



LUONNOS

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana

*Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudelle 2017–2020*

SISÄLLYS

1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Vantaan kaupungin arvoissa
Tarkastellaan syrjimättömyyden ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämisen yhteyksiä Vantaan kaupungin arvoihin.
2. Lainsäädäntöä – tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia
Tutustutaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevaan lainsäädäntöön, ennen kaikkea tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain monitahoisiin velvoitteisiin. Samalla tulevat tutuiksi syrjinnän eri muodot ja hallinnon oikeusperiaatteet. Luku sisältää myös pohdintatehtäviä ja linkkejä lisätiedon luo.
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaiset
Lyhyt kuvaus relevanteista valtion viranomaisista sekä Vantaan kaupungin vastuutahoista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa.
4. Arviointia jo tehdystä työstä ja tulevan työn suuntaviivat
Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö, kaupunkitasoisen suunnitelman 2017–2020 laatimisen prosessi ja tulevan kehittämisen kärjet.
5. Syrjimättömyys ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistäminen toimintatapana
Tarkastellaan tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa esitettyjä ihmisen ominaisuuksia. Pohditaan mitä kaikkea nykypäivänä tarkoittaa sukupuoli ja sukupuolten tasa-arvo ja tarkastellaan yhdenvertaisuuslain esittämiä perusteita – ikää, uskontoa, alkuperää, perhesuhteita jne. – sekä yksitellen että rinnakkain muiden perusteiden kanssa etenkin pohdintatehtävien avulla. Tarkastelun keskiössä on Vantaan kaupungin viran- ja toimenhaltijoiden toimintatapa.
6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien integrointi viranhaltijoiden toimintaan ja palvelutuotantoon
Esimerkkejä kaupungin toiminnoista, joihin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma tulee integroida. Esimerkkejä tarkistuskysymyksistä, joista on apua integroinnissa.
7. Menetelmiä ja työkaluja
Tässä luvussa ohjataan Vantaan kaupungin toimijoita hyödyntämään erilaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön menetelmiä ja valmiita työkaluja.
8. Luottamushenkilöiden toiminta
Kymmenen tapaa, joilla luottamushenkilöt voivat edistää sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta päätöksenteossa ja muussa toiminnassaan.
9. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä A:sta Ö:hön
Keskeisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön käsitteitä, joista on hyötyä Vantaan kaupungin toimijoille kehittämistyössä sekä lisätiedon hankinnassa.

TYÖKIRJA TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA

Työkirja-osuus taustoittaa ja tekee näkyväksi sen, mille Vantaan kaupunkitasoinen toiminnallinen ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuvat. Työkirjan avulla kaupungin toimijat voivat kehittää yksin ja yhdessä muiden kanssa osaamistaan tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintatavan löytämisessä ja vahvistamisessa.

SAATESANAT

Olet lukemassa Vantaan kaupungin ajantasaistettua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Aluksi on paikallaan kertoa miksi se on sellainen kuin se on.

Vuoden 2015 alussa tuli voimaan uudistettu yhdenvertaisuuslaki. Yhdenvertaisuuden vaatimus koskee nyt kaikkea julkista ja yksityistä toimintaa paitsi yksityis- ja perhe-elämää ja uskonnonharjoitusta. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan siis lähtökohtaisesti kaikkeen kunnan toimintaan. Myös syrjintäperusteita on tarkennettu ja esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epääminen vammaisilta henkilöiltä katsotaan syrjinnäksi.

Yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen velvoite koskee nyt lain mukaan kaikkia syrjintäperusteita aiemman, etnisiä vähemmistöjä koskevan suunnittelun lisäksi.

Samaan aikaan tuli voimaan muutoksia lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jota yleisesti kutsumme tasa-arvolaksi. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö koskee nyt myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua. Kunnalla on velvoite olla omassa toiminnassaan syrjimätön sekä ehkäistä ennalta tällaista syrjintää. Lisäksi oppilaitosten velvollisuus laatia opetusta ja muuta toimintaansa koskeva tasa-arvosuunnitelma laajennettiin koskemaan myös perusopetusta eli kaikkia koulutusasteita. Yhdenvertaisuuslain muutos toi oppilaitoksille vielä uuden vaatimuksen laatia opetusta ja muuta toimintaa koskeva yhdenvertaisuussuunnitelma tasa-arvosuunnitelman lisäksi.

Näillä laeilla ja lakimuutoksilla vahvistetaan perus- ja ihmisoikeuksien toteutumista. Oikeudet ja niitä koskevat lait eivät toteudu itsestään, vaan ne on toteutettava Vantaan kaupungin ja viime kädessä jokaisen viran- ja toimenhaltijan sekä luottamushenkilön omassa toiminnassa. Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat jotakin, jonka me ihmiset teemme yhdessä - eivät meistä riippumattomia luonnonilmiöitä.

Syrjintä ja tavoittelemamme syrjimättömyys ovat paljon laajempia asioita ja niiden yhteisvaikutuksia kuin osaamme äkkiä ajatella. Kun kaupungin toiminnan syrjimättömyyteen yhdistetään velvoitteet edistää kaikessa toiminnassa sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta, alamme tarvita tukea sen hahmottamiseen, mistä kaikesta tässä on kysymys. Tätä tarkoitusta varten lakisääteisen suunnitelmamme ensimmäinen osa on johdatus siihen, mitä syrjimättömyys ja sen edistäminen tarkoittavat aikamme kuntatyössä. Tämä Työkirjaksi kutsumamme osuus liittyy tasa-arvon ja

yhdenvertaisuuden osaksi kaupungin arvoja, avaa lakien asettamat vaatimukset, tarjoaa käsitteistöä keskusteluun, arvioi jo tekemäämme työtä, käsittelee syrjintäperusteita, ohjaa virkakuntaa ja luottamushenkilöitä toimintaan ja toimii myös johdantona varsinaisille kaupungin suunnitelmille. Tarkoitus on saada aikaan pohdintaa, yksin ja yhdessä, muun muassa konkreettisten, todellisten tai kuvitteellisten, tapausten avulla. Päämäärämme on löytää syrjimätön ja edistävää toimintatapa toimintamme arkipäivään.

Toiminnalliseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöksi kutsutaan syrjimättömyyttä ja edistämistä päätöksenteossamme ja palveluissamme. Työkirjan liitteenä oleva toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma ohjaa luottamushenkilöiden ja virkakunnan toimintaa kaupunkitasoisesti valtuustokaudella 2017–2020. Tämän ”ulkoisen” toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman lisäksi tarvitsemme ”sisäistä” eli kaupungin henkilöstöä koskevaa suunnittelua. Henkilöstöpoliittisella suunnittelulla tavoittelemme sitä, että jokainen kaupungin viran- ja toimenhaltija voi tuntea itsensä tasa-arvoiseksi ja yhdenvertaiseksi omassa työyhteisössään Vantaan kaupungin palveluksessa. Työkirjan liitteenä on kuvaus henkilöstöpoliittisesta suunnittelusta, joka on integroitu tavanomaiseen henkilöstöasioiden suunnitteluun.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus vaativat toimintaa. Työkirja, toiminnallinen suunnitelma ja henkilöstöpoliittisen suunnittelun kuvaus muodostavat yhdessä kokonaisuuden, josta käytämme nimeä Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana. Syrjimätöntä ja edistävää toimimisen tapaa haettiin jo vuonna 2006 hyväksytyllä, rakenteeltaan samantyyppisellä suunnitelmakokonaisuudella, jolla ylitimme reilusti silloisten lakien minimivaatimukset. Sen ansiosta olemme hyvässä valmiudessa kohdata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien uudet vaatimukset. Itse asiassa emme näe niitä vaatimuksina, vaan mahdollisuuksina toteuttaa suuren suomalaisen kaupungin moninaisuuspolitiikkaa palvelujen tarjonnassa, kumppanuuksissa ja työnantajana.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana - suunnitelmakokonaisuus on käsitelty kaupunginhallituksessa X.X.2016 ja merkitty tiedoksi kaupunginvaltuustossa X.X.2016. Työkirja-osuutta pidetään ajan tasalla kaupungin www-sivuilla tarpeen mukaan tekstimuutoksina, joiden yhteyteen laitetaan muutoksen ajankohta.

Kiitän lämpimästi kaikkia suunnitelmakokonaisuuden valmistumiseen panoksensa antaneita viranhaltijoita, luottamushenkilöitä ja asiantuntijoita. Erityisesti haluan kiittää suunnittelija Meija Tuomista hänen toiminnastaan Vantaan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kantavana voimana. Itse olen oppinut suunnitelman laatimisen myötä paljon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä. Tervetuloa kaikki muutkin opin ja toiminnan tielle!

Vantaalla 28. syyskuuta 2016

Jaakko Niinistö

asukaspalvelujen apulaiskaupunginjohtaja

Vantaan kaupungin toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta vastaava viranhaltija

1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Vantaan kaupungin arvoissa

Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia. Ne ovat myös suuria asioita ja kiistellyjä käsitteitä. Niiden määrittelemisen yleispätevästi on yllättävän vaikeaa ja jokaisella ihmisellä on niistä oma käsityksensä. Ne on kuitenkin määriteltävä silloin kun on tarkoitus saada aikaan toimintaa niiden saavuttamiseksi.



Tämän suunnitelmakokonaisuuden lähtökohtana on toiminut käsitys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta tilanteena, jossa ihmisellä ja ihmisryhmällä on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnan toimintaan ilman sukupuolesta ja/tai monesta muusta henkilöön liittyvästä perusteesta mahdollisesti aiheutuvaa painolastia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tarkastelussa ja tavoittelussa tulee kiinnittää huomiota mahdollisuuksien lisäksi lopputulokseen eli siihen, toteutuuko tasa-arvo ja yhdenvertaisuus todella yhtäläisten mahdollisuuksien seurauksena.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on mahdollista pitää jo olemassa olevina yhteiskuntamme perusarvoina, joita kuitenkin joskus rikotaan erilaisin sanoin ja teoin. Tässä suunnitelmassa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lähestytään toisin eli siitä ajatuksesta, että ne eivät lankea päällemme jostakin ylhäältä, vaan niiden toteutuminen tai toteutumattomuus on seurausta meidän omasta toiminnastamme, johon me kaikki voimme vaikuttaa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat tässä katsannossa seurausta tietoisesta syrjimättömästä ja edistävästä *toimintatavasta*.

Tavoittelemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta siksi, että haluamme elää oikeudenmukaisessa kaupungissa, jonka toimijat kunnioittavat näitä arvoja sekä periaatteessa että käytännössä. Tämän lisäksi tiedämme, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat myös keinoja saavuttaa muita päämääriä, esimerkiksi hyvinvointia työssä ja asiakastyytyväisyyttä palveluissa. Tällaisilla asioilla on puolestaan suora yhteys tuottavuuteen ja talouteen. Tänä päivänä ei ole enää työnantajaa tai palvelun tuottajaa, joka pärjäisi markkinoilla ilman moninaisuuden huomioon ottamista toiminnassa.

Vantaan kaupungin arvot ovat yhteinen käsitys siitä, mikä meille on tärkeää ja arvokasta. Arvot ohjaavat kaupungin päätöksentekoa ja koko organisaation toimintaa. Valtuustokauden 2013–2017 strategiassa todetaan Vantaan arvojen kohdalla, että ”kaupunki on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassaan ja päätöksenteossaan”. Toimialoilla voi tämän lisäksi olla oman toimintansa kannalta määriteltyjä eettisiä periaatteita.

Vantaan kaupungin arvot ovat innovatiivisuus, kestävä kehitys ja yhteisöllisyys. Seuraavassa katsomme miten nämä arvot on avattu strategiassamme ja tarkastelemme mitä lisäarvoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen toimintatapana voi tuoda niihin.

Innovatiivisuus

Innovatiivisuus on kykyä tuottaa Vantaalle uusia hyödyllisiä muutoksia ja toimia suunnannäyttäjänä sekä rohkeutta etsiä uusia entistä parempia tapoja järjestää palveluja kuntalaisen hyväksi.

Innovatiivisuutta ei synny yhteisöissä, joissa ihmiset pakotetaan samanlaiseen ajatteluun ja toimintaan eli ”muottiin”. Moninaisuuden havaitseminen ja arvostaminen omassa työyhteisössä ja kuntalaisten keskuudessa on edellytys aidosti toimivalle palvelutoiminnalle. Innovatiivista muutosta voidaan saada aikaan kaikessa toiminnassa hoivasta kaupunkisuunnitteluun ja opetuksesta johtamiseen. Suomessa eri alojen työ on kuitenkin vahvasti sukupuolistunutta ja tällainen sukupuolten erillisyyks tuo esiin eroja arvostuksessa.

Eriytymistä tapahtuu myös muilla perusteilla. Kaikkien toimintojen ja kaikkien alojen innovatiivisuuden näkeminen arvokkaana on omalta osaltaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Lisäksi moninaisuutta avoimesti arvostava Vantaa houkuttelee innovatiivisia ihmisiä työntekijöikseen, asukkaikseen, kumppaneikseen ja yrittäjikseen.

Kestävä kehitys

Kestävä kehitys on hyvien elinmahdollisuuksien turvaamista nykyisille ja tuleville sukupolville. Ratkaisuissa ja päätöksenteossa huomioidaan ekologiset näkökulmat ja oikeudenmukaisuus sekä pidetään talous tasapainossa.

Sosiaalinen ja kulttuurinen kestävyys pitävät sisällään idean inhimillisestä pääomasta ja eettisestä kasvamisesta. Oman toiminnan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi sisäisessä ja ulkoisessa toiminnassa kuuluvat olennaisesti tällaiseen ajatteluun. Päätöksenteon oikeudenmukaisuutta on se, että valmistelussa ja päätöstilanteessa huomioidaan, että päätökset vaikuttavat ihmisiin eri tavoin esimerkiksi sukupuolen, iän, perhesuhteiden ja terveydentilan mukaan. Päätöksenteossa onkin siten tärkeää kiinnittää huomiota etenkin resurssien oikeudenmukaiseen jakautumiseen.

Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyys on osallisuutta ja aktiivisuutta sekä vastuullisuutta yhteisten tavoitteiden saavuttamisessa. Vantaalainen yhteisöllisyys on yhteishengen luomista sekä kumppanuutta yritysten ja kuntalaisten kanssa.

Yhteisöllisyys, yhteishengen luominen ja kumppanuus on helppoa silloin kun kaikki ovat ”meitä” ja ”muita” ei ikään kuin ole olemassakaan. Todellinen esimerkiksi iän, sukupuolien, kielet ja vakaumukset ylittävä yhteisöllisyys ja yhteishenki tarkoittavat sitä, että rajat ”meidän” ja ”muiden” välillä ylitetään. Ilman kaikinpuolista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden hyväksymistä ja edistämistä jokaisella ja kaikilla ei ole aitoa mahdollisuutta olla mukana suuren kaupungin lukuisissa toiminnoissa omana itsenään ja tasavertaisena kumppanina.

2. Lainsäädäntöä – tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia

Kaiken julkisen toiminnan kulmakivi on laillisuus ja julkisten palvelujen käyttäjien oikeudet on turvattu laissa. Sukupuolten tasa-arvolla ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuudella on niin ikään vahva lain suoja.



Tässä luvussa esitellään ensinnäkin varsinainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö eli

perustuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Nämä lait muodostavat lähtökohdan ja perustan omalle suunnitelmallemme. Kutakin lakia valotetaan hieman myös siltä kannalta, mitä lakien vaatimusten noudattamisessa on hyvä huomioida Vantaan kaupungin työssä tämän ajan toimintaympäristössä. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain esittelyssä on hyödynnetty Kuntaliiton yleiskirjeitä näistä laeista.

Tämän jälkeen tässä luvussa kerrotaan keskeiset kohdat laeista, joissa myös on tärkeää sisältöä kuntalaisten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden turvaamisen näkökulmista. Katsaus sisältää lisäksi henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevaa lainsäädäntöä.

Lait löytyvät kokonaisuudessaan osoitteesta www.finlex.fi. Mikäli nämä lait muuttuvat, tämän luvun tietoja päivitetään Työkirjan sähköiseen versioon lakimuutosten voimaantulon yhteydessä asianmukaisin päivitysmerkinnöin.

Suomen perustuslaki (731/1999)

2 luku

Perusoikeudet

6§ Yhdenvertaisuus

Ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä.

Ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Sukupuolten tasa-arvoa edistetään yhteiskunnallisessa toiminnassa sekä työelämässä, erityisesti palkkauksesta ja muista palvelussuhteen ehdoista määrättäessä, sen mukaan kuin

lailla tarkemmin säädetään.

Tämän lisäksi perustuslaissa säädetään muun muassa uskonnon ja omantunnon vapaudesta (11§) sekä oikeudesta omaan kieleen ja kulttuuriin (17§).

Kun tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia on uudistettu vuoden 2015 alusta, toimenpiteen keskeisenä tavoitteena on ollut uudistaa tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslainsäädäntö tavalla, joka aikaisempaa paremmin täyttää perustuslain sisältämän yhdenmukaisen ja laaja-alaisen syrjintäkiellon asettamat vaatimukset.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Vakiintuneessa kielenkäytössä tasa-arvolaki. Viimeisin lain osittaisuudistus on tullut voimaan 1.1.2015.

Lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta kutsutaan tasa-arvolaiksi. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä sen toteuttamiseksi parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Viimeisimmän lakiuudistuksen myötä tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä (7 §). Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja työnantajien tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §).

Mitä tässä laissa säädetään sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta syrjinnästä, sovelletaan vastaavasti syrjintään, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Tasa-arvolaki sisältää syrjintää ja tasa-arvon edistämistä koskevia säännöksiä sekä säännöksiä lain valvonnasta ja seuraamuksista.

Tasa-arvolain monitahoinen sisältö ei ole välttämättä hyvin tiedossa Vantaan kaupungin viran- ja toimenhaltijoiden sekä poliittisten luottamushenkilöiden keskuudessa.

Käsitlemme nyt tasa-arvolain keskeiset velvoitteet kolmella osa-alueella erityisesti kuntatyön näkökulmasta. Samalla tulee tutummaksi se, mitä tarkoittaa velvollisuus sekä olla syrjimätön että edistää tasa-arvoa.

Tasa-arvon edistäminen kaikessa toiminnassa

4§ Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitetulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Laki tuo tässä ensinnäkin esiin sen, että sukupuolten tasa-arvo ei toteudu itsestään ilman sen määrätietoista edistämistä ja tasa-arvoa edistävien toimintatapojen omaksumista. Tätä edistämistä tarvitaan kaikessa toiminnassa eli kaikilla kuntatyön lohkoilla ja tekemisen kaikissa eri vaiheissa. Yksikään toimintomme ei ole tasa-arvon edistämisen velvoitteen ulkopuolella. Tasa-arvolain neljäs pykälä tunnetaankin tasa-arvotyössä nimellä valtavirtaistamispykälä. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen (gender mainstreaming) tarkoittaa lyhyesti sitä, että sukupuolten tasa-arvon tavoittelu pitää saada mukaan toiminnan valtavirtaan eli ”tavalliseen” toimintaamme. Siihen on kehitetty erilaisia menetelmiä ja työkaluja, joista kerrotaan tarkemmin toisaalla tässä Työkirjassa.

4a§ Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioenemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimielimiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

Tasa-arvolaki asettaa tässä sukupuoleen (nainen/mies) perustuvan kiintiön luottamushenkilöistä koostuviin toimielimiin, jotka valitaan muilla kuin yleisillä vaaleilla. Tällä melko vahvalla puuttumisella esimerkiksi kunnallisten lautakuntien jäsenten kokoonpanoon halutaan varmistaa se, että niihin saadaan sekä naisten että miesten edustus. Tämä on tärkeää muun muassa jo siksi, että kiintiön avulla varmistetaan vahvasti

sukupuolittuneessa yhteiskunnassa päätöksenteko-osallisuus sukupuolelle, joka muutoin on vähemmistössä kyseisen asian toteuttajien tai toimijoiden keskuudessa.

Sukupuoleen perustuvasta kiintiöinnistä esiintyy vääriä käsityksiä. Ensinnäkin edellä kerrottu kiintiö on Suomen ainoa lain vaatima sukupuoleen perustuva kiintiö. Kiintiöitä tai sukupuoleen perustuvia ”lisäpisteitä” ei siten tunneta esimerkiksi uusien työntekijöiden rekrytoinnissa, kunnan johtotehtävissä tai ylipäänsä viranhaltijoiden työssä vaikkapa virkakunnan muodostamissa työryhmissä. Sitkeästi elää myös käsitys heikolla pätevyydellä esimerkiksi lautakuntiin päätyvistä kiintiönaisista, jotka syrjäyttävät heitä pätevämmät miehet paikanjaossa. Tosiasiassa kun kiintiöitä sovelletaan, jokainen luottamushenkilö on siinä tilanteessa osa kiintiötä.

Ei ole myöskään olemassa objektiivista ja sukupuolineutraalia tapaa määritellä pätevyys esimerkiksi lautakuntatyöhön. Lautakunnan jäsenten on tarkoitus edustaa palvelujen käyttäjiä, ja tästä syystä opetuslautakuntaan ei kerätä opettajia tai sosiaali- ja terveyslautakuntaan sosiaalityöntekijöitä ja lääkäreitä. Sopii lisäksi kysyä, oliko pätevyys ainoa valintakriteeri silloin, kun kiintiötä ei ollut ja esimerkiksi lautakunnista naiset puuttuivat kokonaan tai heitä oli niissä todella vähän vuosikymmenten ajan.

Vantaalla 40 % -kiintiö huomioidaan toimielinten valintaprosessissa normaalina osana luottamushenkilönimitysten valmistelua. Puolueiden kunnallisjärjestöt vastaavat itse oman toimintansa tasa-arvoisuudesta. Puolueet voivat asettaa ohjelmissaan tasa-arvotavoitteita ja lisäksi varmistaa, että puolueen kaikilla tavoitteilla on myönteisiä vaikutuksia eri sukupuolten kannalta. Osa puolueista on laatinut myös erillisiä tasa-arvo-ohjelmia. Luottamushenkilöille on tässä Työkirjassa oma luku.

Manner-Suomessa vuonna 2013 kunnallisessa päätöksenteossa

- valtuutetuista oli naisia noin 36 % (naisia tulee valituksi valtuustoihin vähemmän kuin heidän saamansa ääni- ja ehdokasosuuden perusteella olisi odotettavissa)
- valtuustojen ykköspuheenjohtajista oli naisia noin 28 %
- valtuustojen I varapuheenjohtajista oli naisia noin 23 %
- hallitusten ykköspuheenjohtajista oli naisia noin 26 %
- hallitusten I varapuheenjohtajista oli naisia noin 36 %
- lautakuntien ykköspuheenjohtajista oli naisia 30 %; naisten yleisin puheenjohtajuus oli opetus-, kulttuuri- tai sosiaali- ja terveyslautakunnissa ja miesten yleisin puheenjohtajuus oli yhdyskunta-, tekniikka- ja ympäristölautakunnissa
- lautakuntien varapuheenjohtajista oli naisia 33 %
- valtuuston ja hallituksen puheenjohtajat ovat keskimäärin 50-vuotiaita
- valtuutetuista ulkomaalaistaustaisia on noin 0,5 %; kuntavaaleissa 2012 Manner-Suomen valtuustoihin valittiin 43 vieraskielistä henkilöä.

Lähde: Uutta kunnista. Kuntaliiton julkaisusarja numero 3/2015.

Syrjimättömyys ja edistäminen koulutuksessa ja opetuksessa

5§ Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen.

Suomalainen koulu on menestystarina, josta olemme ylpeitä. Sukupuolen merkitys tässä tarinassa on kuitenkin kiistelty asia: lainsäätäjä korostaa koulutuksen ja opetuksen merkitystä tasa-arvotyössä sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi, mutta monet alan käytännön toimijat uskovat toimivansa sukupuolineutraalisti ja tästä syystä tasa-arvon -samojen mahdollisuuksien - toteutuvan paremmin huomion kiinnittämisellä muihin tekijöihin sukupuolen sijasta. Kasvatuksen ja koulutuksen sukupuolineutraalia käsitystä haastetaan jatkuvasti tutkimuksin ja muun muassa miesten tasa-arvojärjestöt tuovat esiin poikien heikomman koulumenestyksen ja suuremman koulupudokkuuden tasa-arvokysymyksinä. Koulun ja sukupuolen suhde on näin myös jännitteinen tasa-arvotyön osa-alue.

Sukupuolittuminen näkyy koulussa muun muassa erilaisina opiskeluasenteina ja kiinnostuksen kohteina sekä oppiainevalintojen eriytymisenä, joka luo pohjaa sukupuolittain eriytyneille jatko-opiskelu- ja ammatinvalinnoille. Sukupuolen mukainen eriytyminen näkyy vahvasti myös toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Vantaalla tarkasteltiin vuonna 2010 toisen asteen koulutuspalveluja sukupuolen näkökulmasta. Ammattiopisto Variassa oli havaittavissa, että jako naisten ja miesten aloihin eli edelleen vahvana. Kulttuurisissa ajatusmalleissa vallitsi jako miesten ja naisten aloihin. Naiset kokivat, että heidän oli vaikeampi opiskella miesvaltaisilla aloilla, kun taas miehet kokivat, että heitä arvostettiin vähemmistösukupuolen edustajina perinteisesti naisvaltaisilla aloilla.

Lisäksi jos koulussa tai oppilaitoksessa vallitsee ilmapiiri ja oletamus, että kaikki nuoret ovat tyttöjä tai poikia ja heteroseksuaalisesti suuntautuneita, sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvat nuoret kokevat itsensä näkymättömiksi. Heitä myös kiusataan. Ahdistuksen ja turvattomuuden tunteet aiheuttavat kärsimystä ja heikentävät vähemmistöihin kuuluvien nuorten mahdollisuuksia täysipainoiseen opiskeluun.

Tasa-arvon edistämisen vaatimus koskee myös vapaata sivistystyötä, joka tarjoaa aikuisille mahdollisuuksia omaehtoiseen opiskeluun ja harrastamiseen. Tällöin kehittämisen kohteena voi olla esimerkiksi aikuisopiston kurssitarjonta ja tavoitteena vahvasti sukupuolittuneen osallistumisen monipuolistaminen. Vantaan aikuisopistossa asiaan on kiinnitetty huomiota.

5a§ Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa. Suunnitelma voidaan sisällyttää osaksi opetussuunnitelmaa tai muuta oppilaitoksen suunnitelmaa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta;*
- 2) tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi;*
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.*

Erityistä huomiota tulee kiinnittää oppilas- tai opiskelijavalintoihin, opetuksen järjestämiseen, oppimiseroihin ja opintasuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.

Tässä pykälässä lainsäätäjä ohjaa koulutuksen järjestäjää aktiiviseen ja osallistavaan tasa-arvosuunnitteluun ja kertoo lisäksi mitä suunnittelussa pitää erityisesti ottaa huomioon. Uusin tasa-arvolain uudistus laajensi suunnitelman tekemisen velvoitteen oppilaitosten lisäksi perusopetuslakiin perustuvaa opetusta järjestäviin kouluihin. Tasa-arvovaltuutettu on ilmoittanut, että koulukohtaisten tasa-arvosuunnitelmien tulee olla laadittuna 1.1.2017 mennessä.

Tässä kaupunkitasoisessa suunnitelmassa ei käsitellä tai ohjeisteta tämän enempää Vantaan oppilaitosten tai koulujen tasa-arvosuunnittelua, koska asia on selvästi yhden toimialan, sivistystoimen, vastuulla ja osaamisaluetta. Ohjeita suunnitteluun löytyy esimerkiksi Opetushallituksen oppaasta Tasa-arvo on taitolaji - Opas sukupuolen tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa (2015). Oppilaitosten ja koulujen suunnittelovelvoite on kuitenkin erittäin tärkeä asia Koko Vantaan kaupungin organisaation tasa-arvotyön näkökulmasta. Kaikki toimialat ja toiminnot voivat oppia tästä suunnittelusta ja koulujen ja oppilaitosten kanssa tehtävässä yhteistyössä muut toimialat voivat sovittaa toimintaansa tukemaan niiden asettamia tavoitteita. Kaupungin kokonaisvaltaisessa tasa-arvon kehittämistyössä, muun muassa hyvinvointia tukevassa toimialojen poikkitoiminnallisessa yhteistyössä, onkin tärkeää, että tasa-arvotyön tavoitteet ja toimenpiteet ovat samansuuntaisia. Sama pätee tietenkin myös yhdenvertaisuussuunnitteluun. Suunnittelovelvoitteet tuleekin nähdä mahdollisuutena - ei muodollisuutena tai rasitteena.

Tasa-arvon edistäminen ja syrjimättömyys henkilöstöpolitiikassa

6§ Työnantajan velvollisuus edistää tasa-arvoa

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;*
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;*
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;*
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;*
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja*
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.*

Tämän pykälän asiat ovat tasa-arvolain perinteisintä ja tunnetuinta asiasisältöä: työelämän sukupuolisegregaation purkamista, uramahdollisuuksien takaamista, samapalkkaisuutta, perhe-elämän ja työn yhteensovittamista ja proaktiivista toimintaa sukupuolisyryntää vastaan. Suomalainen työelämä on vahvasti sukupuolittunutta ja tämä näkyy mm. kunta-alan ammattien sukupuolijakaumissa ja ylipäänsä kuntatyön arjessa selvästi. Kunta on niin ikään suuri ja merkittävä toimija monissa asioissa sekä etenkin naisten työllistäjä. Kuntatyön tasa-arvoisuudella tai tasa-arvovajeilla on siten laajat vaikutukset koko suomalaiseen yhteiskuntaan.

6 a § Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi työelämässä

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;*

2) käynnistettäväksi tai toteutettavaksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;

3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

Vantaan kaupungin – käytännössä henkilöstökeskuksen – on laadittava edellä kerrotulla tavalla henkilöstön tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Vantaan kaupungin henkilöstökeskus on yhdessä henkilöstön edustajien kanssa laatinut tämän Työkirjan liitteenä olevan Vantaan kaupunki tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana – henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Vantaan kaupungilla osan, jossa on kerrottu, miten henkilöstöpoliittista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja -työtä Vantaalla tehdään.

Keskeinen osa henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnitelmaa on palkkakartoitus, josta laki ohjeistaa näin:

6 b § Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Jos palkkaeroille ei ole hyväksyttävää syytä, työnantajan on ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin.

Samapalkkaisuuden merkitys tasa-arvolle on keskeinen, mutta tasa-arvotyössä on hyvä muistaa, että se ei ole ainoa tasa-arvosuunnittelussa huomiota tarvitseva asia. Kuntatyössä henkilöstöpoliittisen tasa-arvonäkökulman tarvetta ei myöskään poista esimerkiksi miesten vähäinen määrä koko kuntasektorilla, yksittäisessä kunnassa ja toimialojen työssä. Lisäksi suunnittelussa on tärkeää hahmottaa yhteys henkilöstöpoliittisen ”sisäisen” ja toiminnallisen ”ulkoisen” tasa-arvon välillä. Vain tasa-arvoinen työyhteisö voi hyvin ja kykenee toimimaan ja antamaan palveluja tasa-arvoisesti – ja yhdenvertaisesti.

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Uudistettu yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015. Lain kokonaisuudistuksessa kumottiin aiempi yhdenvertaisuuslaki vuodelta 2004. Yhdenvertaisuuden suojaa vahvistetaan nyt ulottamalla se aiempaa yhdenmukaisemmin kaikkiin elämäntilanteisiin ja asettamalla eri perusteilla tapahtuva syrjintä mahdollisimman samanlaisten oikeussuojakeinojen ja seuraamusten piiriin. Uudistuksen tavoitteena on ollut myös syrjinnän ehkäisemisen tehostaminen oikeussuojakeinojen yhdenmukaistamisen avulla ja edistämisvelvollisuuksia kehittämällä.

Soveltamisala on erittäin laaja

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa (1 §). Lakia sovelletaan lähtökohtaisesti kaikessa julkisessa ja yksityisessä toiminnassa. Lain soveltamisalan ulkopuolelle jää ainoastaan yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta ja uskonnonharjoitus (2 §).

Lakia sovelletaan kunnallisiin viranomaisiin, joilla tarkoitetaan kunnan ja kuntayhtymän viranomaisia. Lain säännöksiä sovelletaan myös muuhun julkista hallintotehtävää hoitavaan kuin viranomaiseen. Lain soveltamisalan kannalta julkista hallintotehtävää hoitavan organisaatiomuodolla ei ole merkitystä. Kysymys voi olla yhteisöstä, laitoksesta, säätiöstä tai yksityishenkilöistä. Lain viranomaista koskevat säännökset tulevat sovellettavaksi julkista hallintotehtävää hoitavaan vain siltä osin kun se hoitaa tällaista tehtävää. Lakia sovelletaan myös tavaroiden ja palvelujen tarjoamisessa. Tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan laissa sitä, joka ammattimaisesti tarjoaa tavaroita ja palveluja yleisesti saataville ja kyse voi olla julkisesta tai yksityisestä oikeushenkilöstä taikka luonnollisesta henkilöstä. Laissa tavaroiden ja palvelujen tarjoajalla tarkoitetaan myös julkisten palvelujen tarjoajaa. Edellä mainittu tarkoittaa lain soveltamista lähtökohtaisesti koko kuntakonsernissa, myös kunnan yhtiöissä, sen mukaan kuin laissa säädetään.

Koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Lakia sovelletaan myös koulutuksen järjestäjän toiminnassa (6 §). Koulutuksen järjestäjällä yhdenvertaisuuslaissa tarkoitetaan sitä, joka järjestää lakiin perustuvaa opetusta tai koulutusta. Koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on varattava oppilaille ja heidän huoltajilleen sekä opiskelijoille tai heidän edustajilleen mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä. Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan.

Yhdenvertaisuuden toteutumista voidaan arvioida lakisääteisen koulutuksen arvioinnin yhteydessä tai erillisessä menettelyssä. Arvioinnissa voidaan kiinnittää huomiota muun

muassa oppilaiden valintaperusteisiin, käytettävään oppimateriaaliin, häirintää ja koulukiusaamista ehkäiseviin toimiin, opetustilanteiden tasapuolisuuteen, opintosuoritusten arviointiin sekä opettajien yhdenvertaisuusosaamiseen. Oppilaitoksen yhdenvertaisuussuunnitelmassa voi olla aiheellista käsitellä esimerkiksi opetuksessa käytettävien materiaalien asianmukaisuutta moniarvoisessa yhteiskunnassa, syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeiden huomioonottamista opetuksen järjestämisessä, kiusaamiseen ja häirintään puuttumista sekä mahdollisten syrjivien tapojen, asenteiden ja käytäntöjen tunnistamista ja poistamista.

Moninaiset velvollisuudet edistämisessä

Uuden lain vaatimus yhdenvertaisuuden edistämisestä (5 §) koskee kuntia viranomaisina ja palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina. Edistämisvelvollisuus kattaa myös kuntayhtymien toiminnan.

Laissa säädetään, että viranomaisen on ensinnäkin *arvioitava* yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan. Toiminnan yhdenvertaisuusarvioinnin tulee mahdollisuuksien mukaan kohdistua siihen, miten yhdenvertaisuusnäkökulma on otettu huomioon viranomaisen tehtäviin kuuluvien toimintojen järjestämisessä samoin kuin siihen, miten sen toiminta on tosiasiallisesti vaikuttanut syrjinnän vaarassa olevien ryhmien asemaan. Arvioinnissa tulee käsitellä myös niitä viranomaisesta riippumattomia olosuhteita, jotka vaikeuttavat yhdenvertaisuuden toteutumista sen toimialalla.

Viranomaisen tulee toimialallaan arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, hallintotoiminnassa ja -tavoissa, johtamisessa, tulosohjauksessa ja tulossopimuksissa, taloussuunnittelussa, strategisessa suunnittelussa ja tiedotuksessa. Laajoissa ja muuten merkitykseltään tärkeissä hankkeissa on arvioitava vaikuttaako hanke syrjinnän vaarassa olevien ryhmien oikeuksiin, velvollisuuksiin tai asemaan. Viranomaisen tulee lisäksi ottaa huomioon velvollisuutensa edistää yhdenvertaisuutta myös kun se esimerkiksi ohjaa julkista hallintotehtävää hoitavan yksityisen toimintaa.

Viranomaisen on myös ryhdyttävä tarvittaviin *toimenpiteisiin* yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Tarvittavilla toimenpiteillä viitataan sellaisiin käytännöllisiin keinoihin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi, joihin arvioinnissa havaitut kehittämiskohteet ja mahdolliset ongelmat antavat aihetta. Toimenpiteille ei toisaalta ole tarvetta, jos arviointi osoittaa yhdenvertaisuusnäkökohdat jo asianmukaisesti huomioon otetuiksi. Edistämisessä on usein kyse toimenpiteistä, joilla julkiset palvelut pyritään järjestämään syrjinnän vaarassa olevien ryhmien tarpeet paremmin huomioon ottavalla tavalla. Esimerkiksi sähköisiä palveluita suunniteltaessa ja käyttöön otettaessa tulee varmistaa palveluiden soveltuvuus eri ryhmille, kuten vanhuksille.

Edistämistoimet voivat myös olla luonteeltaan toimenpiteitä syrjinnän havaitsemiseksi tai ennaltaehkäisemiseksi taikka lain 9 §:ssä tarkoitettua positiivista erityiskohtelua. Viranomaisen on erityisesti *muutettava* niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden

toteutumista. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Viranomaisilla ja oppilaitoksilla sekä työnantajilla, joiden palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, tulee olla kaikkia syrjintäperusteita (8 §) koskeva suunnitelma eli yhdenvertaisuussuunnitelma yhdenvertaisuuden edistämisen toteuttamiseksi. Koulutuksen järjestäjällä ei tarvitse olla suunnitelmaa, vaan koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia siitä, että oppilaitokset tekevät suunnitelman. Viranomaisten ja oppilaitosten suunnitelmat ovat toimintaa koskevia ”ulkoisia” suunnitelmia ja työnantajan velvollisuutena oleva suunnitelma koskee ”sisäisesti” henkilöstöä.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole tarkemmin säädetty yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä. Lähtökohtana on arvio yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja arviossa havaitut kehittämiskohteet.

Yhdenvertaisuusasioita koskeva viestintä kuntalaisille ja palvelun käyttäjille eri viestintäkanavia käyttäen on ensiarvoisen tärkeää.

Syrjimättömyys

Lain mukaan ketään ei saa syrjiä *ian, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn* perusteella (8 §).

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen (läheissyrjintä ja oletussyrjintä). Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Syrjintään voi syyllistyä, vaikka toiminnassa ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.

Syrjintäperusteiden luettelo ei ole laissa tyhjentävä. Muuhun kuin henkilöön liittyvään syyhyn perustuva erilainen kohtelu, esimerkiksi yhtäläisten ikärajojen asettaminen, ei kuulu laissa tarkoitettun syrjintäkiellon piiriin.

Syrjinnän kiellolla suojataan luonnollisia henkilöitä. Yhdenvertaisuussäätely ei siten yleensä tule sovellettavaksi yritysten välisiin sopimussuhteisiin eikä muutoinkaan oikeushenkilöiden välisiin oikeussuhteisiin. Oikeushenkilön asemaan ja oikeuksiin puuttuminen saattaa kuitenkin merkitä kajoamista oikeushenkilön taustalla olevan yksilön oikeuksiin. Esimerkiksi jonkin yhdistyksen tai uskonnollisen yhdyskunnan asettaminen epäsuotuisaan asemaan edellä mainituilla syrjintäperusteilla voi merkitä laissa tarkoitettua syrjintää näiden yhteisöjen taustalla olevia ihmisiä kohtaan.

Välitön ja välillinen syrjintä

Syrjintä on *välitöntä*, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (10 §). Epäsuotuisalla kohtelulla viitataan sellaiseen menettelyyn, joko tekoon tai laiminlyöntiin, jolla menettelyn kohde asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan. Epäsuotuisampi kohtelu voi olla esimerkiksi rajoitusten, vaatimusten, rasitteiden tai velvoitteiden asettamista vain tietyille henkilölle tai henkilöryhmälle samoin kuin esimerkiksi jonkin yleisesti saatavilla olevan etuuden, palvelun tai oikeuden epäämistä tai rajoittamista. Syrjinnästä voi olla kyse esimerkiksi opettajan arvioidessa oppilaan suoritusta ankarammin tämän etnisen taustan vuoksi. Epäsuotuisan kohtelun on perustuttava henkilöön liittyvään syyhyn ollakseen laissa tarkoitettua välitöntä syrjintää. Merkitystä ei ole sillä, onko tekijän tarkoituksena ollut syrjiä.

Välittömän syrjinnän lisäksi syrjintää on myös välillinen syrjintä. Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (13 §). Välillinen syrjintä ilmenee usein siten, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys tai siten, että valitulla toteuttamistavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain heihin.

Häirintä on yksi syrjinnän muoto

Häirinnästä säädetään yhdenvertaisuuslain 14 §:ssä. Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn (syrjintäperusteeseen) ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Säännöksessä tarkoitettu ilmapiiri voi syntyä esimerkiksi esittämällä ihmisarvoa loukkaavia lausumia tai kiusaamalla muulla tavoin häirinnän kohdetta. Ilmapiiri syntyy tyypillisesti jonkin organisaation, esimerkiksi oppilaitoksen, toiminnassa ja vaikuttaa usein ihmisten väliseen kanssakäymiseen.

Loukkaavan käyttäytymisen käsite on laaja: kyse voi olla esimerkiksi puheista, sähköposti- ja someviesteistä, ilmeistä, eleistä tai epäasiallisen materiaalin esille laittamisesta tai muunlaisesta viestinnästä. Ihmisarvoa loukkaavan käyttäytymisen ei tarvitse kohdistua suoranaisesti tiettyyn ihmiseen ollakseen häneen kohdistuvaa häirintää vaan se voi kohdistua myös johonkin ihmisryhmään. Esimerkiksi rasistisen materiaalin esillä pitäminen tavarain tai palvelun tarjoajan julkisessa tilassa voi loukata asiakkaaksi tulevan ihmisen ihmisarvoa sillä tavalla, että tekoa voidaan pitää häirintänä.

Kiellettyä on paitsi loukkaamistarkoituksessa harjoitettu häirintä myös menettely, joka tosiasiasa on säännöksessä tarkoitettulla tavalla loukkaavaa. Esimerkiksi kansanryhmää

halventava leikinlasku saattaa loukata siten kyseiseen ryhmään kuuluvan henkilön ihmisarvoa, vaikka tähän ei suoranaisesti olisi pyrittykään. Teon loukkaavuutta arvioidaan objektiivisin perustein.

Läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä

Syrjintäkieltoa on selkeytetty lisäämällä lakiin uudet säännökset läheissyrjinnästä ja ns. olettamaan perustuvasta syrjinnästä. Syrjintä on siten kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Läheissyrjintä tarkoittaa, että syrjintä ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen. Kiellettyä on esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen. Tällaisia ovat esimerkiksi perheenjäsenet ja sukulaiset sekä läheiset työtoverit ja ystävät.

Ns. olettamaan perustuva syrjintä (oletussyrjintä) tarkoittaa, että syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on merkityksetöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta.

Arvioi seuraavia osin todellisia, osin kuvitteellisia suomalaisten kaupunkien palveluissa ja henkilöstötoiminnassa esiintyneitä tapauksia tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja syrjinnän määritelmien (välitön/välillinen, häirintä, läheis- ja oletussyrjintä jne.) valossa. Kiinnitä huomiota myös sukupuolen ja muiden perusteiden rajapintoihin. Mitä kaikkea huomaat ja millaisia vaikutuksia teoilla voi olla? Miten viran- ja toimenhaltijat voisivat toimia toisin?

– Päiväkodissa on lapsi, jonka äiti on työtön työnhakija eli puhekielisesti ”kotona”. Henkilökunta asettaa palaverissaan lapsen hoitopaikan tarpeen kyseenalaiseksi ja esittää niiden jälkeen äidille vihjailuja alueen työssä käyvien asukkaiden huutavasta hoitopaikkojen puutteesta. Päiväkodin johtaja soittaa äidille toistuvasti ja tiedustelee onko hänen välttämätöntä tuoda lapsensa hoitoon tiettyinä päivinä kun päiväkodissa on tuolloin henkilöstön vajausta. Hän ei soita tällaisia puheluja muiden lasten työssäkäyvillä vanhemmille eikä erään toisen lapsen työttömälle isälle. Äiti sanoo johtajalle pitävänsä johtajan ja henkilöstön suhtautumista asiattomana. Tämän jälkeen osa henkilöstöstä ei enää puhu hänen kanssaan. Kun äiti kertoo tästä johtajalle, tämä sanoo vain, että ”täällä on töissä ammattilaisia ja ammattilaiset eivät käyttäydy noin”. Kun päiväkodin Viikon lapsi -esittelyssä on tämän äidin lapsen vuoro, poika puetaan valokuvaan vaaleanpunaisiin ballerina-vaatteisiin. Poikaa nolottaa ja itkettää kun lapsiaan tuovat ja hakevat vanhemmat nauravat hänen kuvalleen. Päiväkodin työntekijä toteaa äidille: ”Tuohon kuvaan ei ihan kaikkien vanhempien huumorintaju riittäisi”.

Kun vanhempia pyydetään tuomaan päiväkotiin tavaroita myyntiin retken rahoittamiseksi, äidin tuomien uusien tavaroiden hinnaksi laitetaan 5 senttiä kun muiden tuomien

käytettyjen tavaroiden hinta lähtee yhdestä eurosta ylöspäin. Tämän jälkeen äiti vaatimalla vaatii ja lopulta saa lapselleen hoitopaikan toisesta alueen päiväkodista.

– Lastenlääkäri kirjoittaa lasta koskevaan asiakirjaan huomautuksen: ”Äidillä on ollut masennusta.” Paperi päättyy sellaisenaan moniin paikkoihin, mm. lapsen päiväkotiin, jossa se on koko henkilökunnan saatavilla.

– Erään lukiolaistytön todistuksen keskiarvo on yli 9. Tyttö käyttää päähuivia ja hän kuuluu etniseen vähemmistöön. Lukion henkilöstö ohjaa häntä vahvasti opiskelemaan hoitoalalle ja varsinkin lähihoitajaopintoihin, vaikka hän ilmaisee olevansa kiinnostunut yliopisto-opinnoista ja etenkin lain lukemisesta.

– Isä vie 1,5-vuotiaan lapsensa neuvolaan sovittuun tapaamiseen. Työntekijä tiedustelee, miksi isä on saapunut ilman lapsen äitiä ja sanoo, että äiti olisi voinut hyvin muuttaa ehdotettua aikaa niin, että hän olisi tullut. Hän ei esitä vastaavaa kysymystä ja ehdotusta äideille, jotka saapuvat neuvolaan ilman lastensa isää.

– Peruskoulun viimeisellä luokalla oleva tyttö kertoo luokanvalvojalleen saaneensa tarpeekseen seksuaalisesta häirinnästä, jota häneen kohdistaa samalla luokalla oleva poika kahden muun pojan kanssa. Häirintä ilmenee monin tavoin, muun muassa rivojen eleiden, korvaan kuiskutelluin seksuaalisin ehdotuksin, perättömien huhujen levittämisenä tytön seksisuhteista sekä kännykkäkuvien napsimisena hänen rintoistaan ja takamuksestaan. Opettaja nauraa ja sanoo, että pojat taitavat olla vähän ihastuneita häneen ja pojathan ovat luonnostaan tuollaisia suoran toiminnan tyyppisiä. Tyttö toteaa loukkaantuneena, että hänen tietääkseen tällainen toiminta on laitonta ja koululla on velvollisuus puuttua asiaan. Tähän luokanvalvoja sanoo, että hänen on vaikea uskoa kivojen poikien tekevän tuollaista ellei tyttö ole itse antanut siihen aihetta. Hän lupaa tarkkailla tilannetta ja puuttua asiaan jos jotain tapahtuu hänen nähtensä.

– Yksikön päällikkö päättää, että avoinna olevaa vahtimestarin paikkaa hakeneista haastatellaan kolmea pätevimmältä vaikuttavaa hakijaa. Erilaisia kriteerejä soveltaen ja yhdistellen tehtävän saanut työntekijä löytää kolme hyvää haastateltavaa. Hän katsoo tarkemmin hakijoiden nimiä ja huomaa, että yksi kolmesta on nimeltään Henry Nyman. Hän laittaa tämän hakemuksen sivuun ja valitsee tilalle muun henkilön kolmanneksi haastateltavaksi. Kun vahtimestari on valittu ja valinnasta ilmoitettu hakijoille, Henry Nyman soittaa yksikön päällikölle ja kysyy miksi hän ei päässyt haastatteluun omasta mielestään pätevänä hakijana. Hän esittää lisäksi epäilynsä mahdollisesta syrjinnästä, koska hän on romani. Päällikkö vastaa, että rekrytoinnissa ei ole voinut tapahtua minkäänlaista syrjintää ja todentaa asian kertomalla, että haastatteluun kutsuttiin yksi maahanmuuttajakin.

Rikoslaki (1889/39)

10 luku 10 § Kiihottaminen kansanryhmää vastaan

Joka asettaa yleisön saataville tai muutoin yleisön keskuuteen levittää tai pitää yleisön saatavilla tiedon, mielipiteen tai muun viestin, jossa uhataan, panetellaan tai solvataan jotakin ryhmää rodun, ihonvärin, syntyperän, kansallisen tai etnisen alkuperän, uskonnon tai vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen tai vammaisuuden perusteella taikka niihin rinnastettavalla muulla perusteella, on tuomittava kiihottamisesta kansanryhmää vastaan sakkoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi.

10 luku 11 § Syrjintä

Joka elinkeinotoiminnassa, ammatin harjoittamisessa, yleisönpalvelussa, virkatoiminnassa tai muussa julkisessa tehtävässä taikka julkista tilaisuutta tai yleistä kokousta järjestettäessä ilman hyväksyttävää syytä

- 1) ei palvele jotakuta yleisesti noudatettavilla ehdoilla,
- 2) kieltäytyy päästämästä jotakuta tilaisuuteen tai kokoukseen tai poistaa hänet sieltä taikka
- 3) asettaa jonkun ilmeisen eriarvoiseen tai muita olennaisesti huonompaan asemaan rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava, jollei teko ole rangaistava työsyryntänä tai kiskonnantapaisena työsyryntänä, syrjinnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

47 luku 3 § Työsyryntä

Työnantaja tai tämän edustaja, joka työpaikasta ilmoittaessaan, työntekijää valitessaan tai palvelussuhteen aikana ilman painavaa, hyväksyttävää syytä asettaa työnhakijan tai työntekijän epäedulliseen asemaan

- 1) rodun, kansallisen tai etnisen alkuperän, kansalaisuuden, ihonvärin, kielen, sukupuolen, iän, perhesuhteiden, sukupuolisen suuntautumisen, perimän, vammaisuuden tai terveydentilan taikka
- 2) uskonnon, yhteiskunnallisen mielipiteen, poliittisen tai ammatillisen toiminnan tai muun näihin rinnastettavan seikan perusteella, on tuomittava työsyrynnästä sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi.

Hallintolaki (434/2003)

2 luku § 6 Hallinnon oikeusperiaatteet

Viranomaisen on kohdeltava hallinnossa asioivia tasapuolisesti sekä käytettävä toimivaltaansa yksinomaan lain mukaan hyväksyttäviin tarkoituksiin. Viranomaisen toimien

on oltava puolueettomia ja oikeassa suhteessa tavoiteltuun päämäärään nähden. Niiden on suojattava oikeusjärjestyksen perusteella oikeutettuja odotuksia.

2 luku § 9 Hyvän kielenkäytön vaatimus

Viranomaisen on käytettävä asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä.

Asiakkaan oikeudesta käyttää omaa kieltään viranomaisessa asioidessaan on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään tai mitä johtuu Suomea sitovista kansainvälisistä sopimuksista.

5 luku § 26 Tulkitseminen ja kääntäminen

Viranomaisen on järjestettävä tulkitseminen ja kääntäminen asiassa, joka voi tulla vireille viranomaisen aloitteesta, jos:

- 1) romani- tai viittomakieltä taikka muuta kieltä käyttävä asianosainen ei osaa viranomaisessa käytettävää suomen tai ruotsin kieltä; tai*
- 2) asianosainen ei vammaisuuden tai sairauden perusteella voi tulla ymmärretyksi.*

Asia voidaan tulkita tai kääntää sellaiselle kielelle, jota asianosaisen voidaan todeta asian laatuun nähden riittävästi ymmärtävän. Asian selvittämiseksi tai asianosaisen oikeuksien turvaamiseksi viranomainen voi huolehtia tulkitsemisesta ja kääntämisestä muussakin kuin 1 momentissa tarkoitettussa asiassa.

Suomen ja ruotsin kieltä käyttävän oikeudesta viranomaisen järjestämään tulkkaukseen sekä käännökseen säädetään kielilaissa (423/2003). Tulkitsemisesta ja kääntämisestä saamen kielelle on voimassa, mitä siitä erikseen säädetään. Viranomaisen on myös huolehdittava siitä, että muiden pohjoismaiden kansalaiset saavat sen käsiteltävissä asioissa tarvittavan tulkitsemis- ja käännösavun.

Hallintolaissa säädetään hyvän hallinnon perusteista. Niihin kuuluvat muun muassa hallinnon oikeusperiaatteet, jotka ohjaavat viranomaisen päätösharkintaa ja muuta asian käsittelyä. Hallinnon oikeusperiaatteita ovat:

- yhdenvertaisuusperiaate, joka velvoittaa tasapuoliseen kohteluun, johdonmukaisuuteen ja syrjimättömyyteen
- tarkoitussidonnaisuuden periaate, jonka mukaan viranomaisella ei saa olla toiminnassaan vääriä vaikuttimia eikä harkintavaltaa saa käyttää väärin
- objektiviteettiperiaate, joka edellyttää viranomaisilta asiallista ja puolueetonta toimintaa
- suhteellisuusperiaate, joka velvoittaa esimerkiksi terveysvalvonnassa mitoittamaan keinot niin, ettei kenenkään oikeuksia tai etuja rajoiteta enempää kuin haitan tai vaaran poistaminen edellyttää
- luottamuksensuojaperiaate, joka on ennen muuta yksilön suoja julkista valtaa vastaan ja antaa yksityiselle oikeuden luottaa viranomaisen toiminnan oikeellisuuteen ja virheettömyyteen.

Hallinnon oikeusperiaatteet ovat ennen muuta oikeusturvasäännöksiä. Hyvän hallinnon perusteisiin kuuluvat myös

- palveluperiaate ja palvelun asianmukaisuus
- neuvontavelvollisuus
- hyvän kielenkäytön vaatimus ja
- viranomaisten yhteistyövelvoite.

Säännökset velvoittavat viranomaista järjestämään toimintansa niin, että hallinnossa asioiva saa asianmukaisesti hallinnon palveluita ja että viranomainen suorittaa tehtävänsä mahdollisimman tuloksellisesti.

Esimerkiksi hyvän kielenkäytön vaatimus velvoittaa käyttämään asiallista, selkeää ja ymmärrettävää kieltä. Vaatimus on kova ja velvoittaa jokaisen viranomaisen arvioimaan kielenkäyttöään. Selkeän ja ymmärrettävän kielenkäytön vaatimus on luonteeltaan kuitenkin enemmän periaatteellinen ja asenteita muokkaava kuin tiukan oikeudellinen. Lainsäätäjä pyrkii ohjaamaan julkisen hallinnon toimijoita oikeanlaisiin menettelytapoihin.

Hyvän hallinnon perusteet on otettava huomioon kaikessa julkisen hallinnon toiminnassa, ei vain hallintoasian käsittelyssä ja päätöksenteossa.

Osallisuutta edistävä lainsäädäntö: kuntalaki ja julkisuuslaki

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat kaukainen asia ihmiselle, joka elää yksin autiolla saarella. Tilanne kuitenkin muuttuu heti jos sille samalle saarelle haaksirikkoutuu toinen ihminen kokonaisesta laivallisesta ihmisestä puhumattakaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden idea, tarve ja toteutuminen muodostuvat ihmisten välisessä kanssakäymisessä tiettyinä aikoina tietyssä yhteisössä ja yhteiskunnassa. Jokaisella ja kaikilla on oltava aito mahdollisuus ”päästä mukaan” kanssakäymiseen ja yhteisöihin, sillä ilman osallisuutta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei oikein edes pääse syntymään. Osallisuudessa on kysymys siitä, että yksilö ja ryhmä voivat kokea yhteisön hyväksyntää, että hän tai he pystyvät toimimaan, ja että hän tai he saavat kokemuksen siitä, että hänen/heidän toimintaansa arvostetaan. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat asioita, johon on kiinnitettävä huomiota kun haemme kuntalaisillemme tapoja tieto-, toiminta- ja päätöksenteko-osallisuuteen.

Kuntalaki (410/2015)

Kuntalain tarkoituksena (1 §) on luoda edellytykset kunnan asukkaiden itsehallinnon sekä osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien toteutumiselle kunnan toiminnassa. Lain 5. luvussa 22 §:ssä todetaan, että ”kunnan asukkailla ja palvelujen käyttäjillä on oikeus osallistua ja vaikuttaa kunnan toimintaan” ja että ”valtuuston on pidettävä huolta monipuolisista ja vaikuttavista osallistumisen mahdollisuuksista”.

Lisäksi (§ 29): ”Kunnan toiminnasta on tiedotettava asukkaille, palvelujen käyttäjille, järjestöille ja muille yhteisöille. Kunnan tulee antaa riittävästi tietoja kunnan järjestämistä

palveluista, taloudesta, kunnassa valmistelussa olevista asioista, niitä koskevista suunnitelmista, asioiden käsittelystä, tehdyistä päätöksistä ja päätösten vaikutuksista. Kunnan on tiedotettava, millä tavoin päätösten valmisteluun voi osallistua ja vaikuttaa. Viestinnässä on käytettävä selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja otettava huomioon kunnan eri asukasryhmien tarpeet.”

Laki viranomaisten toiminnan julkisuudesta eli lyhyemmin julkisuuslaki (621/1999)

1 luku 3 §: ”Julkiisuuslaissa säädettyjen tiedonsaantioikeuksien ja viranomaisten velvollisuuksien tarkoituksena on toteuttaa avoimuutta ja hyvää tiedonhallintatapaa viranomaisten toiminnassa sekä antaa yksilöille ja yhteisöille mahdollisuus valvoa julkisen vallan ja julkisten varojen käyttöä, muodostaa vapaasti mielipiteensä sekä vaikuttaa julkisen vallan käyttöön ja valvoa oikeuksiaan ja etujaan.”

Työsopimuslaki (55/2001)

2 luku Työnantajan velvollisuudet

1 § Yleisvelvoite

Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

2 § Tasapuolinen kohtelu ja syrjäntäkielto

Työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkästään työsuopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Esimerkkejä muusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvästä lainsäädännöstä

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)

2 luku § 4 *Asiakkaalla on oikeus saada sosiaalihuollon toteuttajalta laadultaan hyvää sosiaalihuoltoa ja hyvää kohtelua ilman syrjintää. Asiakasta on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja yksityisyyttään kunnioitetaan. Sosiaalihuoltoa toteutettaessa on otettava huomioon asiakkaan toivomukset, mielipide, etu ja yksilölliset tarpeet sekä hänen äidinkielensä ja kulttuuritaustansa.*

§ 10 Alaikäisen asiakkaan toivomukset ja mielipide on selvitettävä ja otettava huomioon hänen ikänsä ja kehitystasonsa edellyttämällä tavalla.

Laki potilaan asemasta ja oikeuksista (785/1992)

2 luku § 3 Potilaalla on oikeus laadultaan hyvään terveyden- ja sairaanhoitoon. Hänen hoitonsa on järjestettävä ja häntä on kohdeltava siten, ettei hänen ihmisarvoaan loukata sekä että hänen vakaumustaan ja hänen yksityisyyttään kunnioitetaan. Potilaan äidinkieli, hänen yksilölliset tarpeensa ja kulttuurinsa on mahdollisuuksien mukaan otettava hänen hoidossaan ja kohtelussaan huomioon.

§ 7 Alaikäisen potilaan mielipide hoitotoimenpiteeseen on selvitettävä silloin, kun se on hänen ikänsä ja kehitystasoonsa nähden mahdollista. Jos alaikäinen ikänsä ja kehitystasonsa perusteella kykenee päättämään hoidostaan, häntä on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen kanssaan. Jos alaikäinen ei kykene päättämään hoidostaan, häntä on hoidettava yhteisymmärryksessä hänen huoltajansa tai muun laillisen edustajansa kanssa.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

5 luku 28 § Jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi.

Lisätietoa

- Laeista alkuperäisinä: www.finlex.fi
- Tasa-arvolaista sekä neuvontaa syrjimättömyydestä, syrjintätapauksista, edistämisestä jne. saa tasa-arvovaltuutetun toimistosta: <http://www.tasa-arvo.fi>
- Yhdenvertaisuuslaista, kantelun tekemisestä jne. saa yhdenvertaisuusvaltuutetulta <http://www.syrjinta.fi>
- Lakien noudattamisesta omassa työssä saa oman toimialan lakimieheltä tai kaupunginlakimieheltä
- Neuvoja ja tukea, kun epäilet tullesesi syrjityksi henkilöstöasioissa saat ammattijärjestösi luottamusmieheltä, ammattiliittosi neuvontapalveluista ja työsuojeluviranomaisilta.

Yhteenveto

- Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia. Ne ovat myös hyvää hallintoa.
- Tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki vaativat sekä syrjimättömyyttä että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.
- Syrjintään voi syyllistyä, vaikka toiminnassa ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.
- Syrjintää on monenlaista.

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaiset

Tässä luvussa kerrotaan maamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisista sekä siitä, miten Vantaan kaupunki on järjestänyt viranomaisvastuunsa näissä asioissa.



Tasa-arvovaltuutettu valvoo Suomessa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain eli tasa-arvolain noudattamista. Valtuutettu antaa ohjeita ja neuvoja tasa-arvolakiin liittyvistä kysymyksistä, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvovaltuutettu on itsenäinen ja riippumaton lainvalvontaviranomainen, joka toimii oikeusministeriön hallinnonalalla.

Yhdenvertaisuusvaltuutetun puoleen voi kääntyä, jos henkilö on kokenut tai havainnut syrjintää iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Valtuutetun tehtäviin kuuluu myös syrjinnän vaarassa olevien ryhmien, kuten ulkomaalaisten, olojen, oikeuksien ja aseman edistäminen. Lisäksi valtuutettu valvoo ulkomaalaisten maasta poistamista ja toimii kansallisena ihmiskaupparaportojana. Käytännössä yhdenvertaisuusvaltuutetun työ on esimerkiksi neuvontaa, yksittäisten tapausten selvittämistä, sovinnon edistämistä, kouluttamista, tiedon keräämistä, lainsäädäntöön ja viranomaisten käytäntöihin vaikuttamista sekä oikeudellista avustamista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on vuoden 2015 alusta valvonut sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvolain noudattamista.

Lisäksi kaksi tahoa kehittää ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa Suomessa. Sosiaali- ja terveysministeriön hallinto- ja suunnitteluosastolla toimii tasa-arvoyksikkö (TASY), joka valmistelee ja kehittää tasa-arvolainsäädäntöä ja hallituksen tasa-arvopolitiikkaa sekä edistää sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista valtionhallinnossa. Oikeusministeriössä on osastoihin kuulumaton demokratia-, kieli- ja perusoikeusasioiden yksikkö, joka edistää valtakunnallisesti yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä. Tämän yksikön tulosohtauksessa sijaitsevat yhdenvertaisuusvaltuutetun lisäksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta, tasa-arvovaltuutettu ja maamme kolmas valtuutettu, lapsiasiavaltuutettu.

Tasa-arvopolitiikka

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on yksi valtion ja kuntien tehtävistä. Viimeisten vuosikymmenten aikana Suomen hallitukset ovat sitoutuneet tasa-arvon edistämiseen

kaikessa päätöksenteossään. Sukupuolten tasa-arvoa edistetään kaksoisstrategialla, joka pitää sisällään sekä erityistoimia tasa-arvon esteiden poistamiseksi että sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen (gender mainstreaming) kaikkeen päätöksentekoon. Tasa-arvopolitiikka perustuu tasa-arvolakiin, hallitusohjelmiin sekä EU-oikeuteen ja kansainvälisiin sopimuksiin.

Tasa-arvopolitiikkaa koordinoi sosiaali- ja terveysministeriö, joka ohjaa tasa-arvon edistämistä hallituskausittain laadittavilla tasa-arvo-ohjelmilla. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019 toteaa, että tasa-arvon kannalta suurimmat ongelmakohdat Suomessa ovat palkkaerot, sukupuolen mukaan eriytyneet alat ja ammatit, lähisuhdeväkivalta sekä miesten suuret hyvinvointierot. Ohjelmassa esitetään 30 toimenpidettä, jotka jakautuvat seuraavien otsikoiden alle:

- Vahvistetaan tasa-arvoa työelämässä
- Tuetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista sekä vanhemmuutta
- Edistetään sukupuolten tasa-arvoa koulutuksessa ja liikunnassa
- Vähennetään naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja lähisuhdeväkivaltaa
- Parannetaan miesten hyvinvointia ja terveyttä
- Yhteiskunnallisella päätöksenteolla edistetään sukupuolten tasa-arvoa.

Moni ohjelmassa esitetty selvitys- ja toteutustoimenpide liittyy kuntatyöhön ja kuntapalveluihin. Ohjelma löytyy sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuna 2016:4 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75238>.

Vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelusta ja edistämisestä Vantaan kaupungissa

Suomalaisissa kunnissa ei ole valtionhallinnon valtuutettujen tai yksiköiden kaltaisia tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusviranomaisia. Kokopäiväinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenhaltija löytyy vain Helsingistä; useissa kunnissa jollekin viranhaltijalle määritellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua useimmiten henkilöstöpoliittisella painotuksella. Joissakin kaupungeissa, esimerkiksi Helsingissä, Espoossa, Turussa ja Oulussa, toimii luottamushenkilöistä koostuva, kuntavaalien jälkeen nimettävä tasa-arvotoimikunta. Vantaalla tällaista toimikuntaa ei ole ollut enää pitkään aikaan. Tämä ei tarkoita sitä, että Vantaa laiminlöisi lakeihin perustuvat vastuunsa suunnittelusta ja edistämisestä.

Vantaalla on tehty kaksi muista kunnista jossain määrin poikkeavaa linjausta. Ensinnäkin teemme selkeän eron kaupungin henkilöstöön keskittyvän henkilöstöpoliittisen ja kaupungin palveluihin liittyvän toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisen välille. Henkilöstöpoliittinen toiminta on linjattu työnantajan (henkilöstökeskus) ja työntekijöiden ammattijärjestöjen yhteistoimintaan kuuluvaksi asiaksi. Toiseksi meillä on johtosäännöllä (tulevaisuudessa todennäköisesti hallintosäännöllä) määritelty vastuutaho kaupunkitasoiselle päätöksentekoon ja palveluihin liittyvälle toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistyölle. Vuonna 2016 eli tätä Työkirjaa laadittaessa vastuutahot toiminnallisesta työstä ovat kaupunginhallituksen yleisjaosto sekä

asukaspalvelujen toimiala, käytännössä asukaspalvelujen apulaiskaupunginjohtaja. Kaupunkitasoinen kehittäminen tarkoittaa käytännössä kaupunkitasoisen suunnitelman laatimista ja jalkauttamista, koulutus- ja neuvontatoimintaa organisaation sisällä, sisäistä ja ulkoista viestintää, kansallista ja kansainvälistä yhteydenpitoa sekä esimerkiksi kehittämishankkeiden toteuttamista.

Jokainen kaupungin toimiala, tulosalue ja tulosityksikkö on vastuussa oman toimintansa syrjimättömyydestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä omissa toiminnoissaan. Vuoden 2015 alusta voimaan tulleet tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia on käytännössä vaikea toteuttaa ilman toimialojen ja tulosalueiden omia suunnitelmia ja kehittämistoimia, jotka perustuvat kaupunkitasoisen suunnitelman tarjoamaan kehykseen. Kouluilla ja oppilaitoksilla on lakisääteinen velvollisuuskin tehdä omat toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa.

4. Arviointia jo tehdystä työstä ja tulevan työn suuntaviivat

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toiminnassa 2004–2016

Tähän on koottu Vantaan toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön keskeisiä päätöksiä, linjauksia ja toimenpiteitä reilun kymmenen vuoden ajanjaksolla vuosilta



2004–2016. Katsaus palvelee pääasiassa kahta tarkoitusta. Ensinnäkin se pohjustaa arviota siitä, mitä tällä työllä on saatu aikaan. Lisäksi katsauksen avulla on mahdollista hahmottaa kehittämiskohteet ja suunnata rajalliset voimavarat siten oikeisiin kohteisiin.

Tarkastelu on kaupunkitasoinen eli se tapahtuu tavallaan ”lintuperspektiivistä”. Rajankäynti kaupunkitasoisen ja esimerkiksi toimialatasoisen työn välillä on kuitenkin liukuva ja tulkinnanvarainen. Kaupunkitasoinen tarkoittaakin tässä yhteydessä ennen muuta sitä, että alla tarkastellaan sitä kehitystä, jonka kaupunkitasoinen Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta – tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana vuodelta 2006 on saanut aikaan ja hahmotellaan kehittämiskohteet, joihin liittyvät kehittämistoimet kerrotaan toiminnallisessa päätöksenteon ja palvelujen suunnitelmassa (erillinen asiakirja). Tarkastelu etenee selvyyden vuoksi kronologisesti.

2004–2005

Suomeen on saatu ensimmäinen yhdenvertaisuuslaki vuonna 2004. Se suojaa syrjinnältä pääasiassa etnisen alkuperän osalta ja kunnan tulee laatia suunnitelma oman toiminnan etnisestä syrjimättömyydestä. Tasa-arvolakiin tehdään vuonna 2005 osittaisuudistus, joka vaatii aiempaa parempaa suunnittelua sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvolain painopiste on yhä henkilöstöpoliittisessa suunnittelussa. Vähimmillään kunta selviää näiden lakien suunnitteluvaatimuksista laatimalla henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman, oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat ja toiminnallisen (eli palveluihin liittyvän) yhdenvertaisuussuunnitelman etnistä syrjintää vastaan.

Vantaalla kumpikin lakiuudistus päättyy keskushallinnon asukaspalvelujohtajan pöydälle toimenpiteitä varten. Samoihin aikoihin Vantaata pyydetään mukaan eurooppalaiseen yhdenvertaisuushankkeeseen. Vantaa (asukaspalvelut) liittyy tähän Join in -hankkeeseen ja määrittelee tavoitteekseen tehdä hankkeen asiantuntijaresurssien avustuksella Vantaalle kaupunkitasoisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jossa tavoitellaan samanaikaisesti sekä sukupuolten tasa-arvoa että moniperusteista yhdenvertaisuutta ja lisäksi näihin kumpaankin liitetään sekä henkilöstöpoliittinen että toiminnallinen näkökulma. Suomalaiset alan asiantuntijat pitävät näiden neljän kokonaisuuden

yhdistämistä samaan suunnitelmaan mahdollisena tehtävänä.

Join in -hankkeen Vantaan osahanke työstää laaja-alaista suunnitelmaa muun muassa kaupunkitasoisen työryhmän avulla. Samalla määrittyy kaupungin toimijoiden työnjako: kaupunkitasoisen toiminnallisen työn kehittämisvastuu sijaitsee asukaspalveluissa ja henkilöstöpoliittinen suunnittelu määritellään työnantajan (henkilöstökeskus) ja ammattijärjestöjen yhteistoiminnaksi.

Haasteellinen monen näkökulman yhdistäminen toteutuu lopulta siten, että suunnitelmasta tehdään kolmiosainen kokonaisuus. Osat ovat:

- 1) Toiminnallinen suunnitelma (Vantaan kaupungin suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi palveluissa vuosina 2006–2008)
- 2) Henkilöstöpoliittinen suunnitelma (Monimuotoisuus vahvuutena – Vantaan kaupunki tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työyhteisönä)
- 3) Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta; tämä laeista, käsitteistä, edistämisestä, syrjäntäperusteista jne. kertova osuus yhdistää toiminnallisen ja henkilöstöpoliittisen näkökulman yhdeksi, kumpaakin erillissuunnitelmaa laajemmaksi kokonaisuudeksi. Sen lisäksi Työkirja-osuus sisältää linjauksia, jotka ohjaavat käytännön toimintaa. Kaupunkitasoinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan määräaikaiseksi valtuustokauden loppuun saakka.

2006

Asukaspalvelulautakunta hyväksyy suunnitelman toiminnalliset osuudet ja lähettää kokonaisuuden kaupunginhallitukselle kaupunkitasoista hyväksymistä varten. Kaupunginhallitus hyväksyy toiminnalliset osat ja merkitsee henkilöstöpoliittiset osat tiedoksi.

2007–2008

Uutta suunnitelmaa jalkautetaan toimialoille. Valtuustokauden lopussa asukaspalvelulautakunta pyytää toimialoilta itsearviointin toiminnallisen työn kehittämiskohteista. Pelkistetysti tulos on se, että sukupuolella nähdään olevan merkitystä ainoastaan henkilöstöpoliittisena kysymyksenä ja yhdenvertaisuusasioissa huomiota tarvitsevat vain maahanmuuttajat.

Vantaa allekirjoittaa vuonna 2007 kolmantena kuntana Suomessa Euroopan kuntien ja alueiden liiton CEMR:n Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan.

2009–2012

Koska yhdenvertaisuuslakiin on tekeillä muutoksia, Vantaan suunnitelmaa ei lähdetä muuttamaan valtuustokauden alussa. Sen sijaan kaupunginhallitus määrittelee toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskehittämisen linjaukset valtuustokaudelle 2009–2012. Painopiste on toiminnallisen tasa-arvotyön käynnistämisessä ja vakiinnuttamisessa osaksi toimialojen tavanomaista toimintaa.

Keskeisiä toimenpiteitä ja saavutuksia:

- Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kaupunkitasoinen kehittäminen lisätään johtosääntöihin siten, että vastuutahoiksi kirjataan vapaa-ajan ja asukaspalvelujen lautakunta ja toimiala. Käytännössä kehittämisestä vastaa toimialan talous- ja hallintopalvelut.
- Toimialojen johtoryhmät valitsevat toimialoiltaan edustajat sukupuolivaikutusten arvioinnin eli suvauksen koulutukseen, joka ostetaan WoM Oy:ltä. Koulutuksen jälkeen toimialoilla toteutetaan erilaisia suvauspilotteja.
- Vantaa osallistuu valtakunnalliseen ESR-tasa-arvohankkeeseen Valtavirtaistaminen käytäntöön. Kaikki toimialat saavat hankkeesta tukea oman toiminnallisen tasa-arvotyönsä käynnistämiseen ja kehittämiseen.
- Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen otetaan mukaan talousarvion suunnitteluohjeisiin.
- Tasa-arvotyöstä on TS-tavoitteita kaupungin strategiassa. Yhtenä vuonna toimialat tekevät sukupuolivaikutusten arviointia vastuullaan olevista TA-tavoitteista. Näiden toimenpiteiden myötä myös tarkastuslautakunta tarkastelee toiminnallista tasa-arvotyötä toimialoilla.
- Vantaa on aktiivisesti mukana kunnallisen toiminnallisen tasa-arvotyön kehittämisessä Suomessa (esimerkiksi Kuntaliiton TASE -ESR-hanke) ja Euroopassa (muun muassa yhteistyötä Puolan kuntasektorin kanssa).

2013–2016

Uutta yhdenvertaisuuslakia – ja nyt myös jo tasa-arvolain uudistusta – odotellaan yhä. Kaupunginhallitus määrittelee jälleen valtuustokauden toiminnalliset kehittämiskohteet. Painopisteet ovat sukupuolen ja muiden henkilöön liittyvien perusteiden huomioiminen samanaikaisesti (ns. GENDER+) sekä vuodelta 2006 olevan kaupunkitasoisen suunnitelman ajantasaistaminen lakimuutosten jälkeen.

Vantaa siirtyy yhteen valtuustokauden mittaiseen kaupunkistrategiaan. Vantaan arvojen yhteyteen kirjataan kaupungin sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassa.

Organisaatiouudistuksessa kaupunkitasoinen kehittämisvastuu siirtyy kaupunginhallituksen yleisjaostolle ja asukaspalvelujen toimialalle, käytännössä suoraan asukaspalvelujen apulaiskaupunginjohtajalle.

Tasa-arvolain osittaisuudistus ja yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistus tulevat voimaan parin päivän varoitusajalla 1.1.2015. Vantaan suunnitelmakokonaisuuden – Työkirjan, toiminnallisen suunnitelman ja henkilöstöpoliittisen suunnitelman – ajantasaistaminen käynnistyy syksyllä 2015.

Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2017–2020 laatimisen prosessi

Kaupungin johtoryhmä hyväksyi syyskuussa 2015 asukaspalvelujen apulaiskaupunginjohtajan esittämän työsuunnitelman. Sen keskeiset vaiheet olivat:

- 1) vuodelta 2006 peräisin olevan suunnitelman muutostarpeiden arviointi luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden keskuudessa (syksyllä 2015)
- 2) suunnitelman ajantasaistaminen (keväällä ja kesällä 2016)
- 3) ajantasaistetun suunnitelman arviointi- ja hyväksymisprosessit (syksyllä 2016).

Työ päätettiin rakentaa Vantaan vanhan suunnitelman pohjalle. Toteutuksen keskiössä olivat lakien vaatimukset sekä luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden osallisuus ajantasaistamisprosessiin. Ohjausryhmää ei perustettu; sen sijasta työn etenemisestä tuli antaa väliraportti kaupunginhallituksen yleisjaostolle ja kaupungin johtoryhmälle. Henkilöstöpoliittisen suunnittelun kuvaus (Työkirjan liite 2) valmistui työnantajan/henkilöstökeskuksen ja työntekijäjärjestöjen yhteistoimintana.

Asukaspalvelujen toimialan suunnittelija vieraili kaupunginhallituksen yleisjaostossa ja toimialojen johtoryhmissä esittelemässä työsuunnitelman. Johtoryhmät nimesivät viranhaltijaedustajat ykkösvaiheen arviointityöhön. Loppuvuodesta 2015 ja alkuvuodesta 2016 suunnittelija ja WoM Oy:n tasa-arvokonsultti tapasivat arvioinnin merkeissä toimialojen edustajat (kaupunginjohtajan toimiala ja asukaspalvelut, sivistystoimi, sosiaali- ja terveystoimi sekä maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimiala) sekä luottamushenkilöitä (kaupunginvaltuusto, nuorisovaltuusto, vanhusneuvosto, vammaisneuvosto, monikulttuurisuusasiain neuvottelukunta ja paikallisromanityöryhmä). WoM Oy esitti kaupungille ehdotuksia ajantasaistettavana olevan suunnitelman sisältöihin.

Työkirja ja toiminnallinen suunnitelma rakentuivat vähitellen syksyyn saavuttaessa. Toisaalla henkilöstökeskus ja työntekijäjärjestöt päivittivät Vantaan kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suuntaviivat ja linjaukset samassa aikataulussa. Asukaspalvelujen toimialan suunnittelijan luonnos Työkirjaksi ja uudeksi toiminnalliseksi suunnitelmaksi käsiteltiin koolle kutsutussa asiantuntijaryhmässä syyskuussa 2016. Luonnos oli lausuntokierroksella lautakunnissa lokakuussa. Kaupunginhallitus TÄYDENNÄ ja kaupunginvaltuusto TÄYDENNÄ.

Arvio aiemmasta toiminnasta sekä kehittämiskohteet 2017-

Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on monia vahvuuksia. Ensinnäkin Vantaalla on tehty toiminnallista eli palveluihin liittyvää kehittämistyötä useimpiin muihin suomalaisiin kuntiin verrattuna jo pitkään. Tämä on antanut kokemukseen perustuvaa tietoa siitä, mitä suunnittelulla voidaan realistisesti ajatella saavutettavan. Lisäksi Vantaan suunnittelu on mennyt reilusti yli lakien minimivaatimusten. Tästä on merkittävää hyötyä tilanteessa, jossa vuoden 2015 alussa voimaan tulleet lait ovat laajentaneet kunnan suunnitteluvälvoitteita. Suuri merkitys on myös sillä, että Vantaalla on määritelty kaupunkitasoiselle toiminnalliselle

kehittämistyölle johtosäännöin vastuutaho sekä toimielin- että viranhaltijapuolella. Vantaalla toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on olemassa oleva asia ja sille on tilaa: kaikilla toimijoilla on oikeus nostaa esiin kysymyksiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta kaupungin toiminnassa ja asioissa, joissa kaupunki on mukana yhtenä toimijana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ei ole kuitenkaan ongelmaton Vantaallakaan. Ensinnäkin on havaittavissa, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan usein kapeasti. Tasa-arvon kohdalla kuntasektorin ja oman henkilöstön naisvaltaisuus ja yhdenvertaisuuspuolella maahanmuuttajien oletetut tai todelliset erityistarpeet ovat asiat, jotka hallitsevat aihepiiristä käytyjä keskusteluja. Lisäksi vaikuttaa siltä, että viranhaltijan on nimenomaan omalla alallaan ja omassa työssään vaikea hahmottaa asioita, joita pitäisi työstää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Tämä ilmaistaan usein toteamalla, että ”ei meillä täällä ole mitään erityisiä ongelmia näissä asioissa”. Lisäksi pohdintaa ja varsinkin kehittämistoimia on joskus vaikea saada aikaan edes vahvojen velvoittavien toimielinpäätösten myötä. Tilanne onkin eräänlainen paradoksi: kaikki pitävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tärkeänä asiana, mutta asian integrointi pysyväksi osaksi omaa työtä koetaan joko tarpeettomaksi tai vaikeaksi. Mikäli toimijuutta saadaan aikaan, siinä tyydytään joskus pinnallisiin toimenpiteisiin, kuten sinänsä hyvien kehittämislauseiden kirjaamiseen asiakirjoihin ilman asian vaatimien todellisten muutostoimenpiteiden hahmottelua ja toteuttamista.

On myös havaittavissa, että integroinnissa kierretään helposti samaa kehää etenemisen sijasta, työn seuranta on laiminlyöty ja koko tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma jää usein huomiotta ellei kaupunkitasoinen vastuutaho kysele sinnikkäästi sen perään. Jotkut palvelut ovat syystä tai toisesta vielä kaiken tarkastelun ulkopuolella ja esimerkiksi emo-organisaation ja kaupungin yhtiöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun suhde on selventämättä.

Oman lisänsä ja haasteensa tulevan kaupunkitasoisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun ja -kehittämisen linjauksille ja toteuttamiselle tuovat monet syksyllä 2016 käynnissä olevat muutosvalmistelut. Näistä mainittakoon kunnalta kuntalaissa vaadittava hyvinvoinnin edistäminen tilanteessa, jossa Vantaaltakin ollaan mahdollisesti irrottamassa sosiaali- ja terveystaloudelliset palvelut kaupunkiorganisaatiosta muualle. Hyvinvoinnin edistäminen on yksi mielekäs ja kannatteleva konteksti kunnalliselle toiminnalliselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Tällöin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi ja tavoittelu tulee nivoa kiinteäksi osaksi tulevaa Vantaan hyvinvointityön mallia – millaiseksi se sitten muotoutuukin.

Johtajatasen muodostaman hyvinvointiryhmän Hyryn poikkitoiminnallisessa hyvinvointityössä tullaan yhdistämään suuri määrä aiempia erillisiä hyvinvoinnin edistämiseen liittyviä ohjelmia yhdeksi ohjelmaksi. Tällaisessa tilanteessa on ratkaistava kysymys siitä, miten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen saadaan ”superohjelmaan” mukaan läpileikkaavasti ja siten, että kokoavan ohjelman suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin todella myös sisältyy syrjimättömyys ja tasa-arvon sekä

yhdenvertaisuuden edistäminen.

Kaiken kaikkiaan Vantaan kaupungilla on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioinnissa ja edistämisessä vielä pitkä matka kuljettavanaan. Matkaa on kuitenkin jo taitettu ja sen myötä on käynyt ilmi vahvuuksia ja onnistumisia, joiden pohjalle voimme rakentaa tulevan suunnittelumme ja tulevat edistämistoimenpiteemme. Olemme myös tietoisia kohteista ja tekemisen tavoista, joita meidän pitää vahvistaa, jotta pääsemme eteenpäin. Lisäksi meidän on myös tehtävä uusia avauksia, sillä ilman niitä jäämme polkemaan paikallamme tai kuvittelemme olevamme jo perillä. Ajatuksellisesti Vantaan kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017–2020 koostuu näin elementeistä, joista osa säilyttää, osa vahvistaa ja osa tuo uusia tuulia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhömmme. Varsinainen toiminnallinen suunnitelma löytyy tuonnempaa omana kokonaisuutenaan (Työkirjan liite 1).

5. Syrjimättömyys ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistäminen toimintatapana

Tässä luvussa tarkastelemme tasa-arvolaisia ja yhdenvertaisuuslaisia esitettyjä ihmisen ominaisuuksia. Ne voivat vaikuttaa erilaisissa tilanteissa, yksin tai yhdessä, myönteisesti tai kielteisesti, vähäisin tai suurin seurauksin ja niin edelleen. Viime kädessä kyse on siitä, saavatko yksilöt ja ryhmät yhtä hyvät mahdollisuudet koko yhteiskunnassa ja tuottavatko nämä mahdollisuudet myös tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.



Tämän luvun tarkastelussa keskiössä on Vantaan kaupungin viran- ja toimenhaltijoiden toimintatapa. Edistätkö sinä omassa toiminnassasi monimuotoisuuden arvostamista, syrjimättömyyttä, aitoa osallisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta? Edistämmekö me näitä asioita sekä omalla työpaikallamme että palveluissamme? Millaisia muutoksia meidän pitää tehdä toimintaamme - yksin ja yhdessä?

An infographic with a background of blue human icons. In the center, a male icon has a question mark above its head. Two white boxes contain text.

Mikä tekee minusta minut?

- sukupuoli
- ikä
- perhesuhteet
- seksuaalinen suuntautuminen
- alkuperä
- kieli
- kansalaisuus
- vammaisuus tai toimintakyky
- terveydentila
- uskonto
- vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta

Mikä tekee minusta tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen?

- demokratia
- avoin päätöksenteko
- hyvä hallinto
- osallisuus
- monimuotoisuus
- syrjimättömyys
- sukupuolten tasa-arvo
- yhdenvertaisuustoiminta
- esteettömyys
- yksityisyyden kunnioittaminen
- myönteiset asenteet

Sukupuoli

Mitä tarkoittaa sukupuoli ja sukupuolten tasa-arvo?

Suomi sijoittuu vuodesta toiseen yhdessä muiden pohjoismaiden kanssa kärkimaiden joukkoon kansainvälisissä vertailuissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Olemme tästä hyvällä syyllä ylpeitä. Ylpeyteen liittyy kuitenkin vaara ylimielisyydestä: tasa-arvoa aletaan pitää jo täysin toteutuneena asiantilana, jolloin siihen ei tarvitse enää kiinnittää huomiota. Tosiasiassa tasa-arvo ei milloinkaan vain ole, vaan sitä arvioidaan ja tehdään yhä uudelleen alati muuttuvissa olosuhteissa.

Aika ja erilaiset tasa-arvokamppailut muuttavat käsityksiä sukupuolesta ja sukupuolten tasa-arvosta. Pitkään vain nainen oli sukupuoli – ja sellainen, joka poikkesi niin paljon ja perustavasti ihmisestä eli miehestä, että naiselle ei voitu luonnollisesti ajatella ja suoda samoja oikeuksia tai tehtäviä kuin miehelle. Suurta edistystä etenkin naisten elämässä on tapahtunut sen jälkeen kun sukupuoli oivallettiin kahdeksi eri asiaksi: biologiseksi (engl. sex) ja sosiaalis-kulttuuriseksi (engl. gender). Sukupuolen ja tasa-arvon käsitteessä sekä tasa-arvon tavoittelussa on esiintynyt monenlaisia painotuksia. Viime vuosikymmenten Suomessa tasa-arvo on pitkälti määritelty naisen ja miehen yhtäläisiksi oikeuksiksi, velvollisuuksiksi ja mahdollisuuksiksi toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnan toimintaan. Tällainen tasa-arvo ei ole kuitenkaan enää nykypäivänä ainoa tai riittävä näkökulma sukupuolten tasa-arvoksi.

Sukupuoli on vaikeasti määriteltävä käsite, sillä sukupuolta voidaan ja sitä pitääkin tarkastella monesta eri näkökulmasta. Geneettisen, anatomisen ja hormonaalisen näkökulman lisäksi sukupuolta määritetään myös etenkin sosiaalisten, psyykkisten tai juridisten ominaisuuksien ja seikkojen kautta. Näillä kaikilla määrittelyillä on merkitystä ja seurauksia myös kuntatyössä ja -palveluissa.

Sukupuoli voidaan ajatella ja määrittää myös ihmisen omaksi kokemukseksi omasta itsestään: mitä hän itse tuntee olevansa. Tällöin puhutaan sukupuoli-identiteetistä. Sukupuolen ilmaisulla puolestaan tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin esimerkiksi pukeutumisella tai käytöksellä. Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kuuluvat vuoden 2015 alusta voimaan tulleen tasa-arvolain syrjintäsuojan piiriin. Sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eivät määrää ihmisen seksuaalista suuntautumista, jota tarkastelemme myöhemmin erikseen.

Kunnan tulee tasa-arvolain mukaan edistää sukupuolten tasa-arvoa myös sukupuolen moninaisuuden näkökulmista. Jokaisen ihmisen sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä sukupuoleen liittyviä fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia ulottuvuuksia. Sukupuolen moninaisuus ei siis ole pelkästään sukupuolivähemmistöjä kuvaava termi. Käsitteellä transihminen kuvataan kaikkia, joiden sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu eroaa siitä, mitä odotetaan siltä sukupuolelta, johon heidät on syntymähetkellä määritelty. Transihmisiin kuuluvat transsukupuoliset, transvestiitit ja muunsukupuoliset.

Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolesta ei vastaa hänelle syntymässä määritellyä juridista sukupuolta ja tähän liittyy usein sukupuoliristiriidan kokemuksia. Sukupuoliristiriita tarkoittaa, että ihmisen oma sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen kehoaan tai toisten ihmisten hänessä näkemää sukupuolta. Kokemukset sukupuoliristiriidasta ovat yksilöllisiä ja vaihtelevia. Transsukupuolisten on mahdollista korjauttaa kehoaan hormonien avulla ja/tai kirurgisesti (sukupuolen korjaaminen). Korjauksella on myös sosiaalinen ulottuvuus. Esimerkiksi transsukupuolinen mies haluaa, että häntä kohdellaan kuten muita miehiä ja hän on miehen roolissa sosiaalisissa tilanteissa. Juridinen sukupuolen korjaus tarkoittaa henkilötietojen muuttamista väestörekisterissä (nimi ja sukupuoli).

Transvestiitti on mies tai nainen, joka ajoittain eläytyy eri sukupuoliin. Hänellä on tarve ilmentää sekä miehistä että naisellista puolta itsessään esimerkiksi pukeutumalla, muuttamalla ääntään ja eleitään tai harrastusten kautta. Monelle transvestiitille on tärkeää, että hänet kohdataan siinä sukupuolella, jota hän kulloinkin ilmentää. Transvestisuus sukupuolen ilmaisuna on eri ilmiö kuin transvestinen fetisismi. Jälkimmäinen liittyy seksuaalisuuden toteuttamiseen.

Muunsukupuolinen (transgender) tarkoittaa ihmistä, jonka sukupuoli on omanlaisensa yhdistelmä mieheyttä ja naiseutta. Hän voi kokea itsensä sukupuolettomaksi tai monisukupuoliseksi.

Intersukupuolisuus tarkoittaa synnynnäistä tilaa, jossa ihmisellä on sekä tyttö- että poikatyypillistä kehollisuutta. Intersukupuolisella ihmisellä sukupuolta määrittävät fyysiset ominaisuudet eivät siis synnynnäisesti ole yksiselitteisesti miehen tai naisen. Länsimaissa on nykyisin kaksi erilaista näkemystä siitä, mitä intersukupuolisuus on. Intersukupuolisia tiloja voidaan pitää joko sukupuolen kehityksen häiriönä tai sukupuolen kehityksen, anatomian ja fysiologian luonnollisena vaihteluna ihmisillä. Jälkimmäinen käsitys on vahvistumassa. Suomessa Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta ETENE on keväällä 2016 suositellut, että lapsen itsemääräämisoikeutta omaan kehoonsa ja sukupuoleensa vahvistetaan hoidossa.

Yhteiskunnassamme elää sukupuolen moninaisuudesta huolimatta vahvana käsitys kahdesta ja toisilleen vastakkaisesta sukupuolesta, miehestä ja naisesta. Tätä kutsutaan myös nimellä sukupuolinormatiivisuus. Normi ei ainoastaan jaa, vaan myös määrittää minkälaisia näiden kahden kategorian ihmisten tulisi olla, esimerkiksi miten heidän tulisi pukeutua, käyttäytyä ja toimia yhteiskunnassamme. Tämän lisäksi normi sisältää oletuksen ja odotuksen siitä, että ihmisen sukupuoli olisi muuttumaton ja että ihmisellä voisi olla vain yksi sukupuoli, joka voitaisiin määrittää syntymän hetkellä. Läheskään kaikki ihmiset eivät mahdu tiukkaan sukupuolinormiin ja normi tuottaakin paljon ennakkoluuloja ja syrjintää. Jo näiden syiden takia on tärkeää kunnioittaa moninaisuutta myös sukupuolen kysymyksessä.

Myös perinteiselle naisia ja miehiä tarkastelevalle tasa-arvotyölle on sillekin yhä tarvetta. Suomalainen yhteiskunta on monissa asioissa sukupuolittunut ja tämä näkyy erittäin selvästi

esimerkiksi koulutuksessa ja työelämässä. Kunta-alan töissä sukupuolten eriytyminen tai segregatio on hyvin vahvaa, sillä kolme neljäsosaa kunnallisesta henkilöstöstä työskentelee ”naisaloilla” terveydenhuollossa, sosiaalitoimessa tai sivistystoimessa. Neljä viidesosaa kuntahenkilöstöstä on naisia. Eriytyminen vahvistaa sukupuolinormatiivisuutta ja kutsuu esiin eriarvoistumista ja syrjintää.

Työyhteisössä kaikki sukupuoleen perustuva syrjintä ja eriarvoinen kohtelu on kiellettyä ja laitonta. Tämä ei tarkoita sitä, että kollegat, esimiehet ja työntekijät pitää häivyttää sukupuolettomiksi olennoiksi, jolloin sukupuolisyrjintä on mahdotonta. Sen sijaan meidän pitää tulla tietoisiksi sukupuolen merkityksestä, moninaisuudesta ja siitä, mitä sukupuoli merkitsee meidän alallamme ja omassa työyhteisössämme. Kaikkein tärkeintä on sallia sukupuoleen liittyvä keskustelu ja osana keskustelua mahdolliset epäilyt tasa-arvovajeista. Ne voidaan ja ne pitää selvittää ja tarvittaessa korjata todennetut epäkohdat.

Sukupuolella on merkitystä muuallakin kuin työelämässä, vaikka sukupuolen merkitys ja tasa-arvon tarve liitetään yleensä ensisijaisesti työhön. Esimerkiksi politiikka, uskonto, tiede, taide, media, harrasteet, talous, varallisuus, liikenne, terveys, turvallisuus, päihteet ja väkivalta ovat asioita, joiden hahmottaminen tai käsitteleminen sukupuolineutraaleina ei palvele ainakaan tasa-arvon toteutumista.

Meidän tuleekin huomioida sukupuolen merkitys ja tasa-arvo myös palveluissamme ja ryhtyä tarvittaessa toimenpiteisiin tasa-arvovajeiden korjaamiseksi. Joskus pienilläkin toimenpiteillä voidaan saavuttaa hyviä tuloksia. Etenkin aluksi voi olla vaikeaa saada kiinni siitä, mitä kaikkea sukupuoli merkitsee jossakin yksittäisessä asiassa. Tällöin kannattaa hankkia kyseessä olevasta alasta tai asiasta määrällistä ja laadullista tietoa, esimerkiksi tilastoja ja tutkimuksia, ja tarkastella niiden pohjalta omaa toimintaa uusien kysymysten ja näkökulmien kautta. Tätä kutsutaan sukupuolivaikutusten arvioinniksi.

On myös hyödyllistä tarkastella sukupuolta ja muita ominaisuuksia – ikää, alkuperää, perhesuhteita, terveydentilaa jne. – rinnakkain (ns. GENDER+). Tämä on erityisen tärkeää tilastoinnissa ja tilastojen esittelyssä, jos kohta moniperusteisuus ei ole aina mahdollista tietotuotannossa.

Tasa-arvotyön menetelmistä kerrotaan toisaalla tässä Työkirjassa.

Sukupuolen kohdalla pitää olla tarkkana siitä, että tarkastelu perustuu tosiasioihin eikä ”totuuksiin”, jotka me kaikki ”tiedämme”. Esimerkki tällaisesta ”tiedosta” on vaikkapa hokema siitä, että naisten työyhteisöt ovat riittäviä kun taas miehet ovat töissä toisiaan kohtaan solidaarisia ja reiluja. Tämä on läheistä sukua sille, jos naisilla ja miehillä katsotaan olevan ajasta tai paikasta riippumaton ikuinen ja muuttumaton perusolemus, joka määrää millaisia he ovat esimerkiksi juuri työelämässä. Tätä kutsutaan essentialismiksi. Nykypäivän tasa-arvotyössä kiinnitetään huomio siihen, mitä sukupuolet tekevät – ei siihen, millaisia ne ovat.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Samanikäiset Mikko ja Anna hakevat samaa Vantaan kaupungin johtajatasen työpaikkaa. Mikko aloittaa hakemuksensa kertomalla olevansa 3- ja 5-vuotiaiden tyttöjen ylopeä isä ja kertoo tämän jälkeen koulutuksestaan ja työkokemuksestaan, joilla hän uskoo olevansa pätevä hakemaan kyseistä paikkaa. Anna ei kerro muutoin samantapaisessa hakemuksessaan mitään lapsistaan, mutta yhden 2-vuotiaan lapsen äitiyden voi löytää hänen CV:stään. Lisäksi Anna korostaa hakemuksessaan vahvasti sitoutumistaan työhön. Miksi Mikon ja Annan hakemuksissa on tällaisia eroja?

Onko Vantaan kaupungilla (koko kaupungissa, toimialoilla, tulosalueilla ja tulosityksiköissä) naisilla ja miehillä yhtäläiset mahdollisuudet saada tietoa, koulututtautua, yhdistää työ- ja perhe-elämä, verkostoitua ja edetä uralla? Jaetaanko työt määrällisesti ja laadullisesti tasa-arvoisesti miesten ja naisten välillä? Toteutuuko samapalkkaisuus eli tasa-arvopolitiikan kielellä sama palkka samanarvoisesta työstä? Entä tasa-arvo palkitsemisessa ja erilaisissa palkanlisissä? Kuvaavatko ammattinimikkeet oikein työn sisältöä? Kun vastaat/te näihin kysymyksiin, perustuvatko vastauksenne todennettavissa olevaan tietoon?

Näet 55-vuotiaan työtoverisi Kallen Helsinki Pride -kulkueen lähtöpaikalla. Hän pukeutuu töissä yleensä farkkuihin ja ruutupaitaan ja joskus tilanteen mukaan miesten pukuun. Nyt hänellä on yllään värikäs mekko, korkokengät, pitkähiuksinen peruukki ja paljon meikkiä. Menetkö moikkaamaan Kallea? Entä kerrotko asiasta töissä? Miksi kerrot tai et kerro? Jos kerrot, mihin tapaan puhut asiasta?

Töissä on kokous, jossa istuu kuusi naista ja yksi mies. Kokouksen kuluessa yksi naisista esittää käsityksensä siitä, miksi pojat ja miehet toimivat siten kuin toimivat käsiteltävänä olevassa asiassa (il kivallanteot). Tämän jälkeen hän katsoo kokouksessa istuvaan mieheen ja kysyy mitä hän ajattelee tästä asiasta miehenä. Minkälaisia oletuksia tällaisen kysymyksen esittäjällä on?

Onko niin, että koulussa tyttöjen hyvät arvosanat tulkitaan seuraukseksi ahkeruudesta, mutta poikien hyvät tulokset katsotaan lahjakkuudeksi? Jos näin on, mitä merkitystä tällä on oppilaille itselleen, opetukselle ja laajemmin koko yhteiskunnassa?

Suhtaudutko samalla tavalla jonkin uskonnon tai uskonnollisen liikkeen, esimerkiksi islamin tai lestadiolaisuuden, kannattajiin heidän sukupuolensa mukaan?

Mikäli palvelunne on tarkoitettu kaiken ikäisille miehille ja naisille, käyttävätkö todella ”kaikki” tätä palvelua? Minkä ikäiset naiset ja/tai miehet käyttävät sitä? Miksi juuri he? Entä puuttuvatko kaikille tarkoitettun palvelun käyttäjistä jonkin ikäiset naiset ja/tai miehet? Mistä tämä voi johtua?

Näin toimimme Vantaalla sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumiseksi

- Edistämme sekä kaupungin henkilöstön keskinäistä tasa-arvoa että kuntalaisten tasa-arvoa kaupungin palveluiden käyttäjinä.
- Emme hyväksy minkäänlaista sukupuoleen perustuvaa tai liittyvää syrjintää.
- Toteutamme henkilöstöön liittyvää tasa-arvotyötä henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnittelun mukaisesti. Tämä on työnantajan ja työntekijäjärjestöjen yhteistoimintaa, mutta korostamme jokaisen esimiehen ja työntekijän vastuuta tasa-arvoisen työyhteisön luomisessa. Tämä puolestaan edellyttää tasa-arvotiedon tuottamista ja jakamista koko työyhteisölle keskustelun pohjaksi. Sisällytämme tasa-arvon aiheena henkilöstön ja esimiesten koulutuksiin ja erilaisiin henkilöstöä koskeviin toimintoihin.
- Palvelujen tarjonnassa kiinnitämme huomiota sukupuolen merkitykseen kaikissa toiminnan vaiheissa: suunnittelussa, toteutuksessa, kehittämisessä, seurannassa ja arvioinnissa. Lähdemme siitä, että sukupuolella on merkitystä kaikissa palveluissa; tällöin sukupuolta tai sen merkitystä ei poista esimerkiksi se, jos miehiä ja naisia on tarkasteltavana olevassa asiassa suunnilleen yhtä paljon. Toiminnallista tasa-arvotyötä varten sukupuoli pitää integroida etenkin rutiineihin (tilastointiin, tilastojen tulkintaan, raportteihin, ohjelmiin, kyselyihin, palautteeseen jne.) sekä monitoimijaiseen työskentelyyn, esimerkiksi hyvinvointi- ja turvallisuustyöhön.
- Tarkastelemme naisten ja miesten tasa-arvon lisäksi sitä, mitä sukupuolen moninaisuus merkitsee ja miten se tulee huomioida henkilöstöasiana ja palvelujen tarjonnassa. Tällöin tulee pohdittavaksi ja ratkaistavaksi palvelukohtaisesti esimerkiksi useamman kuin kahden vaihtoehdon (mies/nainen) tarjoaminen lomakkeissa ja tilanteet, joissa asiakkaat määrätään selkeästi erilleen sukupuolen mukaan.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

Kaupungin sisäinen asiantuntemus henkilöstöpoliittisissa tasa-arvoasioissa:

- henkilöstökeskus
- toimialojen henkilöstöyksiköt
- ammattijärjestöt
- työsuojelu

Kaupungin sisäinen asiantuntemus palvelujen tasa-arvoon liittyvissä kysymyksissä:

- asukaspalvelujen hallinto
- oman toimialan kehittämispalvelut

Monipuolista tietoa tasa-arvoasioista, alan järjestöistä, tutkimuksesta jne. tarjoaa Tasa-arvotiedon keskus Minna www.thl.fi/sukupuolten-tasa-arvo. Muita hyödyllisiä sivustoja ovat

- tasa-arvoaltuutettu <http://www.tasa-arvo.fi>
- sosiaali- ja terveysministeriö stm.fi/tasa-arvo

- tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE tane.fi
- Setan Transtukipiste transtukipiste.fi

Huomaa myös:

Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille. STM:n raportteja ja muistioita 2015:22.

Ikä

Mitä tarkoittaa eri-ikäisten yhdenvertaisuus?

Kiinnitämme toisessa ihmisessä huomiota sukupuolen lisäksi varsinkin ikään. Suhtaudumme eri tavoin eri-ikäisiin ihmisiin, käyttäydymme eri tavalla eri-ikäisessä seurassa ja tulkitsemme ihmisten sanoja ja tekoja paljolti iän perusteella. Meillä kaikilla on myös kokemuksia siitä, miltä tuntuu olla vaikkapa perheen nuorin tai vanhin lapsi tai työpaikan nestori, tulla äidiksi tai isäksi nuorena tai vanhana ja ylipäänsä olla jossakin sosiaalisessa tilanteessa tuntuvasti eri-ikäinen kuin muut. Usein suhtautuminen omaan ja muiden ikään on luontevaa ja asiallista, mutta joskus saatamme liittää ikään oletuksia ja perusteettomia rajoituksia, jotka eivät edistä ihmisten tasavertaista kohtelua ja yhdenvertaisuutta.

Työelämässä jo 40-vuotiaalta saatetaan nykyään kysyä työhaastattelussa miten hän on ajatellut viettää loppuajan ennen eläköitymistään. Samaan tapaan saatamme omalla alallamme olettaa, että kaikki nuorimmasta päästä olevat työntekijät haluavat koko ajan oppia jotakin uutta, mutta iältään jo vähänkin vanhempien työntekijöiden mahdollista kiinnostusta kehittyä työssään ei rohkaista tai heidän kouluttamisensa katsotaan olevan hukkaan heitettyä rahaa. Joskus tällaiset ajattelumallit johtavat suoraan syrjintään saakka etenkin jos ikään yhdistyy muita syrjinnälle altistavia perusteita.

Moni palvelumme on järjestetty asukkaiden ja asiakkaiden iän perusteella. Palvelujen suunnittelussa olemme kuitenkin yhä alkutaipaleella lasten ymmärtämisessä viisaina toimijoina ja nuorten kuuntelemisessa heidän oman elämänsä parhaina asiantuntijoina. Kehitämme palveluita tahtoen tai tahtomattamme työikäisten ja toimintakykyisten ihmisten ehdoilla ja ohjaamme ”ihan oikeaa ihmistä” tarvitsevan asiakkaan internetiin kun hän viimein saa jonkun puhelimesta langan päähän.

Palvelujen jatkuva muuttuminen ja yhä kiihtyvä digitalisaatio syrjäyttävät väistämättä osan ihmisiä muun muassa iän takia palvelujen käytöstä ja kaikesta siitä hyvästä, mitä niiden uskotaan saavan aikaan. Lasten suojelu ja ikäihmisten kohtelu laitoshoidossa ovat esimerkkejä kysymyksistä, jotka tekevät iästä suorastaan ihmisoikeuskysymyksen.

Hyvässä työyhteisössä huomioidaan eri-ikäiset ja työuransa eri vaiheissa olevat ihmiset. Iän ja kokemuksen kartuttamaa tietoa arvostetaan ja hyödynnetään, mutta toisaalta työyhteisö arvostaa nuorempien jäsentensä mukanaan tuomaa osaamista ja antaa sille tilaa. Henkilöstöjohtamisessa huomioidaan eri-ikäisten erilaiset vahvuudet ja mahdollinen erilainen tuen tarve.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Mitä hyötyä ja mitä haittaa on siitä, jos jonkin toimialan tai yksikön henkilökunta on samanikäistä? Pohdi vaikutuksia sekä työyhteisössä että palveluissa.

Mitä palveluissanne on ohjeistettu asiakkaiden ja yhteistyökumppanien sinuttelusta ja teittittelystä? Mille oletuksille ohjeistus perustuu?

Mistä voi tunnistaa ylemmyyttä henkivän suhtautumisen nuoria tai vanhoja alaisia, työtovereita, asiakkaita ja/tai yhteistyökumppaneita kohtaan?

Millaisin keinoin sinun työssäsi on mahdollista varmistaa kaikenikäisten ihmisten osallisuus palvelujen kehittämiseen? Ovatko nämä keinot käytössä?

Näin toimimme Vantaalla eri ikäisten ihmisten välisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

- Arvostamme henkilöstössämme ikää yhtenä monimuotoisuuden osana. Emme hyväksy ikäsyrjintää esimerkiksi rekrytoinnissa tai henkilöstön kehittämisessä.
- Tuemme eri ikäisiä työntekijöitämme asianmukaisella tavalla esimerkiksi työn ja perhe-elämän yhdistämisessä ja työkyvyn ylläpitämisessä ilman alentuvan ilmapiirin luomista.
- Mahdollistamme kaikissa palveluissa esteettömän ja monikanavaisen asioinnin. Tällöin asukas tai asiakas ei jää koskaan pelkän sähköisen asioinnin varaan, vaan hänellä on aito mahdollisuus myös käydä puhumassa asiastaan tai soittaa asiantuntevalle taholle saadakseen apua, neuvoja tai palveluita.
- Tiedotamme aktiivisesti kaiken ikäisille ihmisille palveluista ja mahdollisuuksista erilaisten kanavien kautta.
- Kiinnitämme huomiota samanaikaisesti ikään ja sukupuoleen esimerkiksi varmistamalla, että eri ikäisten tyttöjen ja poikien sekä naisten ja miesten harrastustoimintaa tuetaan yhdenvertaisesti avustusten ja tilojen jaossa, kurssitarjonnassa jne. sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien ihmisten tilanteeseen esimerkiksi vanhuspalveluissa.
- Hyödynnämme suunnittelussa ja palvelujen arvioinnissa kaupungin nuorisovaltuuston ja vanhusneuvoston asiantuntemusta.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

Kaupungin sisäinen asiantuntemus:

- henkilöstökeskus ja työntekijäjärjestöt
- toimialojen henkilöstöyksiköt
- lasten ja nuorten asiantuntijapalvelut sekä Hyvis
- perhepalvelut
- vanhuspalvelut sekä Viksu
- nuorisovaltuusto sekä vanhusneuvosto ja niitä avustavat viranhaltijat
- Vantaalla on paljon ”ikäyhdistyksiä” (katso www.vantaalla.info).

Valtakunnallisia lisätiedon lähteitä ovat muun muassa

- lapsiasiavaltuutettu www.lapsiasia.fi
- Suomen nuorisoyhteistyö Allianssi ry www.alli.fi
- Vanhustyön keskusliitto ry www.vtkl.fi

Uuden nuorisolain, joka korvautti voimassa olevan nuorisolain vuodelta 2006, on tarkoitus tulla voimaan 1.1.2017. Nuorisolain tavoitteena on edistää nuorten osallisuutta ja yhdenvertaisuutta. Lisäksi tuetaan nuorten kasvua ja itsenäistymistä. Laki pyrkii parantamaan nuorten kasvu- ja elinoloja sekä nuorten oikeuksien toteuttamista. Tavoitteiden lähtökohtina ovat yhteisvastuu, kulttuurien moninaisuus ja kansainvälisyys, kestävä kehitys, terveet elämäntavat, ympäristön ja elämän kunnioittaminen sekä monialainen yhteistyö.

Alkuperä, kansalaisuus ja kieli

Mitä tarkoittaa alkuperään, kansalaisuuteen ja/tai kieleen liittyvä yhdenvertaisuus?

Meillä kaikilla on etninen alkuperä, ryhmä tai tausta, joka on yleensä yhdistelmä erilaisia vaikutteita. Etninen ryhmä on joukko ihmisiä, joiden katsotaan muodostavan ryhmän tai yhteisön, joka perustuu ryhmän jäsenten yhteiseen kulttuuriperintöön, uskontoon, kieleen, alkuperämaahan ja/tai ulkonäköön. Etnisyyden käsite viittaa niihin kulttuurisiin piirteisiin, joita käytetään tämän ryhmittelyn pohjana. Etnisyys ei ole näin sama asia kuin kansalaisuus, sillä käytännössä melkein minkä tahansa maan kansalaiset ovat monimuotoinen joukko erilaisia etnisyyksiä. Harvassa ovat myös alueet ja maat, joissa puhutaan vain yhtä kieltä. Menemättä tämän syvemmälle alkuperän, kansalaisuuden tai kielen teorioihin meidän kannattaa yksinkertaisesti vain muistaa, että ihmisten syrjintä näillä perusteilla on kiellettyä ja että Vantaan kaupungin tehtävä on edistää ihmisten yhdenvertaisuutta näilläkin perusteilla.

Suomessa vanhoja etnisiä tai kulttuurisia vähemmistöjä ovat saamelaiset, romanit, tataarit, juutalaiset ja ns. vanhavenäläiset. Keskeinen vanha Uudenmaan kielivähemmistö – joka oli aikanaan enemmistö – ovat ruotsinkieliset. Suomen viralliset kielet eli kansalliskielet ovat suomi ja ruotsi. Näistä kielistä säädetään kielilaissa (423/2003). Kielilaki sisältää täsmälliset säännökset oikeudesta käyttää suomea ja ruotsia valtion viranomaisissa, kunnallisissa viranomaisissa, tuomioistuimissa sekä julkisia hallintotehtäviä muutoinkin hoidettaessa.

Suomen laki ei määrittele, mitkä kielet ovat vähemmistökieliä. Tästä huolimatta Suomessa on suomen ja ruotsin lisäksi muitakin kieliä, joiden puhujien kielellisistä oikeuksista säädetään eri laeissa. Saamen kielet (koltan-, inarin- ja pohjoissaame) ovat alkuperäiskansan kieliä, Suomen romanikieli, suomalainen ja suomenruotsalainen viittomakieli sekä karjalan kieli ovat autoktonisia eli maassa kauan käytettyjä kieliä.

Väestörekisterikeskus tallentaa tiedot Suomen kansalaisten ja Suomessa vakinaisesti asuvien ulkomaalaisten äidinkielestä väestötietojärjestelmään. Väestötietojärjestelmässä esitettävä äidinkieli perustuu henkilön omaan ilmoitukseen. Tilastokeskuksen tiedot

äidinkielistä perustuvat väestötietojärjestelmään. Vuoden 2014 tilaston mukaan suomea puhui äidinkielenään 4 868 751 henkilöä, ruotsia 290 747 henkilöä ja saamea 1 949 henkilöä. Muu äidinkieli on 310 306 henkilöllä.

1990-luvulla alkanut maahanmuutto Suomeen on tuonut etenkin pääkaupunkiseudulle suuren alkuperän, kielten ja kansalaisuuksien kirjon. Tulijat saapuvat tänne parisuhteen, opiskelun, työn tai pakolaisuuden takia.

Koska etnisyyssasiassa pääsääntöisesti ainoastaan tiedon äidinkielestä saa rekisteröidä, puhumme edellä kerrottua kielitaustaa vasten virallisissa yhteyksissä yleensä vieraskielisistä. Vieraskieliseksi määritellään Suomessa henkilö, joka puhuu äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea. Vantaa on tällä hetkellä Suomen vieraskielisin kunta. Vantaan vieraskielisen väestön määrä on kasvanut 2000-luvun aikana yli nelinkertaiseksi ja osuus väestöstä on noussut 15,4 prosenttiin vuoden 2016 alussa. Varsinkin vironkielisten määrä on noussut nopeasti, ja ryhmä muodostaa yhdessä venäjänkielisten kanssa lähes puolet Vantaan vieraskielisestä väestöstä. Saharan eteläpuolisen Afrikan kieliä puhuvien osuus on samana aikana vähentynyt.

Ulkomaalaistaustaisen väestön ominaisuudet poikkeavat Vantaalla joiltakin osin naapurikunnista. Heidän työvoimaan kuuluvuutensa ja työllisyysasteensa on Vantaalla korkeampi kuin Helsingissä tai Espoossa, ja noussut lisäksi viime vuosina naapurikuntia nopeammin. Ulkomaalaistaustaiset työskentelevät usein Vantaan vahvoilla rakentamisen, kaupan sekä kuljetuksen ja logistiikan toimialoilla.

Vantaan kaupunki käyttää useissa yhteyksissä sanaa maahanmuuttaja. Käsitteen maahanmuuttaja määrittely ei ole kuitenkaan yksiselitteistä ja se, millaista maahanmuuttajuuden käsitettä milloinkin käytetään, riippuu asiayhteydestä, tavoitteista ja tarkoituspelistä. Lisäksi maahanmuuttajalla viitataan joskus myös sellaiseen henkilöön, joka on syntynyt Suomessa, mutta jonka vanhemmat tai toinen vanhemmista on muuttanut Suomeen (ns. toisen sukupolven maahanmuuttaja). Käsite uussuomalainen ei ole kerännyt mainittavaa kannatusta, joten ainakin toistaiseksi meidän on tyytyminen monessa yhteydessä maahanmuuttaja-käsitteeseen – jos siis ylipäänsä tällaisia erontekoja on tarpeen tehdä kyseessä olevassa asiassa. Termien käyttäminen ”oikein” on tärkeää viranomaistoiminnassa ja esimerkiksi maahanmuuttaja-termin määrittely kulloisessakin asiayhteydessä voi olla hyvinkin hyödyllistä kaikille osapuolille.

Samaan tapaan ongelmallinen käsite on monikulttuurisuus. Periaatteessa se tarkoittaa vain useiden etnisyyksien samanaikaista läsnäoloa tietyllä alueella, mutta käsite vetää puoleensa muitakin tulkintoja ja arvottavia sisältöjä. Monikulttuurisuudelle läheistä sukua on monimuotoisuus, jolloin korostetaan etnisyyksien lisäksi kaikenlaista muutakin inhimillistä moninaisuutta, esimerkiksi seksuaalisuuden kirjoa. Monimuotoisuus on ollut etenkin sosiaalista vastuutaan korostaneiden yritysten suosima käsite.

Etnisyydestä, maahanmuutosta ja monikulttuurisuudesta on saatavilla erittäin paljon tutkimusta ja kirjallisuutta. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta kiinnitettäköön Vantaan

kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman Työkirjassa huomiota muutamaan keskeiseen, kuntatyön arkipäivässä havaittavaan asiaan, joiden hallintaan kaupungin työntekijöiden kannattaa kiinnittää huomiota.

1) Positiiviset erityistoimet

Viranomaisten velvollisuus on tarjota erityistä tukea ihmiselle, joka voi joutua tai on jo joutunut eriarvoiseen asemaan esimerkiksi etnisen taustansa vuoksi. Erityistä tukea kutsutaan positiivisiksi erityistoimiksi; aiemmin tästä puhuttiin nimellä positiivinen diskriminaatio. Tällöin hän saa viranomaisilta jotakin, jota kaikki tai jotkut muut ihmiset eivät välttämättä saa. Erityistoimia tarvitaan sen varmistamiseksi, että hänellä on muiden kanssa samat lähtökohdat pärjätä yhteiskunnassa. Tämä on sekä henkilön itsensä että koko yhteiskunnan etu. Vantaan kaupungilla positiiviset erityistoimet voivat tulla kyseeseen sekä henkilöstöpolitiikassa että palveluissa.

Etenkin etniseen taustaan liittyvät positiiviset erityistoimet herättävät kuitenkin monissa ihmisissä närkästystä, sillä niiden katsotaan syrjivän valtaväestöä, enemmistöä tai ns. tavallisia ihmisiä. Mielipidepalstoilla etnisten vähemmistöjen kuvitellaan myös saavan kaupungilta mitä tahansa he vain keksivät vaatia ja että saamiseen riittää vain vaikkapa suomalaisten enemmistöstä poikkeava ihonväri. Tällaisten käsitysten takia on tärkeää, että positiivisten erityistoimien tarkoitus ja keskeiset toteuttamistavat avataan kuntalaisille, jotta he voivat arvioida niiden asianmukaisuuden todellisen tiedon pohjalta.

2) Rasismi ja kielteiset asenteet

Rasismi tarkoittaa ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät. Rasismi on näin ihmisryhmän tai sen jäsenen ihmisarvon alentamista. Koska omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä, rasismia käytetään vallan tai sen tavoittelun välineenä.

Voisimme keskustella loputtomiin siitä, minkälainen toiminta on tai ei ole rasismia. Sen sijaan toteamme, että Vantaan kaupungilla kenenkään ei tarvitse sietää kielteistä asennoitumista omaan tai muiden ihonväriin, puheeseen tai vaatetukseen – tulipa tämä asiaton käytös sitten keneltä tai mistä tahansa työyhteisössä tai palvelutoiminnassa. Tilanteisiin tulee puuttua heti ja ne tulee selvittää. Etnistä yhdenvertaisuutta vähättelevä tai loukkaava käytös ei ole ainoastaan ”ikävä”, vaan se on myös yhdenvertaisuuslain rikkomista.

3) Sukupuolten tasa-arvo

Suomalaiset pitävät sukupuolten tasa-arvoa jo pitkälti saavutettuna asiantilana ja perustelevat tätä etenkin vertaamalla tyttöjen ja naisten asemaa muiden, usein kaukaisten maiden naisten tasa-arvovajeisiin. Tällaisissa vertailuissa on sivujuonne, jonka mukaan suomalaisten tyttöjen ja naisten ja ylipäänsä suomalaisen yhteiskunnan tulee myös hyväksyä tietty määrä tasa-arvovajeita, koska muualla asiat ovat paljon huonommin.

Kun kaukaisista maista sitten muuttaa ihmisiä Suomeen, monilla herää huoli siitä, toteutuuko tasa-arvo näiden tulijoiden perheissä ja kunnioittavatko etenkin maahanmuuttajamiehet suomalaista tasa-arvoa ja naisten oikeuksia. Usein tuodaan esiin, että varsinkin islaminuskoiset miehet haluavat määrätä ja alistaa naiset määräysvaltaansa. Epätasa-arvon ilmentyminä pidetään esimerkiksi naisten huivia ja muuta peittävää pukeutumista sekä tyttöjen ja naisten tekemisten tarkkailua poikia ja miehiä tarkemmin. Erityisesti äärimmäiset teot, kuten kunniaan liittyvien konfliktien käsitteleminen väkivallalla tai tyttöjen sukuelinten silpominen, aiheuttavat epävarmuutta ja huolta naisten asemasta.

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta pitää olla kiinnostunut – sekä enemmistön että vähemmistön kohdalla. Teemme kuitenkin virheen, jos asetumme jonkin etnisen vähemmistön yläpuolelle kertomalla sen edustajille millä vajavaisella tasolla he ovat ja miten heidän pitää ”kehittyä” tasa-arvoasiassa. Vähemmistökulttuurien sisällä on monenlaisia näkemyksiä sukupuolten tasa-arvosta ja maahanmuuttajaperheissä haetaan tässäkin asiassa tasapainoa lähtömaan, oman kulttuuriryhmän ja valtaväestön välillä. Huivin käytön suoraviivainen tulkitseminen alistukseksi kertoo sekin ehkä enemmän tulkitsijasta kuin huivipäisen naisen näkemyksistä tai todellisuudesta. Etniseen vähemmistöön kuuluvat tytöt ja naiset joutuvat herkästi poliittisten kiistojen keskiöön ja heidät esitetään joskus omien kulttuuriensa voimattomina uhreina. He tarvitsevat erilaisissa asioissa apua ja tukea siinä missä kaikki muutkin ihmiset, mutta aivan kuten muidenkin ihmisten kohdalla tuen lähtökohtana on ihmisen oman tahdon kunnioittaminen. Mikäli tuen tarpeeseen liittyy etnisiä tai kulttuurisia sukupuoleen liittyviä seikkoja, viranomaisten kannattaa ehdottomasti hyödyntää tällaisissa tilanteissa mm. maahanmuuttajanaisten järjestöjen ja ihmisoikeusjärjestöjen asiantuntemusta.

Esimiesten määrä ja sukupuolijakauma

2015

	Johto		Ylempi keskijohto		Keskijohto		Esimiehet		Yhteensä	Työntekijöitä lkm /esimies
Sito	0	1	4	5	23	64	22	119	238	23,9
Soster	1	0	2	3	1	17	14	154	192	15,1
Konsas	2	0	3	6	5	8	73	30	127	6,5
Mato	1	0	4	3	13	11	49	25	106	5,5
Kajo	1	0	3	3	3	4	0	10	24	6,4
Yhteensä	5	1	16	20	45	104	158	338	687	14,8

Esimiehistä 67 prosenttia on naisia.

4) Kulttuurierot

Yhdenvertaisuuslaki ei tunne sanaa kulttuuri syrjintäperusteena. Kulttuurilla voidaan tarkoittaa monia asioita, mutta usein sitä käytetään yleisnimityksenä jonkin etnisen ryhmän tai vähemmistön todelliselle tai oletetulle elämäntavalle. Kulttuurilla ja sen noudattamisella selitetään monenlaisia tapoja, tekoja, ratkaisuja jne. Myös ihmisten välisiä ristiriitatilanteita selitetään herkästi kulttuurieroista johtuviksi silloin kun yksikin osapuoli on etnisesti jotain muuta kuin kantasuomalainen. Tällöin kulttuuri nähdään jonkinlaisena pakottavana voimana, jota ihminen ei kykene vastustamaan. Kulttuurierojen korostaminen pitää myös käytännössä sisällään ajatuksen siitä, että konflikteille ei edes voida mitään niin kauan kuin toisia kulttuureja on pakko sallia ja kunnioittaa. Perustavien erojen taakse on myös kätevää

linnoittautua ja häivyttää näin yksilöiden vastuu ristiriitatilanteista ja niiden ratkaisemisesta.

Niin työpaikalla kuin palvelutoiminnassakin on hyvä olla tietoinen oman sekä työtoverin tai asiakkaan kulttuuritaustan mahdollisesta esiin nousemisesta ja vaikutuksesta. Kulttuurin vaikutusta ei pidä kuitenkaan liioitella. Konfliktitilanteissa asiat pitää ratkaista keskustelemalla, tarvittaessa ulkopuolisten avustuksella, ja keskustelun myötä voikin käydä ilmi, että ongelmat johtuvat muusta(kin) kuin kulttuurien yhteentörmäyksestä.

Suomessa yksi ”ylikulttuuristettu” ryhmä ovat romanit. Suomen romaneilla on oma ainutlaatuinen kulttuurinsa, mutta romanikulttuuri ei ole ainoa romanien elämään ja tekemisiin vaikuttava asia ja romanitkin ovat yksilöitä myös suhteessa omaan kulttuuriinsa tai ryhmäänsä. Esimerkiksi romaniväestön ylliedustus eräissä sosiaalisissa ongelmissa tulee nähdä laajana kysymyksenä, jossa monenlaiset vaikuttavat asiat ja tekijät kietoutuvat yhteen eikä lopputulosta selitä vain kulttuuri.

Ihmistä ei pidä myöskään pakottaa mihinkään kulttuuriseen kaavaan tai toimimaan jonkin kulttuurin lähettiläänä. Tällaista toiseuttamista esiintyi työpaikoilla ja kouluissa etenkin kun maahanmuutto Suomeen oli uusi asia. Ihmisellä on oikeus kulttuuriin, mutta myös oikeus olla toimimatta johonkin kulttuuriin liitettyjen odotusten mukaisesti. Kulttuurirelativismi puolestaan tarkoittaa käsitystä, että tekoja tulee tarkastella vain jonkin kulttuurin kehyksissä eikä universaalia moraalialia ole näin olemassakaan. Kulttuurieroilla voisi tällöin perustella, puolustaa tai jättää huomiotta esimerkiksi väkivaltaisia tekoja. Viranomaisen selkeänä ohjenuorana on kuitenkin ihmisoikeuksien ja Suomen lakien kunnioittaminen. Etnisellä ryhmälläkään ei saa olla valtaa yksilöön yli lainsäädännön.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Millaisesta alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen liittyvästä henkilöstökoulutuksesta olisi sinulle eniten hyötyä ja miksi?

Eräs romaniasioden asiantuntija on kertonut, että viranomaiset eri puolilta ovat häneen usein yhteydessä kysyäksään pitävätkö erilaiset romaniasiakkaiden väitteet romanikulttuurista paikkansa. Miten sinä tulkitset tällaiset yhteydenotot?

Moni maahanmuuttajien kanssa pitkään työskennellyt ammattilainen sanoo, että viime kädessä moni ongelma johtuu siitä, että vieraskielinen tai etniseen vähemmistöön kuuluva asiakas ei ymmärrä asioiden tai toimenpiteiden koko kontekstia, merkitystä ja laajuutta. Tähän liittyy kiinteästi se, että viranomainen ei varmista, että asiakas todella ymmärtää mitä ollaan tekemässä ja mitä seurauksia vaikkapa allekirjoituksin vahvistetuilla papereilla on. Mitä ajattelet tästä? Entä millaisin konkreettisoin toimintatavoin viranomaiset voisivat parantaa tilannetta?

Mitä ajattelet siitä, että ihmisen kansallisuutta ei saa kysyä eikä tilastoida? (Katso tarvittaessa Työkirjan lukua Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä ja siellä K-kirjainta.)

Näin toimimme Vantaalla alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liittyvän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

- Emme hyväksy minkäänlaista henkilön tai ryhmän alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen kohdistuvaa asiatonta puhetta tai käytöstä kaupungin työyhteisöissä tai kaupungin kuntalaisille antamissa palveluissa.
- Huolehdimme siitä, että asioimme vieraskielisten asiakkaiden kanssa ammattitulkkiavustuksella, mikäli on vähänkin syytä epäillä, että asiakas ei hallitse suomen tai ruotsin kieltä hyvin. Emme esimerkiksi laita lapsia tulkkamaan viranomaiskeskusteluja vanhemmilleen tai asioi lasten asioissa vain suomea tai ruotsia paremmin osaavan vanhemman kanssa.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

Kaupungin sisäinen asiantuntemus:

- maahanmuuttajapalvelut
- monikulttuurisuusyksikkö
- sosiaali- ja potilasasiamies
- asumisasioissa VAV
- paikallisromanityöryhmä (yhteys monikulttuurisuusyksikön kautta)
- monikulttuurisuusasiain neuvottelukunta (-"-)

Tulkkaus: Helsingin seudun asioimistulkkipalvelus, www.asioimistulkkaus.fi

Maahanmuuttajajärjestöt Vantaalla, ks. <http://www.vantaalla.info>

Tyttöjen ja naisten asiat

- Nicehearts ry
- Monika-naiset

Tietoa ja tukea: Ihmisoikeusliitto

Huomaa myös julkaisu: Selvitys maahanmuuttajanaisten ja -miesten asemasta ja sukupuolten tasa-arvosta (STM:n raportteja 2016: 53),
<http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75403>

Tiesitkö, että

Pohjoismaisella kielisopimuksella, joka tuli voimaan 1.3.1987, pyritään helpottamaan Pohjoismaiden kansalaisten mahdollisia kieliongelmia heidän vieraillessaan tai asuessaan toisessa pohjoismaassa.

Sopimus koskee

- Suomen, Ruotsin, Islannin, Norjan ja Tanskan kansalaisia
- seuraavia kieliä: suomi, ruotsi, islanti, norja ja tanska
- sekä suullista tulkkauksista että asiakirjojen kirjallista kääntämistä

Sopimuksen mukaan Pohjoismaan kansalaisen on tarvittaessa voitava käyttää omaa kieltään asioidessaan toisen Pohjoismaan viranomaisen tai julkisen laitoksen kanssa. Tällaisia ovat esim. sairaan- ja terveydenhoito-, sosiaali-, työvoima-, vero-, poliisi- ja kouluviranomaiset sekä tuomioistuimet. Sopimus ei koske puhelinyhteydenottoja eikä opetusta. Kyseisen viranomaisen tulee mikäli mahdollista huolehtia tarvittavan tulkkaus- ja käännöspalvelun järjestämisestä. Rikosasioissa on aina järjestettävät tarvittava tulkkaus.

Sopimusta sovelletaan kaikissa Pohjoismaissa, ei kuitenkaan Färsaarilla.

Uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta

Mitä tarkoittaa uskonto, vakaumus, mielipide ja poliittinen tai ammattiyhdistystoiminta?

Kuten niin monen muunkin käsitteen kohdalla yhtä ainoaa uskonnon määritelmää on vaikea antaa. Uskonto voi myös olla osa etnisyyttä, jota käsittelimme edellä. Uskonnon ja vakaumuksen raja on joskus häilyvä. Vakaumuksen ero mielipiteeseen on taasen siinä, että vakaumuksen katsotaan olevan jotakin laajaa ja pysyvää kun taas mielipide kohdistuu selkeästi johonkin asiaan ja mielipide voi myös muuttua. Uskonto, vakaumus ja/tai mielipide voivat johdattaa henkilön poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan.

Suomen perustuslaki takaa kaikille uskonnon ja omantunnon vapauden ja ihmisen tai ihmisryhmien uskonto, vakaumus tai mielipide eivät saa olla perusteita kollegan tai kuntalaisen syrjivälle kohtelulle. Omalla uskonnolla, vakaumuksella tai mielipiteellä ei saa myöskään perustella syrjintää eikä niitä saa käyttää häirinnän välineenä. Ihmisillä tulee olla vapaus ilmaista ja harjoittaa uskontoaan tai vakaumustaan. Samalla tulee muistaa, että kaikilla on myös vapaus olla osallistumatta uskonnollisiin tilaisuuksiin tai toimintoihin.

Syrjimättömyyden lisäksi uskontoon ja vakaumukseen perustuvan toiminnan vapautta tulee edistää. Vaihtoehdot koulun uskonnonopetuksessa ovat esimerkki siitä, kuinka uskontojen ja vakaumusten moninaisuutta edistetään kaupungin toiminnassa. Henkilöstöpolitiikassa voimme kaikki suhtautua myönteisesti työkavereidemme ammattiyhdistys-, puolue- tai uskonnolliseen toimintaan, vaikka emme olisi toiminnan sisällöistä tai tavoitteista samaa mieltä. Kenenkään ei tarvitse tehdä selkoa vakaumuksestaan töissä, mutta jos joku niin tekee, voimme kuunnella häntä tavanomaisen asiallisen kanssakäymisen puitteissa.

Rekrytoinnissa vältetään tulevia hankalia tilanteita, mikäli ennen työsopimuksen solmimista käydään avointa keskustelua siitä, sisältääkö työ vaatimuksia tai tilanteita, jotka ovat työntekijälle haasteellisia esimerkiksi uskonnon tai vakaumuksen takia. Tällaisia asioita voivat olla muun muassa työssä vaadittavan pukeutumisen, eri sukupuolten kanssa asioinnin, ruuan käsittelyn tai kaikkina viikonpäivinä työskentelyn kaltaiset kysymykset ja se, kuinka paljon työnantaja voi tarvittaessa joustaa näissä kysymyksissä. Kuntalaisille annettavissa palveluissa uskonnolla ja vakaumuksella voi olla erityistä merkitystä

kasvatuksen ja opetuksen lisäksi esimerkiksi terveyspalveluissa, ruokapalveluissa, kirjastojen materiaalitarjonnassa, laitosasumisessa ja valmiusasioissa.

Uskonto on toisaalta yleinen asia ja toisaalta yksityinen asia. Jos uskonto tai vakaumus ei ole koko ajan tai vahvasti läsnä, tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, ettei sillä olisi merkitystä yksilöille ja yhteisöille. Uskontojen sisällä on myös erilaisia suuntauksia, ihmiset uskovat eri tavoin samankin uskonnon sisällä ja uskontoihin yhdistyy muita vakaumuksia ja mielipiteitä. Uskonnollisia konflikteja esiintyy, mutta niiden takana tai osana saattaa olla myös muita ristiriitoja, jotka tulkitaan usein suoraviivaisesti vain uskontojen kautta. Parasta konfliktien ennaltaehkäisyä on ihmisten ja ihmisryhmien vakaumusten kunnioittaminen ja avoin luottamukseen perustuva keskusteluyhteys sekä työpaikalla että asiakaspalvelussa.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Sinun pitää ratkaista henkilöstöpoliittinen tilanne, jossa elintarvikkeiden parissa työskentelevä työntekijä kieltäytyy käsittelemästä sianlihaa. Hän perustelee kieltäytymistään uskonnollisilla syillä. Hänen koeaikansa on päättynyt. Samassa työpaikassa toinen henkilö ilmoittaa, että mikäli tälle työntekijälle annetaan vapautus sianlihan käsittelystä, hän kieltäytyy kaiken lihan käsittelystä, koska hän on vakaumuksellinen vegaani. Keiden kanssa keskustele asiasta ennen päätöstäsi? Mihin perustat ja miten perustelet ratkaisusi?

Tutkimusten mukaan Suomessa suhtaudutaan erityisen kielteisesti ”valtakulttuurin” naisiin, jotka omaksuvat islamin uskon ja peittävän pukeutumisen avioituttuaan islaminuskoisen miehen kanssa. Pohdi mistä tämä kielteisyys saattaa johtua.

16-vuotias lukiolainen menee terveyskeskuslääkärille kovien kuukautiskipujensa takia. Lääkäri tutkii ja kirjoittaa hänelle ilman keskustelua e-pillerireseptin, ojentaa sen ja toteaa, että ”tällä tavalla pääset kipujen lisäksi eroon myös ehkäisyyn liittyvistä ongelmista”. Mitä kaikkea tämä lääkäri olettaa? Onko hänen toimintansa sopusoinnussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden kanssa?

Näin toimimme Vantaalla uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, poliittiseen toimintaan ja ammattiyhdistystoimintaan liittyvän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

- Tunnustamme uskonnon ja omantunnon vapauden sekä henkilöstön että kuntalaisten keskuudessa.
- Kunnioitamme ihmisten yksityisyyttä myös uskonnon, vakaumuksen, mielipiteiden ja poliittisen toiminnan asioissa.
- Teemme yhteistyötä paikallisten uskonnollisten yhteisöjen kanssa erilaisissa asioissa osapuolten tarpeiden pohjalta.
- Edistämme ja mahdollistamme uskontojen välistä vuoropuhelua Vantaalla etenkin kaupungin monikulttuurisuustyön avulla.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

Kaupungin sisäinen asiantuntemus:

- monikulttuurisuusyksikkö
- sivistystoimen asiantuntijat

Perhesuhteet

Mitä tarkoittaa perhesuhteet?

Sana perhe tuo nopeasti mieleemme samassa taloudessa elävän ydinperheen, joka koostuu aviomiehestä, aviovaimosta ja tämän avioparin yhteisistä alaikäisistä biologisista lapsista. Tämä perhe on kuitenkin vain yksi perhetyyppi muiden joukossa ja tosiasiaa perheitä on niin monenlaisia, että perheelle on mahdotonta antaa edes yhtä yleispätevää määritelmää. Perheen aikuiset voivat olla eri tai samaa sukupuolta tai yhtä hyvin heitä voi olla vain yksi tai enemmän kuin kaksi. Perheessä ei ole välttämättä lapsia, lapsista kaikki tai osa voivat olla aikuisten aiemmista avo- tai avioliitoista tai heitä on adoptoitu nykyiseen tai aiempaan perheeseen. Kaikki perheet eivät asu samassa paikassa ja perheen lapsilla saattaa olla monta kotia. Niin ikään vuodesta 2012 lähtien perhehoito on ollut lastensuojelun sijaishuollon ensisijainen hoitomuoto ja perhehoitoa järjestetään sijaisperheissä, joiden vanhempia kutsutaan sijaisvanhemmiksi.

Tämänhetkisen lainsäädännön mukaan lapsella voi olla enintään kaksi keskenään samaa tai eri sukupuolta olevaa vanhempaa. Erotilanteessa vain juridisella vanhemmalla on lapsen tapaamisoikeus. Lapselle voidaan oikeusteitse määrätä enintään kolme huoltajaa. Suomi sallii viimeisenä pohjoismaana ihmisen solmia avioliiton hänen haluamansa henkilön kanssa; tämä sukupuolineutraaliksi avioliitoksi kutsuttu lakimuutos tulee voimaan maaliskuussa 2017. Samaa sukupuolta olevat parit ovat Suomessa voineet rekisteröidä parisuhteensa vuodesta 2002 lähtien. Rekisteröidyssä parisuhteessa olevilla mies- ja naispareilla ei ole kaikkia samoja oikeuksia kuin naimisissa olevilla. Esimerkiksi yhteinen sukunimi ilman erillistä nimimuutosta tai ulkoinen adoptio eivät ole mahdollisia.

Uudehkoja käsitteitä, joiden tuntemisesta saattaa olla hyötyä perhesuhteisiin liittyvän tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisessä:

Sateenkaariperheet ovat lapsiperheitä, joissa yksi tai useampi vanhemmista kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön. Sateenkaariperheiden kirjo on laaja ja perheet ovat keskenään hyvinkin erilaisia. Sateenkaariperheistä tilastoissa näkyvät vain rekisteröityyn parisuhteeseen perustuvat perheet.

Apilaperhe on perhe, jossa lapsi tai lapset ovat syntyneet kahden eri perheyksikön yhteisiksi lapsiksi. Esimerkiksi naisparin ja itsellisen miehen tai miesparin ja naisparin yhdessä muodostama perhe. Apilaperheet voidaan jakaa edelleen kolmen vanhemman kolmiapilaperheisiin, neljän vanhemman neliapilaperheisiin tai kahden vanhemman ystäväperheisiin. Apilaperheissä kaikki vanhemmat ovat yleensä lapsen tai lasten sosiaalisia vanhempia, mutta lainsäädännön takia vain kaksi heistä voi olla vanhempia myös lain

silmissä. Apilaperheessä ainakin kaksi vanhempaa on ryhtynyt jakamaan vanhemmuutta alusta alkaen ilman parisuhdetta.

Ystäväperhe on perhe, jossa lapsen tai lasten vanhemmuuden jakavat kaksi tai useampi keskenään ystävyysuhteessa olevaa ihmistä, esimerkiksi homomies ja heteronainen tai yhdessä yhteisössä asuvat ystävät.

Meillä on monenlaisia oletuksia myös perheistä, joissa on kokonaan tai osin suomalaisten enemmistöstä poikkeava kieli, kulttuuri tai uskonto. Joskus nämä oletukset ovat niin vahvoja, että ne vääristävät tai haittaavat perheen ja sen jäsenten kohtaamista sellaisina kuin he tosiasiasa ovat. ”Maahanmuuttajaperheiden” kanssa asioimista saatetaan myös arastella. Viranomaiset voivat niin ikään vilpittömästi uskoa asioivansa kaikkien perheiden kanssa samalla tavalla ja ilman erontekoa, mutta tosiasiasa he eivät näin tee.

Jokainen ihminen haluaa tulla hyväksytyksi työyhteisössään sekä kaupungin asiakkaana olipa hänen perheensä millainen tahansa – tai vaikka hänellä ei olisi perhettä lainkaan. Työnantajana ja työtovereina voimme myös toimia niin, että työn ja perhe-elämän yhdistäminen onnistuu meiltä kaikilta. On myös tärkeää, että suhtaudumme ennakkoluulottomasti kuntalaistemme erilaisiin perheisiin. Kaikki perhemuodot ovat normaaleja.

Perhesuhteilla voi olla myös toisenlaista merkitystä yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Tällöin saman suvun tai perheen jäsenten oletetaan olevan samanlaisia jossakin asiassa tai jonkun perheenjäsenen todellinen tai oletettu toiminta leimaa koko perheen. Tämän seurauksena esimerkiksi jonkin perheen lapset asetetaan eriarvoiseen asemaan koulussa tai jonkun puolisoa ei arvioida hänen omien tekemistensä perusteella. Kyseessä on tällöin oletus- ja/tai läheissyrjintä.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Mikä kaikki yhteiskunnassamme pitää yllä käsitystä ”tavallisesta” tai ”normaalista” perheestä?

Suhtaudummeko samalla tavalla yksineläjiin ja perheellisiin työyhteisömme jäseninä ja asiakkaina? Miten ja millaisissa asioissa mahdolliset suhtautumiserot tulevat ilmi?

Pohdi millaisiin ongelmatilanteisiin esimerkiksi neliapilaperhe voi joutua asioidessaan kaupungin palveluissa? Löydätkö ratkaisuja näihin tilanteisiin?

Väite: biologista äitiä pidetään käytännössä ensisijaisena vastuuhenkilönä lapsen asioissa. Esitä perusteluja tämän väitteen puolesta ja sitä vastaan eri elämänalueilla.

Tee lista siitä, mitä tiedät Suomen romanien kulttuurista perhe-elämään liittyvissä asioissa. Pohdi sen jälkeen mihin lähteisiin nämä käsityksesi perustuvat ja ovatko nämä lähteet luotettavia. Pohdi myös miten käsityksesi vaikuttavat omassa työssäsi ja omalla alallasi romaniperheiden kanssa asiointissa.

Näin toimimme Vantaalla perhesuhteisiin liittyvän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

- Toimimme henkilöstöpolitiikassa ja työyhteisön jäsenenä niin, että voimme kaikki sovittaa yhteen työn ja yksityiselämän.
- Pidämme kaikenlaisia perhemuotoja normaaleina ja hyvinä perheinä.
- Perheiden kanssa asioidessamme perustamme työmme tosiasioihin, emme oletuksiin.
- Muistamme että perheen jäsenet ovat ennen kaikkea yksilöitä myös perheen tai suvun jäsenenä.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

Kaupungin sisäinen asiantuntemus

- perhepalvelut

Muita tahoja

Monimuotoiset perheet -verkosto koostuu kymmenestä itsenäisestä perhejärjestöstä, joita yhdistää se, että kaikkien kohderyhmät poikkeavat tavalla tai toisella oletetusta perheestä:

<http://www.monimuotoisetperheet.fi>

Terveydentila ja vammaisuus

Mitä terveydentila ja vammaisuus tarkoittaa?

Terveydentila on paitsi yksilön kokemus omasta fyysisestä ja psyykkisestä terveydestään, myös sosiaalinen kysymys. Tällöin terveydentilalla on vaikutuksia henkilön toimintaan ja toimintamahdollisuuksiin yhteisössä ja yhteiskunnassa. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystieteiden perustutkimuksen opiskelu ja ammatissa toimiminen edellyttävät hyvää fyysistä toimintakykyä, henkistä tasapainoa ja kykyä olla vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten kanssa.

Hyvä terveys tai ongelmat terveyden kanssa vaikuttavat käytännössä miltei kaikkiin tekemiimme ja muiden henkilöiden suhtautumiseen meihin. Työsyöjinnän seuranta Suomessa -tutkimuksen mukaan (TEM, 2014) terveydentila on yleisin syy työsyöjintään Suomessa. Ministeriön selvityksessä työsyöjintään liittyviä tietoja seurataan useista lähteistä, kuten viranomaisaineistoista, kyselytutkimuksista ja rekisteriaineistoista.

Vammaispuvelulain mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Vaikeavammaisuus on käsite, jonka sisältö määrittyy suhteessa vammaisen ihmisen elämäntilanteeseen ja ympäristöön ja merkitsee runsasta avun, palveluiden tai tukitoimien tarvetta.

Yleisimpiä vammaisuuden muotoja ovat kehitysvammaisuus, aistivammaisuus mukaan lukien näkö- ja kuulovammaisuus, liikuntavammaisuus kuten cp-vamma, autismi, kielelliset häiriöt kuten dysfasia sekä tarkkaavaisuus- ja ylivilkkaushäiriöt kuten ADHD.

Voimme havaita jotkut vammat tai toimintarajoitteet päällepäin, mutta esimerkiksi kuulovamma tai psyykkiset vammat eivät ole niin näkyviä. Vammaisten tarpeet tulee ottaa huomioon osana ihmisten moninaisuutta kaikessa suunnittelussa. Esteettömyys on periaate, jonka mukaan rakennetun ympäristön, tuotteiden ja palvelujen tulee olla mahdollisimman toimivia, helppokäyttöisiä ja helposti saavutettavia. Perinteisesti esteettömyys on liitetty rakennettuun ympäristöön, mutta viime vuosina käsite on laajentunut kattamaan myös palvelujen, viestinnän ja ihmisten välisen vuorovaikutuksen esteettömyyden. Esteettömyys voi olla muun muassa fyysistä, sosiaalista tai taloudellista. Fyysisellä esteettömyydellä tarkoitetaan esimerkiksi ympäristön, infrastruktuurin sekä käytössä olevien laitteiden, ohjelmistojen ja palvelujen hyvää saavutettavuutta ja käytettävyyttä.

Sosiaalisella esteettömyydellä tarkoitetaan eri sosiaaliryhmiin kuuluvien henkilöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa. Taloudellinen esteettömyys tarkoittaa henkilön riittäviä mahdollisuuksia toimia yhteiskunnassa omasta taloudellisesta tilanteestaan riippumatta.

Yhteiskunnan esteettömyys vähentää erityisratkaisujen tarvetta esimerkiksi vammaisille ihmisille. Pyörätuolilla liikkuvien asiakkaiden lisäksi vaikkapa lastenvaunujen tai rollaattorin kanssa liikkuvat hyötyvät tilojen esteettömyydestä. Esteettömyyteen liittyvät myös myönteiset asenteet. Yhdenvertaisuuden lähtökohtana on esimerkiksi se, että katsomme vammaista ja puhumme hänelle hänen avustajansa tai viittomakielen tulkin sijasta tai ymmärrämme, että ihminen on paljon muutakin kuin hänen vammansa.

Yhdenvertaisuuslaissa on nyt myös velvoite tarjota vammaisille ihmisille kohtuullisia mukautuksia. Tällaisten mukautusten tulee vastata jossakin konkreettisessa tilanteessa vammaisen ihmisen tarpeisiin. Toimenpide tarvitaan esimerkiksi silloin, kun jokin palvelu ei ole kyseisen vammaisen ihmisen saatavilla muihin henkilöihin verrattuna vastaavalla tavalla ilman mukautusta. Tällainen voi olla vaikkapa tilanne, jossa kirjastossa äänikirjoja lainaavalle kuulevalle näkövammaiselle luetaan äänikirjojen nimiä ja sisältökuvauksia, jos niissä ei ole näkövammaisille tarkoitettuja tekstejä.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Listaa vammaisiin ihmisiin kohdistuvia ennakkoluuloja. Miten nämä ennakkoluulot voivat käydä ilmi oman alasi työssä?

Pohdi työpaikkasi ammatteja ja työtehtäviä terveydentilan ja vammaisuuden näkökulmista. Millaiset toimintarajoitteet ovat todellisia esteitä työnteolle?

Millaista terveydentilaan perustuvaa henkilöstön työsyryjintää voit kuvitella omalla toimialallasi? Kiinnitä huomiota myös moniperusteiseen syrjintään.

Näin toimimme Vantaalla terveydentilaan ja vammaisuuteen liittyvän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

- Toteutamme kaikessa palvelusuunnittelussamme laajan esteettömyyden periaatetta.
- Kiinnitämme erityistä huomiota sähköisen viestinnän ja sähköisten palvelujen saavutettavuuteen.
- Hyödynnämme suunnittelussa ja esteettömyyden arvioinnissa kaupungin vammaisneuvoston asiantuntemusta.
- Pidämme terveydentilaan ja vammaisuuteen perustuvaa yhdenvertaisuutta kaikkien toimialojen asiana.
- Edistämme vammaisten osallisuutta muun muassa koulutuksessa, vapaa-ajan toiminnoissa ja työssä. Tätä tarkoitusta varten kuuntelemme järjestöjä ja teemme niiden kanssa yhteistyötä vammaisten segregaaation purkamiseksi.
- Varmistamme rekrytointiprosessin ja työhönoton esteettömyyden.
- Vantaalla on käytössä aktiivisen välittämisen toimintatapa. Aktiivinen välittäminen on vantaalaista varhaista ennakointia ja reagointia silloin, kun työkyvyn heikkenemisen ensimerkit näkyvät työn tekemisessä.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

- Kaupungin sisäinen asiantuntemus
- vammaispalvelut
- vammaisneuvosto (koostuu järjestöjen edustajista)
- maankäytön, rakentamisen ja ympäristön toimiala; tilakeskus (ympäristön esteettömyys)
- henkilöstökeskus.
- Vammaisjärjestöjä on lukuisia ja osalla niistä on paikallistoimintaa Vantaalla. Järjestöjen yhteystietoja löytyy mm. seuraavien kattojärjestöjen sivuilta ja näillä sivuilla on myös muuta tärkeää tietoa viranomaisille:
- Valtakunnallinen vammaisneuvosto <http://www.vane.to>
- Vammaisten ihmisten perus- ja ihmisoikeusjärjestö Kynnys ry. www.kynnys.fi
- Vammaisfoorumi ry. edistää vammaisten ihmisten yhteiskunnallista asemaa ja hyvinvointia <http://www.vammaisfoorumi.fi>
- Tietoa esteettömyydestä löytyy mm. Invalidiliitto ry:n Esteettömyyskeskuksen sivuilta www.esteeton.fi
- Aktiivisen välittämisen toimintatavasta on lisätietoa intranetissä (Avaimessa).

Seksuaalinen suuntautuminen

Mitä seksuaalinen suuntautuminen tarkoittaa?

Seksuaalinen suuntautuminen on ominaisuus, joka kertoo siitä, kehen ihminen ihastuu, rakastuu tai tuntee emotionaalista tai eroottista vetovoimaa. Seksuaalinen suuntautuminen määritellään tunteiden kohteen sukupuolen ja oman sukupuolen pohjalta. Tämä tekee siitä moniselitteisen asian. Sukupuoli-identiteetti ja seksuaalinen suuntautuminen liittyvät toisiinsa, mutta ne eivät ole sidoksissa niin, että toinen niistä olisi toisesta riippuvainen.

Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus on käsite, jolla viitataan koko siihen suuntautumisten kirjoon, mitä ihmisillä on. Tunnetuimmat suuntautumisen termit ovat hetero, homo, lesbo ja bi. Henkilöä, joka rakastuu ”vastakkaiseen” sukupuoleen – nainen mieheen ja mies naiseen – sanotaan yleisesti heteroksi. Jos henkilö rakastuu oman sukupuolen edustajaan, käytetään hänestä termiä homo tai lesbo. Homolla voidaan tarkoittaa miespuolista homoa tai homoa sukupuolesta riippumatta; lesbo on naispuolinen homo. Biseksuaali on henkilö, joka tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa sekä miehiä että naisia kohtaan tai joka ihastuu ihmiseen tämän sukupuolesta riippumatta.

Homot, lesbot ja bi kuuluvat seksuaalivähemmistöihin. Nykypäivänä tällainen jaottelu on jo hieman vanhanaikainen ja riittämätön. Esimerkiksi queer (alkujaan haukkumasana) on akateeminen ja poliittinen näkökulma, joka kyseenalaistaa yhteiskunnan sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja. Yhä useammalle queer on myös identiteetti, jonka kuvaamiseksi perinteiset sukupuoli tai suuntautumista määrittelevät sanat ovat liian rajoittavia. Myös heteroksi itsensä kokeva henkilö voi olla queer.

Seksuaalisen suuntautumisen identiteetti on aina itsemäärittelykysymys. Omaan seksuaaliseen suuntautumiseen voi havahtua missä iässä tahansa ja se voi muuttua oman elinkaaren aikana. Seksuaalinen suuntautuminen identiteettinä ei myöskään ole suoraan suhteessa seksikäyttäytymiseen. Seksuaalista mielenkiintoa samaa sukupuolta kohtaan on huomattavasti suuremmalla osalla ihmisiä kuin vain niillä, jotka määrittelevät itsensä homo-, lesbo- tai bi-ihmisiksi.

Yhteiskunnassamme esiintyy vahvana olettaus, jonka mukaan kaikki ovat heteroja, ellei muuta tuoda erityisesti esiin. Tällainen hetero-olettaus ei ole neutraali, sillä siihen liittyy enemmän tai vähemmän tahallinen viesti siitä, että heterous on normaalia, hyvää ja luonnollista kun taas seksuaalivähemmistöihin kuulumisen on epänormaalia, huonoa ja luonnotonta. Tällainen heteronormi saa aikaan oletuksia, myyttejä, ennakkoluuloja ja syrjintää seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Normista poikkeavien ihmisten kaikki ajatukset ja tekemiset saatetaan myös selittää seurauksiksi seksuaalisesta suuntautumisesta. Pahimmillaan homofobia ilmenee viharikoksina. Rikoksesta tekee viharikoksen se, että sitä motivoivat ennakkoluulot tai syrjivät asenteet. Motiivina voi olla tekijän käsitys uhrin henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kuulumisesta tiettyyn ryhmään tai vähemmistöön. Rikoslaisissa viharikosten haitallisuus on huomioitu rangaistuksen koventamisperusteena.

Meillä viranomaisilla on lakisääteinen velvollisuus seksuaalivähemmistöjen syrjimättömyyteen ja niiden yhdenvertaisuuden edistämiseen. Edistämiseen ei tarvita välttämättä suuria tekoja. Jo esimerkiksi seksuaalista yhdenvertaisuutta käsittelevä juliste tai esite (koulu)terveydenhoitajan huoneessa on viesti kuntalaisillemme ja vaikkapa uutta asuinalueita markkinoivan esitteen kuvissa voi olla monimuotoisuutta myös seksuaalisen suuntautumisen näkökulmasta.

Kysymyksiä pohdittavaksi yksin ja muiden kanssa

Istut kahvitauolla yhdessä neljän työkaverisi kanssa ja puhe kääntyy tunnettuun naisnäyttelijään, joka on äskettäin ”tullut kaapista” ja solminut parisuhteen toisen naisnäyttelijän kanssa. Yksi kollegasi toteaa, että hän ei olisi ikinä uskonut, että tämä ihminen on seksuaalisesti poikkeava. Toinen sanoo, että asia ei häntä yllätä, sillä ainahan tämä nainen on ollut silleen miehekäs ja sehän voi olla, että hän on jopa vaihtanut sukupuolta. Kolmas jatkaa, että asia on hänestä sinänsä OK, mutta se on tosi ikävää, että kummankin lapset joutuvat ihan varmasti kärsimään häpeää äitiensä julkisesta himokkuudesta. Lopuksi neljäs työkaverisi sanoo, että pariskunnalla tulee tästedes olemaan ammatillinen uskottavuusongelma aina kun heidän pitää näytellä heteroja televisiosarjoissa ja elokuvissa. Osallistutko keskusteluun? Mikä vaikuttaa siihen puututko näihin puheisiin? Millaisia näkökohtia voisit tuoda keskusteluun?

Missä kaupungin palveluissa henkilöstön tulisi mielestäsi olla erityisen hyvin perillä seksuaalisen suuntautumisen mukanaan tuomista yhdenvertaisuuskysymyksistä?

Näin toimimme Vantaalla seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvän yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

- Emme hyväksy minkäänlaista asiatonta puhetta tai käytöstä seksuaalivähemmistöjä kohtaan. Teemme tämän selväksi henkilöstöllemme sekä tarvittaessa myös kuntalaisillemme ja yhteistyötahoillemme.
- Käsittelemme henkilöstökoulutuksissamme sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuutta sekä palvelukohtaisia keinoja edistää laaja-alaista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.
- Vältämme seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä oletuksia ja kunnioitamme ihmisten yksityisyyttä tässäkin asiassa.

Apua, neuvoja ja lisätietoa

Kaupungin sisällä

- asukaspalvelujen hallinto

Seksuaalinen tasavertaisuus Seta ry. tarjoaa tietoa, koulutusta, kehittämissyhteistyötä jne. Yhdistyksen sivuilla on myös hyvä seksuaalisen moninaisuuden sanasto: www.seta.fi .

Muu henkilöön liittyvä syy

Suomen yhdenvertaisuuslaki on siitä erikoinen, että se jättää syrjintäperusteiden luettelon periaatteessa avoimeksi. Voimme vain esittää arveluja siitä, mitkä voisivat olla ” muita henkilöön liittyviä syitä”. Tällaisia syitä voisivat periaatteessa olla esimerkiksi omaan henkilöhistoriaan liittyvät asiat, kuten vankeustuomio tai velkaantuminen. Keksitkö itse lisää esimerkkejä?

6. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien integrointi viranhaltijoiden toimintaan ja palvelutuotantoon

Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden edistämisen tulee olla Vantaan kaupungin tavallista ja arkipäiväistä toimintaa. Tämä tarkoittaa sitä, että edistäminen

- on kaikkien ja jokaisen asia
- on mukana kaikessa toiminnassa ja toiminnan kaikissa vaiheissa
- tehdään sallituksi ja mahdolliseksi kaikkien viran- ja toimenhaltijoiden työssä



Tällaista toimintatapaa voidaan kutsua tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman valtavirtaistamiseksi tai integroimiseksi. Me Vantaalla olemme jo aloittaneet sen, mutta tehtävää riittää vielä paljon. Tässä luvussa tarkastelemme esimerkinomaisesti muutamaa toimintamme osa-aluetta ja esitämme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä tarkistuskysymyksiä. Tarkastelu toimii samalla muistutuksena siitä, että integrointi vaatii toimenpiteitä – pelkkä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden idean kannattaminen ei ole lakien vaatimaa integrointia.

Strategiatyö ja talousarvion valmistelu

- Miten sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on ilmaistu strategiassa?
- Onko kuntalaisten moninaisuus (sukupuoli, ikä, alkuperä, vammaisuus jne.) mukana aineistoissa ja huomioitu esimerkiksi toimintaympäristöanalyysissä?
- Mahdollistaako kaupungin ja toimialojen tietotuotanto sen, että voidaan tarkastella resurssien (raha, tila, aika jne.) jakautumista miesten ja naisten ja eri-ikäisten ihmisten välillä erilaisissa palveluissa ja asioissa?

Kaupungin ohjelmatyö

- Onko kuntalaisten moninaisuus huomioitu ohjelmien valmistelussa, hyväksymisvaiheessa, jalkautuksessa, arvioinnissa, viestinnässä jne.?
- Sisältääkö ohjelma kirjauksia ja toimenpiteitä syrjimättömyydestä (välitön ja välillinen syrjintä) ja tasa-arvon & yhdenvertaisuuden edistämisestä vastuutahoineen?

Toimielinten päätöksenteon valmistelu

- Ovatko jokaisen toimielimen jäsenet ja valmistelijat perillä siitä, että Vantaan kaupungin tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan? Miten tämä on varmistettu?

- Tuodaanko toimielinten listateksteissä esiin tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä näkökohtia käsittelyssä olevissa asioissa ja asiakokonaisuuksissa? Onko tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden pohdinta mukana ennakoinnissa vaikuttamisen arvioinneissa?

Rakennerahastohankkeet (ESR ja EAKR)

- Miten jokaisen rakennerahastohankkeen vaatima tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma muotoillaan hakuvaiheessa?
- Miten hankkeen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosuutta toteutetaan ja seurataan hankkeen aikana?
- Miten varmistetaan, että hankkeessa saavutetut tulokset jalkautetaan hankkeen päättyessä tavalliseen toimintaan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman osalta?

Henkilöstökoulutukset

- Miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta (sisäistä henkilöstöpoliittista ja ulkoista toiminnallista) käsitellään esimerkiksi uuden työntekijän perehdytyksessä ja esimieskoulutuksessa?
- Onko henkilöstön ja kuntalaisten moninaisuus ja moninaisuusnäkökulman tarve integroitu kaikkiin koulutuksiin?

Asiakaspalvelu

- Miten sinun palvelussasi varmistetaan se, että työntekijämme eivät kohdista asiakkaisiin asiattonta kohtelua sukupuolen, iän, seksuaalisen suuntautumisen jne. perustalta?
- Millaista tukea henkilöstömme saa jos se joutuu asiattoman kohtelun kohteeksi henkilöön liittyvien perusteiden takia (sukupuoli, ikä, alkuperä jne.)?
- Kysytäänkö asiakkailta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kysymyksiä asiakaskyselyissä?
- Kannammeko vastuumme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä myös ulkoistetuissa palveluissa? Miten tämä tapahtuu tai voisi tapahtua?

7. Menetelmiä ja työkaluja

Tässä luvussa ohjataan Vantaan kaupungin toimijoita hyödyntämään erilaisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön menetelmiä ja valmiita työkaluja.



Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat tavoitteita, jotka eivät välttämättä toteudu itsestään ilman toimenpiteitä. Meidän on ensinnäkin sitouduttava julkisesti ja kaikissa toiminnoissa niiden edistämiseen. Lisäksi meidän tulee arvioida niiden toteutumista eri asioissa ja tarvittaessa tehdä muutoksia olemassa oleviin toimintatapoihin. Tätä kutsutaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöksi. Sen kohteet ja toteuttamistavat vaihtelevat aiheen, kontekstin ja työstä tehtyjen linjausten mukaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa toimivat ministeriöt, järjestöt sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushankkeet ovat vuosien varrella tuottaneet suuren määrän malleja, opaskirjoja ja työkaluja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä varten. Niitä löytyy muun muassa Tasa-arvotiedon keskus [Minnan](#) sivuilta sekä [OM:n](#) yhdenvertaisuussivuilta.

Vantaan kaupunki on ollut myös monenlaisissa kehittämishankkeissa mukana. Tässä esitellään lyhyesti muutama tunnettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön menetelmä, joiden soveltamisesta voi olla hyötyä Vantaan kaupungin erilaisten palvelujen arvioinnissa sukupuolen ja muiden perusteiden pohjalta.

3R ja 4R

3R-menetelmä (Representation, Resurser & Realia) kehitettiin Ruotsissa 1990-luvulla Ruotsin kuntaliiton suuressa JämKom-projektissa. Menetelmän avulla kartoitetaan ja analysoidaan toimintoja systemaattisesti tasa-arvon näkökulmasta. Siitä voidaan käyttää myös nimitystä tasa-arvoanalyysi. 3R:ää on kehitelty sittemmin yhä kattavammasi ja nykyään siitä käytetään nimitystä 4R (Representation, Resurser, Realia & Realisera). ”Ärrät” on aktiivisessa käytössä useimmissa ruotsalaisissa kaupungeissa ja kunnissa (ks. esimerkiksi [Uumaja](#) ja [Jönköping](#)).

JämStöds praktika – Metodbok för jämställdhetsintegrering (Statens offentliga utredningar, SOU 2007:15) on perusteellinen johdatus 4R-menetelmän käyttöön:

<http://www.jamstall.nu/wp-content/uploads/2014/02/JamStods-Praktika.pdf>

Sukupuolivaikutusten arviointi

Suomessa 4R-tyyppistä arviointia on kehitelty nimellä sukupuolivaikutusten arviointi eli lyhyemmin suvaaminen. Suvaamisen virstanpylväänä voidaan pitää STM:n vuonna 2009 julkistamaa, kehittämishankkeeseen pohjautuvaa Sukupuolisilmälasit -käsikirjaa

ministeriöiden tasa-arvotyön tueksi <http://stm.fi/tasa-arvo/sukupuolisilmalasi>. Joka ministeriössä tehdään toiminnallista tasa-arvotyötä lainsäädännön valmistelussa, talousarvion laadinnassa, hankkeiden ja ohjelmien toteuttamisessa sekä tietotuotannossa.

Suomessa vain harva kunta on ryhtynyt sukupuolinäkökulman integrointiin, suvaamismenetelmän käyttämiseen ja ylipäänsä toiminnalliseen tasa-arvotyöhön. Vantaa on ollut tässä asiassa merkittävä poikkeus, sillä meillä opeteltiin valtuustokaudella 2009–2012 toiminnallisen tasa-arvotyön menetelmiä, mukaan lukien suvaamista, kaikilla toimialoilla Valtavirtaistaminen käytäntöön -ESR-hankkeen avulla.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin työvaiheet

1. Kootaan määrällistä ja laadullista tietoa sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulmasta suvauksen kohteeksi valitusta asiasta, palvelusta tai toiminta-alueesta.

2. Selvitetään palvelun tai toiminnan toimivuutta ja vaikutuksia eri sukupuolten kannalta eli vastataan kootun tiedon pohjalta kysymyksiin:

- Mikä on naisten ja miesten (tyttöjen ja poikien) määrä tai osuus tarkasteltavana olevassa toiminnassa? Miten tämä näkyy suunnittelussa, toiminnassa ja arvioinnissa?
- Mitä tiedämme naisten ja miesten (tyttöjen ja poikien) eroista kyseessä olevassa asiassa tutkimustiedon valossa?
- Millaisissa elämäntilanteissa naiset ja miehet (tytöt ja pojat) ovat toiminta-alueella?
- Minkälaisia eroja naisten ja miesten (tyttöjen ja poikien) välillä on tarpeissa, elämäntilanteissa ja toiveissa toiminta-alueella?
- Miten erilaiset resurssit, kuten raha, aika ja tila sekä mahdollisuudet jakautuvat naisten ja miesten (tyttöjen ja poikien) välillä?
- Onko toiminnassa huomioitu sukupuolen moninaisuus? (Tämä kysymys on otettu mukaan vuonna 2015.)
- Onko sukupuolten tasa-arvo otettu huomioon toimintaa ohjaavissa arvoissa, normeissa, suunnitelmissa ja toimintaohjeissa?

(Alkuperäinen kysymyslista: Sinikka Mustakallio, WoM Oy ja Meija Tuominen, Vantaan kaupunki; 2010.)

3. Arvioidaan palvelun tai toiminnan toimivuutta ja vaikutuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kannalta.

4. Suunnitellaan, miten palvelua tai toimintaa voidaan kehittää sukupuolten tasa-arvon toteutumiseksi.

Suomalaisten kuntien sukupuolivaikutusten arvioinnista sekä laajemminkin toiminnallisesta tasa-arvotyöstä löytyy tietoa muun muassa näistä julkaisuista, joissa myös Vantaa on mukana:

Tasa-arvosta laatua ja vaikuttavuutta julkiselle sektorille – opas kuntien ja valtion alue- ja paikallishallinnon palveluihin ja toimintoihin (2012; www.wom.fi)

[http://www.wom.fi/Tasa-arvosta laatua ja vaikuttavuutta 2012.pdf](http://www.wom.fi/Tasa-arvosta%20laatua%20ja%20vaikuttavuutta%202012.pdf)

Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön (2013; www.kunnat.net)
http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2906

Akanvirrasta valtavirtaan – sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kolmessa suomalaisessa kaupungissa (Tampereen yliopisto, pro gradu 2015; www.uta.fi)

Sukupuolitietoinen budjetointi

Budjetti ei ole sukupuolineutraali asiakirja ja budjetti on keskeinen vallan väline. Sukupuolitietoisella budjetoinnilla tarkoitetaan etenkin talousarvioon sisältyvien tavoitteiden, tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on varmistaa, että resurssit kohdentuvat oikeudenmukaisesti ja että toiminta edistää tasa-arvoa. Sukupuolitietoiseen budjetointiin kuuluu myös sen tarkastelu, tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoida erikseen rahaa.

Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot ovat välttämätön edellytys sukupuolitietoiselle budjetoinnille ja ylipäänsä tasa-arvotyölle. Sellaisenaan ne eivät kuitenkaan riitä tasa-arvotyöksi ja niitä pitääkin avata ja tulkita, jotta voidaan muodostaa yhteinen käsitys siitä, mitä tavoiteltava tasa-arvo on kyseessä olevassa asiassa tai asiakokonaisuudessa ja mitä tavoitteen toteutumiseksi on tehtävä.

GENDER+ tai +GENDER

Englannin kielessä gender tarkoittaa sosiaalista ja kulttuurista sukupuolta erotuksena biologisesta sukupuolesta (sex). Gender-sanaa voidaan käyttää myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä menetelmällisenä käsitteenä. Tällöin tavoitellaan ”pelkän” sukupuolen tarkastelun sijasta sukupuolen ja muiden henkilöön liittyvien perusteiden tarkastelua samanaikaisesti ja kokonaisvaltaisesti. Tällaisessa moniperusteisessa lähestymistavassa arvioidaan, miten useat tekijät yhtä aikaa tuottavat toisaalta etuoikeuksia ja toisaalta eriarvoisuutta eri ihmisryhmien välille. Suomen kielellä voidaan puhua myös risteävien erojen ja vaikutusten tai risteävän eriarvoisuuden tarkastelusta.

Yksinkertaisimmillaan menetelmä toimii niin, että esimerkiksi jossakin sukupuolen mukaan eriteltyssä tilastossa havaitaan kiinnostavia eroja miesten ja naisten välillä. Tällöin näitä sukupuolia ryhdytään tarkastelemaan syvemmin ottamalla mukaan lisäksi esimerkiksi iän, alkuperän, kielen, perhesuhteiden ja/tai uskonnon tarkastelu kyseisessä asiassa. Tällöin sukupuoleen liitetään jotain muuta (GENDER+). Samaan tapaan on yhtä tärkeää, että lähtökohtaisesti kaikissa asioissa tilastoidaan ja tarkastellaan kyseistä asiaa myös sukupuolen näkökulmasta (+GENDER). Esimerkiksi työllisyys ja työttömyys ovat asioita, joiden käsitteleminen ilman sukupuolinäkökulmaa osoittaa ymmärtämättömyyttä työn sukupuolistuneisuutta kohtaan.

Vaikutusten arvioinnit

Sukupuolivaikutusten arvioinnin lisäksi eri aloille on syntynyt arviointilajeja, joiden tekemiseen kuntia patistelevat eräät lait, ministeriöt, järjestöt sekä hankkeet. Tällaisia ovat esimerkiksi ihmisvaikutusten, terveysvaikutusten ja ympäristövaikutusten arvioinnit.

Yhdenvertaisuustyön näkökulmasta kiintoisa laji on lapsivaikutusten arviointi, jota kunnille suosittelevat muun muassa [lapsiasiavaltuutettu](#) ja [UNICEF](#).

Vantaan kaupungilla on oma suositus ennakoivasta vaikutusten arvioinnista, joka pyrkii yhdistämään useita edellä mainittuja arvioinnin kohteita. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohtia on sisällytetty Vantaan suositukseen.

Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi

Suomessa yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi omana arvioinnin lajinaan on melko uusi toiminnan tapa. Tällöin tarkastellaan sitä, millaisia vaikutuksia toimenpiteillä on eri väestöryhmiin syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden näkökulmista. Arviointi on haasteellista jo siksi, että yhdenvertaisuusperusteita on niin monia. Yhdenvertaisuustyötä onkin tehty pääasiassa keskittymällä yksittäisiin perusteisiin, etenkin etniseen alkuperään ja vammaisuuteen (esteettömyys).

Oikeusministeriö on tuottanut yhdenvertaisuuslain toimeenpanoa varten Yhdenvertaisuuden arvioinnin [työkalun](#) apuvälineeksi yhdenvertaisuutta edistävälle taholle (viranomaisille, koulutuksen järjestäjille ja työnantajille). Työkalun avulla on mahdollista tunnistaa syrjintää ja puuttua siihen. Lisäksi siinä annetaan vaihtoehtoja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä keinoja ryhtyä tulosten analysoinnista toimenpiteisiin.

Katso myös:

Sukupuolisensitiivisyys varhaiskasvatuksessa – tasa-arvoinen kohtaaminen päiväkodissa (2012–2014) <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/>

Tasa-arvo on taitolaji - Opas sukupuolen tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa (2015) http://www.oph.fi/julkaisut/2015/tasa_arvoty_o_on_taitolaji

Älä oletta – normit nurin on normikriittisellä menetelmällä toteutettu oppilaitosten yhdenvertaisuustyön käsikirja (2013) <http://normit.fi/wp-content/uploads/2013/06/AlaOlettaNormitnurin.pdf>

8. Luottamushenkilöiden toiminta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaalla on sekä luottamushenkilöiden että virkakunnan asia. Tässä luvussa kerrotaan kymmenen tapaa, joilla luottamushenkilöt voivat edistää sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta päätöksenteossa ja muussa toiminnassaan.



1. Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain tunteminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät toteudu itsestään. Juuri tämän takia maassamme on sekä tasa-arvolaki että yhdenvertaisuuslaki, jotka edellyttävät myös kunnallisilta toimijoilta aktiivista syrjimättömyys- ja edistämistoimintaa. Vantaalainen luottamushenkilö voi perehtyä tämän Työkirjan ja muun opastavan tiedon avulla näihin lakeihin. Sen jälkeen hän osaa esittää perusteltuja näkökohtia ja vaatimuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

2. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan hyödyntäminen

Vantaan kaupunginvaltuusto hyväksyi Eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa elokuussa 2007. Se on Euroopan kuntien ja alueiden liiton (englanniksi CEMR, ranskaksi CCRE) kutsu tasa-arvotyöhön kaikille kunnille. Peruskirja huomioi sukupuolen lisäksi muita henkilöön liittyviä perusteita ja moninkertaisen heikomman aseman. Peruskirjassa esitetään 30 artiklaa, jotka kattavat monipuolisesti suomalaisenkin kunnan keskeisiä toiminta-alueita. Peruskirja on erityisesti poliittisten luottamushenkilöiden sitoumus. Artiklat toimivat hyvänä muistutuksena siitä, että tasa-arvo ei ole vain henkilöstöpoliittinen tai työelämään liittyvä asia. Peruskirjan teksti löytyy 28 kielellä, myös suomeksi ja ruotsiksi, osoitteesta <http://www.charter-equality.eu>. Kuntaliitto on tuottanut suomalaisille luottamushenkilöille peruskirjaan taustoittuvan oppaan Tasa-arvon käsikirja kuntapäättäjälle (2014) http://shop.kunnat.net/product_details.php?p=2845

3. Luottamushenkilöiden perehdyttäminen

Mikäli olet jo itse perillä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista, voit huolehtia omalta osaltasi siitä, että myös muut saavat tietoa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma tulee saada osaksi tavallista päätösvalmistelua ja päätöksentekoa. Tämä edellyttää sitä, että kuntavaalien jälkeiset uudet toimielimet saavat perehdytystä näistä asioista. Parhaimmillaan perehdytys on silloin, kun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma integroidaan kyseessä olevan toimielimen asiakokonaisuuksiin.

4. Omien valmiuksien kehittäminen

Moni luottamushenkilö on tuonut esiin, että sukupuoleen, ikään, alkuperään, perhesuhteisiin jne. liittyvien näkökulmien hahmottaminen on vaikeaa kun asialistoilla olevat asiat vaikuttavat neutraaleilta henkilöön liittyvien perusteiden pohjalta. Tähän ei ole

helppoa ratkaisua, mutta harjoittelu tuottaa lopulta tuloksia. Yleisenä ohjeena voidaan sanoa, että sukupuoli ja yhdenvertaisuusperusteilla on merkitystä, ellei toisin todisteta. Eri elämänalojen tutkimuksia ja tietokirjallisuutta sekä erilaisten järjestöjen julkaisuja ja internetsivuja kannattaa hyödyntää.

Etenkin eriytymiseen ja eroihin kannattaa kiinnittää huomiota. Samaan aikaan pitää muistaa, että esimerkiksi tasa-arvo ei ole itsestään selvä seuraus siitä, jos jossakin toiminnassa, päätöksenteossa, asiakaskunnassa tai muussa tarkastelun kohteena olevassa asiassa on naisia ja miehiä suunnilleen yhtä paljon. Sama pätee muihinkin perusteisiin kuin sukupuoleen eli edustus ei ole sama asia kuin tasa-arvo tai yhdenvertaisuus. Tutkimusten perusteella esimerkiksi valta, työ, työttömyys, perhe, terveys, sairastaminen, toimeentulo, raha, koulutus, vapaa-aika, liikenne ja turvallisuus ovat elämänaloja, joihin kannattaa aina kiinnittää huomiota. Kaikenlainen toimintojen tasa-arvoinen ja yhdenvertainen resursointi on avainasia. Omia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten havaitsemisen valmiuksia voi kehittää myös tutustumalla tilastoihin. Esimerkiksi Tilastokeskuksen julkaisema [tilastokooste](#) Naiset ja miehet Suomessa 2016 sisältää monia hyödyllisiä tilastoja kuntapäätäjälle.

5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiedon seuraaminen

Toimintaympäristömme muuttuu koko ajan ja tämä asettaa omat vaatimuksensa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnalle. Vanhoilla totuuksilla ja hokemilla ei välttämättä ole enää kaukupohjaa tämän päivän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusajattelussa. Omien vanhojen ajatusten kriittinen testaaminen ja tomentaminen sekä uusien tietojen hankkiminen on tärkeää. Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella (THL) sijaitseva Tasa-arvotiedon keskus Minna on valtakunnallinen tietopalvelu, joka välittää monipuolista sukupuolten tasa-arvoon ja tasa-arvotutkimukseen liittyvää tietoa. Sivusto tukee päätöksentekoa, tasa-arvon edistämistä, tasa-arvopolitiikan seurantaa ja kansalaisten oikeuksien toteutumista. <https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo> Yhdenvertaisuusasioissa tutkimuksia, materiaaleja, hyviä käytäntöjä jne. löytyy oikeusministeriön sivustolta www.yhdenvertaisuus.fi

6. Tasapuolinen edustus

Tasa-arvolain ainoa kiintiö koskee kaupunginhallituksen ja lautakuntien kaltaisten toimielinten kokoonpanoa. Naisten ja miesten edustukseen on kuitenkin syytä kiinnittää lisähuomiota muun muassa puheenjohtajistoja ja tilapäisiä toimikuntia nimitettäessä. Kaupungin korkeimpien luottamushenkilöiden sukupuolijakauma on tasa-arvokysymys. Niin ikään viranhaltijajohdon sukupuolijakauma voi olla yksipuolinen. Sukupuolen lisäksi huomiota on syytä kiinnittää myös muuhun monimuotoisuuteen päätöksentekijöiden joukossa. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät hoidu pelkästään edustuksella, mutta monimuotoinen edustus on tärkeä askel siihen suuntaan.

7. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön jatkuvuuden varmistaminen

Työ tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi tarvitsee tekijöitä, osaamista ja resursseja siinä missä mikä tahansa muukin toiminnan osa-alue. Sitä ei saa pitää joidenkin ihmisten vapaaehtoisena kiinnostuksen kohteena tai ”sydämen asiana”. Luottamushenkilöiden on tärkeää varmistaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön olemassaolo

ja jatkuvuus etenkin strategiatyössä. Vantaa on päässyt palveluihin liittyvässä toiminnallisessa työssä suomalaisittain jo pitkälle. Parantamisen varaa on kuitenkin paljon, ja tässä asiassa kehittyminen edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman yhä syvempää integrointia strategiatyöhön, talousarvion laadintaan, hyvinvointityöhön, erilaisiin arviointeihin jne. Tässä luottamushenkilöt ovat avainasemassa.

8. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ottaminen esille

Perehdyttämisestä ja itseopiskelusta ei ole lopulta paljonkaan hyötyä ellei tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma nouse keskusteluun ja johda toimenpiteisiin.

Luottamushenkilöillä on mahdollisuus edellyttää näiden näkökulmien huomioimista osana valmistelua, esittelyä ja päätöksen toimeenpanoa. Esimerkiksi ennakoivan vaikutusten arvioinnin tulee aina sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökohtia kuntalaisvaikutusten arvioinnin kohdalla.

9. Asiantuntijoiden kuunteleminen

Päätöksenteossa ja sen valmistelussa on mahdollista hyödyntää asiantuntijoiden panosta myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Asiantuntijuus voi olla akateemista, mutta myös kokemukseen perustuvaa ja edustuksellista. Pääkaupunkiseudulla on runsaasti tarjontaa puhujista, kouluttajista, arvioijista ja hankekumppaneista esimerkiksi kansalaisjärjestöissä. Myös Vantaan kaupungin nuorisovaltuustolta, vanhusneuvostolta, vammaisneuvostolta jne. kannattaa pyytää lausuntoja erilaisista asioista ennen toimielimen päätöksentekoa.

10. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen vaalityössä

Luottamushenkilöt voivat vaikuttaa siihen, miten heidän puolueidensa paikallisjärjestöissä suhtaudutaan sukupuolten tasa-arvoon ja kaikkien kuntalaisten yhdenvertaisuuteen muun muassa ehdokasrekrytoinnissa, vaalityössä ja toimielinpaikkojen jaossa. Monella puolueella on myös oma tasa-arvo-ohjelma. Näissä asioissa ei useinkaan tarvitse mennä merta edemmäs kalaan.

9. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä A:sta Ö:hön

Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat tavoitteita, joiden toteutumiseksi tehdään työtä monin eri tavoin ja moniäänisesti muun muassa tutkimuksessa, virkatyössä, järjestötoiminnassa ja politiikassa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on myös muuttuva ja kehittyvä ala, jolla on omat käsitteet. Nekin muuttuvat ajan myötä.



Tässä esitellään joitakin keskeisiä käsitteitä ja niiden määrittely nykypäivänä. Määrittelyt pohjautuvat pitkälti näihin lähteisiin, joilta löytyy vielä lisää käsitteitä: [THL](#), [WOM](#) ja [Cupore](#).

A

Apilaperhe on perhe, jossa lapsi tai lapset ovat syntyneet kahden eri perheyksikön yhteisiksi lapsiksi; esimerkiksi naisparin ja itsellisen miehen tai miesparin ja naisparin yhdessä muodostama perhe.

Aseksuaalisuus tarkoittaa seksuaalisen kiinnostuksen tai halun puutetta. Aseksuaalinen ihminen voi kokea emotionaalista vetovoimaa mihin sukupuoleen tahansa.

B

Biseksuaalisuus on yksi seksuaalinen suuntautuminen. Bi on henkilö, jolla on kyky tuntea emotionaalista, eroottista ja/tai seksuaalista vetoa sekä miehiä että naisia kohtaan tai hän ei koe kohteen sukupuolta merkityksellisenä asiana.

C

Cis-sukupuolinen ihminen on mies tai nainen, joka ei koe itseään transihmiseksi, intersukupuoliseksi tai muunsukupuoliseksi ja ilmaisee sukupuoltaan pääosin omalle synnynnäiselle sukupuolelleen ominaisesti.

D

Diskriminaatio: katso kohtaa syrjintä. Positiivisella diskriminoinnilla tarkoitetaan toimintatapaa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos henkilö tai ryhmä on ilman erityistoimia vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Nykyään puhutaan mieluummin positiivisesta erityiskohtelusta (ks. toisaalla tässä sanastossa) tai erityistoimenpiteistä, jotka kuvaavat diskriminaatio-termiä paremmin mistä tällaisessa toiminnassa on kysymys. Diversiteetillä eli monimuotoisuudella viitataan sukupuolten sekä erilaisten ryhmien erilaisiin arvoihin, asenteisiin, kulttuurisiin näkökulmiin, uskomuksiin, etnisiin taustoihin, seksuaaliseen suuntautumiseen, kykyihin, tietoon ja elämäkokemuksiin.

E

Essentialismi tarkoittaa sukupuolesta puhuttaessa ajattelua, jonka mukaan miehet ja naiset ovat perustavalla tavalla olemuksellisesti erilaisia. Asia perustellaan ennen kaikkea biologialla, joka tekee sukupuolierosta luonnollisen ja ikuisesti muuttumattoman. Essentialistinen eronteko ilmenee mm. miesten ja naisten sijoittamisena polaarisiin vastakkaisasemiin, joissa mies tai nainen (usein yksikössä) on jotakin, jota ”vastakkainen” sukupuoli ei ole.

Esteettömyys tarkoitti alkujaan fyysisen tilan tekemistä esteettömäksi etenkin liikuntavammaisten ihmisten liikkumiselle. Nykyään esteettömyys voidaan nähdä yhtenä saavutettavuuden osatekijänä, jolloin esteettömyys merkitsee mm. palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon (pätöksenteko-osallisuus).

Etnisyys on vaikeasti määriteltävä yläkäsite, jota käytetään paljon lähes synonyyminä kulttuurille. Etnistä ryhmää määrittävät esimerkiksi yhteinen alkuperä ja/tai asuinalue, yhteiset sosiaaliset normit, kieli, nimistö, ulkoiset tunnusmerkit ja uskonto. Yksilön kohdalla samastuminen etniseen ryhmään on keskeistä. Etninen identiteetti rakentuu ja muuttuu yksilön elämän aikana ja ryhmän historian kulussa.

F

Feminismi oli alun perin liike, joka halusi parantaa naisten asemaa yhteiskunnassa. Tätä seurasi feminismin toinen aalto, jossa korostettiin naisen henkilökohtaista vapautta määrittellä itse tapa olla ja elää omaa elämäänsä. Akateemisen/feministisen nais- ja sukupuolentutkimuksen myötä syntyi kolmas aalto, joka hylkää sukupuolen biologisen faktaluonteen, purkaa keskeisiä oletuksia ja normeja ja tarkastelee miten sukupuoli rakentuu sosiaalisesti. Samalla sukupuoli on ”monipuolistettu” ja liike vastustaa kaikkea syrjintää moniperusteisesti. Tästä on jo syntynyt tai syntymässä neljäs aalto, joka jättää kaiken määrittelyn ja lokeroinnin ja korostaa ihmisen oikeutta olla sellainen kuin hän itse haluaa olla. Sukupuoli voi olla muu – tällöin biologia, sukupuolen ilmaisu jne. voivat ilmentää sukupuolia eri tavoin ja eriasteisesti ja sukupuolen perusteella ei saa syrjiä ketään.

G

Gender-sanalle ei ole vastinetta suomen kielessä. Englannin kielessä ja kieliyhteisössä tehdään ero biologisen sukupuolen (sex) ja sosiaalis-kulttuurisen sukupuolen (gender) välillä. Näiden kahden asian erottaminen toisistaan merkitsi aikanaan suurta edistysaskelta naisen aseman ja tasa-arvotyön kehittymiselle.

H

Hetero tai **heteroseksuaalisuus** on yksi seksuaalinen suuntautuminen. Heteroksi kutsutulla henkilöllä on kyky tuntea emotionaalista ja eroottista vetoa pääosin eri sukupuolta kohtaan. Hetero-oletamus on ajattelumalli, joka lähtee siitä, että kaikkien ajatellaan olevan heteroita

ja ihmisten jakautuvan kahteen sukupuoleen, jotka haluavat toisiaan tietyllä tavalla. Tämä on läheistä sukua heteronormatiiviselle ajattelutavalle, jossa heteroutta pidetään luonnollisena ja kaikin tavoin parempana asiana kuin muita suuntautumisia.

Homous tai **homoseksuaalisuus** on yksi seksuaalinen suuntautuminen. Homoksi kutsutaan henkilöä, jolla on kyky tuntea emotionaalista ja eroottista vetoa pääosin samaa sukupuolta kohtaan. Suomessa homolla tarkoitetaan yleensä miespuolista henkilöä ja naispuolisia homoja kutsutaan lesboiksi. Homofobia on seksismin ja rasismien kaltainen ilmiö, jossa henkilö tai ryhmä kohdistaa pelkoa ja inhoa seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä kohtaan syrjintänä tai jopa viharikoksina.

Häirintä on toimintaa, joka loukkaa häirityn psyykkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Työpaikalla häiritsijä voi olla toinen työntekijä, esimies tai asiakas ja työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään saatuaan siitä tiedon. Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä käytöstä, joka voi ilmetä mm. seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskeinä puheina ja seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina, vartaloa ja pukeutumista tai yksityiselämää koskevinä kaksimielisinä huomautuksina, pornografisen aineiston levittämisenä, kosketteluna, seksuaalista kanssakäymistä koskevinä ehdotuksina tai vaatimuksina. Sukupuoleen perustuvaa häirintää voi olla esimerkiksi halventava puhe naisista tai miehistä, sukupuoleen perustuva työpaikkakiusaaminen tai sukupuoleen sekä kiusatun ulkonäköön tai käytökseen liittyvät halventavat huomautukset.

I

Ihmisoikeudet on laaja ja monelle taholle haarautuva asiakokonaisuus. Lyhyesti ne voidaan määritellä perustaviksi oikeuksiksi, jotka jokaisella maailman ihmisellä on riippumatta siitä, kuka hän on tai missä hän asuu. Oikeudellisesti ihmisoikeuksilla tarkoitetaan kansainvälisten ihmisoikeussopimusten kaikille ihmisille takaamia perustavia oikeuksia.

Intersektionaalisuus on akateeminen nimitys moniperusteisuudelle. Lyhyesti sanottuna tällöin ymmärretään, että jossakin tarkasteltavana olevassa asiassa moni seikka vaikuttaa samanaikaisesti. Tällöin esimerkiksi tasa-arvotyössä otetaan huomioon tarkasteltavassa asiassa sukupuolen lisäksi samanaikaisesti muita henkilöön liittyviä perusteita (ikä, alkuperä, vakaumus jne.). Suomessa käytetään tässä yhteydessä yhä enemmän termejä risteävät erot, risteävät vaikutukset tai risteävä eriarvoisuus.

Intersukupuolisuus on synnynnäinen tila, jossa henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Istanbulin sopimus on maailman ensimmäinen laaja-alainen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja poistamista koskeva sopimus, joka tuli Suomessa voimaan 1.8.2015. Sopimus sisältää määräykset naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemisestä ja poistamisesta, väkivallan uhrien suojelemisesta sekä

väkivallan tekijöiden saattamisesta edesvastuuseen teoistaan. Kunnat ovat tärkeä toimija väkivallan vastaisessa työssä.

J

Jakautuminen, katso kohta segregatio.

K

Kansalaisuus ja **kansallisuus** menevät usein sekaisin. Kansalaisuus merkitsee yksilön jäsenyyttä tietyn valtion tai vastaavan poliittisen muodostelman kansalaisyhteisössä. Kansallisuudella tarkoitetaan yhteisten historiallisten vaiheiden tuloksena syntyneen ryhmän jäsenyyttä. Tällainen ryhmä voi kieleltään tai kulttuuriltaan erota muusta alueella asuvasta väestöstä. Kansalaisuus voidaan kysyä ja tilastoida, mutta ei kansallisuutta (esimerkiksi kurdi, romani, saamelainen).

Kantasuomalainen on termi, jota usein käytetään paremman termin puutteessa kuvaamaan suomalaisten enemmistöä tai ”ei-maahanmuuttajia”. Kantasuomalaisen vastakohtapariksi on esitetty termiä uussuomalainen, mutta kieliyhteisömme ei ole ainakaan vielä omaksunut tätä termiparia.

Kiintiö on toimenpide, jolla varmistetaan aliedustettuna olevan tahon edustus jossakin toiminnassa. Suomessa ainoa lain tuntema kiintiö on naisten ja miesten edustus eräissä julkisen sektorin päätöksenteko-elimissä (ks. tasa-arvolain 4 a §).

Kohtuullisilla mukautuksilla tavoitellaan sitä, että vammaiset henkilöt voivat esimerkiksi asioida viranomaisissa, kouluttautua, tehdä työtä, suoriutua työtehtävistä, edetä työuralla sekä saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tämä vaatii tarvittaessa ja tapauskohtaisesti toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, jotka ovat kohtuullisia sekä vammaisen henkilön että toteuttajan kannalta. Käytännössä kohtuullinen mukautus voi olla esimerkiksi jonotusnumeroiden kuuluttaminen tai ruokalistan lukeminen ääneen näkövammaiselle henkilölle. Kohtuullisten mukautusten epääminen on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää.

Kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä päästä osalliseksi työelämästä ja muista yhteiskunnan toiminnoista niin, että hän voi halutessaan säilyttää äidinkieltänsä ja erilaisia kulttuurisia piirteitä lähtömaastaan ja -alueeltaan. Kotouttaminen on viranomaistoimintaa, joka tukee kotoutumista.

Kulttuurilla on useita merkityksiä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kaksi merkitystä nousee yli muiden. Ensinnä kulttuuri-sanaa ei tulisi käyttää siten, että sen avulla toiseutetaan tai rodullistetaan työyhteisön jäseniä tai kuntalaisia (katso nämä kohdat sanastossa). Toiseksi Vantaan kaupungin toimijoiden tulee löytää yhteinen toimintakulttuuri, johon kuuluu luonteva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaikessa toiminnassa. Kulttuurirelativismi on käsitys, jonka mukaan asioita ja tekoja tulee

tarkastella vain jonkin kulttuurin kehyksissä eikä esimerkiksi universaaleja ihmisoikeuksia ole näin ollen olemassakaan.

L

Lasikatto on kielikuva siitä, kuinka jossakin organisaatiossa etenkin naisen vertikaaliset ylenemismahdollisuudet tyssäävät esteeseen, jota ei ole, koska se ei näy. Samaan tapaan voidaan puhua myös lasiseinistä, jotka estävät varsinkin naisilta myös horisontaalin uran ja pitävät heidät paikallaan pätevyydestä ja urakehitystoiveista huolimatta.

Lesbo: katso kohtaa homous.

M

Maahanmuuttaja tarkoittaa tilastoissa ja tutkimuksissa ulkomaalaista, joka asettuu asumaan kotimaansa ulkopuolelle muuten kuin tilapäisesti. Joskus maahanmuuttajiksi kutsutaan myös tällaisten henkilöiden lapsia (toisen sukupolven maahanmuuttaja).

Maahanmuuttajataustainen on henkilö, jonka isovanhemmat tai vanhemmat tai joku heistä on ensimmäisen sukupolven maahanmuuttaja.

Monikulttuurisuus saa erilaisia määrittelyjä eri yhteyksissä. Vähimmillään sen voi määritellä useiden etnisyyksien samanaikaiseksi läsnäoloksi tietyllä alueella.

Monimuotoisuus: katso kohtaa diversiteetti.

Moniperusteisuus: katso kohtaa intersektionaalisuus.

Muunsukupuolinen: katso kohtaa transihmiset.

N

Nollatoleranssi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työnantaja ei hyväksy työntekijöiltään minkäänlaisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta loukkaavia sanoja ja tekoja; mikäli niitä ilmenee, niihin puututaan välittömästi ja tiukasti.

Normikriittisyys ja **normikriittinen menetelmä** tarkoittaa yhteiskunnassa vallalla olevien normien kriittistä tarkastelua, syrjivien rakenteiden tunnistamista ja pyrkimystä niiden muuttamiseen. Normi luo käsityksemme siitä mikä on tavallista, ja siitä mikä poikkeaa tavallisesta – eli normista. Samalla normi ylläpitää valtasuhteita, sulkee ihmisiä pois jostakin ja antaa toisille etuoikeuksia.

O

Olosuhteet voivat estää tasa-arvon toteutumista. Kunnan viranomaisten on osana tasa-arvon edistämisvelvollisuutta muutettava olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Esimerkiksi koulutuksen ja työelämän jakautuminen jyrkästi sukupuolen

mukaan voidaan nähdä olosuhteena ja rakenteena, joka ylläpitää stereotyyppisiä käsityksiä sukupuolista ja sukupuolten eriarvoisuutta.

P

Pakolainen on henkilö, joka pakenee kotimaastaan vainon pelossa. Myönteisen päätöksen saaneet turvapaikanhakijat luetaan pakolaisiksi; kielteisen päätöksen saaneet tai oleskeluluvan jollain muulla perusteella saaneet eivät ole pakolaisia. Suomeen tulevat kiintiöpakolaiset valitaan yhdessä YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n kanssa. Myös mainittujen henkilöiden myöhemmin Suomeen saapuvat perheenjäsenet luetaan pakolaisiksi.

Palkkakartoitus on työpaikkakohtainen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Sen avulla analysoidaan löytyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä eli sukupuolesta johtuvia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Palkkakartoituksessa on kaksi osaa: kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi tasa-arvolain mukaan osana tasa-arvoselvitystä tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Positiivinen erityiskohtelu: katso kohtaa diskriminaatio. Yhdenvertaisuuslain 9 § määrittelee positiiviseksi erityiskohteluksi ”sellaisen oikeasuhtaisen erilaisen kohtelun, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemisen tai poistamisen”.

Q

Queer on poliittinen ja akateeminen näkökulma, joka kyseenalaistaa yhteiskunnan sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja. Yhä useammalle queer on myös identiteetti, jonka kuvaamiseksi perinteiset sukupuoli tai suuntautumista määrittelevät sanat ovat liian rajoittavia. Myös heteroksi itsensä kokeva henkilö voi olla queer.

R

Rasismiksi voidaan kutsua mitä tahansa tekoa, käytäntöä tai käsitystä, joka heijastaa rasistista maailmankuvaa eli ideologiaa, jonka mukaan ihmiskunta jakautuu toisistaan erillisiin biologisiin yksiköihin (”rotuihin”) ja jonka mukaan perittyjen fyysisten ominaisuuksien ja luonteenpiirteiden, älyn, moraalien ja kulttuuristen käyttäytymismallien välillä on kausaalinen yhteys; lisäksi rasismiin kuuluu ajatus siitä, että toiset rodut ovat luontaisesti toisten yläpuolella.

Rotu: katso kohtaa rasismi. Käsityksetroduista ja rotujaotteluista ovat vaihdelleet suuresti eri kulttuureissa ja eri aikoina historiassa. UNESCO suositteli vuonna 1950 rotu-käsitteestä luopumista ihmisistä puhuttaessa ja nykyään useimmat tutkijat eivät pidä termiä rotu biologisesti perusteltuna; sen käytöllä on myös vahva poliittisesti epäkorrekti sävy. Rodullistaminen on toimintaa, jossa ihmisryhmiä, kuten maahanmuuttajia ja vähemmistöjä,

esitetään rodun kaltaisina ryhminä. Rodullistaminen tapahtuu kulttuuristen piirteiden, uskonnon, kielen, tapojen jne. perusteella ja tavoitteena on usein kielteinen arvottaminen ja halveksunta.

S

Sateenkaari on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen symboli (mm. sateenkaarilippu) ja kielikuva (esim. sateenkaariperhe). Sateenkaareva on adjektiivi, jolla voi kuvata vaikkapa nuoruutta, juhlaa, musiikkia, kirjallisuutta jne.

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Esimerkiksi työmarkkinat ovat Suomessa segregoituneet voimakkaasti naisten ja miesten aloihin, toimiin ja ammatteihin. Lisäksi naiset ja miehet jakautuvat vaativuudeltaan eritasoihin tehtäviin, esimerkiksi esimies- ja johtotehtäviin ja työntekijöihin. Sukupuolisegregaation purku on yksi tasa-arvon edistämisen alue.

Seksismi tarkoittaa näkemyksiä ja toimintaa, joilla korostetaan sukupuolten välisiä eroja ja niihin perustuvaa sukupuolten eriarvoisuutta.

Stereotypia on yksinkertaistettu ja toistamisilla vahvistettu käsitys tai luonnehdinta esimerkiksi jostakin ihmisryhmästä, jonkin ammattin harjoittajista tai jonkun maan kansalaisista. Stereotypiat voivat olla niiden esittäjän tai kohteen mielestä positiivisia tai negatiivisia, mutta yhtä kaikki ne vaikuttavat kyseisten ryhmien ihmisten elämään ja toimintamahdollisuuksiin usein kielteisesti.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sitä, miten yksilö ilmaisee sukupuoltaan sekä sitä, miten yhteisö tulkitsee yksilön sukupuolen ja sukupuolen ilmaisun. Sukupuolen ilmaisu sisältää kaiken yksilön toiminnan, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa mies, nainen tai jotakin muuta. Tällaista toimintaa ovat esimerkiksi käyttäytyminen, puhetapa, pukeutuminen, kampausta ja ehostus. Samanlainen sukupuolen ilmaisu voidaan tulkita eri tavoin eri kulttuureissa ja yhteisöissä sekä eri aikoina.

Sukupuoli ei ole vain yksi asia. Biologinen sukupuoli määrittää esimerkiksi anatomian tai kromosomien mukaan. Sosiaalinen sukupuoli käsittää erilaiset kulttuurilliset sukupuoleen liittyvät odotukset ja keskimääräiset sukupuolten väliset erot yhteiskunnassa. Juridisella sukupuolella tarkoitetaan esimerkiksi henkilötunnuksen tai passin sukupuolimerkintää.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta sukupuolestaan.

Sukupuolineutraalius on käsitys siitä, että sukupuolella ei ole merkitystä esimerkiksi koulutuksessa, työpaikalla tai henkilön omassa toiminnassa. Tällaista käsitystä saatetaan pitää myös tasa-arvon edellytyksenä tai todisteena saavutetusta tasa-arvosta. Tosiasiassa sukupuoli on läsnä ja vaikuttaa yksin tai yhdessä muiden tekijöiden kanssa, mutta sitä ei nähdä tai tunnusteta. Tästä kyvyttömyydestä tai haluttomuudesta tunnustaa sukupuolen merkitys käytetään usein nimitystä sukupuolisokeus.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen (gender mainstreaming) on strategia, jolla pyritään siihen, että sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulma on mukana kaikessa toiminnassa ja että se on kaikkien toimijoiden velvollisuus.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli **suvaaminen** on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä, jossa tarkasteltavana olevaa asiaa arvioidaan systemaattisesti sukupuolinäkökulmasta useimmiten jonkin valmiin kysymyslistan pohjalta.

Sukupuolivähemmistön käsitteellä kuvataan ihmisiä, joilla sukupuolen eri ulottuvuudet (biologinen, anatominen, psyykkinen, sosiaalinen ja/tai juridinen) eivät ole yhtenäisesti määriteltävissä mieheksi tai naiseksi. Sukupuolivähemmistöt voidaan jakaa kahteen pääkategoriaan eli transihmisiin ja intersukupuolisiin. Transihmisiin kuuluvat transvestiitit, transsukupuoliset, transgenderit ja muunsukupuoliset. Sukupuolienemmistöön viitataan termillä cis-sukupuolinen.

Suvaitsevaisuus on termi, joka on menettänyt vetovoimansa. Toisaalla suvaitsevaisuus nähdään yksipuolisena ja ylimielisenä toisenlaisuuden sietämisenä ylhäältä päin. Toisaalla viime vuosien vihapuhe on lanseerannut käsitteen suvakki, johon lisäksi usein liitetään naisvihaa huokuvia loppuliitteitä, kuten suvakkiämmä.

Syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta henkilöä kohdellaan ilman hyväksyttävää syytä muihin verrattuna epäedullisemmalla tavalla vertailukelpoisessa tilanteessa ja epäedullisempi kohtelu liittyy johonkin lain kieltämään syrjintäperusteeseen.

Läheissyrjintä tarkoittaa, että syrjintä ei liity syrjityksi tulleeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen. Kiellettyä on esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen, esimerkiksi perheenjäsen, työtoveri tai ystävä.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa syrjintää useammalla kuin yhdellä perusteella.

Moninkertainen syrjintä on sitä, että henkilö joutuu syrjityksi eri tilanteissa kulloinkin eri perusteen pohjalta; esimerkiksi vammaisen maahanmuuttajataustainen henkilö kohtaa syrjintää työelämässä vammaisuutensa takia ja asuntomarkkinoilla taustansa takia.

Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö joutuu syrjityksi usealla perusteella yhtä aikaa, esimerkiksi työnhaussa sukupuolensa, ikänsä ja alkuperänsä vuoksi.

Risteävää syrjintä on silloin, kun eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisen syrjinnän muodon. Esimerkiksi nuoret muslimimiehet eivät välttämättä joudu syrjinnän kohteeksi sukupuolensa, ikänsä tai uskontonsa vuoksi, mutta terrorismin ja terrorismin vastaisen taistelun myötä heihin kohdistetaan ennakkoluuloja ja syrjintää, jossa mainitut perusteet ovat osatekijöitä syrjivään lopputulokseen.

Olettamaan perustuva syrjintä (oletussyrjintä) tarkoittaa, että syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on merkityksetöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta. Välitön tai suora syrjintä on yksilön tai ihmisryhmän epäedullisempaa kohtelua, joka liittyy suoraan lain kieltämään syrjintäperusteeseen, esimerkiksi ikään tai sukupuoleen. Välillisestä

tai epäsuorasta syrjinnästä on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali sääntö, ohje tai menettelytapa tosiasiaassa syrjii joitakin henkilöitä tai ihmisryhmiä. Esimerkiksi rekrytointeissa saatetaan vaatia hakijoilta täydellistä suomen kielen hallintaa vaikka itse työssä tällaiselle osaamiselle ei ole tarvetta.

Syrjäytyminen ja syrjintä ovat kaksi eri asiaa. Syrjintä saattaa pahentaa ihmisryhmien ja yksilöiden syrjäytymistä (marginalisaatiota) koko yhteiskunnasta, mutta myös menestyvä ja yhteiskuntaan hyvin kiinnittynyt ihminen voi joutua syrjityksi esimerkiksi sukupuolensa ja/tai mielipiteidensä, ikänsä jne. takia joissakin tilanteissa.

T

Tasa-arvo on käsite, joka on merkityskamppailujen kohde. Sitä käytetään monenlaisissa asiayhteyksissä, mutta viranomaisen lakisääteisessä suunnittelussa se tarkoittaa tasa-arvolain (laki naisten ja miesten tasa-arvosta) mukaista tavoitetta sukupuolten tasa-arvon saavuttamisesta. Katso myös kohta yhdenvertaisuus. Tasa-arvoministerinä Juha Sipilän hallituksessa toimii Juha Rehula.

Toiseuttamiseksi voidaan kutsua toimintaa, jolla ihmisten ja ihmisryhmien eroja halutaan korostaa ja olemuksellistaa; samaan aikaan eroihin liitetään tahallisesti tai tahattomasti positiivisia ja negatiivisia arvostuksia. Toiseuttamista ovat esimerkiksi tilanteet, joissa maahanmuuttajat laitetaan edustamaan omia kulttuurejaan muiden sanelemilla foorumeilla ja tavoilla.

Transihmisiin kuuluvat transvestiitit, transsukupuoliset, transgenderit ja muunsukupuoliset. Transvestiitti on mies tai nainen, joka voi eläytyä kumpaankin sukupuoleen. Hänellä on tarve ilmentää ajoittain sekä miehistä että naisellista puolta itsessään esimerkiksi pukeutumalla, muuttamalla ääntään tai harrastusten kautta. Transsukupuolisen ihmisen kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntyessään hänelle määriteltyä sukupuolta. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla esimerkiksi mies, nainen ja/tai transsukupuolinen.

Transsukupuolinen ihminen voi korjauttaa kehoaan hormonein ja kirurgisesti vastaamaan kokemaansa sukupuolta; hänelle myös sukupuolen korjauksen sosiaaliset ja juridiset puolet ovat tärkeitä. Transmies on syntymässä määritelty tytöksi ja transnainen pojaksi. Sukupuolen korjauksen läpikäyneistä miehistä ja naisista voi käyttää sanaa transtaustainen. Transgender voi kokea itsensä sukupuolettomaksi tai monisukupuoliseksi ja hän elää mieheyden ja naiseuden rajalla, välillä tai ulkopuolella. Hän voi myös korjata kehoaan tai hän voi kokea sukupuolensa olevan omanlaisensa yhdistelmä mieheyttä ja naiseutta. Transgenderille on suomen kielessä hitaasti vakiintumassa nimitys muunsukupuolisuus.

Turvallisemman tilan periaate tekee tuloaan Suomeen. Se tarkoittaa lyhyesti sitä, että esimerkiksi jonkin tilaisuuden järjestäjät toimivat erityisen huolellisesti sen hyväksi, että tilaisuus on häirinnästä vapaa ja syrjimätön mm. sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluville osallistujille.

Turvapaikanhakija on ulkomaalainen, joka saavuttuaan Suomeen ilmoittaa hakevansa kansainvälistä suojelua. Päätöstä odottaessaan häntä ei voi periaatteessa kutsua maahanmuuttajaksi, koska osa hakijoista käännytetään maasta. Oleskeluluvan saaneista sen sijaan tulee maahanmuuttajia.

U

Ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen.

V

Valtaväestöoletamus tarkoittaa sitä, että palveluissa oletetaan joko tietoisesti tai tiedostamatta asukkaan, asiakkaan, käyttäjän jne. olevan ”keskivertoihminen”, ”tavallinen ihminen” tai ”normaali ihminen” ja palvelutoiminta suunnitellaan hänelle. Tuloksena on tehottomia palveluja ja pahimmillaan tällä suljetaan palvelun tarvitsijoita niiden ulkopuolelle. Katso myös kohtaa normikriittisyys.

Vieraskieliseksi määritellään Suomessa henkilö, joka puhuu äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea.

Vihapuhe on ilmaisua, jolla levitetään, yllytetään, edistetään tai oikeutetaan rotuvihaa, muukalaisvihaa, antisemitismiä tai muunlaista vihaa ihmisryhmiä kohtaan.

Viharikos on rikos, jonka motiivina voi olla tekijän käsitys uhrin henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kuulumisesta tiettyyn ryhmään tai vähemmistöön. Rikoslaisissa viharikosten haitallisuus on huomioitu rangaistuksen koventamisperusteena.

W

www.vantaa.fi -osoitteessa on tietoa Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä.

X

Rastien laittaminen erilaisiin viranomaislomakkeisiin on usein vaikeaa muun muassa sukupuolivähemmistöille, oletuksesta poikkeaville perheille ja toisenlaiseen viranomaistoimintaan tottuneille maahanmuuttajille.

Y

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja tasavertaisuus ovat suomalaisessa kieliyhteisössä usein vapaassa vaihtelussa, mutta viranomaisen lakisääteisessä suunnittelussa yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuuslain tavoitteita. Katso myös kohtaa tasa-arvo. Muodollinen yhdenvertaisuus toteutuu kun samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin ilman syrjintää. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi merkitä tästä periaatteesta poikkeamista, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu; tällöin on muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Kunnallisessa työssä toteutetaan paljon tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toimenpiteitä mm. erityispalveluin, hinnoitteluin ja tukitoimin.

Z

Seta on suomalainen järjestö, jonka tarkoituksena on edistää tasavertaisuuden, ihmis- ja perusoikeuksien sekä hyvinvoinnin toteutumista riippumatta ihmisten seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Å

Åström, Gertrud on ruotsalainen yhteiskuntatieteilijä, joka kehitti suuressa Ruotsin kuntaliiton JämKom-hankkeessa 1990-luvulla maailmanmaineeseen nousseen 3R-menetelmän (representation, resurser, realia) sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseksi kuntatyöhön. Vantaan kaupungin toiminnallinen tasa-arvotyö perustuu keskeisin osin 3R:ään.

Ä

Äidinkieli ilmoitetaan itse esimerkiksi väestörekisteriin tai työnantajalle.

Ö

Ö-mappi on arkisto, josta ei löydy Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Liite 1

Vantaan kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudelle 2017–2020

Liite 1 on Vantaan kaupungin ”ulkoinen” suunnitelma sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi päätöksenteossa ja palvelutuotannossa. Suunnitelma on kaupunkitasoinen eli kaikkia toimialoja koskeva. Jokainen toimiala on vastuussa omien toimintojensa syrjimättömyydestä ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämisestä niissä.

Toiminnallinen suunnitelma on hyväksytty Vantaan kaupunginhallituksessa AJANKOHTA. Lisätietoja kaupunkitasoisesta suunnittelusta: asukaspalvelujen toimialan suunnittelija Meija Tuominen, etunimi.sukunimi@vantaa.fi.

Vantaan kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudelle 2017–2020

Hyväksytty kaupunginhallituksessa X.X.2016 ja merkitty tiedoksi kaupunginvaltuustossa X.X.2016.

Sitoudumme syrjimättömyyteen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassamme

Tämä on suunnitelma siitä, miten Vantaan kaupunki toimii saattaakseen oman päätöksentekonsa ja omat palvelutoimintonsa sopusointuun tasa-arvolain (laki naisten ja miesten tasa-arvosta, 1329/2014) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) vaatimusten kanssa. Kaupungin henkilöstön keskinäistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteleva suunnittelu ei sisälly tähän päätöksentekoon ja palveluihin keskittyvään toiminnalliseen suunnitelmaan. Haluamme elää ja toimia kaupungissa, jonka poliittiset päättäjät ja palveluja tuottavat viran- ja toimenhaltijat tunnustavat asukkaiden ja asiakkaiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden. Tasa-arvolla tarkoitamme sitä, että eri sukupuolia edustavilla ihmisillä on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnan toimintaan. Yhdenvertaisuudella tarkoitamme samaa asiaa muiden henkilöön liittyvien perusteiden pohjalta. Tällaisia yhdenvertaisuuslaissa esitettyjä syrjimättömyysperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy. Mahdollisuuksien toteutumisessa kiinnitämme huomiota sekä mahdollisuuksiin että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasialliseen toteutumiseen.

Tässä Vantaan kaupungin toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on pohjimmiltaan kyse luottamuksen saavuttamisesta. Kaupunkimme asukkaan, asiakkaan ja yhteistyökumppanin on voitava luottaa siihen, että kaupunki ja kaupungin toimija ei aseta

häntä yksilönä huonompaan asemaan muihin nähden hänen sukupuolensa tai hänen henkilöön perustuvien ominaisuuksiensa perusteella. Vantaa haluaa olla tällainen luottamuksen kaupunki, joka ei salli toiminnassaan välitöntä tai välillistä syrjintää. Oman toiminnan syrjimättömyyden lisäksi Vantaan kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan. Tämä sitoutuminen on kirjattu kaupunkistrategiaan Vantaan arvojen yhteyteen. Tällä teolla Vantaan poliittiset päättäjät ja viranhaltijat korostavat sitä, että tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella on keskeinen merkitys sille, että voimme olla innovatiivinen kestävä kehityksen ja yhteisöllisyyden kaupunki. Lisäksi Vantaan kaupunki on hyväksynyt Eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten tasa-arvosta jo vuonna 2007 ja sitoutunut sen toteuttamiseen kaupungin työn kaikilla osa-alueilla.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on toimintatapa

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole luonnonilmiöitä, vaan ihmisten keskinäisiä suhteita ja ne perustuvat ihmisten toimintaan, johon on mahdollista vaikuttaa. Sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen Vantaan päätöksenteossa ja palveluissa on näin vahvasti riippuvaista kaupunkimme omien päätöksentekijöiden ja palvelutuotannon toiminnan tavoista. Syrjimättömyys sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttääkin ensinnä niiden toteutumisen pysyvää ja tosiasioihin perustuvaa arviointia kaikissa toiminnoissamme. Lisäksi toiminnan kaikkiin vaiheisiin on tarvittaessa tehtävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarviointiin perustuvia perusteltuja muutoksia. Toiminnan syrjimättömyys sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain mukaisesti kaikille kaupungin toimijoille kuuluvia asioita. Perimmäinen vastuu näiden velvoitteiden toteutumisesta on kaupungin luottamushenkilö- ja virkajohdolla, jonka tulee tehdä syrjimätön ja edistävä toimintatapa mahdolliseksi. Poliittisen ja viranhaltijajohdon on ensinnäkin julkisesti sitouduttava syrjimättömyyteen ja edistämiseen. Tämän lisäksi Vantaan kaupungin arkeen on luotava toimintakulttuuri ja menettelytavat, joka rakentavat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Syrjimättömyydestä ja edistämisestä muotoutuu näin toimintatapa, jota kaikki kaupunkimme toimijat noudattavat. Toimintatapaan kuuluu olennaisena osana toimijuuden kokeminen; tämä tarkoittaa sitä, että omien palvelujen syrjimättömyyden ja edistämisen vastuuta ja toimintaa ei voi ulkoistaa esimerkiksi toiselle toimielimelle, toimialalle, johtajalle tai asiantuntijalle.

Tällaisen yhteisen toimintatavan muotoutumista tavoittelemme suunnitelmakokonaisuuden **Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen toimintatapana** kautta. Se koostuu kolmesta osasta, jotka ovat

- 1) Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta (erillinen osuus)
- 2) Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (tämä osuus)
- 3) Kuvaus henkilöstöpoliittisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta (erillinen osuus).

Ensimmäinen osa eli lyhyesti Työkirja on tarkoitettu kaikille Vantaan kaupungin toimijoille. Sen avulla yksilöt ja yhteisöt voivat kehittää omaa osaamistaan tasa-arvoisen ja

yhdenvertaisen toimintatavan löytämisessä ja vahvistamisessa. Työkirja sisältää tietoa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista laeista, henkilöön liittyvistä syrjimättömyysperusteista, herätteitä sukupuolen ja henkilöön liittyvien perusteiden merkityksen pohdintaan ja linjauksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen osana tavanomaista vantaalaista palkkatyötä ja luottamushenkilötoimintaa. Työkirja taustoittaa ja tekee näkyväksi sen, mille Vantaan kaupunkitasoinen toiminnallinen ja henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuvat ja Työkirjan yhteys toimialojen ja muiden kaupunkiorganisaation osien omaan toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluun on välitön.

Toinen osa eli toiminnallinen suunnitelma – tämä asiakirja – ohjaa Vantaan kaupunkia kaupunkitasoisessa päätöksenteon ja palvelujen syrjimättömyyden ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen työssä valtuustokaudella 2017–2020.

Kolmas osa eli henkilöstöpoliittisen suunnittelun kuvaus käsittelee työnantajan toimia Vantaan kaupungin henkilöstön sisäisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen hyväksi.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kärjet valtuustokaudella 2017–2020

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä tarkoitetaan arvioivaa kehittämistoimintaa, jolla nimenomaisesti tavoitellaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Esimerkiksi kaupungin moninaiset palvelut edistävät jo olemassaolollaan eri tavoin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, mutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä pureudutaan palvelujen toteuttamiseen ja etsitään sieltä mahdollista syrjintää sekä keinoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yhä parempaan edistämiseen toiminnan eri lohkoilla.

Vantaan kaupungin päätöksenteon ja palvelujen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoittelu rakentuu vuoden 2015 alussa voimaan tulleiden tasa-arvolain osittaisuudistuksen ja yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistuksen perustalle. Asukaspalvelujen toimialan hallinto toteutti vuoden 2015 lopulla osallistavan kaupunkitasoisen arvioinnin siitä, mitä kaupunki on saanut aikaan vuonna 2006 hyväksytyllä Työkirjalla tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä samaan aikaan käynnistyneellä toiminnallisella kehittämistyöllään. Arviointiprosessi on kuvattu pääpiirteissään Työkirjassa.

Vantaan päätöksentekoon ja palveluihin kohdistuvan (eli toiminnallisen) tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön arviointi toi esiin kolmenlaisia tarpeita tai vaatimuksia tulevalle toiminnalle. Ensimmäistä vaatimusta voi kutsua *säilyttämiseksi*. Vantaa on kehittänyt toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta suomalaiseen kuntakenttään verrattuna jo pitkään, hallitusti, laajoin syrjimättömyysperustein ja koko emo-organisaation laajuudella. Tämä tekeminen on antanut kokemuseräistä tietoa siitä, mikä on ollut välttämätöntä toiminnallisen työn käynnistymiselle eräänlaisesta nollapistestä lähdettäessä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden ja -tiedon juurruttamiselle. Vantaalle on ehtinyt kehittyä

laajaan toimintakehykseen liittyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön menettelyjä, joista on syytä pitää kiinni niiden koko työtä kannattelevan luonteen takia. Lisäksi kaupungin toiminnan kokonaisuudessa on toimintoja, osa-alueita ja prosesseja, joihin on jo muodollisesti liitetty sukupuoleen ja yhdenvertaisuusperusteisiin liittyviä velvoitteita.

Toteutuksessa on kuitenkin jopa paljon parantamisen varaa ennen kuin velvoitteet konkretisoituvat toiminnalliseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöksi kyseisissä asioissa. Tällaiset toiminnot tarvitsevat *vahvistamista*. Kolmas vaatimus liittyy siihen, että koko organisaation tarkastelu osoittaa, että Vantaan kaupungin toiminnallinen kehittämistyö ei ole enää valtuustokaudella 2013–2016 edennyt määrällisesti tai laadullisesti siitä tasosta, mille se pääsi valtuustokaudella 2009–2012 etenkin talousarvioiden sitovien tavoitteiden ja Valtavirtaistaminen käytäntöön -ESR-tasa-arvohankkeen avulla. Jotta pääsemme eteenpäin, tarvitsemme *uusia avauksia* säilyttävän ja vahvistavan kehittämisen rinnalle.

Vantaan kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa toiminnassaan. Säilyttämisen, vahvistamisen ja uusien avauksien kolmijaon pohjalta Vantaa toteuttaa valtuustokaudella 2017–2020 seuraavat kaupunkitasoiset toimenpiteet päätöksentekoon ja palveluihin liittyvässä toiminnallisessa kehittämisessä.

Säilyttävän toiminnan kärjet ovat

- Julkinen sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ilmaistaan kaupunkistrategiassa 2018–2021.
- Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite sisällytetään kaupungin toiminnanohjauksen mekanismeihin, kuten talousarvion valmisteluohjeisiin, ja edistämisen toteuttamista seurataan osana toimialojen tavanomaista raportointia.
- Kaupunkitasoiselle toiminnalliselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle määritetään toimintaa ohjaava toimielin sekä työtä kaupunkitasoisesti kehittävä viranhaltijataho. Nämä vastuut kirjataan hallintosäätöön sekä relevantteihin asiakirjoihin, mukaan lukien organisaatiokaavioihin.
- Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä arvioidaan laatutyössä (CAF).
- Tätä kaupunkitasoista toiminnallista suunnitelmaa täsmennetään ja kehittämistoimenpiteitä konkretisoidaan tarpeen mukaan toimielin- ja viranhaltijapäätöksin.

Vahvistavan toiminnan kärjet ovat

- Luottamushenkilöiden toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista vahvistetaan sisällyttämällä Työkirja, tämä toiminnallinen suunnitelma sekä Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja vuoden 2017 kuntavaalien jälkeen aloittavien toimielinten perehdytykseen. Erityistä huomiota kiinnitetään kaupunginvaltuuston, -hallituksen ja lautakuntien perehdytykseen.
- Koulujen ja oppilaitosten lakisääteisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun merkitys koko kaupunkiorganisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle kasvaa sote-ratkaisun vähentäessä kaupungin palveluja merkittävästi. Koulu-

jen ja oppilaitosten suunnitelmien tekemistä ja toteutusta seurataan asiantuntija-arvioinnilla ja vahvistetaan arvioinnin pohjalta.

- Kaupungin tietotuotannossa varmistetaan, että etenkin sukupuolesta ja muun muassa lainsäädännön sallimissa puitteissa myös yhdenvertaisuuslain henkilöön liittyvistä perusteista on saatavissa määrällistä ja laadullista tietoa, joiden avulla tavanomaiseen tiedolla johtamiseen on mahdollista integroida tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia. Myös tilastojen tulkinnassa ja tutkimustyössä vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarviointia mahdollistavaa otetta.
- Toimialojen yhteisen hyvinvointityön uudistamisessa varmistetaan, että toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö sisältyy hyvinvointityön malliin, hyvinvoinnin ohjelmatyöhön sekä hyvinvointiraportointiin.
- Päätöksentekoon liittyvässä ennakoivassa vaikutusten arvioinnissa (evaamisessa) on aina mukana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi.
- Rakennerahastohankkeisiin (ESR ja EAKR) sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussäiltöjen mahdollisuuksia hyödynnetään aiempaa syvällisemmin sekä hanketoiminnan kaikissa vaiheissa että organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämisessä.

Uusien avauksien kärjet ovat

- Jokainen toimiala selvittää miten toimialan palveluissa tulee toteuttaa ennaltaehkäisevin toimin ja edistävästi tasa-arvolain tarkoittama syrjimättömyys henkilön sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Tämän jälkeen toimialat ryhtyvät asiassa tarvittaviin muutostoimenpiteisiin esimerkiksi lomakkeiden ja sukupuolitettujen tilojen kaltaisissa kysymyksissä.
- Yhdenvertaisuuslain sisältämä kohtuullisten mukautusten vaatimus sisällytetään relevantteihin ohjeistuksiin ja koulutuksiin kaikilla toimialoilla.
- Kaupunki edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien sisällyttämistä ylisektoristen työryhmien työhön turvallisuutta edistävässä ja väkivaltaa vastustavassa työssä.
- Kaupungin konsernipalveluissa toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma käynnistetään hankintojen sosiaalisten kriteerien kautta.
- Kaupungin tietotuotannon kehittämistoimien (katso vahvistavan toiminnan kärjet) myötä kaupungin talousarviovalmistelussa kokeillaan sukupuolitietoista budjetointia joillakin toiminnan osa-alueilla. Sukupuolitietoinen budjetointi tarkoittaa lyhyesti sitä, että poliittiset päättäjät saavat tietoa resurssien jakautumisesta miesten ja naisten välillä jossakin asiassa tehdäkseen asiasta sukupuoli- ja tasa-arvotietoisia päätöksiä.
- Kaupunkitasoisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä kartoitetaan mahdollisuudet tehdä seuraavalle valtuustokaudelle ihmisoikeustyön suunnitelma. Se sisältäisi lakisääteiset suunnitelmavelvoitteet, mukaan lukien toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun, mutta lisäksi paikallisia toimintalinjauksia haasteista, joita Vantaan kaltainen suomalaisittain suuri ja kansainvälinen kaupunki ei voi jättää huomiotta. Globaaleja haasteita ovat esimerkiksi ihmiskauppa, harmaa talous, tur-

vapaikanhakijoiden määrän äkilliset kasvut, paperittomien henkilöiden tilanne ja radikalisoituminen.

Toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2017–2020 toteuttaminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen toimintatapana sekä säilyttäviä, vahvistavia ja uusia avauksia sisältävät toimet edellyttävät suunnitelmallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä organisaation kaikilla tasoilla.

Suunnitelmakauden alkuvaiheen (vuosi 2017) keskeinen toteuttamistoimi on kunkin toimialan oma, tähän kaupunkitasoiseen suunnitelmaan ja Työkirjaan perustuva jalkauttamissuunnitelma, joka kertoo mihin keskeisiin prosesseihin toimiala integroi toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyönsä. Toimialojen suunnitelmista tulee käydä ilmi miten tulosalueet tekevät palveluissaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointia. Toimialojen suunnitelmat kootaan yhteen ja viedään kaupunkitasoisesta toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisestä vastaavaan toimielimeen syksyllä 2017 suunnitelman toteutuksen seuraamista varten. Lisäksi toimialat perehdyttävät ja osallistavat kuntavaalien jälkeen aloittavat omat toimielimensä kaupungin ja toimialan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Vuodet 2018–2020 ovat varsinaisen toteuttamisen aikaa. Kaupunkitasoinen suunnitelma asettaa vain vähimmäisvaatimukset. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskehittämisen avainsanoja ovat integrointi, osallistaminen, avoimuus ja työn asianmukainen resursointi.

Valtuustokauden päätteeksi vuonna 2020 toimialat tekevät arvioinnin toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstään ja sillä saavutetuista tuloksista. Arviointeja käytetään pohjana toimiala- ja kaupunkitasoiselle jatkokehittämiselle vuoden 2020 jälkeen.

Liite 2

Vantaan kaupunki tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana – henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Vantaan kaupungilla

Liitteessä 2 kuvataan Vantaan kaupungin ”sisäinen” tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö, jonka tavoitteena on kaupungin henkilöstön keskinäinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu on integroitu kaupungin henkilöstötoimintoihin.

Lisätietoja henkilöstöpoliittisesta suunnittelusta: henkilöstökeskuksen työmarkkinalakimies Sanna Tonteri, etunimi.sukunimi@vantaa.fi.

Vantaan kaupunki tasa-arvoisena ja yhdenvertaisena työpaikkana – henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Vantaan kaupungilla

Taustaa

Tasa-arvolaki

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki) tuli voimaan 1.1.2015. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Tasa-arvon edistämiseksi on suora yhteys työhyvinvointiin ja työn tuloksellisuuteen. Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantaja kuin koko henkilöstö.

Vähintään 30 henkilöä työllistävällä työnantajalla on velvollisuus laatia tasa-arvolain mukainen, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka perusteella toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Uudistetun tasa-arvolain mukaan suunnitelmassa on huomioitava myös sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Edellä kohdassa 1) mainitun palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Jos palkkakartoituksen vaativuus- tai tehtäväryhmittäinen taikka muulla perusteella muodostettujen ryhmien tarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita. Jos työpaikalla on käytössä palkkausjärjestelmiä, joissa palkat muodostuvat palkanosista, esiin tulleiden erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

Yhdenvertaisuuslaki

Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alusta. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja syrjintäperusteita ovat ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto ja vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen ja muu henkilöön liittyvä syy. Henkilöstöjohtamisen näkökulmasta on keskeistä, että kaupunki työnantajana pyrkii aktiivisesti tunnistamaan kaikkinaisen syrjinnän ja puuttumaan siihen sekä ennaltaehkäisemään syrjintää. Henkilöstöä ja johtamista tulee kehittää siten, että erilaisuutta hyväksytään ja osataan huomioida paremmin. Tavoitteena on monimuotoisuuden lisääminen ja hyödyntäminen voimavarana.

Vähintään 30 henkilöä työllistävällä työnantajalla on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti. Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää tarvittavat toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Uudistetun yhdenvertaisuuslain mukainen yhdenvertaisuussuunnitelma tulee olla tehtynä 1.1.2017 mennessä.

Yhdenvertaisuuslaissa ei ole säädetty yhdenvertaisuussuunnitelmalle määrämuotoa ja -sisältöä. Yhdenvertaisuussuunnitelma voi olla joko erillinen suunnitelma tai osa toista suunnitelmaa, kuten tasa-arvosuunnitelmaa, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu Vantaan kaupungilla

Tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslakien soveltamisalat kattavat koko palvelusuhteen elinkaaren rekrytoinnista aina palvelussuhteen päättymiseen. Kaupungin työnantajana on

aktiivisesti ja määrätietoisesti ennaltaehkäistävä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää sekä vahvistettava tasa-arvoista ja yhdenvertaista toimintatapaa. Vantaalla henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyön pohjana on Työkirja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta ja tässä liitteessä kuvatut henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun periaatteet ja käytännöt. Työkirja toimii esimiesten ja työyhteisöjen apuvälineenä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintatavan juurruttamiseen ja vahvistamiseen osaksi jokapäiväistä johtamista.

Vantaalla tehdään vuosittain kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä vuosittain tehtävä suunnitelma on Vantaalla liitetty osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa ja henkilöstökertomusta. Vantaalla työnantajan ja henkilöstön edustajat ovat sopineet paikallisesti, että tasa-arvosuunnitelman osana oleva kaupunkitasoinen palkkakartoitus tehdään joka kolmas vuosi ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma muilta osin vuosittain.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa ja siihen liittyvää palkkakartoitusta valmistellaan säännöllisesti kokoontuvissa pääluottamusmieskokouksissa, joissa ovat läsnä henkilöstön edustajina kaupungin pääluottamusmiehet. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu tapahtuu kalenterivuositain siten, että keväällä henkilöstön ja työnantajan edustajat kartoittavat kaupungin tasa-arvotilannetta alkuvuodesta julkaistavien tilastojen ja toteumien kautta. Lisäksi keskustellaan, mitä mahdollista muuta tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun tueksi tarvitaan. Syksyllä suunnitellaan ja valitaan tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Pääluottamusmieskokoukset ovat Vantaalla osa lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa mukaista edustuksellista yhteistoimintaorganisaatiota. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sisältävä kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään ja hyväksytään vuosittain kaupungin yhteistoimintaryhmässä, jossa ovat läsnä henkilöstön edustajina Vantaan kaupungin pääluottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä. Kaupunkitasoisessa henkilöstökertomuksessa mittareina ovat mm:

- henkilöstön määrä ja sukupuolijakauma
- sukupuolijakauma määräaikaissa palvelussuhteissa
- sukupuolijakauma suurimmissa ammattiryhmissä
- ikärakenne eriteltynä sukupuolijakauman mukaan
- esimiesten (johto, ylempi keskijohto, keskijohto, esimiehet) lukumäärä ja sukupuolijakauma
- henkilöstön keskiansio eriteltynä sukupuolijakauman mukaan
- henkilökohtaisen lisän saajat sukupuolijakauman mukaan
- vieraskielisiä % (virallisesta henkilöstömäärästä)

Henkilöstökertomus käsitellään vuosittain kaupungin yhteistoimintaryhmässä. Kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan säännöllisesti myös joka toinen vuosi toteutettavalla Kunta 10 -henkilöstökyselyllä, joka sisältää mm. kohtelun

oikeudenmukaisuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen ja syrjinnän kokemukseen liittyviä mittareita.

Henkilöstökertomus ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sisältävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma ovat koko henkilöstön nähtävillä kaupungin sisäisillä intranet –sivuilla. Lisäksi henkilöstökertomuksen ja henkilöstö- ja koulutussuunnitelman valmistumisesta tiedotetaan erikseen noudattaen kulloinkin voimassa olevia sisäisen viestinnän käytäntöjä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kaupungin toimialoilla, tulosalueilla ja työyksiköissä

Kaupunkitasoisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla ja -suunnittelulla ei rajata tai rajoiteta toimialojen, tulosalueiden tai työyhteisöjen mahdollisten omien henkilöstöpoliittisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laajuutta tai sisältöä. Kaikilla tulosalueilla laaditaan vuosittain henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma, jossa kuvataan tulosalueen nykyhenkilöstö ja siinä tapahtuvat muutokset myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta. Tulosalueet voivat halutessaan tehdä myös laajemman oman tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden alkukartoituksen ja arvioinnin. Lisäksi tulosalueita kannustetaan nostamaan vuosittain tulosalueen henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelmaan myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyviä tulosaluetasoisia tavoitteita tai kehittämiskohteita.

Henkilöstötietojärjestelmistä saatavan tiedon ja Kunta10- kyselyn lisäksi toimialoilla ja työyhteisöissä saadaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta myös työyhteisöjen kehittämishankkeiden yhteydessä. Yksilötason tietoa saadaan tulos- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Toimialat ja työyksiköt voivat tehdä tarvittaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa selvittävän kyselyn työyhteisössään. Tasa-arvovaltuutetun sivuilta löytyy tähän tarkoitukseen julkista sektoria varten räätälöity tasa-arvokyselytyökalu, jonka käyttö on ilmaista (www.tasa-arvokysely.fi).

Pohja vantaalaiselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle luodaan tulosityksiköissä ja työyhteisöissä käytävällä arvokeskustelulla ja strategiatyöllä. Vantaan visiona on olla työntekijöilleen maan parhaiten johdettu kaupunki, eikä tämän tavoitteen saavuttaminen ja ylläpitäminen ole mahdollista ilman tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintatavan juurruttamista osaksi kaikkea johtamista. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää myös strategiatyön kautta siten, että tulostietojen tavoitteisiin lisätään toiminnan erityispiirteet huomioivia henkilöstön monimuotoisuutta edistäviä ja tukevia tavoitteita.

Alla muutamia esimerkkejä siitä, mitä henkilöstöpoliittiset tavoitteet tulosalue- tai työyhteisötasolla voivat olla:

- Luodaan työyhteisöön pelisäännöt toista kunnioittavasta puhekultuurista ja ristiriitatilanteiden käsittelystä sekä varmistetaan, että koko työyhteisö tietää, mistä voi saada apua ja tukea, jos työyhteisössä epäillään esiintyvän syrjintää

- Varmistetaan rekrytointiprosessin esteettömyys ja otetaan työpaikan perehdytysohjelmassa huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi perehdytysmateriaalin selkokieliisyyttä.
- Helpotetaan työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työyhteisön työjärjestelyihin. Työpaikalla voidaan keskustella yksilökohtaisista ratkaisuista, kuten erityisten vuorojen järjestämisestä yksinhuoltajille tai muista työaikajärjestelyistä.
- Huomioidaan henkilöstön kielitaitovaatimuksissa monikulttuuristen asiakkaiden tarpeet ja määrä.
- Suunnitellaan fyysinen työympäristö niin, että se huomioi eri sukupuolten, sukupuolivähemmistöjen, etnisten ryhmien sekä ikääntyvien työntekijöiden tarpeet. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi tilojen esteettömyyttä ja sen kartoittamista, mitä wc- ja suihkutiloja sukupuolenkorjaukseen aikova henkilö voi käyttää.
- Tavoitellaan henkilöstön monimuotoisuutta sukupuolen, etnisen taustan yms. perusteella suhteessa asiakaskunnan monimuotoisuuteen. Esimerkiksi vanhainkodissa, jossa on miesvaltainen asiakaskunta, voidaan tavoitella miesten osuuden nostamista hoitohenkilöstöstä tai etnisten ryhmien kouluttamiseen keskittyvässä oppilaitoksessa voidaan pyrkiä lisäämään etnisen taustan omaavien opettajien lukumäärää.

Huomattavaa on, että työnantaja ei voi torjua tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämismittareita vetoamalla kielteisiin asenteisiin. Esimerkiksi asiakkaiden odotukset tai omien työntekijöiden vastustus eivät saa estää tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua.

Kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma Vantaalla pähkinänkuoressa:



Lisätietoa:

<http://www.finlex.fi>(oikeusministeriön omistama oikeudellisen aineiston julkinen ja maksuton internet-palvelu, josta löytää mm. ajantasaisen voimassa oleva lainsäädännön).

<http://www.tasa-arvo.fi>(tasa-arvovaltuutetun toimiston internet-sivut)

<http://www.yhdenvertaisuus.fi>(oikeusministeriön ylläpitämä yhdenvertaisuutta käsittelevä internet-sivusto)

<http://www.kuntatyönantajat.fi>(KT Kuntatyönantajien internet-sivusto, josta löytyy paljon ajantasaista tietoa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista työnantajavelvoitteista ja velvoitteiden toteuttamisesta kunta-alalla)



**Vantaa
Vanda**