

План міста Оулу щодо забезпечення функціональної рівноправності та антидискримінації на 2022–26 роки

ВСТУП

Це є функціональний план міста Оулу щодо забезпечення рівноправності та антидискримінації на 2022–2026 роки, який регулюється законодавством. Мета плану – служити інструментом і довідником для розвитку антидискримінації і рівноправності в міських послугах та діяльності. Систематичне заохочення рівноправності та антидискримінації є важливим, оскільки це сприяє добробуту та дає змогу реалізовувати права людини.

Функціональний план рівноправності та антидискримінації є окремим планом від того, що стосується кадрів міста Оулу, який також був оновлений на 2022–26 роки.

У повсякденному мовленні часто плутають терміни антидискримінація і рівноправність. Однак у роботі щодо складання плану важливо точніше визначити поняття, щоб при оцінюванні та плануванні діяльності міста увага зверталася б на правильні речі.

Під рівноправністю мається на увазі гендерна рівність, яка також включає гендерну ідентичність, тобто власний досвід кожної людини щодо статі, і вираження статі, тобто виявлення статі за допомогою одягу, поведінки або інших подібних засобів.

Антидискримінація означає гарантування рівноцінного та справедливого ставлення до людей, незалежно від віку, походження, національності, мови, релігії, переконань, думок, політичної діяльності, профспілкової діяльності, сімейних відносин, стану здоров'я, інвалідності, сексуальної орієнтації чи будь-яких інших особистих причин.

Законодавство зобов'язує муніципалітети як сприяти рівноправності та антидискримінації, так і запобігати дискримінації. В останні роки в якості понять, пов'язаних з дискримінацією, з'явилися інтерсекційність і множинна дискримінація, тобто належність особи до кількох меншин і, як наслідок, дискримінація. Цей аспект також розглядається в діяльності міста Оулу.

План пов'язаний із міською стратегією Оулу, бюджетом і фінансовим планом, планом відкритого управління, планами взаємодії та планами й програмами для спеціальних груп, які сприяють рівноправності та антидискримінації. Методи, використані для складання плану, включали, наприклад, використання досвіду експертів, опитування, навчання та командну роботу.

На початку цього планового документу розглядаються актуальні проблеми, пов'язані з рівноправністю та антидискримінацією. Далі ми розглянемо, як законодавство, різноманітні принципи управління та зобов'язання керують роботою щодо рівноправності та антидискримінації в місті Оулу. Після цього зробимо огляд документів та діяльності міста Оулу, а також представимо сторони, які працюють над функціональною рівноправністю та антидискримінацією. У заключній частині цього

плану зібрані керівні принципи для проектних робіт сфер діяльності, шляхи підвищення рівня рівноправності та антидискримінаційного досвіду, глосарій та список джерел.

Ключовою частиною плану є таблиці планів для секторів, підприємств та компаній з обмеженою відповідальністю міста Оулу, в яких представникам кожної сфери діяльності було дозволено оцінити поточну ситуацію, а також встановити цілі та заходи. Місто Оулу зробило вибір, що представник кожного сектору може встановлювати власні цілі, спрямовані на забезпечення рівноправності та антидискримінації. Це дає змогу встановити конкретні заходи та врахувати види послуг у секторах. Ці плани у вигляді таблиць для окремих секторів можна знайти в Додатку 1: *Таблиці для окремих секторів*.

Як і будь-яка робота, в якій беруть участь люди, робота щодо рівноправності та антидискримінації має яскраво виражений етичний характер. Однак заходи, спрямовані на вирішення проблем і збереження добра, часто є практичними діями, які виникають у повсякденних зустрічах. Однакові права та можливості стосуються всіх мешканців міста, незалежно від різного походження та відправної точки. Тому місто рівноправності та антидискримінації визнає різні потреби своїх мешканців.