot en hel människogrupp, såsom en minoritet eller en religiös grupp.

genusmedvetenhet eller genussensitivitet

Genusmedvetenhet eller genussensitivitet innebär att man i vardagen och i olika sätt att tala identifierar antaganden, fördomar och uppfattningar som är kulturellt och socialt kopplade till de olika könen. Genusmedvetenhet innebär också att identifiera könsstereotyper och kritiskt bedöma dem samt att vara medvetenheten om könsångfalden.

hbtqi

Hbtqi är en förkortning av grupperna homosexuella, bisexuella, transpersoner, interkönade och queera. Det finns olika versioner av förkortningen beroende på vilka grupper man vill hänvisa till. Förkortningen kan användas för att beskriva de grupper vars sexuella läggning, könsuttryck eller könsidentitet avviker från normen. På finska används förkortningen lhbtqi och på engelska lgbtiq.

indirekt diskriminering

Diskriminering kan vara indirekt. Indirekt diskriminering innebär att en till synes neutral regel, motivering eller praxis missgynnar en person mer än andra på grund av en personlig egenskap. Ett exempel på indirekt diskriminering kan vara en miljö som är otillgänglig. Det kan vara indirekt diskriminering om man till exempel inte kan ta sig till en myndighets eller tjänsteleverantörs kontor för att man använder rullstol eller något annat hjälpmedel.

instruktion eller befallning att diskriminera

Det är olagligt att instruera eller befalla någon att diskriminera. Om till exempel en chef instruerar anställda i en affär att inte betjäna kunder med utländsk bakgrund, gör denne sig skyldig till diskriminering. Detta är diskriminering även om den anställda ännu inte hunnit följa instruktionen. Att följa en diskriminerande befallning eller instruktion är också diskriminering.

invånarråd

Ett invånarråd är en metod för att göra invånarna delaktiga i syfte att förbättra möjligheterna för invånare, sammanslutningar, föreningar och företag att delta och påverka kommunens verksamhet och utvecklingen av den.

könsidentitet

Med könsidentitet avses en människas upplevelse av sin könstillhörighet. Könsidentiteten är individuell och motsvarar inte nödvändigtvis det kön som personen tilldelades vid födseln. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden i jämställdhetslagen.

könsidentitet

Med könsidentitet avses en människas uppfattning av sin könstillhörighet. Könsidentiteten är individuell och motsvarar inte nödvändigtvis det kön som personen tilldelades vid födseln eller är begränsad till endast två juridiska kön. På individnivå är den könsidentitet som man själv definierat det mest rekommenderade sättet att förstå könet. Diskriminering på grund av könsidentitet är förbjuden i jämställdhetslagen.

könsångfald

Könsångfald innebär ett spektrum av olika upplevelser och uttryckssätt i anslutning till könet. Könsångfalden gäller på ett eller annat sätt alla människor och kan inte begränsas till att gälla endast en viss människogrupp.

könsuttryck

Med könsuttryck avses uttryck för kön genom klädsel, beteende eller på något annat motsvarande sätt. Uttrycket kan följa de traditionella könsnormerna eller skilja sig från dem. Diskriminering på grund av könsuttryck är förbjuden i jämställdhetslagen.

mångfald

Mångfald bygger på tanken att olika individer och grupper respekterar och accepterar varandras olikheter i samhället. Med mångfald avses att skillnader som nära förknippade med en människas identitet värnas i en trygg och positiv atmosfär. I ett mångfaldssamhälle uppmuntras grupper bestående av olika slags människor att agera i dialog för det gemensamma bästa.

normmedvetenhet

En kritisk granskning av de dominerande normerna i samhället, det vill säga aktiv avveckling av dominerande normer. I stället för

normkritik kan man också använda termen normmedvetenhet. Med medvetenhet avses att man inte nödvändigtvis behöver förhålla sig kritiskt till alla samhälleliga normer, men man är ändå medveten om att de existerar. De dominerande normerna återspeglar majoritetens världsbild, vilket leder till att minoriteternas perspektiv lätt förbises i olika tjänster eller till att personer som tillhör en minoritet behandlas annorlunda.

person med funktionsnedsättning

Personer med funktionsnedsättning innefattar personer med varaktiga fysiska, psykiska, intellektuella eller sensoriska funktionsnedsättningar, vilka i samspel med olika hinder kan motverka deras fulla och verkliga deltagande i samhället på lika villkor som andra.

principerna för ett tryggare utrymme

Ett rum där principerna för ett tryggare utrymme tillämpas aktivt och där användarna förutsätts hålla sig till dem. De som ansvarar för utrymmet ingriper i alla former av trakasserier och diskriminering. Med hjälp av principerna och verksamhetssätten för ett tryggt utrymme strävar man efter att skapa ett utrymme där alla försöker bygga upp en jämlik, respektfull och öppen atmosfär och diskussion.



rasism

Rasism är en tankemodell där människogrupper definieras som mindre värda till exempel på grund av etniskt ursprung, hudfärg, nationalitet, kultur, modersmål eller religion. Rasism kan på olika områden i samhället visa sig som ett uppsåtligt eller oavsiktligt beteende mellan individer och grupper baserat på fördomar och rädsla för främlingskap eller som diskriminerande praxis i samhällsstrukturerna. Rasism upprätthåller ojämlikhet och skadar inte bara dem som utsätts utan hela samhället.

segregation

Segregation innebär åtskillnad eller separation. Med regional segregation eller segregation av boende avses att befolkningsstrukturen är separerad i stadens bostadsområden. Segregation kan också förekomma inom en utbildning eller i arbetslivet till exempel på grund av social klass, etnisk bakgrund eller religion.

sensitivt bemötande

Ett sensitivt bemötande är interaktion där man bemöter individer på ett öppet och respektfullt sätt sådana som de är. Ett sensitivt bemötande bygger bland annat på att man talar på ett respektfullt sätt, skapar en förtrolig och trygg atmosfär och beaktar kundens specialbehov.

sexuell läggning

Med sexuell läggning avses oftast vem eller vilka en person är attraherad av eller blir förälskad i eller har sex med. En persons sexuella läggning kan bestå av olika delar: identitet, preferens och praxis. Människors uppfattning om sin egen sexuella läggning är inte nödvändigtvis bestående, utan kan förändras under livets gång. Exempel på

sexuella läggningar är hetero-, homo-, bi- och pansexualitet. Termen sexuell orientering används också.

skälig anpassning

Skälig anpassning innebär nödvändiga och ändamålsenliga ändringar och anpassningar som inte innebär en oproportionerlig eller omotiverad börda när så behövs i ett enskilt fall för att säkerställa att personer med funktionsnedsättning på samma villkor som andra kan åtnjuta eller utöva alla mänskliga rättigheter och grundläggande friheter.

strukturell diskriminering

Strukturell diskriminering avser diskriminering som döljer sig i samhällsverksamhet, lagar och tjänster, till exempel diskriminerande rutiner och processer i arbetslivet, inom utbildning och tjänster där organisationer, företag och myndigheter antingen direkt eller indirekt diskriminerar vissa människogrupper. Denna form av diskriminering är ofta omedveten och kan ta sig uttryck i skenbart neutrala metoder som i själva verket utesluter personer som anses vara annorlunda i förhållande till majoritetsbefolkningen.

tillgänglighet

Med tillgänglighet avses traditionellt att alla slags människor beaktas i den fysiska miljön. Tillgängliga byggnader och tillgänglig kollektivtrafik möjliggör till exempel arbete och hobbyverksamhet för personer med funktionsnedsättning. Termen tillgänglighet används även för digitala tjänster.

**trakasserier**

Trakasserier är en form av diskriminering som är förbjuden enligt diskrimineringslagen. I lagen definieras trakasserier som ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons människovärde kränks. Beteendet skapar en förödmjukande, hotfull, fientlig eller aggressiv stämning i anslutning till en förbjuden diskrimineringsgrund.

trakasserier på grund av kön

Med trakasserier på grund av kön avses någon form av icke önskvärdt beteende som har samband med en persons könstillhörighet 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 ångestladdad atmosfär. Trakasserier på grund av kön kan till exempel bestå av förnedrande skällsord som är könsrelaterade.

åldersdiskriminering

Åldersdiskriminering innebär diskriminering på grund av ålder. Åldersdiskriminering omfattar alla åldrar. Ofta förekommer åldersdiskriminering i form av åldersgränser som fastställts utan godtagbart skäl, till exempel så att unga inte har tillträde till ett bibliotek med självbetjäning eller en servicestation eller att personer som fyllt 65 år inte kan ansöka om att få ansvarsuppgifter i en förening.

**Källor**

Justitieministeriet
Institutet för hälsa och
välfärd
Diskriminerings-
ombudsmannen



LOJO
Insjöstaden