

SISÄLLYSLUETTELO

Stadsfullmäktige pöytäkirja 28.03.2022

Protokollets försättsblad	1
1 § Sammanträdets laglighet och beslutsförhet	4
2 § Justering av protokollet	5
3 § Beviljande av avsked åt Anu Järveläinen från uppdraget som ersättare i stadskulturnämnden och förrättande av kompletteringsval	6
4 § Beviljande av avsked åt Anne Rosenius från uppdraget som nämndeman i tingsrätten och förrättande av kompletteringsval	8
5 § Beviljande av avsked åt Raija Heikkonen från uppdraget som vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda och förrättande av kompletteringsval	11
6 § Beviljande av avsked åt Maarit Raja-Aho från uppdraget som ledamot i stadsstyrelsen och förrättande av kompletteringsval	13
7 § Motioner som väckts av ledamöterna under år 2021	16
- Luettelo valtuustoaloitteista 2021, päiv.22.3.2022	18
8 § Initiativ väckta av kommuninvånarna 2021	24
- Kunnan asukkaiden tekemät aloitteet 2021 (päiv. 22.3.2022)	26
9 § Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete för strategiperioden 2022–2025	29
- Luonnos kaupunginhallitukselle 14.2.2022: Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022-2025	33
10 § Personalberättelsen 2021	123
11 § Vanda stads bokslut 2021, avvikelser i de bindande nivåerna	126
12 § Vanda stads utlåtande om en framställning framfört av en kommunmedlem om flyttning av kommungränsen i Västersundom	130
- Lausunto kuntalaisaloitteen esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa	132
- Hakemus kuntarajan siirtämiseksi, Timo Färmin kuolinpesä, henkilötiedot peitetty	134
- Hakemus kuntarajan siirtämiseksi / kartta	136
13 § Godkännande av avgiftstaxan för miljö- och hälsoskyddet	137
- Vanda stads avgiftstaxa för miljö- och hälsoskyddet från och med 1.4.2022	139
- Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksa 1.4.2022 alkaen (II)	150
- Vanda stads miljö- och hälsoskyddstaxa, avgiftstabell som bilaga	160
- Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksa, liite maksutaulukko	169
14 § Svar på Joel Linnainmäkis och Eve Rämös samt 15 andra ledamöters motion om att korta köerna till de psykiska hälsovårdstjänsterna med låg tröskel som bildats på grund av corona	174
- Joel Linnainmäen ja Eve Rämön sekä 15 muun valtuutetun aloite koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa	183
15 § Svar på Eve Rämös och Funda Demiris samt 16 andra ledamöters motion om att börja använda neutrala yrkesbeteckningar och titlar i Vanda	184
- Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin	187
16 § Tiina Tuomelas och 28 andra ledamöters motion om avgiftsfri frukost vid läroinrättningarna	188
- Tiina Tuomelan ja 28 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala oppilaitoksiin	189

SISÄLLYSLUETTELO

Stadsfullmäktige pöytäkirja 28.03.2022

17 § Den Gröna fullmäktigegruppens och 9 andra ledamöters motion om att spara energi – vi sparar energi och stödjer energifronten mot Rysslands förvaltning	190
- Vihreiden valtuustoryhmän ja 9 muun valtuutetun aloite säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa	191
18 § Eva Tawasolis och 21 andra ledamöters motion om rätt till småbarnspedagogik för barn till ukrainska flyktingar och asylsökande	193
- Eva Tawasolin ja 21 muun valtuutetun aloite Ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen	194
19 § Oskari Iivarinen och Maarit Raja-ahos samt 27 andra ledamöters motion om skyddsrum i västra Vanda	195
- Oskari Iivarisen ja Maarit Raja-ahon sekä 27 muun valtuutetun aloite väestösuojasta Länsi-Vantaalle	196
20 § Tuire Kaimios, Eve Rämös och Reija Frimans samt 16 andra ledamöters motion om att Vanda bör erbjuda service för ukrainare som tillsammans med sina sällskapsdjur flyr undan kriget	197
- Tuire Kaimion, Eve Rämön ja Reija Frimanin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille	200
21 § Jussi Saramos och 3 andra ledamöters motion om att välfärdsområdet går in som ägare i Vantti	203
- Jussi Saramon ja 3 muun valtuutetun aloite hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi	204
22 § Sammanträdet avslutat	205
Anvisningar för sökande av ändring 1. Besvärshanvisning	206
Anvisningar för sökande av ändring 2. Upphandlingsrättelse och rättelseyrkande i upphandlingsärende	209
Anvisningar för sökande av ändring 3. Upphandlingsrättelse och besvär till marknadsdomstolen	210
Anvisningar för sökande av ändring 4. Besvärsförbud	214



Stadsfullmäktiges sammanträde

Tid 28.3.2022, kl. 18.00–21.45

Plats Stadshuset, Dickursby

Deltagare

Ledamöter	Närvarande	Ledamöter	Närvarande
Lindtman Antti, ordförande	x	Luukkala Pirjo	x
Kaira Lauri, I vice ordförande	x (ordf. kl. 20.20–20.35 § 9)	Multala Sari	x
Veltheim Erika, II vice ordförande	x	Niikko Mika	x (kl. 18.00–19.10, § 1–9)
Abdi Faysal	x	Norrena Vaula	x
Ahokas Siri	x (på distans)	Norres Lasse	x
Aidanjuuri Tanja	x (kl. 18.00–20.30, § 1–9)	Nummela Nina	x
Aura Anssi	x	Orlando Carita	x
Dehghan Milad	x	Orpana Anitta	x
Demiri Funda	x	Phull Manav	x
Eerola Antero	x	Raja-Aho Maarit	x (kl. 18.00–18.38, 18.40–21.45, § 1–5, 7–15)
Eklund Tarja	x	Rautavaara Maija	x
Friman Reija	x	Rokkanen Sakari	x
Hakala Heli	x	Rämö Eve	x
Hall Anu	-	Räsänen Minna	x
Hartikainen Janne	x	Saimen Tuukka	x
Iivarinen Oskari	x	Sainio Jari	-
el Issaoui Naima	x	Saramo Jussi	x
Järä Juha	x	Sillanpää Minttu	x
Jääskeläinen Jouko	x	Siniketo-Pietilä Katja	x
Kaiju Susanna	x	Stirkkinen Matilda	x
Kaimio Tuire	x	Suoniemi Juha	x
Kanerva Sami	x	Särkelä Jussi	x
Karhu Suvi	x	al-Tae Hussein	x
Karlsson Patrik	x	Tahvanainen Säde	x
Kasonen Mika	x	Tamminen Ida	x
Kaukola Ulla	x	Tawasoli Eva	x
Kauppinen Sirpa	x	Tikkanen Eeva	-
Kiljunen Kimmo	x (kl. 18.00–19.00, § 1-8)	Tuomela Tiina	x
Kivimäki Otso	x	Vacker Marjo	-
Kähärä Sirkka-Liisa	x	Valtanen Hanna	x
Kärki Niilo	x	Weckman Markku	x
Lehmuskallio Paula	x	Viilo Mikko	x
Letto Pirkko	x	Åstrand Stefan	x
Lundell Kai-Ari	x		

[illegible]



Sammanträdets laglighet och beslutsförhet

Konstaterades

Underskrifter

Ordförande Antti Lindtman

Protokollförare Eeva Jokinen

Justering av protokollet

Tid och plats 4.4.2022, Stadshuset, Stationsvägen 7, 01300 Vanda

Juha Järä

Jouko Jääskeläinen

Protokollet hålls framlagt

Tid och plats 6.4.2022, Vanda stads webbsidor på adressen paatokset.vantaa.fi.



1 §

Sammanträdet laglighet och beslutsförhet

Kungörelsen om stadsfullmäktiges sammanträde har publicerats på stadens webbsidor 21.3.2022 och varje fullmäktigeledamot har tillsänts en personlig sammanträdeskallelse per e-post.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 1

Förslag:

Stadsfullmäktige konstaterar

- a) vilka ledamöter som är närvarande och
- b) att sammanträdet är lagligt och beslutsfört.

Behandling:

Ordföranden konstaterade att ledamöterna Jari Sainio, Eeva Tikkanen, Anu Hall och Marjo Vacker begärt befrielse från att närvara vid detta sammanträde på grund av arbets- eller reseförhinder eller av personliga orsaker.

I stället för de ledamöter som anmält förhinder kallades Ranbir Sodhi, Jussi Vähäkangas, Mari Hynninen och Antti Suni till sammanträdet i samma ordningsföljd.

Ordföranden konstaterade att 67 ledamöter var närvarande.

Beslut:

Ordföranden konstaterade att sammanträdet var lagligt sammankallat, lagligt och beslutsfört.

Ordföranden konstaterade följande ändringar i stadsfullmäktiges sammansättning under sammanträdet:

under behandlingen av § 9 kl. 19.00 avlägsnade sig ledamoten Kimmo Kiljunen från sammanträdet på grund av arbetsförhinder, varefter 66 ledamöter var närvarande;

under behandlingen av § 9 kl. 19.10 avlägsnade sig ledamoten Mika Niikko från sammanträdet på grund av personliga orsaker och i stället för honom anlände ersättaren Pekka Virkamäki, varefter 66 ledamöter var närvarande;

under behandlingen av § 9 avlägsnade sig stadsfullmäktiges ordförande Antti Lindtman för tiden 20.20–20.35, varunder i vice ordförande Lauri Kaira ledde ordet;

under behandlingen av § 9 kl. 20.30 avlägsnade sig ledamoten Tanja Aidanjuuri på grund av personliga orsaker och ersättaren Minna Heikkinen anlände i hennes ställe, varefter sammanlagt 66 ledamöter var närvarande.



2 §

Justering av protokollet

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 2

Förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) välja två protokolljusterare till att förrätta justeringen av protokollet i stadshuset måndagen den 4 april 2022 kl. 16.00 och
- b) lägga fram det sålunda justerade protokollet på stadens webbsidor (www.vantaa.fi/paatoksenteko) från och med onsdagen den 6 april 2022.

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att

- a) utse Juha Järä och Jouko Jääskeläinen till protokolljusterare för justeringen av protokollet på stadshuset måndagen den 4 april 2022 kl. 16.00 och
- b) lägga fram det sålunda justerade protokollet på stadens webbsidor (www.vantaa.fi/paatoksenteko) från och med onsdagen den 6 april 2022.



3 §

Beviljande av avsked åt Anu Järveläinen från uppdraget som ersättare i stadskulturnämnden och förrättande av kompletteringsval

VD/6998/00.00.01.00/2021

RV/EJ/ALS

Anu Järveläinen har med ett 13.2.2022 inkommet e-postmeddelande begärt avsked från uppdraget som ersättare i stadskulturnämnden.

Enligt 10 kap. 8 § i förvaltningsstadgan stöder och skapar stadskulturnämnden verksamhetsförutsättningar för kultur-, idrotts- och ungdomsverksamheten, kommuninvånarnas delaktighet, bibliotekens och vuxenutbildningsinstitutets verksamhet samt rådgivnings- och invånartjänsterna.

Stadskulturnämnden svarar för:

- stadens egna kultur-, idrotts-, ungdoms-, biblioteks- och invånartjänster samt utvecklingen av dessa
- att stödja kommuninvånarnas delaktighet samt stödet till sammanslutningar, organisationer och frivilligverksamhet
- stadens rådgivnings- och kundtjänster
- att organisera den grundläggande konstundervisningen och för konstskolans och musikinstitutets tjänster
- stadens museiverksamhet
- vuxenutbildningsinstitutets verksamhet samt anordnande av grundläggande utbildning för vuxna
- social- och patientombudsmannens verksamhet

Enligt 8 kap. 4 § i förvaltningsstadgan väljer stadsfullmäktige för stadsfullmäktiges mandattid samtidigt minst nio ledamöter och lika många personliga ersättare till nämnden. Av en nämnds ordinarie ledamöter ska minst 40 procent vara fullmäktigeledamöter.

Stadsfullmäktige utser en av nämndens ledamöter till ordförande och en till vice ordförande. Nämndens ordförande och vice ordförande ska vara fullmäktigeledamöter.

Minst en ledamot och ersättare måste tillhöra den svenska språkgruppen.

Enligt 74 § i kommunallagen är den valbar till nämnden som är valbar till fullmäktige, dock inte:

- 1) den som är anställd hos kommunen och lyder under nämnden;
- 2) den som är anställd hos en sammanslutning eller stiftelse som bedriver verksamhet inom nämndens uppgiftsområde och där kommunen har bestämmande inflytande;
- 3) den som är ledamot i styrelsen eller i ett därmed jämförbart organ eller i en ledande och ansvarsfull uppgift eller i en därmed jämförbar ställning i en affärsdrivande sammanslutning, om det är fråga om en sådan sammanslutning som kan ha väsentlig nytta eller lida väsentlig skada av hur de ärenden avgörs som normalt behandlas i nämnden.

Stadsfullmäktige har genom sitt beslut 23.8.2021 § 20 valt följande personer till ledamöter i stadskulturnämnden för mandattiden 2021–2025:

Ledamot	Personlig ersättare
---------	---------------------



Sirkka-Liisa Kähärä, ordförande	Nina Uskola
Lasse Norres, vice ordförande	Anniina Pylsy
Helen Josefsson	Karri Louevuo
Matilda Hoviniemi	Matti-Jussi Partanen
Riku Kärkkäinen	Sari Kykyri
Hanna Holmberg-Soto	Axel Orrström
Ranbir Sodhi	Henri Grundström
Anu Hall	Emilia Kostainen
Jyrki Riikonen	Asko Hosio
Tanja Aidanjuuri-Niemi	Minna Heikkinen
Milad Dehghan	Pasi Liukkonen
Juha Järä	Juho Heikkinen
Tuire Kaimio	Marjukka Kallio-Ouvinen
Pekka Rautio	Ilari Hämäläinen
Loviisa Kaartokallio	Satu Suuronen
Marjo Vacker	Timo Lehtovirta
Elina Nykyri	Anu Järveläinen

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 6

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att

- a) Anu Järveläinen beviljas avsked från uppdraget som ersättare i stadskulturnämnden, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av ersättare för Elina Nykyri för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 3

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) Anu Järveläinen beviljas avsked från uppdraget som ersättare i stadskulturnämnden, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av ersättare för Elina Nykyri för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att

- a) bevilja Anu Järveläinen avsked från uppdraget som ersättare i stadskulturnämnden, och att
- b) utse Liisa Tilander till ersättare för Elina Nykyri för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Anvisningar för sökande av ändring: 1. Besväransvisning



4 § Beviljande av avsked åt Anne Rosenius från uppdraget som nämndeman i tingsrätten och förrättande av kompletteringsval

VD/7114/00.00.01.00/2021

RV/EJ/ALS

Anne Rosenius har med ett 18.2.2022 inkommet e-postmeddelande begärt avsked från uppdraget som nämndeman i tingsrätten.

Östra Nylands tingsrätt har bildats i början av år 2019 genom en sammanslagning av fyra tingsrätter: Östra Nylands, Tusby och Vanda tingsrätt samt en del av Hyvinge tingsrätt. Östra Nylands tingsrätt är Finlands största tingsrätt sett till antalet klienter och näst störst när det gäller personalens storlek.

Enligt 4 § i lagen om nämndemän i tingsrätterna väljer kommunfullmäktige nämndemännen för en period som motsvarar fullmäktiges mandatperiod. Om en huvudförhandling pågår vid utgången av den mandatperiod som föreskrivs i 1 mom., fortsätter nämndemannens uppdrag tills målet har avgjorts i tingsrätten.

Enligt 2 § i lagen om nämndemän i tingsrätterna ska en nämndeman vara finsk medborgare och bosatt i en kommun inom tingsrättens domkrets. Nämndemannen får inte vara försatt i konkurs, hans eller hennes handlingsbehörighet får inte ha begränsats och han eller hon ska vara att betrakta som lämplig för uppdraget som nämndeman.

Den som inte har fyllt 25 år eller som har fyllt 65 år får inte väljas till nämndeman. Den som innehar en tjänst vid en allmän domstol eller vid Brottsförundersökningsmyndigheten eller som i sin tjänst utför utsokningsuppgifter, förundersökning av brott eller tull- eller polisbevakning får inte vara nämndeman, inte heller en åklagare, advokat eller någon annan som yrkesmässigt bedriver advokatverksamhet.

Om en nämndeman förlorar sin behörighet eller annars blir olämplig att sköta uppdraget som nämndeman, ska tingsrätten, **enligt 10 § i lagen om nämndemän i tingsrätterna**, i den sammansättning som avses i 2 kap. 1 § 1 mom. i rättegångsbalken befria nämndemannen från uppdraget eller bestämma att nämndemannen inte på en viss tid får sköta uppdraget som nämndeman. Innan nämndemannen befrias från sitt uppdrag ska han eller hon ges tillfälle att bli hörd.

De nämndemän som väljs i kommunen ska så rättvist som möjligt representera kommuninvånarnas ålders-, närings- och könsfördelning samt de språkliga förhållandena i kommunen.

Domstolsverket har fastställt antalet nämndemän vid Vanda tingsrätt till 60.

Vid valet av nämndeman ska nämndemannens domaruppgift betonas och att nämndemannen inte är en kommunal förtroendevald med politisk fullmakt, utan denna bör vara obunden.

Stadsfullmäktige har genom sitt beslut 23.8.2021 § 21 valt följande personer till nämndemän i Vanda tingsrätt för mandattiden 2021–2025:

Antti Kortessalmi	Mira Penttilä
Eeva Wetterstrand-Pihola	Ari Siponen
Ilkka Meriläinen	Juha-Pekka Mäkelä (fge 31.1.2022 § 3)



Irina Alanne	Markku Naumanen
Jenny Nyman	Peter Nyström
Kari Anttila	Eeva Lammenranta
Mikko Ilmonen	Hannu Savolainen
Outi Tulosmaa	Teemu Uimonen
Pasi Hakala	Ari Jussila
Susanna Issakainen	Sanna Puuppo-Ponomarev
Terhi Salminen	Kai Laaksonen
Virpi Kuorikoski	Taina Raitanen
Pekka Äikäs	Kalle Kivimaa
Siv Lindfors	Paavo Airaksinen
Anatoly Lvov	Mira Sten
Tiina-Maaria Päivinen	Anni Salonen
Lars-Peter Bäckström	Nina Ndukwe
Emilia Vesanto	Anne Korkalainen
Marko Tuppurainen	Jari Pellinen
Vesa-Pekka Meskanen	Jarmo Lahti
Hanna Koivula	Martti Vilpas
Ulla-Maija Kopra	Tiina Arlin
Juha Kähärä	Pia Heikkinen
Nina Uskola	Georgiana Forsang
Timo Jelekäinen	Anne Lehto
Paula Leppäkoski	Anne Rosenius
Päivi Viljasalo	Saara Antturi
Juha Lahdensuu	Tommi Bäckström
Kalle Eklund	Martti Paavilainen

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 7

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att

- a) Anne Rosenius beviljas avsked från uppdraget som nämndeman i Vanda tingsrätt, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av nämndeman till Vanda tingsrätt för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 4

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) bevilja Anne Rosenius avsked från uppdraget som nämndeman i Vanda tingsrätt och
- b) förrätta kompletteringsval av nämndeman till Vanda tingsrätt för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att

- a) bevilja Anne Rosenius avsked från uppdraget som nämndeman i Vanda tingsrätt och att



- b) utse Pirkko Kotila till nämndeman i Vanda tingsrätt för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Anvisningar för sökande av ändring: 1. Besvärsanvisning



5 § **Beviljande av avsked åt Raija Heikkonen från uppdraget som vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda och förrättande av kompletteringsval**

VD/7001/00.00.01.00/2021

RV/EJ/ALS

Raija Heikkonen har med ett 21.2.2022 inkommet e-postmeddelande begärt avsked från uppdraget som vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda.

Enligt 7 kap. 8 § i förvaltningsstadgan svarar Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda under ledning av direktören för affärsverket för mun- och tandhälsa för att producera mun- och tandvårdstjänsterna (vilka omfattar åtgärder för att främja mun- och tandhälsan och undersöka, förebygga, vårda och rehabilitera munsjukdomar samt akut munhälsovård).

Enligt 10 kap. 11 § i förvaltningsstadgan förs affärsverkets talan av direktionen för Affärsverket för mun- och tandsjukdomar i Vanda. Direktionen sörjer för att verksamheten inom direktionens uppgiftsområde är resultatgivande enligt de mål för verksamheten och ekonomin som stadsfullmäktige uppställt. Direktionen styr och övervakar affärsverkets verksamhet. Direktionen ansvarar för att affärsverkets förvaltning och verksamhet samt den interna övervakningen och riskhanteringen är ändamålsenligt ordnade.

Inom sitt uppgiftsområde beslutar direktionen om:

1. utvecklingen av affärsverkets verksamhet,
2. affärsverkets budget och ekonomiplan,
3. affärsverkets bokslut,
4. affärsverkets investeringar och övriga långsiktigt verkande utgifter inom budgetramarna, 5. att öppna serviceproduktionen för konkurrensutsättning,
6. avgifterna samt produkternas och tjänsternas prissättning enligt de av stadsfullmäktige godkända principerna för prissättning,
7. ingåendet av planerings- och forsknings- samt projektavtal, och
8. principerna för försäljning av lös egendom.

Enligt 8 kap. 8 § i förvaltningsstadgan väljer stadsfullmäktige för stadsfullmäktiges mandattid samtidigt minst fem ledamöter och lika många personliga ersättare till direktionen för affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda.

Stadsfullmäktige utser en av direktionens ledamöter till ordförande och en till vice ordförande.

Enligt 4 a § 1 mom. i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ska i kommunala organ och organ för kommunal samverkan, med undantag för kommunfullmäktige, kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent vardera.

Stadsfullmäktige utsåg 23.8.2021 § 19 följande personer till ledamöter i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda för mandattiden 2021–2025:

Ledamot	Personlig ersättare
Matti Lepistö, ordförande	Henna-Maria Vihavainen



Raija Heikkonen, vice ordförande	Eeva Pitkänen
Anneli Karhunen	Vesa Männistö
Minna Heikkinen	Kati Paajanen
Heikki Hölttä	Tuukka Rämö

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 8

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att

- a) Raija Heikkonen beviljas avsked från uppdraget som vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av vice ordförande till direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 5

Stadsstyrelsens beslut:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) Raija Heikkonen beviljas avsked från uppdraget som vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av vice ordförande till direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att

- a) bevilja Raija Heikkonen avsked från uppdraget som vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda, och att
- b) utse Eeva Pitkänen till ledamot och vice ordförande i direktionen för Affärsverket för mun- och tandhälsa i Vanda, och att utse Sanna Huuskonen till ersättare för Eeva Pitkänen för återstoden av mandattiden 2021–2025.

Anvisningar för sökande av ändring: 1. Besvärsanvisning



6 §

Beviljande av avsked åt Maarit Raja-Aho från uppdraget som ledamot i stadsstyrelsen och förrättande av kompletteringsval

VD/6979/00.00.01.00/2021

RV/EJ/ALS

Maarit Raja-Aho har med ett 21.2.2022 inkommet e-postmeddelande begärt avsked från uppdraget som ledamot i Vanda stadsstyrelse.

Enligt 2 kap. 1 § i förvaltningsstadgan leder stadsstyrelsen kommunens verksamhet, förvaltning och ekonomi och svarar för beredningen och verkställigheten av fullmäktiges beslut och för tillsynen över beslutens laglighet.

Enligt 9 kap. 1 § i förvaltningsstadgan svarar stadsstyrelsen för:

- att samordna stadens operativa verksamhet och för ägarstyrningen
- utvecklingen av stadens förvaltning, personalfrågorna, ekonomin, sysselsättningen, intressebevakningen, planläggnings- och markpolitiken, livskraften, bostadsfrågorna, kollektivtrafikärendena och upphandlingarna enligt den strategi som godkänts av stadsfullmäktige
- att organisera avtalshanteringen och avtalsövervakningen
- att staden uppfyller de förpliktelser som följer på dataskyddslagstiftningen

Enligt 32 § i kommunallagen utses ledamöterna i organen för fullmäktiges mandattid, om inte fullmäktige har beslutat att de ska ha en kortare mandattid än fullmäktiges mandattid eller något annat föreskrivs nedan.

Enligt 8 kap. 2 § i förvaltningsstadgan väljer stadsfullmäktige till stadsstyrelsen för en mandatperiod om två år samtidigt minst nio ledamöter, varav en till ordförande och två till vice ordförande, samt lika många personliga ersättare.

Enligt 73 § i kommunallagen är den valbar till kommunstyrelsen som är valbar till fullmäktige, dock inte:

- 1) den som är anställd hos kommunen och lyder direkt under kommunstyrelsen,
- 2) den som är anställd hos en sammanslutning eller stiftelse som bedriver verksamhet inom kommunstyrelsens uppgiftsområde och där kommunen har bestämmande inflytande,
- 3) den som är anställd hos kommunen och som är föredragande i en nämnd eller annars svarar för beredningen av ärenden som kommer att behandlas av kommunstyrelsen,
- 4) den som är ledamot i styrelsen eller i ett därmed jämförbart organ eller i en ledande och ansvarsfull uppgift eller i en därmed jämförbar ställning i en affärsdrivande sammanslutning eller stiftelse, om det är fråga om en sådan sammanslutning som kan ha väsentlig nytta eller lida väsentlig skada av hur de ärenden avgörs som normalt behandlas i kommunstyrelsen.

Ordföranden i styrelsen eller i ett därmed jämförbart organ för en sammanslutning som sköter bevakningen av personalens intressen i kommunen är inte valbar till kommunstyrelsen. Valbar är inte heller den som i egenskap av förhandlare för sammanslutningen eller i annan motsvarande egenskap svarar för intressebevakningen. Majoriteten av ledamöterna i kommunstyrelsen ska vara personer som inte är anställda hos kommunen eller hos en sammanslutning eller en stiftelse där kommunen har bestämmande inflytande.



Stadsfullmäktige har genom sitt beslut 23.8.2021 § 9 valt följande personer till ledamöter i Vanda stadsstyrelse för mandattiden 2021–2023:

Ledamot	Personlig ersättare
Sari Multala, ordförande	Kristian Rehnström
Säde Tahvanainen, I vice ordförande	Tuija Haapalainen
Mika Niikko, II vice ordförande	Pekka Virkamäki
Maarit Raja-Aho	Sami Kanerva
Mika Kasonen	Paula Lehmuskallio
Sakari Rokkanen	Anitta Orpana
Ulla Kaukola	Tiina Vesa
Faysal Abdi	Joni Hilden
Visa Tammi	Osmo Kähkönen
Kai-Ari Lundell	Tanja Aidanjuuri-Niemi
Tuukka Saimen	Niilo Kärki
Vaula Norrena	Tia Seppänen
Hanna Valtanen	Minna Kuusela
Pirjo Luokkala	Nina Nummela
Ville Karinen	Chau Nguyen

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 9

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att

- a) Maarit Raja-Aho beviljas avsked från uppdraget som ledamot i stadsstyrelsen, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av ledamot till Vanda stadsstyrelse för återstoden av mandattiden 2021–2023.

Behandling:

Det antecknades att stadsstyrelseledamoten Maarit Raja-Aho som partsjäv avlägsnade sig från sammanträdet under behandlingen av och beslutsfattandet i ärendet.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 6

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) Maarit Raja-Aho beviljas avsked från uppdraget som ledamot i stadsstyrelsen, och att
- b) det förrättas kompletteringsval av ledamot till Vanda stadsstyrelse för återstoden av mandattiden 2021–2023.

Behandling:

Det antecknades att fullmäktigeledamoten Maarit Raja-Aho som partsjäv avlägsnade sig från sammanträdet under behandlingen av och beslutsfattandet i ärendet.

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att

- a) bevilja Maarit Raja-Aho avsked från uppdraget som ledamot i stadsstyrelsen, och att



- b) utse Anitta Orpana till ledamot av Vanda stadsstyrelse och utse Susanna Kaiju till personlig ersättare för stadsstyrelseledamoten Sakari Rokkanen för återstoden av mandattiden 2021–2023.

Anvisningar för sökande av ändring: 1. Besvärsanvisning



VD/2338/00.02.00.03/2022

RV/HO/EJ/ALS

Enligt **23 kap. 1 § i förvaltningsstadgan** har fullmäktigeledamöter och fullmäktigegrupper rätt att väcka motioner i frågor som gäller kommunens verksamhet och förvaltning. **Stadsstyrelsen** ska bereda ett svar på en motion som undertecknats av minst 15 fullmäktigeledamöter senast inom ett halvt år från det att motionen lämnats in, och svaret ska delges stadsfullmäktige för kännedom. Motioner som innebär att ett nytt anslag tas upp i budgeten eller att ett anslag höjs ska beredas i samband med budgeten för följande år.

Stadsstyrelsen ska varje år före utgången av mars månad informera stadsfullmäktige genom en förteckning över de motioner fullmäktigeledamöterna väckt under det föregående året. Av förteckningen ska det framgå när motionen besvarats eller i vilket skede behandlingen av motionen är. I detta sammanhang kan man ge en förteckning över de övriga motioner som väckts under fullmäktigeperioden som fortfarande är obesvarade.

Vid serviceområdet för kommunal demokrati har man inom serviceenheten för juridiska ärenden och beslutsberedning upprätthållit en förteckning över de motioner som ledamöterna lämnade in år 2021 samt över stadsstyrelsens svar på motionerna.

År 2021 inlämnades 81 fullmäktigemotioner, vilket är betydligt fler jämfört med året innan då antalet inlämnade fullmäktigemotioner var 32. Ämnesområdena i motionerna gällde, liksom under tidigare år, huvudsakligen stadsmiljöns verksamhetsområde, med sammanlagt 38 motioner som enbart riktade sig till verksamhetsområdet i fråga. Antalet motioner som årligen lämnats in har under de föregående åren minskat en aning – år 2017 inlämnades 43 fullmäktigemotioner, medan 42 motioner inlämnades år 2018 och 33 motioner år 2019.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 10

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att för kännedom anteckna bifogade förteckning över fullmäktigemotionerna 2021.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Det antecknades att stadsstyrelsen lämnade in följande gemensamma protokollsuttalande i ärendet:

Stadsstyrelsen förutsätter att tjänstekåren sörjer för att svaren på fullmäktigemotioner tas till behandling i stadsstyrelsen inom den tidsfrist som anges i förvaltningsstadgan.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 7

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna bifogade förteckning över fullmäktigemotionerna 2021 för kännedom.



Beslut:

Förslaget godkändes.

Det antecknades att stadsfullmäktige lämnade in följande gemensamma protokollsuttalande i ärendet:

Stadsfullmäktige förutsätter att tjänstekåren sörjer för att svaren på fullmäktigemotioner tas till behandling i stadsstyrelsen inom den tidsfrist som anges i förvaltningsstadgan.

Bilaga:

– förteckning över fullmäktigemotionerna 2021, uppdaterats 22.3.2022

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Hanna Ormio, förvaltningsdirektör, tfn 040 582 6554, [fornamn.efternamn\[at\]vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn[at]vantaa.fi)

VALTUUSTOALOITTEET VUODELTA 2020/2021

Toimiala	pvm	Dnro	Aloitteentekijä + allekirjoittajien määrä	Aloite	Tila	Suljettu
Kato	15.6.2020	VD/5561/00.02.00.03/2020	Minna Kuuselan + 17	Minna Kuuselan ja 17 muun valtuutetun aloite glyfosaattipohjaisten torjunta-aineiden käytöstä luopumisesta	KH 8.2.2021, palautettiin valmisteluun	Tulossa kh 28.3 ?
Soster/Kaso	14.12.2020	VD/10597/00.02.00.03/20	Joel Linnainmäki ja Eve Rämö sekä 15	Joel Linnainmäen ja Eve Rämön sekä 15 muun valtuutetun aloite koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa	KH 15.6.2021 § 23, KH 28.2.2022 § 20. KV 28.3.2022 § ??	

VALTUUSTOALOITTEET VUONNA 2021

Päivitetty 22.3.2022

ylläpitäjä: päätösvalmistelutiimi, paatosvalmistelu@vantaa.fi

Toimiala	pvm	Dnro	Aloitteentekijä + allekirjoittajien määrä	Aloite	Tila	Suljettu
1 Kato	25.1.2021	VD/1024/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 15	Jari Jääskeläisen ja 15 muun valtuutetun aloite kuntoportaiden saamiseksi Päiväkumpuun	KH 25.10.2021 § 25, KV 15.11.2021 § 13.	
2 Kaso, Kaku	25.1.2021	VD/1028/00.02.00.03/2021	Vasemmistoliiton valtuustoryhmä + 14	Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ja 14 muun valtuutetun aloite erityisnuorisotyön jatkaminen yläkouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa	Kh 15.6.2021 § 22, KV 23.8.2021 § 29.	
3 Kaso	25.1.2021	VD/1033/00.02.00.03/2021	Vasemmistoliiton valtuustoryhmä + 8	Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ja 8 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala vantaalaisiin kouluihin	KH 9.8.2021 § 43.	
4 Kaso	25.1.2021	VD/1050/00.02.00.03/2021	Faysal Abdi + 15	Faysal Abdin ja 15 muun valtuutetun aloite läksyavustaja tueksi koululaisille	Kv 20.9.2021 § 10.	
5 Sote	25.1.2021	VD/1052/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 25	Joel Linnainmäen ja 25 muun valtuutetun aloite kehitysvammaisten työllistämisen tukeminen	KH 15.6.2021 § 21, KV 23.8.2021 § 31.	
6 Kato	25.1.2021	VD/1061/00.02.00.03/2021	Maija Rautavaara ja Minna Kuusela + 18	Maija Rautavaaran ja Minna Kuuselan sekä 18 muun valtuutetun aloite kaupunkivijelyyn lisäämiseksi	KH 22.3.2021 § 28, KV 12.4.2021 § 16.	
7 Kajo	25.1.2021	VD/1064/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 15	Antero Eerolan ja 15 muun valtuutetun aloite Vantaalle kokonaisvaltainen strategia koronaviruksesta toipumiseen	KH 9.8.2021 § 41, KV 23.8.2021 § 32.	
8 Kaku	25.1.2021	VD/1068/00.02.00.03/2021	Jarno Eskelinen + 1	Jarno Eskelisen ja 1 muun valtuutetun aloite pienoismalli rakennus/askartelutilat Vantaalle	KH 22.3.2021 § 19.	
9 Kato	25.1.2021	VD/1070/00.02.00.03/2021	Paula Lehmuskallio + 2	Paula Lehmuskallion ja 2 muun valtuutetun aloite aurautuslumien kasaantumisen estämiseksi asuntotonttien	KH 22.3.2021 § 29.	
10 Kaso	25.1.2021	VD/1071/00.02.00.03/2021	Sirpa Kauppinen + 16	Sirpa Kauppisen ja 16 muun valtuutetun aloite lapset ja nuoret mukaan kouluväkivallan ehkäisyn toimintamallien valmisteluun	KH 20.9.2021 § 20, KV 25.10.2021 § 8.	
11 Kato	8.3.2021	VD/2588/00.02.00.03/2021	Mika Kasonen + 22	Mika Kasosen ja 22 muun valtuutetun aloite koirapuisto Itä-Hakkilaan	KV 20.9.2021.	
12 Kaso	8.3.2021	VD/2595/00.02.00.03/2021	Emmi Pajunen ja Eve Rämö + 27	Emmi Pajusen ja Eve Rämön sekä 27 muun valtuutetun aloite kotihoidontuen Vantaa-lisän muuttamisesta joustavammaksi	KH 14.2.2022 § 19, KV 28.2.2022 § 12.	

13	Sote	8.3.2021	VD/2609/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 22	Antero Eerolan ja 22 muun valtuutetun aloite perheiden mielenterveyspalvelut kuntoon, terapiatakuu myös Vantaalle	KV 20.9.2021 § 11.		Kysytty.
14	Kato	8.3.2021	VD/2603/00.02.00.03/2021	Vihreä valtuustoryhmä + 5	Vihreän valtuustoryhmän ja 5 muun valtuutetun aloite rakennusten kuntotiedot luovutettava kuntalaisille maksutta	KH 12.4.2021 § 19, KV 10.5.2021 § 14.		
15	Kaku	8.3.2021	VD/2637/00.02.00.03/2021	Vas + 4	Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ja 4 muun valtuutetun aloite koronatakaus tapahtuma- ja kulttuurijärjestäjille	Vastaamatta	DL 10.9.2021	
16	Kato	8.3.2021	VD/2639/00.02.00.03/2021	SDP + 2	Sosialidemokraattisen valtuustoryhmän ja 2 muun valtuutetun aloite vanhat asemakaavat ajan tasalle	KH 20.9.2021 § 30, KV 25.10.2021.		
17	Kato	8.3.2021	VD/2646/00.02.00.03/2021	Valtuustoryhmät	Kokoomuksen valtuustoryhmän, Sosialidemokraattisen valtuustoryhmän, Svenska folkpartiets fullmäktigegrupp ja Keskustan valtuustoryhmän aloite turvata mahdollisuus tutustua sisäilmatutkimusraportteihin maksutta	KH 12.4.2021 § 18, KV 10.5.2021 § 13.		
18	Kato	12.4.2021	VD/3740/00.02.00.03/2021	Tarja Eklund + 17	Tarja Eklundin ja 17 muun valtuutetun aloite ilmastomuutoksen torjuntaa ja ympäristön suojelua lisätään vähentämällä pihojen asfaltointia kaikessa rakentamisessa	KH 15.6.2021 § 38, KV 23.8.2021 § 30.		
19	Kato	12.4.2021	VD/3744/00.02.00.03/2021	Mika Kasonen ja Tarja Eklund + 30	Mika Kasosen ja Tarja Eklundin sekä 30 muun valtuutetun aloite Rukinpyörän virkistysalueen kunnostus	KV 20.9.2021 § 14.		
20	Kato	12.4.2021	VD/3752/00.02.00.03/2021	Anniina Kostilainen ja Carita Orlando + 33	Anniina Kostilaisen ja Carita Orlando ja 33 muun valtuutetun aloite kesäterassikoikeilun käynnistäminen Vantaalla	KH 25.10.2021 § 27, KV 15.11.2021 § 15.		
21	Kato/Kaku	12.4.2021	VD/3754/00.02.00.03/2021	Mika Kasonen + 33	Mika Kasosen ja 33 muun valtuutetun aloite kuntoportaatt Hakunilan urheilupuiston yhteyteen	KH 25.10.2021 § 23, KV 15.11.2021 § 12.		
22	Kaso	12.4.2021	VD/3765/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 22	Jari Jääskeläisen ja 22 muun valtuutetun aloite Varian opiskelijoiden harjoittelupaikkojen lisäämiseksi Vantaan kaupungin rakennuskohteissa	KH 25.10.2021 § 26, KV 15.11.2021 § 14.		
23	Kato	12.4.2021	VD/3771/00.02.00.03/2021	Minna Kuusela ja Eve Rämö + 17	Minna Kuuselan ja Eve Rämön sekä 17 muun valtuutetun aloite asumisterveysongelmat ja -resurssit kuntoon	KH 24.5.2021 § 22, KV 15.6.2021 § 10.		
24	Kato	12.4.2021	VD/3772/00.02.00.03/2021	Anitta Orpana + 17	Anitta Orpanan ja 17 muun valtuutetun aloite sähkövalot Askiston Purolaaksosta Kimaran päiväkodille Ja Askiston koululle johtavalle metsätielle	KH 4.10.2021 § 31, KV 25.10.2021.		
25	Kajo	12.4.2021	VD/3773/00.02.00.03/2021	Ulla Kaukola + 19	Ulla Kaukolan ja 19 muun valtuutetun aloite Vantaan kaupungin toimielimien pöytäkirjojen sähköisestä allekirjoittamisesta	KH 20.9.2021 § 18, KV 25.10.2021.		
26	Kajo	12.4.2021	VD/3775/00.02.00.03/2021	Vaula Norrena + 18	Vaula Norrenan ja 18 muun valtuutetun aloite selvitys työsetelikoikeudesta alle 25-vuotiaille työttömille	KH 14.3.2022 § 25, PÖYDÄLLE.		
27	Kato	12.4.2021	VD/3789/00.02.00.03/2021	Raja-Aho, Ahokas ja Aura + 9	Maarit Raja-Ahon, Siri Ahokkaan ja Anssi Auran sekä 9 muun valtuutetun aloite toimenpideohjelma pienhiukkaspäästöjen vähentämiseksi pientaloalueilla	KH 15.6.2021 § 37.		
28	Kaku	12.4.2021	VD/3790/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 18	Joel Linnainmäen ja 18 muun valtuutetun aloite koronakaveritoimintaa Vantaalle – keskusteluseuraa yksinäisille kaupunkilaisille	KH 25.10.2021 § 17, KV 15.11.2021 § 11.		
29	Kaso/soster	12.4.2021	VD/3793/00.02.00.03/2021	Kauppinen ja Rämä + 15	Sirpa Kauppisen ja Eve Rämön sekä 15 muun aloite sujuva hoitopolku nepsy-lapsille varhaisesta tunnistamisesta tiiviiseen tukeen	KH 6.9.2021 § 21, KV 20.9.2021.		

30	Soster/Kaso	12.4.2021	VD/3796/00.02.00.03/2021	Vihreät + 3	Vihreän valtuustoryhmän ja 3 muun valtuutetun aloite ohjelma koronan aiheuttaman hoito- ja palveluvelan korjaamiseksi	KH 9.8.2021 § 42.	
31	Kato	12.4.2021	VD/3797/00.02.00.03/2021	Tyystjärvi ja Eklund + 8	Kati Tyystjärven ja Tarja Eklundin sekä 8 muun aloite tilakeskuksen viestinnän vuorovaikutusta parannettava	KH 15.6.2021 § 39.	
32	Kaso	12.4.2021	VD/3798/00.02.00.03/2021	Eerola + 9	Antero Eerolan ja 9 muun valtuutetun aloite selvitys koululaisten iltapäivätoiminnan laajentamisesta	KH 23.8.2021 § 7.	
33	Kaku	10.5.2021	VD/4966/00.02.00.03/2021	Ulla kaukola + 32	Ulla Kaukolan ja 32 muun valtuutetun aloite monipuolinen ulkokuntoilupaikka Lammaslammien alueelle Pähkinärinteeseen	KH 4.10.2021 § 30, KV 25.10.2021 § 11.	
34	Kato	10.5.2021	VD/4967/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 10	Jari Jääskeläisen ja 10 muun valtuutetun aloite asukasvihtyvyyden parantaminen Peltolan koulun ja Lummetien alueella	KH 15.6.2021 § 40.	
35	Kato	10.5.2021	VD/4968/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 20	Jari Jääskeläisen ja 20 muun valtuutetun aloite Vantaan kaupungin rakennuskohteissa panostettava harmaan talouden torjuntaan	KH 13.12.2021 § 34. KH 17.1.2022 § 34, KV 31.1.2022 § 10.	
36	Kaso	10.5.2021	VD/4978/00.02.00.03/2021	Jouko Jääskeläinen + 15	Jouko Jääskeläisen ja 15 muun valtuutetun aloite lasten kotihoidon tuen korottamisesta ja tuen maksuajan pidentämisestä	KH 14.2.2022 § 18, KV 28.2.2022 § 13.	
37	Kato	10.5.2021	VD/4979/00.02.00.03/2021	Kimmo Kiljunen	Kimmo Kiljusen aloite Punakiventien koirapuiston siirtämiseksi kokonaan sopivampaan paikkaan tai vähintään pienentämiseksi alueen asukkaita häiritsevän toistuvan meluhaitan takia	KH 6.9.2021 § 44.	
38	Soster	10.5.2021	VD/4980/00.02.00.03/2021	Sirpa Kauppinen + 12	Sirpa Kauppinen ja 12 muun valtuutetun aloite ikäihmisten kuntoutuksesta	KH 1.11.2021 § 19.	
39	Kato	10.5.2021	VD/4986/00.02.00.03/2021	Sirpa Kauppinen + 3	Sirpa Kauppinen ja 3 muun valtuutetun aloite turvallisista pyöräparkeista	KH 20.9.2021 § 24.	
40	Kajo	10.5.2021	VD/4987/00.02.00.03/2021	Anssi Aura ja Minna Kuusela + 18	Anssi Auran ja Minna Kuuselan sekä 18 muun valtuutetun aloite valtuustoaloitteiden esittelymahdollisuudesta	KH 25.10.2021 § 15, KV 15.11.2021 § 10.	
41	Kato	10.5.2021	VD/4989/00.02.00.03/2021	Sveta Silvennoinen-Hiisku + 10	Sveta Silvennoinen-Hiiskun ja 10 muun valtuutetun aloite hidastetöyssi / suojatien korotus Vanha Kaarelantien suojatielle	KH 4.10.2021 § 28.	
42	Kato	10.5.2021	VD/4990/00.02.00.03/2021	Ulla Kaukola + 9	Ulla Kaukolan ja 9 muun valtuutetun aloite yhtenäinen ulkoilureitti Pähkinärinteestä aina Espoon maauimalaan saakka	KH 6.9.2021 § 23.	
43	Kaso	10.5.2021	VD/4991/00.02.00.03/2021	Eve Rämö ja Emmi Pajunen + 16	Eve Rämön ja Emmi Pajusen sekä 16 muun valtuutetun aloite osallistavan budjetoinnin kokeilu yläkouluun	KH 15.11.2021 § 15, KV 13.12.2021 § 4.	
44	Soster	10.5.2021	VD/4992/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 15	Antero Eerolan ja 15 muun valtuutetun aloite omaishoidon tukeen palautettava ylin maksuluokka	KH 1.11.2021 § 18, KV 15.11.2021 § 17.	
45	Kajo	10.5.2021	VD/4993/00.02.00.03/2021	Juha Malmi + 5	Juha Malmin ja 5 muun valtuutetun aloite kuntalaisille oma kyselytunti lisäämään kuntalaisten osallisuutta päätöksentekoon	KH 13.12.2021 § 19. KH 17.1.2022 § 17.	
46	Kato	10.5.2021	VD/4995/00.02.00.03/2021	Anitta Orpana + 3	Anitta Orpanan ja 3 muun valtuutetun aloite toimintapuisto Vantaan Askistoon	Vastaamatta	
47	Kaso	15.6.2021	VD/6522/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 12	Joel Linnainmäen ja 12 muun valtuutetun aloite kiusaamisviikku koulujen pihalle	KH 25.10.2021 § 18.	
48	Kato	15.6.2021	VD/6525/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 9	Joel Linnainmäen ja 9 muun valtuutetun aloite sateenkaartie Vantaalle	KH 17.1.2022 § 38.	

49	Kato	15.6.2021	VD/6536/00.02.00.03/2021	Minna Kuusela + 7	Minna Kuuselan ja 7 muun valtuutetun aloite säilytetään Tikkurilan Kassatalon kokonaisuus kaupunkikeitaana	KH 20.9.2021 § 25.	
50	Kato	15.6.2021	VD/6542/00.02.00.03/2021	Sveta Silvennoinen-Hiisku + 9	Sveta Silvennoinen-Hiiskun ja 9 muun valtuutetun aloite Vuolupuiston kehittämisestä asukkaiden käyttöön	KH 20.9.2021 § 22, KH 25.10.2021 § 24.	
51	Kato	15.6.2021	VD/6546/00.02.00.03/2021	Anniina Kostilainen ja Sveta Silvennoinen-Hiiskun sekä 14	Anniina Kostilaisen ja Sveta Silvennoinen-Hiiskun sekä 14 muun valtuutetun aloite biodiversiteettistrategian laatiminen Vantaalle	KH 13.12.2021 § 33. KH 17.1.2022 § 32, KV 31.1.2022.	
52	Sote	23.8.2021	VD/8383/00.02.00.03/2021	Funda Demirin + 8	Funda Demirin ja kahdeksan muun valtuutetun aloite lääkärinviran avaamisesta Myyrmäen kuntoutus- ja arviointiyksikköön	KH 17.1.2022 § 21.	
53	Kato	23.8.2021	VD/8382/00.02.00.03/2021	Kristillisdemokraattisen valtuustoryhmän + 36	Kristillisdemokraattisen valtuustoryhmän ja 36 muun valtuutetun aloite aurinkopaneelin saamiseksi julkisten rakennusten katoille	KH 25.10.2021 § 28, KV 15.11.2021 § 16.	
54	Kajo	23.8.2021	VD/8384/00.02.00.03/2021	Vihreän valtuustoryhmän + 5	Vihreän valtuustoryhmän ja viiden muun valtuutetun aloite kaupunginvaltuuston kokousruokailujen muuttamisesta kasvisruuaksi	KH 14.3.2022 § 15	
55	Kato	23.8.2021	VD/8387/00.02.00.03/2021	Antero Eerolan + 17	Antero Eerolan ja 17 muun valtuutetun aloite viiennöksen järjestämisestä vantaalaisiin vanhusten ja vammaisten hoitokoteihin	Vastaamatta	
56	Kato	23.8.2021	VD/8388/00.02.00.03/2021	Tuukka Saimenin ja Mika Kasosen + 24	Tuukka Saimenin ja Mika Kasosen sekä 24 muun allekirjoittajan aloite Vantaan raitiovaunuhankkeen suunnittelun välittömästä pysäyttämisestä	KH 17.1.2022 § 33. KH 31.1.2022 § 13, KV 28.2.2022 § 11.	
57	Kajo	23.8.2021	VD/8385/00.02.00.03/2021	Paula Lehmuskallion + 30	Paula Lehmuskallion ja 30 muun valtuutetun aloite kaupunginvaltuuston ym. julkisten kokousten tulkaamisesta kuurojen viittomilla	Vastaamatta	
58	Kajo	20.9.2021	VD/9399/00.02.00.03/2021	Keskustan, Kristillisdemokraattien, Liike Nytin ja Kokoomuksen valtuustoryhmien + 18	Keskustan, Kristillisdemokraattien, Liike Nytin ja Kokoomuksen valtuustoryhmien sekä 18 muun valtuutetun aloite nuorten kesäyrittäjyyden jatkuvuuden varmistaminen ja toimivan nuorten	Vastaamatta	
59	Kajo	20.9.2021	VD/9410/00.02.00.03/2021	Tuukka Saimenin ja Kai-Ari Lundellin + 10	Tuukka Saimenin ja Kai-Ari Lundellin sekä 10 muun valtuutetun aloite pitkäaikaistyöttömien työllistämisen tukemiseksi Vantaan kaupungin on perustettava henkilöstönvuokrausyksikkö tai yhtiö	KH 14.3.2022 § 18.	
60	Kato	20.9.2021	VD/9417/00.02.00.03/2021	Suvi Karhun + 23	Suvi Karhun ja 23 muun valtuutetun aloite Vantaan hulevesiohjelman päivittäminen	KH 17.1.2022 § 36, KV 31.1.2022 § 8.	
61	Sote/Kaso	20.9.2021	VD/9420/00.02.00.03/2021	Liike Nyt valtuustoryhmän ja 25	Liike Nyt valtuustoryhmän ja 25 muun valtuutetun aloite psykiatrisen sairaanhoitajan palvelut osaksi Vantaan peruskoulujen oppilashuoltoa	Vastaamatta	
62	Kato/Kaku	25.10.2021	VD/10669/00.02.00.03/2021	Markku Weckman + 22	Markku Weckmanin ja 22 muun valtuutetun aloite rullahiihtorata Hakunilan Urheilupuistoon	Vastaamatta	
63	Kato	25.10.2021	VD/10671/00.02.00.03/2021	Juha Järä ja Tuire Kaimio +26	Juha Järä ja Tuire Kaimion sekä 26 muun valtuutetun aloite esiintymislava Itä-Vantaalle	KH 17.1.2022 § 37, KV 31.1.2022 § 7.	
64	Kato	25.10.2021	VD/10674/00.02.00.03/2021	Eva Tawasolin + 19	Eva Tawasolin ja 19 muun valtuutetun aloite nopeusrajoitusten madaltamisesta mm. koulujen tai terveyskeskusten lähellä	KH 17.1.2022 § 35, KV 31.1.2022 § 9.	
65	Sote	25.10.2021	VD/10675/00.02.00.03/2021	Elina Nykyri + 15	Elina Nykyrin ja 15 muun valtuutetun aloite Vantaalle tarvitaan pienituloisuusohjelma ja -opas	Vastaamatta	
66	Kajo	25.10.2021	VD/10677/00.02.00.03/2021	Funda Demirin + 15	Funda Demirin ja 15 muun valtuutetun aloite valtuutettujen tekemät aloitteet kuntalaisten helposti nähtäville vantaa.fi sivustolle	Vastaamatta	

67	Sote	25.10.2021	VD/10678/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 20	Antero Eerolan ja 20 muun valtuutetun aloite muistisairaiden vanhusten hoitoon panostettava osana sote-alueiden valmistelua	Vastaamatta	
68	Kaso	15.11.2021	VD/11581/00.02.00.03/2021	Susanna Kaijun ja Heli Hakala + 40	Susanna Kaijun ja Heli Hakalan sekä 40 muun valtuutetun aloite oppisopimuspaikkojen tarjoaminen lastenhoitajiksi opiskeleville päiväkoteihin	Vastaamatta	
69	Kato	15.11.2021	VD/11582/00.02.00.03/2021	Kai-Ari Lundell ja Juha Simonen + 14	Kai-Ari Lundellin ja Juha Suoniemen sekä 14 muun valtuutetun aloite Myyrmäen Hissikentän meluhaittojen ratkaiseminen	Vastaamatta	
70	Kajo	15.11.2021	VD/11583/00.02.00.03/2021	Markku Weckman + 18	Markku Weckmanin ja 18 muun valtuutetun aloite pienydinvoimaselvitys Vantaalla	KH 17.1.2022 § 18, KV 31.1.2022 § 13.	
71	Kato	15.11.2021	VD/11585/00.02.00.03/2021	Ida Tamminen ja Tarja Eklund + 23	Ida Tammisen ja Tarja Eklundin sekä 23 muun valtuutetun aloite hyönteiskadon pysäyttäminen	Vastaamatta	
72	Kato	15.11.2021	VD/11591/00.02.00.03/2021	Kesk + 27	Keskustan valtuustoryhmän ja 27 muun valtuutetun aloite Vantaan on edistettävä puurakentamista nykyistä määrätietoisemmin	Vastaamatta	
73	Kaso	15.11.2021	VD/11593/00.02.00.03/2021	Minttu Sillanpää ja Funda Demirin + 17	Minttu Sillanpään ja Funda Demirin sekä 17 muun valtuutetun aloite antirasistista koulutusta varhaiskasvatuksen ja koulujen henkilökunnalle	KH 17.1.2022 § 24, KV 31.1.2022 § 12.	
74	Kato	13.12.2021	VD/12748/00.02.00.03/2021	Anu Hall + 32	Anu Hallin ja 32 muun valtuutetun aloite Keimolassa sijaitsevan Isosuon käyttömukavuuden lisäämiseksi ja suon suojelemiseksi	Vastaamatta	
75	Kato	13.12.2021	VD/12750/00.02.00.03/2021	Stefan Åstrand ja Susanna Kaijun + 29	Stefan Åstrandin ja Susanna Kaijun sekä 29 muun valtuutetun aloite parkkipaikkoja Kivistön apteekin eteen	Vastaamatta	
76	Kajo	13.12.2021	VD/12771/00.02.00.03/2021	Paula Lehmuskallio ja Tuukka Saimen + 18	Paula Lehmuskallion ja Tuukka Saimenin sekä 18 muun valtuutetun aloite kunnallisen kansanäänestyksen järjestämiseksi raitiovaunuhankkeesta	Vastaamatta	
77	Kajo	13.12.2021	VD/12772/00.02.00.03/2021	Eve Rämö ja Funda Demirin + 16	Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin	KH 14.3.2022 § 16. KV 28.3.2022 § ??	
78	Sote	13.12.2021	VD/12774/00.02.00.03/2021	Elina Nykyri + 15	Elina Nykyrin ja 15 muun valtuutetun aloite vammaispoliittisen ohjelman laatimiseksi ja vammaisvaikutusten arvioinnin käynnistämiseksi Vantaalla	Vastaamatta	
79	Sote	13.12.2021	VD/12775/00.02.00.03/2021	SDP + 7	Sosialidemokraattisen valtuustoryhmän ja 7 muun valtuutetun aloite maksuttomat menkat Vantaalle	Vastaamatta	
80	Sote	13.12.2021	VD/12778/00.02.00.03/2021	SDP + 10	Sosialidemokraattisen valtuustoryhmän ja 10 muun valtuutetun aloite hammashoidon kurja tilanne vaatii korjausta	Vastaamatta	
81	Kajo	13.12.2021	VD/12779/00.02.00.03/2021	Naima El Issaouin, Ida Tammisen ja Matilda Stirkisen + 15	Naima El Issaouin, Ida Tammisen ja Matilda Stirkisen sekä 15 muun valtuutetun aloite toimenpideohjelma nuorten- ja vieraskielisten työllistymisen edistämiseen	Vastaamatta	

Vuonna 2021 jätettiin yhteensä 81 valtuustoaloitetta, jotka jakautuivat seuraavasti toimialojen vastattaviksi:

Kaupunkistategian ja johdon toimiala	14
Kaupunkikulttuurin toimiala	4
Kaupungkiympäristön toimiala	38
Kasvatuksen ja oppimisen toimiala	13



8 §

Initiativ väckta av kommuninvånarna 2021

VD/2340/00.01.02.02/2022

RV/HO/EJ/ALS

Enligt 23 § i kommunallagen har kommuninvånarna rätt att komma med initiativ till kommunen i frågor som gäller kommunens verksamhet. Den som lämnat in ett initiativ ska informeras om de åtgärder som vidtagits med anledning av initiativet i fråga. Fullmäktige ska minst en gång om året underrättas om de initiativ som tagits i frågor som hör till fullmäktiges befogenheter och om de åtgärder som vidtagits med anledning av dem.

Enligt 26 kap. 2 § i förvaltningsstadgan ska stadsstyrelsen årligen för fullmäktige lägga fram en förteckning över de initiativ som har tagits i frågor som hör till fullmäktiges behörighet. Fullmäktige kan samtidigt besluta om vilka av initiativen som är slutbehandlade.

Om minst två procent av kommunens invånare lägger fram ett initiativ, ska initiativet tas upp till behandling i den behöriga myndigheten inom sex månader efter att initiativet väcktes.

År 2021 inlämnades sammanlagt 48 kommuninvånarinitiativ till staden. Antalet initiativtagare uppgick inte i något av initiativen till över två procent av kommunens invånare. Antalet initiativ var på samma nivå som under de föregående åren (2020: 51, 2019: 49, 2018: 30, 2017: 52). Ämnena för initiativen gällde främst stadsmiljöns verksamhetsområde, som svarade på merparten av kommuninvånarinitiativen.

En förteckning över samtliga initiativ väckta av kommuninvånarna 2021 medföljer som bilaga till ärendet.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 11

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att den bifogade förteckningen över de i 23 § i kommunallagen avsedda initiativen väckta av kommuninvånare 2021 antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 8

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna bifogade förteckning över initiativ väckta av kommuninvånarna år 2021 för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilaga:

– Initiativ väckta av kommuninvånarna 2021 (uppdaterats 22.3.2022)



Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information: Hanna Ormio, förvaltningsdirektör, fornamn.efternamn@vantaa.fi

KUNTALAISALOITTEET VUONNA 2021

päivitetty 22.3.2022

Toimi		pvm	Dnro	Aihe	Toimeksiantaja	Tila
ala						
1	Kato	4.1.2021	VD/76/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Meluste Keimolanmäki - Hämeenlinnantie	6 allekirjoittanut	Valmis
2	Kato	11.1.2021	VD/365/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Jokiuoman puiston palstaviljelyalueen laajentamismahdollisuuden selvittäminen	2 allekirjoittanut	Valmis
3	Kato	4.3.2021	VD/2382/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite/Ruuhkaisen Talvikkitien, Asolanväylän ja Koivukylänväylän risteyksen parannus	yhdistys	Valmis
4	Kato	8.3.2021	VD/2483/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Tikkurilasta polkupyöräystävällinen ympäristö	23 allekirjoittanut	Valmis
5	Kato	16.3.2021	VD/2765/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Asolantien ja Kuusitien turvallisuuden parantaminen	1 allekirjoittanut	Valmis
6	Kato	1.4.2021	VD/3376/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Länsimäen/Vartiokylän kuntoutus-, kävely ja polkupyöräreitit	15 allekirjoittanut	Valmis
7	Kato	6.4.2021	VD/3439/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Kevyen liikenteen väylien valaistus Rekola-Matari-Asola alueella	yhdistys	Valmis
8	Kato	7.4.2021	VD/3505/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / 1) Päiväkummun alueen ulkoilureitistöt, 2) Peijaksentien & Päiväkummutien korjaustarpeet, 3) Päiväkummun alueen talvikunnossapito ja 4) Tuulikintien liikenneturvallisuus	yhdistys	Valmis
9	Kato	15.4.2021	VD/3834/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Hidastetöyssyt Vantaanpuistontielle	1 allekirjoittanut	Valmis
10	Kato	28.4.2021	VD/4502/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Hidasteet tai kameravalvonta Norppatien eteläpäähän	1 allekirjoittanut	Valmis
11	Kato	17.5.2021	VD/5180/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Rajatorpan padelkeskuksen käyttöaika ja pysäköinti	1 allekirjoittanut	Valmis
12	Kato	29.6.2021	VD/7012/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Korotetut suojatiet tai hidasteet Hevoshaantielle Hakunilaan	1 allekirjoittanut	Valmis
13	Kato	5.7.2021	VD/7192/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Korotetut suojatiet tai hidasteet Kenraalintien päätyyn Kivistöön	1 allekirjoittanut	Valmis
14	Kato	29.7.2021	VD/7658/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Vanha Kaarelantien turvallisuutta parannettava	1 allekirjoittanut	Valmis
15	Kato	3.8.2021	VD/7732/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Korotetut suojatiet tai hidasteet Kokkokalliontielle	1 allekirjoittanut	Valmis
16	Kaso	3.8.2021	VD/7731/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Iolan leikkipuiston tai koulun yhteyteen kuntolaitteita	1 allekirjoittanut	Valmis

17	Kato	6.8.2021	VD/7849/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Leikkipuisto Vierumäkeen	1 allekirjoittanut	Valmis
18	Kaso	9.8.2021	VD/7892/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Maskipakko pois pienten lasten kanssa työskenteleviltä	2233 allekirjoittanut	Valmis
19	Kaku	17.8.2021	VD/8111/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Tekonurmikenttä Ilolan koululle	1 allekirjoittanut	Valmis
20	Kato	25.8.2021	VD/8397/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Maaumala Ruskeasannalle	6 allekirjoittanut	Valmis
21	Kato	5.10.2021	VD/9841/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Pysäköintikielto Vaaralan Talkootielle Vaaralankulmasta Rajatielle päin 30 metrin matkalle	1 allekirjoittanut	Valmis
22	Kato	11.10.2021	VD/10077/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Kimalaisenrantaan meluste	1 allekirjoittanut	Valmis
23	Kato	15.10.2021	VD/10274/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Pohjois-Nikinmäen palvelut ja koira-aitaus joenrantaan	1 allekirjoittanut	Valmis
24	Kato	22.10.2021	VD/10565/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Hidasteet Ilolan Nietostielle	1 allekirjoittanut	Valmis
25	Kato	27.10.2021	VD/10731/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite (Nuortenideat.fi-palvelu) / "Garbage Go" -Appi Vantaalle	1 allekirjoittanut	Valmis
26	Kato	28.10.2021	VD/10808/00.01.02.02/2021	Aloite / Alueiden lunastus (092-414-0002-0013 ja 092-414-0002-0003) ja liittäminen puistoalueeseen	asukastoimikunta	Valmis
27	Kato	19.11.2021	VD/11722/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ajohidasteet Hirvitielle	1 allekirjoittanut	Valmis
28	Kato	15.12.2021	VD/12770/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ajohidasteita Mäkitielle	1 allekirjoittanut	Valmis
29	Sote	3.2.2021	VD/1313/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Vakiotaksioikeus liikuntavammaisille luottamushenkilöille	2 allekirjoittanut	Valmis

30	Kaso	12.1.2021	VD/441/00.01.02.02/2021	Vetoomus Kilterin koulun opetuksen järjestämiseksi 7.1.2021 alkaen	Kilterin koulun opettajat	Vireillä
31	Kato	14.1.2021	VD/576/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite tyhjään kiinteistöön kulttuuri- ja monitoimikeskus	99 allekirjoittanut	Vireillä
32	Kato	19.1.2021	VD/790/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite/Myyrämäenraitille lisää valvontakameroita	11 allekirjoittanut	Vireillä
33	Kato	7.4.2021	VD/3454/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Valvontakamerat Keimolanmäki - Radioasemantien liityntäpaikoitukseen	6 allekirjoittanut	Vireillä
34	Kaku	20.4.2021	VD/3983/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Vantaan kaupungin tilat saatava nopeasti lasten ja nuorten käyttöön	1 allekirjoittanut	Vireillä
35	Kaso	29.4.2021	VD/4606/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ruotsin kielikylpyluokka Kanniston kouluun	33 allekirjoittanut	Vireillä
36	Kato	3.5.2021	VD/4671/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Vantaan Korson Metsolantorin vaaralliset portaavat korjattava	1 allekirjoittanut	Vireillä

37	Kaso	24.6.2021	VD/6858/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite /Vieraskielisille huoltajille omat alueelliset vanhempainillat heidän omalla äidinkielellään varsinkin koulun aloituksessa ja nivelvaiheissa	1 allekirjoittanut	Vireillä
38	Kajo	3.9.2021	VD/8696/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Vantaa mukaan nuortenideat.fi-palveluun	16 allekirjoittanut	Vireillä
39	Kato	1.10.2021	VD/9745/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ester Koskelaisen puiston kehittäminen	1 allekirjoittanut	Vireillä
40	Kaso	5.10.2021	VD/9869/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite (Nuortenideat.fi-palvelu) / Ankkarock-festarit Korsoon takaisin	6 allekirjoittanut	Vireillä
41	Kato	15.10.2021	VD/10292/00.01.02.02/2021	Aloite kevyen liikenteen sillan rakentamisesta sekä esityksenpitopyyntö kokoukseen 25.11.2021	yhdistys	Vireillä
42	Kato	19.10.2021	VD/10403/00.01.02.02/2021	Aloite koskien kausivalaistusta (01400 Rekolantielle, välille Kustaantie – Sakarintie)	yhdistys	Vireillä
43	Kato	22.10.2021	VD/10533/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Kuntarajansiirto	kuolinpesä	Vireillä
44	Kaku	27.10.2021	VD/10725/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite (Nuortenideat.fi-palvelu) / Korson ilmastopäivät	6 allekirjoittanut	Vireillä
45	Kato	22.11.2021	VD/11799/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Kaupan pysäköinti - turvallisuus	1 allekirjoittanut	Vireillä
46	Kaku	30.11.2021	VD/12142/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite/ Järjestöjen toimintaedellytysten varmistaminen sote-uudistuksen toimeenpanovaiheessa Vantaan kaupungissa	2 allekirjoittanut	Vireillä
47	Kaso	2.12.2021	VD/12268/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Luokkaretki Fazerilan sijaan Rinnekotiin / Kouluväkivallan ja kiusaamisen ehkäisy	1 allekirjoittanut	Vireillä
48	Kato	17.12.2021	VD/12920/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Liikenneympyrä Martinlaaksontien ja Kukintien risteykseen	1 allekirjoittanut	Vireillä

Vuonna 2021 jätettiin yhteensä 48 kuntalaisaloitetta, jotka jakautuivat seuraavasti toimialoittain vastattavaksi:

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala	1
Kaupunkikulttuurin toimiala	3
Kaupunkiympäristön toimiala	35
Kasvatuksen ja oppimisen toimiala	7
Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala	2



9 § Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete för strategiperioden 2022–2025

VD/1524/00.01.02.00/2022

RV/HO/SAP/KML/ST/MT/HY-L/ALS

Jämställdhet mellan könen och likabehandling av alla människor är mänskliga rättigheter som finska staten förbundit sig att främja genom många internationella avtal. De är också grundläggande rättigheter som skyddas i grundlagen. I jämställdhetslagen (lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män 609/1986) och diskrimineringslagen (1325/2014) föreskrivs om skyldigheten att främja jämställdhet och likabehandling samt icke-diskriminering. Dessa lagar ställer många olika krav på den kommunala verksamheten, inklusive planeringsskyldigheter.

Vanda stad har sedan år 2006 genomfört en omfattande jämställdhets- och likabehandlingsplanering. Detta betyder att vi, utöver den personalpolitiska planeringen, också genomför operativ planering. I den *personalpolitiska* planeringen som främjar inbördes jämställdhet och likabehandling bland stadens anställda, behandlas bland annat rekrytering, lönemässig jämställdhet, icke-diskriminering och mångfald. I den *operativa* planeringen utvecklas främjandet av jämställdhet och likabehandling och icke-diskriminering i vår stads beslutsfattande, service och partnerskap. Den personalpolitiska och operativa planeringen är två separata processer, genom vilka jämställdhets- och likabehandlingsarbetet sker. Med *jämställdhets- och likabehandlingsarbete* avses en medveten, målmedveten och långsiktig verksamhet, där man bedömer hur jämställdheten och likabehandlingen förverkligas och främjas inom olika områden av verksamheten och vid behov genomför motiverade ändringar med fokus på jämställdhets- och likabehandling i genomförandet av verksamheten. Som stöd för planeringen och arbetet har det utvecklats olika metoder och verktyg, som i Vanda har använts genom att tillämpa och kombinera olika metoder.

Vår stads engagemang i jämställdhet och likabehandling formuleras i strategin Innovationernas Vanda 2022–2025 i anslutning till Vandas värderingar:

”Stadens värderingar utgör den gemensamma uppfattningen om vad som är viktigt och värdefullt för oss. Värderingarna styr stadens beslutsfattande och hela organisationens verksamhet.

Verksamhetsområdena kan dessutom ha egna etiska principer som utformats utgående från deras egen verksamhet. Vanda stad förbinder sig vid att främja jämställdhet och likvärdighet samt icke-diskriminerande verksamhetssätt. Det förutsätter att jämställdhets- och likvärdighetsarbetet innefattas i allt beslutsfattande och alla tjänster. Vanda tillämpar UNICEF:s principer om barnvänliga kommuner. Vanda hör också till Världshälsoorganisationens WHO:s nätverk för äldrevänliga städer.”

Utgångspunkten för planeringen av jämställdheten och likabehandlingen i Vanda är en plan på stadsnivå som linjerar upp genom vilka mål och åtgärder vi som stad svarar på skyldigheten till icke-diskriminerande verksamhet och ett främjande av likabehandling i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och i diskrimineringslagen. Namnet på Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025 är ”*Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet för strategiperioden 2022–2025*”. Planen består av tre delar:

- I del 1 (Ramarna för vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete) läggs en grund, på vilken vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete byggs upp.



- I del 2 (Operativ jämställdhet och likabehandling) dras riktlinjer upp för arbetet med beslutsfattande och service i enlighet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen. I anslutning till respektive lagrum ställs det upp ett mål samt ett antal åtgärder under de närmaste åren för att nå målet. Åtgärderna fördelar sig på bevarande åtgärder, stärkande åtgärder och nya idéer. De bevarande åtgärderna tillämpas redan och de har en central betydelse för hela arbetet. Genom de stärkande åtgärderna vill man utvidga eller fördjupa ett redan pågående arbete. Nya idéer behövs för att vi ska utvecklas i vårt jämställdhets- och likabehandlingsarbete och kunna läsa av vår omvärld inom jämställdhets- och likabehandlingsarbetets verksamhetsområde. Målen och åtgärderna för det operativa arbetet har räknats upp i bilaga 2 till planen.
- I del 3 (Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling) beskrivs hur det personalpolitiska jämställdhets- och likabehandlingsarbetet utförs i staden. I Vanda utarbetas årligen en personalpolitisk plan för jämställdhet och likabehandling på stadsnivå. Denna plan som görs upp varje år har inkluderats i personal- och utbildningsplanen och personalberättelsen. I Vanda har arbetsgivaren och personalens representanter avtalat på lokal nivå att den kartläggning av lönerna inom staden som ingår i jämställdhetsplanen utförs vart tredje år och den övriga jämställdhets- och likabehandlingsplanen varje år. Dessutom utarbetas varje år en personal- och personalutgiftsplan inom samtliga serviceområden, i vars underlag varje serviceområde styrs till att beskriva serviceområdets egna mål eller utvecklingsobjekt i anslutning till främjandet av jämställdhet och likabehandling utgående från mål som ställts upp på stadsnivå. I samverkan mellan arbetsgivaren och personalorganisationerna ingår personalpolitiskt jämställdhets- och likabehandlingsarbete. De tre delarna i planen har behandlats i samverkan tillsammans med personalorganisationerna 25.1.2022.

Stadsstyrelsen leder Vanda stads verksamhet, förvaltning och ekonomi (38 § i kommunallagen).

Efter godkännandet av den operativa planen på stadsnivå behandlar verksamhetsområdena och deras serviceområden planen i sina ledningsgrupper och konkretiserar, vad målen, åtgärderna och deras förverkligande uttryckligen betyder i det ifrågavarande verksamhetsområdets och serviceområdets verksamhet.

Stadsstyrelsen 14.2.2022 § 14

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar

- a) godkänna delarna 1 och 2 av Vandas plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025 *"Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025"*,
- b) anteckna del 3 av planen Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling för kännedom, och
- c) sända planhelheten (del 1, 2 och 3) till stadsfullmäktige för att antecknas för kännedom.

Beslut:

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt att bordlägga ärendet till följande sammanträde.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 14

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar



- a) godkänna delarna 1 och 2 av Vandas plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025
”Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025”,
- b) anteckna del 3 av planen Personalpolitisk jämställdhet och likabehandling för kännedom, och
- c) sända planhelheten (del 1, 2 och 3) till stadsfullmäktige för kännedom.

Behandling:

Under behandlingen av ärendet kompletterade stadsdirektören det sista stycket i föredragningstexten enligt följande:

Efter godkännandet av den operativa planen på stadsnivå behandlar verksamhetsområdena och deras serviceområden planen i sina ledningsgrupper och konkretiserar, vad målen, åtgärderna och deras förverkligande uttryckligen betyder i det ifrågavarande verksamhetsområdets och serviceområdets verksamhet. *De åtgärder som verksamhetsområdena planerat i anslutning till planen för jämställdhet och likabehandling presenteras för stadsstyrelsen senast hösten 2022. Inom två år lämnas till stadsstyrelsen en rapport om hur jämställdhets- och likabehandlingsplanens mål och åtgärder förverkligats.*

Beslut:

Förslaget godkändes.

Vidare antecknades att Sannfinländarnas stadsstyrelsegrupp lämnade in följande protokollsuttalande i ärendet:

Då planeringen av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bereds bör det beaktas att de rådande omständigheterna i vårt samhälle förändrats. Planen för jämställdhet och likabehandling bör vara tydlig och lättfattlig. Anvisningar och verksamhetssätt ska presenteras i en form som gör att de i det praktiska arbetet fungerar som verktyg både med avseende på vägledning och ledarskap. Planen ska klart och konsekvent följa Finlands grundlag, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt lagen om likabehandling.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 9

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att för kännedom anteckna Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025 som medföljer som bilaga.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Vidare antecknades att Sannfinländarnas fullmäktigegrupp lämnade in följande protokollsuttalande i ärendet:

Planen för jämställdhets- och likabehandlingsarbete bör vara tydlig och lättfattlig. Anvisningar och verksamhetssätt ska presenteras i en form som gör att de i det praktiska arbetet fungerar som verktyg både med avseende på vägledning och ledarskap. Planen ska klart och konsekvent följa Finlands grundlag, lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män samt lagen om likabehandling, utan ytterligare tillägg till dessa.

Planen är nu alldeles för lång och en oskälig mängd resurser har gått åt till beredningen av planen. Lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män och diskrimineringslagen förpliktar inte till att utarbeta en plan bestående av 89 sidor, utan endast att utifrån en bedömning sammanställa en plan över nödvändiga



åtgärder. Sannfinländarna delar inte uppfattningen om att stadens plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete leder till att jämställdhet och likabehandling främjas på ett ändamålsenligt sätt. De handlingar som Kommunförbundet utarbetat för främjande av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor är en tillräcklig grund för att utarbeta planer på kommunal nivå, och det finns inte något behov för en dylik överdimensionerad plan.

Det finns många punkter i planen som vanliga kommuninvånare och förtroendevalda har svårt att acceptera. I dokumentet används ord som är etablerade i talspråket på ett sätt som tillför orden en mångtydighet som gör att de förlorar sin betydelse. Detta är oroväckande.

Till exempel begreppet "vihapuhe" (sv. hatpropaganda) är mångtydigt och lämpar sig inte i lagspråk eftersom det kan tolkas på många olika sätt, och därför är inte ordet heller lämpligt i stadens handlingar. Staden bör betona gott uppförande och respekt för andra människor, men staden bör inte försöka hindra eller undertrycka känslor eller politiska åsikter från att komma till uttryck.

Grundlagen garanterar medborgarna även rätten att ge uttryck för negativa känslor. I ett öppet samhälle förekommer det oundvikligen olika slags åsikter. Även sådana som inte är i linje med olika slags mycket diffusa uppfattningar om jämställdhet och likabehandling. Det sätt på vilket planen behandlar jämställdhet och likabehandling främjar inte på något vis en samtalskultur som är livsviktig för ett öppet samhälle.

I dokumentet blandar man ihop biologiskt kön och könsidentitet. Det är bra att man i stadens verksamhet betonar att man måste förhålla sig till människor för vilka könsidentiteten är en utmaning med medkänsla, men man kan inte ålägga kommuninvånarna att acceptera en kvinna som en man, eller tvärtom, enbart genom att personen tillkännager saken, framför allt inte om det står i strid med det juridiska könet.

Stadens anställda och kommuninvånarna garanteras i grundlagen rätt till samvetsfrihet. Det får både synas och höras då man utövar sin egen religiösa eller ideella övertygelse baserat på ens egen världsuppfattning, även offentligt, och även om någon tar illa upp. Det ska man inte försöka påverka med olika slags planer.

Bilaga:

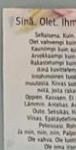
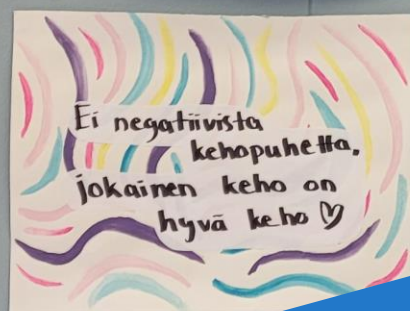
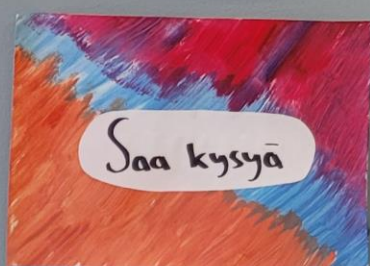
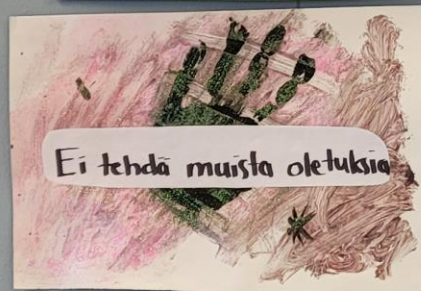
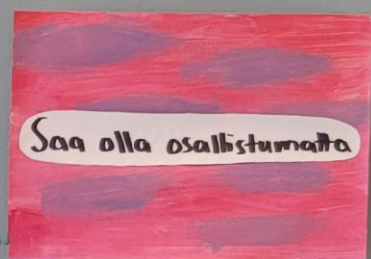
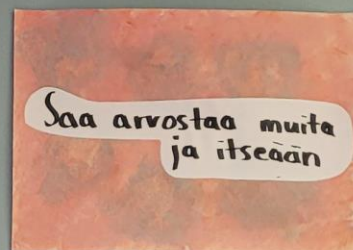
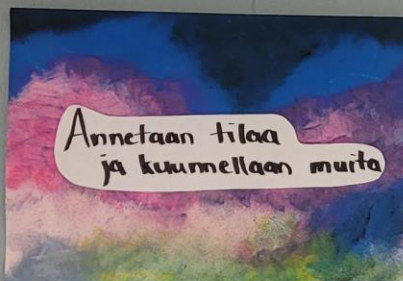
– Jämställdhet och likabehandling existerar inte av sig själva. De skapas. Vanda stads plan för jämställdhets- och likabehandlingsarbete 2022–2025.

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Meija Tuominen, förvaltnings-sakkunnig, tfn 040 715 6293, fornamn.efternamn[at]vantaa.fi
Sanna Tonteri, arbetsmarknadsjurist, tfn 040 737 0565, fornamn.efternamn[at]vantaa.fi

TURVALLISEMMAN TILAN SÄÄNNÖT



**TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS
EIVÄT OLE. NE TEHDÄÄN.**

**VANTAAN KAUPUNGIN TASA-ARVO- JA
YHDENVERTAISUUSTYÖN SUUNNITELMA
STRATEGIAKAUDELLE 2022–2025.**

LUONNOS KAUPUNGINHALLITUKSELLE 14.2.2022.

SISÄLLYSLUETTELO

PITÄISIKÖ VAIN ANTAA OLLA?	4
OSA 1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖMME KEHYKSET	7
1.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia	7
1.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaiset Suomessa	9
1.3. Tasa-arvopoliittikka	11
1.4. Mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja -työ tarkoittavat?	12
1.5. Mitä syrjintä tarkoittaa? Mitä on positiivinen erityiskohtelu?	15
1.6. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perusta	18
1.7. Tämän suunnitelman rakenne	22
OSA 2. TOIMINNALLINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	25
2.1. Toiminnallinen tasa-arvotyö	25
2.1.1. Luottamushenkilöiden toiminta	26
2.1.2. Sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulman integroiminen perustyöhön	31
2.1.3. Tasa-arvon edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa	39
2.1.4. Syrjimättömyys sukupuolen perusteella	46
2.1.5. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy	50
2.2. Toiminnallinen yhdenvertaisuustyö	53
2.2.1. Syrjimättömyys	54
2.2.2. Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	62
2.2.3. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta	66
OSA 3. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	68
3.1. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvotyö	69
3.1.1. Tasa-arvolain asettamat velvoitteet työnantajalle	70
3.2. Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuustyö	74
3.3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	76
LIITE 1	81
LIITE 2	85

Hyväksytty kaupunginhallituksessa PVM.

Vantaan kaupunki 02/2022

Hallintoasiantuntija Meija Tuominen, kuntademokratian palvelualue

Kansikuva Nicehearts ry:n toimistolta Tikkurilasta. Kuvaaja Sanna Heikkinen,
Nicehearts ry 2022.

PITÄISIKÖ VAIN ANTAA OLLA?

Suomessa perustuslaki turvaa yhdenvertaisuusperiaatteen, jonka mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuolten tasa-arvosta ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuudesta säädetään lisäksi tarkemmin tasa-arvolaissa ja yhdenvertaisuuslaissa, ja lähisukuisia sisältöjä on muissakin laeissa. Vantaan kaupunki on yksiselitteisesti sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Edistäminen tarkoittaa aktiivista työtä - sekä puheina että tekoina. Parhaimmillaan edistäminen on silloin, kun se on saatu mukaan tavalliseen päätöksentekoon ja arkipäivän palvelutoimintaan. Tällaista integroivaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on Vantaalla tehty jo kauan ja olemme saaneet aikaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoittelevaa toimintaa useille palvelutoimintamme osa-alueille. Edistämistyötä tietenkin tehdään myös oman henkilöstömme keskinäisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Onko Vantaa siis jo nyt tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kaupunki asukkailleen, asiakkailleen ja työntekijöilleen?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ei voi sanoa kehittyneen aikojen saatossa johdonmukaisesti tai siten, että nyt ne jo ovat ja joista voimme tämän "olemisen" pohjalta esittää yleispäteviä totuuksia, esimerkiksi että Suomessa jo on sukupuolten tasa-arvo. Kaikki saavutukset ovat vaatineet työtä ja uusia huomiota tarvitsevia asioita tulee lisää. Onkin osuvampaa sanoa, että tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on tehty ja tehdään ja viime kädessä me kaikki teemme omassa arkipäivän työssämme ja kaikessa muussakin toiminnassamme.

Niin ikään pelkät oikeudet ja muodollisesti yhtäläiset mahdollisuudet eivät välttämättä riitä tuottamaan tosiasiallista tasa-arvoista ja yhdenvertaista lopputulosta jossakin asiassa. Suomessakin jotkut sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden vajeet vain pysyvät tai positiivinen kehitys kulkee niissä etanan vauhdilla. Kaikille samaa ja yhtä paljon -periaatteella ei saada aikaan sen paremmin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuin laatuakaan, koska

ihmisten lähtökohdat, valmiudet, tarpeet jne. vaihtelevat suuresti. Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötämme yhä polarisoituneemmassa ilmapiirissä ja koko työn tarve asetetaan kyseenalaiseksi. Saavutuksia pitää niin ikään varmistella yhä uudelleen. Lyhyesti sanottuna tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työsarja on loputon. Pitäisikö siis vain antaa olla tai jättää työ muiden tehtäväksi?

Ei todellakaan pidä antaa olla, sillä kunnat ovat paljon vartijoita tässäkin asiassa. Meidän tulee olla tietoisia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvajeista omassa maassamme sekä koko maailmassa ja jatkaa määrätietoista työtämme ollaksemme omassa toiminnassamme syrjimättömiä ja edistääksemme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Edistämiseen meillä on hyvät mahdollisuudet palvelujemme ja kumppanuuksiemme kautta. Ymmärrämme myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden merkityksen mainetekijänä työvoiman ja asukkaiden saamiseksi ja laadun, tuottavuuden sekä hyvinvoinnin osatekijänä. Kestävää kehitystä ei voi rakentaa välinpitämättömyyden toimintakulttuurille.

Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa strategiakaudelle 2022–2025 jatkamme edistämistyötämme lakien ja jo hyviksi havaittujen menetelmien ja toimintatapojen perustalta. Vahvistamme joitakin osa-alueita ja teemme uusia avauksia, sillä nykypäivän haasteita ei voiteta eilisen agendalla ja toimintatavoilla.

On paikallaan tuoda julki kaksi rajausta. Ensinnäkin tämä suunnitelma on kaupunkitasoinen eli koko organisaatiota koskeva, tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vaatima suunnitelma, jossa luodaan suuntaviivoja sille, että olemme kaupunkina tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä. Tässä suunnitelmassa ei voida mennä sisälle satoihin yksittäisiin palveluihin, joten organisaatiomme toimialat ja palvelualueet jatkavat kukin omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitteluaan tämän kaupunkitasoisen suunnitelman perustalta. Toinen rajaus on se, että emme voi ottaa tällä suunnitelmalla kokonaisvaltaisesti haltuun esimerkiksi eriarvoisuuden, köyhyyden, syrjäytymisen, hyvinvoinnin vajeiden, turvattomuuden ja/tai väkivallan vastaista työtä. Näitä laajoja ongelma-alueita käsitellään muissa ohjelmissa ja suunnitelmissa – ja niissä tulee huomioida sukupuolen, iän, alkuperän, perhesuhteiden, terveydentilan jne. merkitys.

Kiitän hallintoasiantuntija Meija Tuomista tämän suunnitelman valmistelusta. Lupaani itse tehdä parhaani ja kutsun kaikki Vantaan kaupungin toimijat ja yhteistyökumppanit mukaan sukupuolten tasa-arvon ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Vainojen uhrien muistopäivänä 27.1.2022

Ritva Viljanen
kaupunginjohtaja



OSA 1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖMME KEHYKSET

1.1. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat perusoikeuksia

Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat ihmisoikeuksia. Niillä on vahva suoja laissa ja useissa kansainvälisissä sopimuksissa. Suomessa ne ovat perustuslakiin kirjattuja perusoikeuksia:

Suomen perustuslaki (1999/731) 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.”

Sukupuolten tasa-arvon edistämisestä säädetään tarkemmin laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jota kutsutaan yleisesti tasa-arvolaksi. Tasa-arvolakia on osauudistettu vuosikymmenten varrella monin uusin sisällöin. Kuntia päätöksentekijänä, palvelujen antajana ja työnantajana koskevat velvoitteet ovat laajat. Niitä käsitellään omina kokonaisuuksinaan tämän suunnitelman osassa 2 (pätöksenteko ja palvelut) ja osassa 3 (työnantajan velvoitteet).

Yhdenvertaisuuslain kokonaisuudistus tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Yhdenvertaisuuslaki sisältää laajan syrjimättömyyssuojan 13 nimetyllä henkilöön liittyvällä perusteella (8 §). Tasa-arvolain tapaan se sisältää myös velvoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

On myös muita lakeja, joiden sisällöissä on vahvoja yhteyksiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tällaisia ovat esimerkiksi rikoslaki, hallintolaki, työsopimuslaki, laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta sekä työturvallisuuslaki.

Tasa-arvolaki kokonaisuudessaan:

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

Yhdenvertaisuuslaki kokonaisuudessaan:

<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Tässä suunnitelmassa tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuudella syrjimättömyyttä yhdenvertaisuuslaissa mainituilla henkilöön liittyvillä perusteilla.



Kuva: Sakari Manninen

1.2. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaiset Suomessa

Suomessa toimii lakien jaon mukaisesti kaksi itsenäistä ja riippumatonta valvontaviranomaista, jotka on sijoitettu oikeusministeriön hallinnonalalle.

Tasa-arvovaltuutettu valvoo tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) noudattamista. Hänen toimistostaan saa ohjeita ja neuvoja tasa-arvon edistämiseen, tasa-arvolakiin liittyvissä kysymyksissä sekä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvissa syrjäntäpäilyissä.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu edistää yhdenvertaisuutta ja puuttuu syrjintään (ks. syrjimättömyysperusteet yhdenvertaisuuslain 8 §). Valtuutettu toimii myös kansallisena ihmiskaupparaporttina, maasta poistamisen täytäntöönpanon valvojana sekä ulkomaalaisten oikeuksien ja aseman edistäjänä. Yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston puoleen voi kääntyä yksittäisissä tapauksissa ja neuvonnan saamiseksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta on valtioneuvoston nimittämä itsenäinen ja riippumaton oikeusturvaelin. Se valvoo yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain noudattamista yksityisessä toiminnassa sekä julkisessa hallinto- ja liiketoiminnassa. Yhdenvertaisuuslain valvonta työelämässä ei kuulu lautakunnan toimivaltaan.

Oikeusministeriöön on sijoitettu vielä kaksi muutakin itsenäistä ja riippumatonta valtuutettua. **Lapsiasiavaltuutetun** toimisto edistää lasten oikeuksien toteutumista monin tavoin YK:n lapsen oikeuksien yleissopimuksen pohjalta.

Lapsiasiavaltuutetulla ei kuitenkaan ole toimivaltaa yksittäisen lapsen tai perheen asioissa. Vuoden 2021 lopulla on aloittanut työnsä kokonaan uusi valtuutettu, **vanhusasiavaltuutettu**. Hän on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka toimii yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston yhteydessä. Valtuutetun tehtävänä on edistää ikääntyneiden oikeuksien toteutumista. Vanhusasiavaltuutetun tehtävät painottuvat ennakolliseen vaikuttamiseen sekä seurantaan ja arviointiin, sillä hänellä ei ole toimivaltaa ratkaista yksittäistapauksiin liittyviä kanteluita.

Valtionhallinnossa on lisäksi kaksi erityistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustahoa. Sosiaali- ja terveysministeriöön kuuluva **tasa-arvoyksikkö** (TASY) valmistelee ja kehittää tasa-arvolainsäädäntöä ja hallituksen tasa-arvopolitiikkaa, edistää sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista valtionhallinnossa sekä hoitaa EU:n tasa-arvojuridiikkaan ja -politiikkaan sekä kansainvälisiin tasa-arvoasioihin liittyviä tehtäviä. Tähän yksikköön on hallinnollisesti sijoitettu myös parlamentaarisen tasa-arvoasiain neuvottelukunnan (TANE) viranhaltijoiden työ. Oikeusministeriössä sijaitsevan **itsehallinto- ja yhdenvertaisuusyksikön** tehtävänä on edistää yhdenvertaisuutta ja hyviä etnisiä suhteita, edistää ja seurata kielellisten oikeuksien toteutumista sekä huolehtia kielilaisissa (423/2003) oikeusministeriölle säädetyistä tehtävistä. Yksikössä myös edistetään saamelaiden kulttuuri-itsehallintoa ja sovitetaan yhteen saamelaisasioiden käsittelyä valtioneuvostossa. Yksikössä valmistellaan Ahvenanmaan maakunnan itsehallintoa koskevia asioita sekä huolehditaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunnan, kieliasiain neuvottelukunnan ja viittomakieliasioiden neuvottelukunnan asettamisesta.

Suomessa on lisäksi monenlaista toimintaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Esimerkiksi Tasa-arvotiedon keskus (THL:ssä) ja Tilastokeskus tuottavat ja keräävät laaja-alaista tietoa päätöksenteon ja alan toiminnan tueksi. Suomalainen media pitää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita vahvasti esillä. Järjestötoimintaa on paljon. Tasa-arvotyön saralta mainittakoon tässä ammattiyhdistysliike, puolueiden naisjärjestöt sekä monenlaiset suuret ja pienet naisjärjestöt ja miesjärjestöt kattojärjestöineen. Yhdenvertaisuusasioissa järjestöt organisoituvat usein jonkin asian tai asiakokonaisuuden perustalle, esimerkiksi lasten oikeuksien, etnisen yhdenvertaisuuden, seksuaalisen tasavertaisuuden tai erilaisten toimintarajoitteiden ja sairauksien pohjalta. Kuntaliitto ja monet kunnat, mukaan lukien Vantaa, ovat niin ikään mukana tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävissä verkostoissa ja toiminnoissa.

1.3. Tasa-arvopolitiikka

Suomessa valtiolla - ja koko julkisella sektorilla - on vahvat velvoitteet edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Edistäminen tapahtuu kaksoisstrategialla, joka sisältää sekä erityistoimia tasa-arvon esteiden poistamiseksi että sukupuolinäkökulman integrointia kaikkeen päätöksentekoon. Suomalainen tasa-arvopolitiikka perustuu EU-oikeuteen ja kansainvälisiin sopimuksiin, tasa-arvolakiin sekä hallitusohjelmaan. Hallitukset ovat jo pitkään laatineet lisäksi tasa-arvo-ohjelmia, joista viimeisin on Marinin hallituksen *Suomi tasa-arvon kärkimaaksi - Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023*. Ohjelman noin 50 toimenpidettä jakautuvat seuraavien otsikoiden alle:

- Työelämän ja taloudellisen päätöksenteon tasa-arvon parantaminen
- Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen ja hoivan nykyistä tasaisempi jakaminen
- Sukupuolten tasa-arvon edistäminen varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa
- Naisiin kohdistuvan ja lähisuhdeväkivallan vähentäminen
- Sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten aseman parantaminen
- Sukupuolten tasa-arvon edistäminen keskeisissä uudistuksissa ja sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen
- Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan unionissa ja kansainvälisessä toiminnassa.

Vastaavanlaista yhdenvertaisuusohjelmaa ei ole, mutta tasa-arvo-ohjelmassa todetaan, että huomiota on kiinnitettävä sukupuolen lisäksi tai yhteydessä myös muun muassa sosioekonomiseen asemaan, ikään ja etniseen taustaan (intersektionaalinen lähestymistapa). Suuri osa maamme tasa-arvopolitiikasta liittyy kiinteästi kuntien ja tulevien hyvinvointialueiden työhön, joten hallituksen tasa-arvo-ohjelma on relevantti myös kunnalliselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle.

Suomi tasa-arvon kärkimaaksi:

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162588>

1.4. Mitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ja -työ tarkoittavat?

Kuulemme ja käytämme käsitteitä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eri yhteyksissä eri tavoilla, ja meistä jokaisella on sekä jaettu että viime kädessä omia käsityksiä siitä, mitä ne tarkoittavat ja miten niitä kuuluisi käyttää. Tähän Vantaan kaupungin suunnitelmaan käsitteet tasa-arvo ja yhdenvertaisuus tulevat "annettuina" erityislainsäädännön suunnitteluvälvoitteiden myötä.

Tässä kontekstissa tasa-arvo tarkoittaa sukupuolten tasa-arvoa. Sukupuoli on vaikeasti määriteltävissä oleva käsite. Biologis-lääketieteellinen sukupuoli määritetään geneettisten, anatomisten ja hormonaalisten ominaisuuksien ja luokittelujen pohjalta. Sosiaalinen sukupuoli käsittää monenlaiset kulttuuriset sukupuoleen liittyvät odotukset ja keskimääräiset sukupuolten väliset erot yhteiskunnassa. Juridisella sukupuolella tarkoitetaan esimerkiksi henkilötunnuksen tai passin sukupuolimerkintää. Binaarinen jako naiset/miehet ei ole riittävä tapa määritellä sukupuoli ja tasa-arvolaissakin intersukupuolisuus, henkilön kokemus omasta itsestään (sukupuoli-identiteetti) ja sukupuolen ilmaisu esimerkiksi pukeutumisella tai käytöksellä kuuluvat syrjintäsuojan piiriin. Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan laajassa katsannossa sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Muodollisen tasa-arvon lisäksi on syytä tarkastella tosiasiallista eli lopputuloksen tasa-arvoa eri asiakokonaisuuksissa ja tilanteissa. Sukupuolten tasa-arvoon tai tasa-arvovajeisiin vaikuttavat sukupuolen ohessa myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta aiheuttavat tekijät.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän iästään, alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhesuhteistaan, terveydentilastaan, vammaisuudestaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuden toteutumiseen tai vajeisiin vaikuttaa usein useampi kuin vain yksi henkilöön liittyvä peruste ja sukupuolella on merkitystä myös yhdenvertaisuuskysymyksissä. Tämän takia sekä yhdenvertaisuus- että tasa-

arvoasioissa tarvitaan moniperusteista tarkastelua syrjimättömyyden ja tasavertaisten mahdollisuuksien varmistamiseksi.

Kunnan toimintojen tulee edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Pelkät toimijoiden ”hyvät asenteet” eivät tähän riitä, eikä sellaisenaan sekään, että kunnalla on suuri määrä hyviä palveluja, joita kaikki saavat käyttää. Tällaiset asiat luovat edellytyksiä, mutta lisäksi tarvitaan edistämistyötä. **Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä tarkoitetaan tietoa, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa, jossa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistämistä toiminnan eri lohkoilla ja toteutetaan tarvittaessa perusteltuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushakuisia muutoksia toiminnan toteutukseen.**

Nykypäivänä tällainen työ rakentuu neljälle elementille:

1. *Monimuotoinen edustus* (sukupuoli, ikä, alkuperä, kieli jne.) kyseessä olevassa toiminnassa, esimerkiksi valmistelussa tai päätöksenteossa. Edustuksen yksipuolisuutta voidaan monipuolistaa esimerkiksi osallistamalla tai kuulemalla eri väestöryhmiä, kansalaisjärjestöjä ja organisaation omia vaikuttajatoimielimiä.
2. *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustiedon hankkiminen ja käyttäminen.* Sekä määrällistä että laadullista tietoa on saatavilla monenlaisista lähteistä sekä valtakunnallisesti että paikallisesti. Työtä ei pidä rakentaa esimerkiksi olettamuksille, yleistyksille, stereotypioille, mielipiteille tai henkilökohtaisille kokemuksille.
3. *Valtavirtaistaminen* (mainstreaming). Tämä käsite tarkoittaa lyhyesti sanottuna strategiaa, jolla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat integroidaan mukaan kaikkien tavanomaiseen työhön ja kaikkien toimijoiden asiaksi.

4. *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta vastaava asiantuntijataho*, joka tukee organisaation johtoa, asiantuntijoita ja muita toimijoita integroimisessa. Vantaan kaupungin hallintosäännössä toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kuntademokratian palvelualueen tehtäviin. Henkilöstöpoliittinen edistämistyö on työnantajan ja ammattijärjestöjen työsarkaa.

Nämä elementit muodostavat kokonaisuuden, jossa jokainen osa on tärkeä onnistuneelle lopputulokselle. Käytännön työhön kuuluu muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua, -koulutuksia, -hankkeita ja -työkalujen käyttämistä.



Kuva: Anna Eskola

1.5. Mitä syrjintä tarkoittaa? Mitä on positiivinen erityiskohtelu?

Mitä syrjintä on? Yleisen määritelmän mukaan syrjintä on sitä, että jossakin asiassa tai tilanteessa joku henkilö tai ihmisryhmä asetetaan muita heikompaan tai huonompaan asemaan jollakin tunnistettavalla perusteella, esimerkiksi sukupuolen, alkupeuran tai vammaisuuden takia. Syrjintä jaetaan usein neljään pääryhmään:

- 1) välitön eli suora syrjintä
- 2) välillinen eli epäsuora syrjintä
- 3) häirintä ja
- 4) käsky tai ohje syrjiä.

Näistä haasteellisinta on välillisen syrjinnän havaitseminen ja todeksi osoittaminen. Tällöin jokin näennäisesti neutraali päätös, ohje, sääntö, periaate, perinne, toimintatapa, menettely tms. saa tosiasiasa aikaan sen, että joku henkilö tai ryhmä joutuu muita huonompaan asemaan tarkasteltavana olevassa asiassa. Onkin tärkeää sisäistää, että syrjintää voi tapahtua, vaikka toiminnassa ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi. Välillinen syrjintä on käsitteenä lähellä rakenteellista syrjintää, joka tarkoittaa esimerkiksi organisaatioissa olevia *de facto* syrjiviä käytänteitä, joiden vaikutukset ovat tarkoituksella tai tahattomasti syrjiviä.

Syrjinnällä on monenlaisia ilmenemismuotoja. Esimerkiksi läheissyrjintä tarkoittaa sitä, että joku henkilö joutuu syrjityksi ei hänen itsensä, vaan hänen lähipiirissään olevan ihmisen alkuperän, mielipiteen, uskonnon tms. takia. Oletussyrjintä puolestaan perustuu henkilöä koskevaan oletukseen, joka ei välttämättä edes pidä paikkaansa. Syrjintää voi myös tapahtua moniperusteisesti eli monella perusteella yhtä aikaa tai henkilö voi joutua eri tilanteissa syrjityksi eri perusteilla. Syrjintää on myös kohtuullisten mukautusten epääminen.

Kun syrjintää on havaittu, se pitää tietenkin saada loppumaan. Käytettävissä olevat lopettamiskeinot vaihtelevat toimintaympäristön, osapuolten, vastuutahon ja syrjinnän ilmenemismuotojen kaltaisten seikkojen takia, mutta edellytykset syrjinnän loppumiselle ovat, että

- toiminnan lähtökohtana on nollatoleranssi kaikenlaiselle syrjinnälle
- syrjintäväitteet otetaan vakavasti ja käsitellään asianmukaisesti sekä
- toimijat tekevät ennaltaehkäisevää syrjinnän vastaista työtä, mukaan lukien mahdollista välillistä syrjintää selvittävää työtä, osana tavanomaista toiminnan suunnittelua ja toteutusta.

Kaikille samaa ja yhtä paljon -periaate ei välttämättä saa aikaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Erilainen kohtelu, joka perustuu henkilöön liittyvään syyhyn, kuten terveydentilaan tai vammaan, ei lain mukaan ole syrjintää.

Syrjimättömyyteen - kuten myöskin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen - tarvitaan joskus myös **positiivista erityiskohtelua**, joka konkretisoituu positiivisina erityistoimenpiteinä. Positiivinen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen tai syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää. Positiivisella erityiskohtelulla on oltava perus- ja ihmis-oikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite. Sen tulee olla oikeasuhtaista, suunniteltua ja tilapäistä. Tällöin yksilö tai ihmisryhmä tarvitsee ja saa jotakin erityistä päätäkseen kyseessä olevassa toiminnassa "samalle viivalle" muiden kanssa. Positiivisen erityiskohtelun tulee olla perusteltua ja läpinäkyvää. Positiivisista erityistoimenpiteistä parhaiten tunnettuja ovat erilaiset vammaisiin ja toimintarajoitteisiin ihmisiin liittyvät mahdollistavat toimet. Oikeasuhtainen erilainen kohtelu on juridisesti oikeutettua, jos se tosiasiallisesti edistää yhdenvertaisuutta.

Syrjintää voi niin ikään kasautua joillekin ihmisille ja ryhmille. Syrjintä ja syrjäytymisen ovat kuitenkin kaksi eri asiaa. Syrjintä pahentaa ja syventää joidenkin ihmisten ja ihmisryhmien yhteiskunnallista syrjäytymistä, mutta toisaalta elämässään hyvin pärjänneet ja yhteiskuntaan kiinnittyneet ihmiset voivat hekin joutua syrjinnän kohteiksi muun muassa sukupuolensa, poliittisen toimintansa ja/tai perhesuhteidensa takia esimerkiksi työelämässä.

Tämä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain pohjalle laadittu suunnitelma ei voi ottaa haltuun koko laajaa eriarvoisuuden ongelmakokonaisuutta ja sen monia ilmenemismuotoja. Eriarvoistumisessa, segregaatiokehityksessä ja polarisaatiossa

sukupuolella, iällä, alkuperällä, terveydentilalla jne. on kuitenkin merkitystä ja keskinäisiä kytkentöjä osana kunkin ilmiön tai kehityksen kokonaiskuvaa.

Syrjimättömyyden lisäksi tarvitaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden aktiivista edistämistä. Sitä tehdään eri aloilla ja asiakokonaisuuksissa osin eri tavoin ja keinovalikoima on laaja. Vantaan kaupungin edistämistyöstä kerrotaan tässä suunnitelmassa. Esillä on vain osa kaikesta siitä, mitä olemme jo tehneet, teemme ja tulemme tekemään tällä saralla.



Kuva: Sakari Manninen

1.6. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perusta

Innovaatioiden Vantaa -strategia 2022–2025 on hyväksytty kaupunginvaltuustossa 31.1.2022. Vantaan arvojen yhteydessä todetaan

“Vantaan arvot

Kaupungin arvot ovat yhteinen käsitys siitä, mikä meille on tärkeää ja arvokasta. Ne ohjaavat kaupungin päätöksentekoa ja koko organisaation toimintaa. Toimialoilla voi lisäksi olla oman toimintansa kannalta määriteltäviä eettisiä periaatteita. Vantaan kaupunki sitoutuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjimättömiin toimintatapoihin. Tämä edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaikessa päätöksenteossa ja kaikissa palveluissa. Vantaa toteuttaa UNICEF:n lapsiystävällisen kunnan periaatteita. Vantaa kuuluu myös Maailman terveysjärjestön WHO:n ikäystävällisten kaupunkien verkostoon.

Avoimuus tarkoittaa päätöksentekomme ja koko toimintakulttuurimme läpinäkyvyyttä. Olemme avoimuuden edelläkävijä. Kuuntelemme, kohtaamme ja jaamme tietoa. Olemme kansainvälinen kaupunki. Sitoudumme keskusteluun ympäröivän yhteiskunnan kanssa.

Rohkeus on uskallusta nousta tulevaisuuden suunnannäyttäjäksi. Pidämme yllä kokeilemisen kulttuuria, jossa toimimme ennakkoluulottomasti ja haastamme totut tavat. Etsimme ratkaisuja ja käymme vuoropuhelua yli rajojen.

Vastuullisuus tarkoittaa hyvän elämän turvaamista nykyisille ja tuleville sukupolville. Valmistelussa ja päätöksenteossa huomioidaan ekologiset, sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset näkökulmat.

Yhteisöllisyys on osallisuutta, luottamuksen ja yhteishengen luomista sekä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. Asukkaat, yritykset, yhteisöt ja työntekijät muodostavat yhdessä vahvan yhteisön ja ovat hyviä kumppaneita toisilleen.”

Vantaan – eli meidän kaikkien – sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteluun on edellä ilmaistu yksiselitteisesti. Voimme myös katsoa kunkin arvon yhteyksiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen:

Avoimuus

- Läpinäkyvä päätöksenteko- ja toimintakulttuuri ei jätä sijaa välinpitämättömyydelle tai syrjinnälle.
- Tieto on valtaa; sen saaminen ja jakaminen ovat keskeisiä demokratian ja osallisuuden edellytyksiä.
- Kaikki osapuolet huomioivaan keskusteluun ja aitoon kansainvälisyyteen tarvitaan kykyä kunnioittavaan dialogiin, jossa ei tingitä tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja laajemmin kaikista ihmisoikeuksista.

Rohkeus

- Rohkeutta ei kasvateta pysyttelemällä hiljaa epäkohdista, esimerkiksi suomalaisen yhteiskunnan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvajeista.
- Totuttujen tapojen ja ennakkoluulojen haastaminen on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön keskeisintä sisältöä esimerkiksi välillisen syrjinnän havaitsemiseksi. Kokeilemisen eli toisin tekemisen kulttuuri kuuluu olennaisesti nykyaikaiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Vastuullisuus

- Sukupuolten tasa-arvo on yksi 17:stä kestävä kehityksen tavoitteesta YK:n Agenda 2030 -kokonaisuudessa ja tasa-arvo tulee YK-strategian mukaan huomioida työssä kaikkien muidenkin tavoitteiden toteutumiseksi. Yhdenvertaisuudella ei ole Agenda 2030:ssä omaa tavoitetta, mutta siihen liittyviä sisältöjä löytyy usean tavoitteen alta.
- Ekologiset, sosiaaliset, taloudelliset ja kulttuuriset näkökulmat ovat monin tavoin yhteydessä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Yhteisöllisyys

- Osallisuuden toteutumisen edellytys on, että tarkastellaan jo mukana olevien lisäksi sitä, millaiset ihmiset puuttuvat joukosta.
- Yhteishengen luomiseen, sitoutumiseen ja kumppanuuteen tarvitaan sitä, että jokainen voi luottaa siihen, että hän voi olla syrjimättömästi mukana omana itsenään kaikkine ominaisuuksineen.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat laajassa katsannossa ihmisoikeuksia.

Ihmisoikeudet eivät toteudu itsestään, vaan ne vaativat aktiivista työtä sekä valtiolta että kunnalta. Työllämme onkin laaja kansainvälinen ja eurooppalainen viitekehys erilaisten Suomea sitovien sopimusten myötä. Vantaa on myös mukana useissa vapaaehtoisissa sitoumuksissa ja verkostoissa. Näistä mainittakoon erityisesti

- Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja (Euroopan kuntien ja alueiden järjestö CEMR; ks. myös kappale 2.1.1)
- Lapsiystävällinen kunta (UNICEF)
- Ikäystävällisten kaupunkien verkosto Global Network for Age-friendly Cities and Communities (WHO)
- Integrating Cities Charter ja European Pillar of Social Rights Pledge (Eurocities-verkosto).

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tarvitaan itsenäisenä toimintana, mutta myös muussa ja etenkin "lähisukuisessa" suunnittelussa on oltava ymmärrys sukupuolen ja yhdenvertaisuusperusteiden merkityksestä kyseisellä toiminta-alueella. Vantaalla vahvaa synergiaa on jo saavutettu muun muassa vastuullisuustyön (Agenda 2030), kaupunkiturvallisuustyön, hyvinvointityön ja monikulttuurisuustyön kanssa. Läheinen yhteys syrjimättömyyteen ja tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämiseen on tiedostettu myös esimerkiksi seuraavilla toiminnan lohkoilla:

- Tietosuoja: henkilöön liittyvän tiedon, esimerkiksi terveydentilaan, perhesuhteisiin, seksuaaliseen suuntautumiseen tai vakaumukseen liittyvän tiedon, tarpeeton kerääminen sekä huolimaton käsittely voi johtaa ihmisen joutumiseen syrjinnän kohteeksi sekä kuntalaisena että työntekijänä.

- Viestintä: asukkaidemme, asiakkaidemme ja työyhteisömme monimuotoisuus ja osin erilaiset tiedonsaannin tarpeet on tosiasia, joka on tunnustettava ja otettava huomioon viestinnän suunnittelussa, toteutuksessa ja kohdentamisessa. Viestintä on myös keino osoittaa Vantaan kaupungin arvostavan monimuotoisuutta ja tekevän aktiivisesti työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.
- Hankinnat: vastuullisessa hankinnassa otetaan huomioon ympäristö- ja talousnäkökulmien lisäksi sosiaalinen vastuullisuus. Vantaalla pyritään aktiivisesti vähentämään vastuullisuuteen liittyviä riskejä koko toimitusketjussa. Kehitämme hankinnan prosesseja, jotta esimerkiksi työntekijöiden riistoa tai ihmiskauppaa voidaan ehkäistä. Vantaalla hankintojen sosiaalisissa kriteereissä on kohta, joka edellyttää kaikilta yli 30 henkilöä työllistäviltä yrityksiltä voimassa olevaa, lakien vaatimukset täyttävää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa.

Vantaan kaupungin hallintosäännössä (tätä suunnitelmaa laadittaessa viimeisin 8.11.2021) toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä vastaa kaupunkistrategian ja johdon toimiala ja toimialalla kuntademokratian palvelualue hallintojohtajan johdolla.



Kuva: Pekka Vasantola

1.7. Tämän suunnitelman rakenne

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa ja -työssä tarvitaan erontekoja, sillä kaikkea ei voi käsitellä samanaikaisesti tai samalla kokoonpanolla. Keskeinen periaate on sukupuolen merkitykseen keskittyvän, tasa-arvolain vaatiman *tasa-arvotyön* ja yhdenvertaisuuslain syrjimättömyysperusteisiin pureutuvan *yhdenvertaisuustyön* erottaminen toisistaan, joskin parhaimmillaan kummassakin työssä voidaan mennä lakirajan yli ja yhdistää useita perusteita toisiinsa.

Toinen keskeinen periaate on toiminnallisen ja henkilöstöpoliittisen työn erottaminen toisistaan. *Toiminnallisella* työllä tarkoitetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien integrointia päätöksentekoon ja palvelujen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Tällainen suunnittelu kuuluu tavanomaisen johtamisen piiriin. *Henkilöstöpoliittinen* työ sen sijaan tavoittelee oman henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, jolloin huomion ja kehittämistoimien kohteena on esimerkiksi rekrytointi, palkkaus ja palkitseminen, urakehitysmahdollisuudet ja syrjinnän ehkäiseminen henkilöstön keskuudessa. Tällainen työ kuuluu työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistoiminnan piiriin.

Tämän suunnitelman

- Osassa 1 asetetaan perusta, jolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme rakentuu.
- Osassa 2 linjataan toiminnallista eli päätöksenteon ja palvelujen työtä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain viitekehyksen mukaisesti.
- Osassa 3 kuvataan, miten henkilöstöpoliittista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaupungilla tehdään.

Olemme tehneet toiminnallista suunnittelua vuodesta 2006. Kullekin valtuustokaudelle on laadittu kaupunkitasoinen suunnitelma kulloisine nostoineen, ja toimialat sekä palvelualueet ovat tehneet lisäksi omia nostojaan harkintansa mukaan. Viimeisimmässä *Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana* -suunnitelmassa (2017–) asetettiin toiminnalliselle eli päätöksentekoon ja palveluihin liittyvälle työlle kolmenlaisia toimenpiteitä:

- 1) säilyttäviä, joissa pidetään kiinni jo omaksutusta ja koko työtä kannattelevasta toiminnasta
- 2) vahvistavia, joilla parannetaan jo olemassa olevia toimintoja ja prosesseja sekä
- 3) uusia avauksia, joita tarvitaan säilyttävien ja vahvistavien toimenpiteiden rinnalle ja siihen, että työmme ei jää polkemaan paikoillaan.

Liite 1 on tiivis kuvaus ja arvio vuosien 2017–2021 toiminnallisista kehittämistoimenpiteistä, jotka omalta osaltaan luovat pohjan työllemme tästä eteenpäin.

Tulevan työn on tarkoitus rakentua jo tehdylle työlle eli toisin ilmaistuna perustalle, jolle on mahdollista rakentaa sekä määrällisesti että laadullisesti etenevää kehittämistä.

Vuosille 2022–2025 tarkoitetut toiminnallisen työn toimenpiteet jaetaan edelleenkin säilyttämisen, vahvistamisen ja uusien avausten ryhmiin. Kussakin asiakokonaisuudessa esitetään lisäksi tavoite, jota kohti olemme liikkumassa esitettyjen toimenpiteiden myötä. Tavoitteet ja toimenpiteet kaudelle 2022–2025 esitetään kootusti liitteessä 2.

Työmme kehykset pähkinäkuoressa

- Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuu lakeihin, suomalaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisten linjauksiin, määrälliseen ja laadulliseen tietoon sekä moniperusteiseen lähestymistapaan.
- Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä suunnitelmassa sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuudella syrjimättömyyttä yhdenvertaisuuslaissa olevien henkilöön liittyvien perusteiden pohjalta.
- Teemme eron toiminnallisen (päätoimintakenttä ja palvelut) ja henkilöstöpoliittisen (oma henkilöstömme) suunnittelun ja työn välille.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä tarkoitetaan tietoista, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa, jossa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistämistä toiminnan eri lohkoilla ja toteutetaan tarvittaessa perusteltuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushakuisia muutoksia toiminnan toteutukseen.
- Olemme strategiassamme yksiselitteisesti sitoutuneet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaikessa toiminnassamme.
- Syrjintää on monenlaista ja sitä voi tapahtua, vaikka toiminnassa ei olisi tarkoitus toimia syrjivästi.



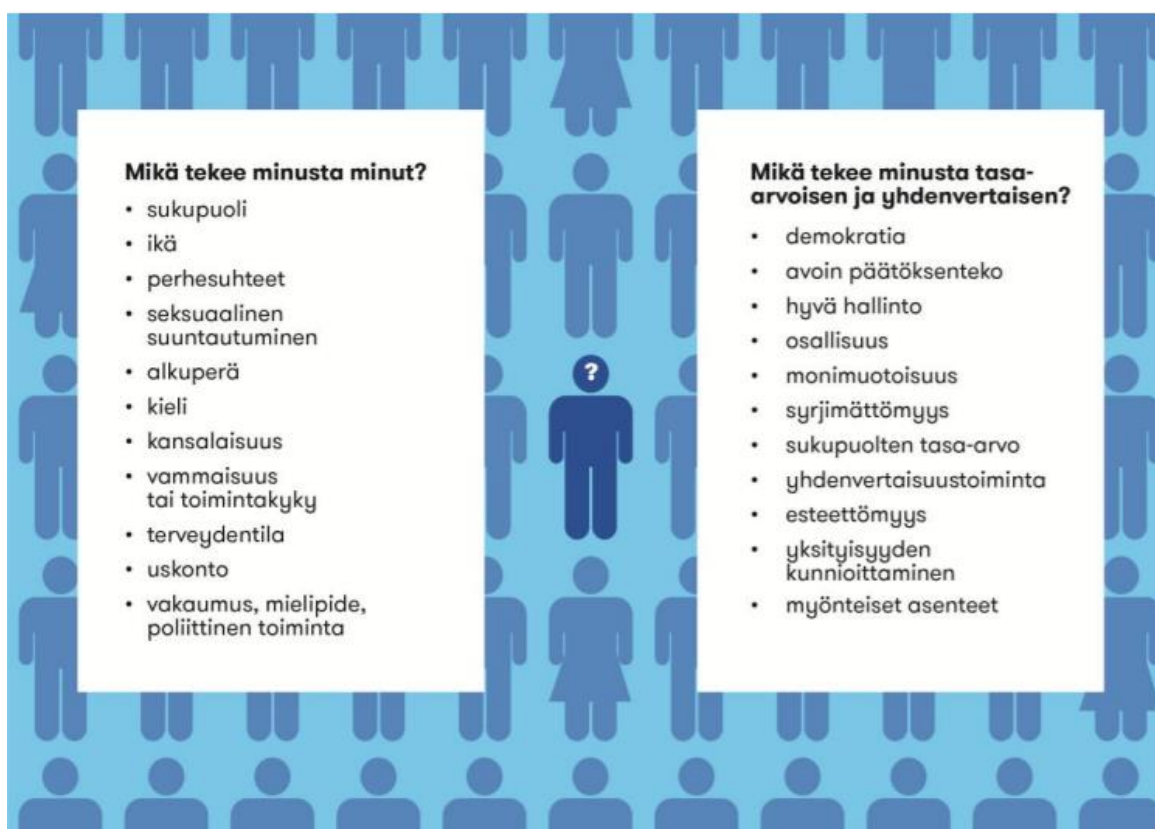
Kuva: Sami Lievonen

OSA 2. TOIMINNALLINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

2.1. Toiminnallinen tasa-arvotyö

Toiminnallinen tasa-arvotyö tarkoittaa suunnittelua, toimenpiteitä ja arviointia eli toimintaa, jonka tavoitteena on sukupuolten syrjimättömyys päätöksenteossa ja palveluissa ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen päätöksenteon ja palvelujen avulla.

Pyrimme kohti moniperusteista työtä. Moniperusteinen tasa-arvotyö tarkoittaa lähestymistapaa, jossa otetaan työn kohteena olevassa asiassa sukupuolen lisäksi huomioon yhdenvertaisuusperusteita, kuten ikä, alkuperä, kieli tai vakaumus. Samaan tapaan moniperusteisessa yhdenvertaisuustyössä huomioidaan yhdenvertaisuusperusteiden lisäksi sukupuolen merkitys tarkastelussa olevassa asiassa.



2.1.1. Luottamushenkilöiden toiminta

Julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpano

Tasa-arvolain 4 a §

“Valtion komiteoissa, neuvottelukunnissa ja muissa vastaavissa toimielimissä, hyvinvointialueen, hyvinvointiyhtymän ja hyvinvointialueiden välisen yhteistoiminnan toimielimissä sekä kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä, lukuun ottamatta aluevaltuustoja ja kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisestä syystä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta-, hyvinvointialue- tai valtioneemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, toimielimessä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisestä syystä 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.”

Suomessa ns. 40 prosentin sukupuolikiintiö toimielimissä tuli voimaan vuonna 1995. Sen taustalla oli sitkeä ja paikoin erittäin vahva naisten aliedustus päätöksentekelimissä, joiden jäseniä ei äänestetä yleisillä vaaleilla (esimerkiksi kaupunginhallitus ja lautakunnat). Toimielinten jäsenyyteen voi pätevytyä monin eri tavoin ja sukupuolikiintiöinti ei aiheuta pätevyysvajeita. On myös hyvä muistaa, että silloin kun sukupuolikiintiöitä sovelletaan, jokainen jäsen on kiintiöinnin piirissä. Sukupuolikiintiöiden toteutuminen varmistetaan virkatyönä silloin, kun toimielinten kokoonpanot tuodaan päätöksenteon valmisteluun.

Pelkkä sukupuolten edustus tai tasapuolinenkaan edustus esimerkiksi toimielimissä ei tarkoita todellista tasa-arvoa tai takaa tasa-arvonäkökulmien mukanaoloa päätöksenteossa (ks. luku 1.4). Onkin tärkeää, että puolueet sekä valtakunnallisessa että paikallisessa toiminnassaan ovat tietoisia monenlaisista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä kysymyksistä ja että poliitikot toimivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushakuisesti. Tällainen tietoisuus ja toiminta luovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kulttuuria kaikkeen päätöksentekoon.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja

Vantaa allekirjoitti Euroopan kuntien ja alueiden neuvoston CEMR:n Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan (European Charter for Equality of Women and Men in Local Life) vuonna 2007 kolmantena kuntana Suomessa. Kyseessä on erityisesti poliittisten päättäjien sitoutuminen. Peruskirjassa käsitellään sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja moniperusteisen syrjinnän ennaltaehkäisyä monesta näkökulmasta. Se kattaa kuntien ja maakuntien demokraattisen vastuun ja päätöksenteon, johtamisen, palvelut, työnantajaroolin, sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisyn ja kestävän kehityksen.

Peruskirja: <https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2020/2067-eurooppalainen-tasa-arvon-peruskirja>

Vaikuttajatoimielimet

Vaikuttajatoimielimillä on oma erityinen roolinsa syrjinnän havaitsemisessa ja ennaltaehkäisemisessä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä. Vantaalla nuorisovaltuusto, vanhusneuvosto, vammaisneuvosto, monikulttuurisuusasiain neuvottelukunta sekä paikallisromanityöryhmä voivat nostaa esiin huomiota vaativia asioita ja saada aikaan keskustelua ja toimenpiteitä varsinaisissa päätöksentekokoelimissa. Tämä edellyttää sitä, että vaikuttajatoimielinten toimijat omaksuvat monimuotoisuutta ja ihmisoikeuksia edistävän toimintatavan ja kehittävät tiedollisia valmiuksiaan näissä asioissa.

Kaiken kaikkiaan poliittisilla luottamushenkilöillä on monia keinoja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. He voivat esimerkiksi

- perehtyä tasa-arvolakiin ja yhdenvertaisuuslakiin, Eurooppalaiseen tasa-arvon peruskirjaan sekä muihin sitoumuksiimme ja kertoa näistä asioista omassa viestinnässään ja yhteistyössään erilaisten tahojen kanssa
- kehittää omia valmiuksiaan seuraamalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheista tietoa luotettavilta tahoilta internetissä sekä osallistumalla koulutuksiin ja seminaareihin/webinaareihin
- esittää tietoon perustuvia kysymyksiä, näkökohtia ja toimenpiteitä toimielinten

työskentelyssä sekä kaikessa omassa poliittisessa toiminnassaan

- sitoutua ihmisoikeuksien edistämiseen ja tarvittaessa sanoutua yksiselitteisesti irti niitä loukkaavista puheista ja teoista sekä

- ilmaista yksin ja yhdessä muiden kanssa tukensa syrjinnän sekä vihan kohteeksi joutuneille yksilöille ja ryhmille.

TAVOITE

Poliittiset luottamushenkilöt edistävät toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen strategiassa ja strategiaan pohjautuvassa päätöksenteossa.

Vantaan arvojen yhteydessä todetaan yksiselitteisesti: "Vantaan kaupunki sitoutuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjimättömiin toimintatapoihin. Tämä edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaikessa päätöksenteossa ja kaikissa palveluissa." Edistäminen tarkoittaa aktiivista toimintaa - ei vain hyvien asioiden kannattamista omissa ajatuksissa. Päätöksenteon tukena on oltava tietoa, jonka pohjalta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta voidaan arvioida ja edistää.

Vahvistava toimenpide:

Kaupunginvaltuusto, -hallitus, lautakunnat, nuorisovaltuusto ja vaikuttajatoimielimet saavat tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyvää perehdytystä ja koulutusta.

Tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja laajemmin ihmisoikeuskysymykset eivät pysy paikallaan ja myös niiden edistämiseksi tehtävä työ elää ja muuttuu koko ajan. Uutta tietoaakin tuotetaan yhä enemmän. Tämä merkitsee muun muassa sitä, että luottamushenkilöihin kohdistuu odotuksia heidän olla perillä siitä, mitä kaikkea tasa-arvo ja yhdenvertaisuus merkitsevät 2020-luvulla. Menneiden vuosikymmenten

totuudet, hokemat ja toimintamallit pitää nekin kyetä asettamaan kyseenalaisiksi. Koska myös uusia haasteita ilmenee jatkuvasti, luottamushenkilöt tarvitsevat relevanttia koulutusta. Samalla käy mahdolliseksi dialogi eli toisten kuunteleminen ja ajatustenvaihto yli puoluerajojen.

Luottamushenkilöiden koulutusta on jo ollutkin. Se voi olla monenlaista ja erillistä tai integroitua muuhun koulutukseen. Vantaan kaupunginvaltuutetuilta kysyttiin helmikuussa 2021, millaista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta he haluaisivat. Annetuista vaihtoehtoista eniten kannatusta saivat vaihtoehdot osana uuden kaupunginvaltuuston perehdytystä, sähköpostit tulossa olevista seminaareista ja julkaisuista sekä puhujavieraiden kuunteleminen. Koulutuksessa vuosina 2022–2025 tullaan ottamaan nämä toiveet huomioon kaikkien toimielinten koulutuksessa.

Uusi avaus:

Sanoutuminen irti vihapuheesta ja turvallisemman yhteisen tilan varmistaminen Vantaan poliittisten luottamushenkilöiden eettisten periaatteiden avulla.

Sananvapauden nojalla ei saa loukata muiden ihmisten keskeisiä oikeuksia. Viime vuosina kaikkialla maailmassa ja myös Suomessa on vahvistunut vihapuhe, jota tuotetaan erityisesti sosiaalisessa mediassa. Asiatonta viestintää ja ”törkeyksiä” on ollut jo ennen someakin, mutta vihapuheessa on keskeistä tarkoituksellisuus, voimakkuus ja kohdentaminen. Viha ilmenee esimerkiksi ihmisarvon alentamisena, nimittelynä, pilkkaamisena, puheiden vääristelynä, perättöminä väitteinä ja kuvankäsittelynä. Vihaamista toteutetaan myös organisoituna toimintana, kuten vihan kohteeksi haluttavien yksilöiden maalittamisena, ja äärimmillään uhkailuna sekä vihatekoina ja -rikoksina. Varsinkin poliittiset toimijat, järjestöaktiivit, viranhaltijat, tutkijat ja ylipäänsä yhteiskunnallisesti aktiiviset ja mediassa puhuvat ihmiset kohtaavat vihaa. Viha ei jakaannu tasaisesti, sillä etenkin naiset sekä erilaiset vähemmistöt, mukaan lukien sukupuoli- ja seksuaali- sekä etniset vähemmistöt, saavat osakseen enemmän ja raaempaa kohtelua kuin muut. Vihatoiminnan keskeisenä tavoitteena on ”paikan osoittaminen” ja vihan kohteiden äänen hiljentäminen. Vihatoiminnan vastustamisessa on tärkeää, että vihalle ei

anneta tilaa. Tähän pyritään muun muassa kansalaisjärjestöistä liikkeelle lähteneellä tavalla luoda tilaisuuksiin ja kokouksiin turvallisempi tila, jolloin kaikenlaiseen syrjivään puheeseen puututaan välittömästi. Poliittisten päättäjien tulee toimia tavalla, joka osoittaa, että asioista voidaan keskustella ja päättää kaikkien ihmisten ihmisarvoa kunnioittavalla tavalla.

Vantaan poliittisten luottamushenkilöiden eettiset periaatteet on luonnos, joka on valmistelussa alkuvuonna 2022.



Kuva: Sakari Manninen

2.1.2. Sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulman integroiminen perustyöhön

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

Tasa-arvolain 4 §

“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.”

Tasa-arvotyön historia on kertomus siitä, kuinka nykypäivän näkökulmasta “itsestään selviä” tasa-arvokysymyksiä on saatu aktiivisella toiminnalla huomion kohteeksi, poliittiselle asialistalle ja parantavien toimenpiteiden piiriin usein vahvan vastustuksen olosuhteissa. Tasa-arvoa ei tarvita vain joissakin tietyissä asioissa, vaan kaikilla elämänalueilla ja kaikenlaisissa asioissa. Emme voi tulla työssämme ja palveluissamme tietoisiksi tasa-arvon edistämisen tarpeista ja mahdollisuuksista, saati muuttaa olosuhteita, jos meidän hallinto- ja toimintatapamme eivät ole tasa-arvohakuisia. Hyvä esimerkki uudesta tasa-arvohaasteesta on koronapandemia, jolla on jo ollut ja tulee olemaan sen päättymisenkin jälkeen monia suoria ja epäsuoria vaikutuksia sekä tasa-arvoon että yhdenvertaisuuteen.

Vantaalla on tehty suunnitelmallista ja perustyöhön kiinnittyvää toiminnallista tasa-arvotyötä noin 15 vuotta. Suuntaviivoja ja painotuksia on asetettu valtuustokauden mittaisissa kaupunkitasoisissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa. Vuosien varrella on saatu alulle uusia kohteita ja työmuotoja (uudet avaukset). Niitä on sen jälkeen vahvistettu tai laajennettu saumattomasti seuraavalla suunnittelukaudella (vahvistavat toimenpiteet). Tällä tavoin on käynyt ilmi myös asioita, kohteita, työtapoja ja prosesseja, jotka kannattelevat koko työn onnistumista (säilyttävät toimenpiteet) tai kääntäen niitä, joista ei ole pitkäjänteisen ja tuloksellisen työn pohjaksi.

Arvio kauden 2017–2021 toiminnallisten kärkien toteutumisesta löytyy liitteestä 1. Erityisesti seuraavat toimenpidekokonaisuudet muodostavat työn jatkumoa suunnitelmakaudelle 2022–2025:

- Luottamushenkilöiden toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista vahvistetaan (katso luku 2.1.1).
- Koulujen ja oppilaitosten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua seurataan ja vahvistetaan (katso luvut 2.1.3 ja 2.2.2).
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia sisällytetään turvallisuutta edistävään ja väkivaltaa vastustavaan työhön (katso alempana tässä luvussa).
- Sukupuolitietoista budjetointia kehitetään (katso alempana tässä luvussa).

TAVOITE

Vantaan kaupunki syventää toiminnallisen tasa-arvotyön tekemistä päätöksenteossaan ja kaikissa palveluissaan.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Jokainen toimiala ja palvelualue määrittelee omat tärkeimmät tasa-arvotyön kohteensa ja toimensa tämän kaupunkitasoisen suunnitelman perustalta.

Kuten aiemminkin, tässä kaupunkitasoisessa suunnitelmassa linjataan, miten kehitymme tasa-arvotyössä kaupunkina eli kaikki yhdessä. Toimialoilla ja palvelualueilla on parhaat edellytykset konkretisoida tämän yleisen suunnitelman perustalta nimenomaan omalle alalleen erityiset kohteensa ja toimensa. Luottamushenkilöiden osallisuuden (ks. luku 2.1.1) varmistamiseksi toimialojen prioriteettikohteet on hyvä käsitellä lautakunnissa.

Säilyttävä toimenpide:

Kaikessa strategisessa suunnittelussa ja ohjelmatyössä on velvoite ottaa huomioon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.

Velvoite on ollut jo vuodesta 2006. Emme tavoittele niinkään pitkiä ja yksityiskohtaisia tehtävälistoja, vaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspohdinnan saamista aikaan kaikille aloille ja sen myötä toimenpiteitä, joilla on aidosti merkitystä.

Vahvistava toimenpide:

Vakiinnutamme talousarviotyöhömmme sukupuolitietoisien budjetoinnin menetelmän käytön toimialojen vuonna 2021 käynnistämien kohteiden avulla.

Sukupuolitietoinen budjetointi (engl. gender budgeting) on lyhyesti ilmaistuna tapa tehdä talousarviotyötä sukupuolitietoisesti ja tasa-arvohakuisesti. Talousarviotyö kaikkine osa-alueineen, prosesseineen ja asiakirjoineen muodostaa kaupunkiorganisaation keskeisimmän ohjauksen, jossa ilmaistaan yhteinen tahto ja jaetaan käytettävissä olevat voimavarat kestävällä ja perustellulla tavalla lukuisiin erilaisiin palveluihin ja kohteisiin. Julkisten varojen käytön tulee olla paitsi syrjimätöntä (re: välitön ja välillinen syrjintä), myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää (ks. tämän luvun alussa tasa-arvolain 4 §). Resurssien käyttöä ja kohdentamista tulee siten arvioida myös tasa-arvon näkökulmasta ja tehdä tarvittaessa perusteltavissa olevia muutoksia.

Talousarviotyö tarjoaa myös alustan, jolle pitkäjänteinen, kehittyvä ja osallistava tasa-arvotyö voi kiinnittyä. Vantaan hallinto on opetellut sukupuolitietoista toimintatapaa vuodesta 2018 toimialojen johtoryhmien päättämien pilottikohteiden avulla. Vuonna 2021 käynnistyneet kohteet ovat sote-palvelujen tosiasiallinen käyttö, kaupunkiympäristön laatu, harrastaminen sekä oppimisen ja opiskelun tuki.

Sukupuolitietoisien talousarviotyön keskeiset elementit ovat:

- mielekkäiden kehittämiskohteiden valinta
- monipuolisen määrällisen ja laadullisen tiedon hankkiminen kohteiden aihepiireistä
- tiedon analysointi ja keskustelu (eli sukupuolivaikutusten arviointi)
- tasa-arvotyön ja tavoitteiden määrittely kohteena olevassa toiminnassa, mahdollisesti myös mittaroinnin mukaan ottaminen

- tasa-arvotyöstä kertominen relevanteissa talousarvioon liittyvissä asiakirjoissa, mukaan lukien strategiaan ja seurantaan/raportointiin liittyvissä asiakirjoissa ja esityksissä
- rahan ja muiden resurssien osoittaminen tai kohdentaminen tasa-arvotyöhön; tämä tekee tasa-arvotyöstä olemassa olevan ja läpinäkyvän asian.

Sukupuolitietoinen budjetointi ei ole synonyymi kaikelle tasa-arvotyölle. Sen lisäksi tarvitaan integrointia, koulutuksia, hankkeita, kampanjoita ja suunnitelmallista tasa-arvotyötä muun muassa oppilaitoksissa. Tämä kaikki työ puolestaan pitää resursoida asianmukaisesti.

Vahvistava toimenpide:

Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoista turvallisuustyötä.

Uudessa Vantaassa kaupunkiturvallisuustyö eli "arjen turvallisuus" on organisoitu kaikkien asiaksi, poikkitoiminnalliseksi työksi, jota koordinoidaan ja tuetaan kuntademokratian palvelualueella sijaitsevasta kaupunkiturvallisuustiimistä. Turvallisuusasioissa ja -työssä sukupuolella on suuri merkitys muun muassa turvallisuuden ja turvattomuuden kokemisessa, erityyppisten rikosten tekijöiden ja uhrien sukupuolijakaumassa ja naisiin kohdistuvan väkivallan eri muotojen kokonaisuudessa. *Naisiin kohdistuva väkivalta* pitää sisällään väkivallan, joka kohdistuu naisiin suhteettoman paljon, mutta se on myös yläkäsite sukupuolistuneelle väkivallalle, joka kohdistuu vahvasti naisiin ja tyttöihin. Tällaisen väkivallan muotoja ovat muun muassa seksuaalinen väkivalta, pari- ja lähisuhdeväkivalta, vainoaminen, kunniaan liittyvä väkivalta, pakkoavioliitot, naisten sukuelinten silpominen, pakkoabortit, pakkosterilisaatiot sekä seksuaalisessa hyväksikäyttötarkoituksessa tehty ihmiskauppa.

Kaupunginhallituksessa 1.11.2021 hyväksytty Vantaan kaupungin turvallisuussuunnitelma on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoinen. Suunnitelmassa on neljä pääteemaa: lähisuhdeväkivalta, päihteet, nuoriso ja liikkumisen turvallisuus. Toimialat ovat lisäksi nostaneet sukupuolitietoisesta turvallisuustyön

asialistalle koulujen ja oppilaitosten häirintä- ja väkivaltatilanteet, hyvät väestösuhteet ja kaupunkiympäristön turvallisuuden parantamisen. Näissä kaikissa teemoissa tullaan tekemään myös resurssien käytön arviointia kaikkien sukupuolten turvallisuuden parantamiseksi.

Vantaan kaupungin turvallisuussuunnitelma

https://www.vantaa.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/vantaa/embeds/vantaawwwstructure/160647_Vantaan_kaupungin_turvallisuussuunnitelma_2021.pdf

Naisiin kohdistuvan väkivallan torjuntaohjelma

<https://oikeusministerio.fi/torjuntaohjelma-2020-2023>

THL:n väkivaltasivusto

<https://thl.fi/fi/web/vakivalta>

Vahvistava toimenpide:

Sisällytämme sukupuolinäkökulman tilastoihin, esitysmateriaaleihin ja esityksiin.

Sukupuolen merkityksen sekä tasa-arvotyön tarpeen ja kohteiden pohdinta on mahdotonta ilman luotettavaa sukupuolen sisältävää tietoa etenkin tilastoissa, jotka muodostavat työmme suunnittelun perustan. Sukupuolijakaumaa ei kerrota läheskään kaikissa tilastoissamme tai jos kerrotaan, kyseistä asiaa ei kumminkaan käsittelyssä tarkastella myös sukupuolen merkityksen näkökulmasta. Esimerkiksi työllisyyden hoidon kvantitatiivisessa tietotuotannossa työllisten, työttömien, asiakkaiden ja toimenpiteisiin osallistuvien sukupuoli käy nykyään jo melko kattavasti ilmi. Esimerkkiasiaassa sukupuolella on suuri merkitys, sillä Suomessa koulutus, ammatit ja työelämä ovat vahvasti eriytyneet sukupuolen mukaan ja lisäksi iän, alkuperän, vammaisuuden jne. kaltaiset yhdenvertaisuusperusteet vaikuttavat yksilöiden ja ihmisryhmien työllistymiseen kiinteässä yhteydessä sukupuolen kanssa.

Työllisyys- ja työttömyystilastoinnissa on siis jo saatu viime vuosina aikaan merkittävää parannusta, mutta muutoin ihmisiä koskeviin tilastoihin ja tilastoja sisältäviin esityksiin tarvitaan laajennusta ja parannusta sukupuolen merkityksen esiin nostamiseksi. Tilastoja esitellään esimerkiksi kaikkien toimialojen

koulutuksissa sekä esityksissä poliittisille päättäjille ja johtoryhmille. Mikäli paikallistason tietoa ei ole mahdollista saada sukupuolen mukaan, usein on mahdollista kehittää sen saamista tai käyttää kyseisessä asiassa valtakunnallista sukupuolen sisältävää tietoa.

Vahvistava toimenpide:

Hyödynnämme hankkeiden tarjoamat mahdollisuudet paremmin.

Kaikilla toimialoilla on jatkuvasti hakuprosessissa ja jo käynnissä kymmeniä eri asioihin keskittyviä ja kooltaan vaihtelevia hankkeita, joissa Vantaan kaupunki on joko päätoimija tai kumppani. Rahoituslähteet vaihtelevat ja joihinkin hankkeisiin on jo rahoittaja vaatinut sukupuoli/tasa-arvonäkökulmia. EU-rahoitukseen perustuviin hankkeisiin (mm. Euroopan sosiaalirahasto ESR+ ja Euroopan aluekehitysrahasto EAKR) sisältyy sisään rakennettuna tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen vaatimus. Joissakin hankkeissa on ilmeisiä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussisältöjä, kun taas toisissa hankkeissa niitä pitää pohtia ja työstää enemmän. Sekä hankkeen työn kohteena oleva toiminta että ylipäänsä vantaalaisen hanketyön kehittyminen hyötyisivät suuresti paremmasta tasa-arvosisältöjen määrittelystä jo hakuvaiheessa. Tähän saakka tasa-arvonäkökulmia on sisällytetty hankkeisiimme vaihtelevasti ja usein kapealla katsannolla, jolloin huomiota on kiinnitetty esimerkiksi vain hankehenkilöstön sukupuolijakaumaan.

Tasa-arvotyötä hankkeissa vahvistetaan alkaneella strategiakaudella priorisoiden:

- ensisijaisesti suurissa hankkeissa ja ohjelmissa, joissa on palkallista henkilöstöä
- EU-osarahoitteisten hankkeiden suunnitteluvaiheessa
- antamalla hanketoimijoille hankkeen alussa tasa-arvokoulutus hankkeen aiheisiin ja toimintoihin sopivalla tavalla
- sisällyttämällä tasa-arvosisältöjä hankkeiden tilaisuuksiin ja julkaisuihin ja
- osallistumalla harkinnan mukaan erityisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushankkeisiin.

Uusi avaus:

Tunnistamme ja huomioimme koronakriisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset pandemian hoidossa ja jälleenrakennustyössä.

Tätä suunnitelmaa laadittaessa alkuvuonna 2022 koronakriisiä on kestänyt noin kaksi vuotta ja sen jatkumisesta tai päättymisestä on vaikea todeta mitään varmaa. Joka tapauksessa jo nyt on tietoa siitä, että pandemian vaikutukset ulottuvat laajalle. Kriisi on kohdellut sukupuolia eri tavoin muun muassa suhteessa terveyteen, henkiseen hyvinvointiin, työllisyyteen, toimentuloon sekä palkattomaan työhön ja hoivaan. Korona sairautena on koetellut jonkin verran enemmän miesten kuin naisten terveyttä ja ollut miehille vaarallisempi. Kouluterveyskyselyn 2021 tuloksista tiedämme, että nuorten ja etenkin tyttöjen hyvinvointi on heikentynyt. Työelämässä naisvaltainen terveydenhuoltoala on ollut koronan vastaisen taistelun eturintamassa ja niin ikään naisvaltaiset alat varhaiskasvatus ja koulutus ovat joutuneet sopeuttamaan toimintaansa ennen näkemättömällä tavalla. Erityisesti naisten työllisyys ja toimeentulo ovat heikentyneet ja lähisuhdeväkivalta, mukaan lukien naisiin kohdistuva väkivalta, on lisääntynyt. Yhdenvertaisuusnäkökulmasta korona on osunut kaikkein pahiten ihmisryhmiin, jotka ovat jo muutoinkin heikoimmassa asemassa eli esimerkiksi osaan maahanmuuttajista, etnisiin vähemmistöihin, pienituloisiin sekä epävarmassa työmarkkina-asemassa oleviin. Vantaan kaupungin elvytystoimenpiteiden toteutuksessa ja kohdentamisessa tulee olla tieto ja ymmärrys pandemian vaikutuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tätä varten tulee hankkia tietoa, ennakkoarvioida toimenpiteiden vaikutukset eri sukupuoliin, ikäryhmiin, heikossa asemassa oleviin ryhmiin jne. ja tehdä jälleenrakennustyötä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushakuisesti.

Uusi avaus:

Määrittelemme ja käynnistämme sukupuolten eriytymistä lieventäviä toimenpiteitä.

Suomessa sukupuolten eriytyminen (segregaatio) koulutuksessa ja työelämässä on erittäin vahvaa verrattuna muihin Pohjoismaihin ja Euroopan unionin maihin. Kuvaavaa on, että Suomessa vain 9,8 prosenttia palkansaajista työskentelee ns.

tasa-ammateissa, joissa on naisia ja miehiä suunnilleen yhtä paljon eli 40–60 prosenttia (Tilastokeskus 2018). Lukuisilla koulutusaloilla huomattava enemmistö ja jopa yli 90 prosenttia alan opiskelijoista on samaa sukupuolta. Eriytymisellä on monenlaisia vaikutuksia: esimerkiksi yksilöiden on vaikea tehdä sukupuolelleen epätyypillisiä koulutus-, ammatti- ja uravalintoja, eriytyminen pitää yllä sukupuoliin liittyviä stereotypioita ja palkkaeroja ja monet alat hyötyisivät monimuotoisemmasta sukupuolten edustuksesta.

Olemme tulleet vuosien varrella tietoisiksi eriytymisestä ja sen vaikutuksista erilaisissa tasa-arvokoulutuksissa, mutta emme ole pohtineet mitä se merkitsee kuntatyömme eri osa-alueilla, ja millaisiin eriytymistä lieventäviin toimiin meillä on toiminnallisessa tasa-arvotyössä mahdollisuuksia omin voimin tai yhteistyössä muiden tahojen kanssa. Pyrimme nyt löytämään jokaisella toimialalla kohteita ja toimenpiteitä, joita voimme lähteä toteuttamaan. Työ on väistämättä hidasta, tulosten mittaaminen vaikeaa emmekä välttämättä tiedä mikä on nimenomaan meidän toimenpiteidemme seurausta. Voimme kuitenkin hyödyntää suunnittelussa ja itse työssä lukuisten sukupuolisegregaation vastaisten hankkeiden tuottamaa tietoa ja työkaluja.



Kuva: Sakari Manninen

2.1.3. Tasa-arvon edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa

Tasa-arvon toteuttaminen koulutuksessa ja opetuksessa

Tasa-arvolain 5 §

“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.”

Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi oppilaitoksissa

Tasa-arvolain 5 a §

“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 opintosuoritusten arviointiin sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Vuosittaisen tarkastelun sijasta suunnitelma voidaan laatia enintään kolmeksi vuodeksi kerralla.”

Koulutuksen ja opetuksen kontekstissa on hyvä huomioida se, että koulutusalalla laajassa käytössä ja ihanteena oleva *koulutuksellinen tasa-arvo* merkitsee muutakin kuin sukupuolten tasa-arvoa (vrt. tasa-arvolaki). Perinteisesti koulutuksen tasa-arvolla on tarkoitettu ja tavoiteltu sitä, että yksilöllä olisi mahdollisuus kouluttautua haluamallaan tavalla oman taustan tai varallisuuden asettamatta sille esteitä. Viime vuosina käsite on vetänyt puoleensa muitakin sisältöjä kulloisenkin laajemman

aihepiirin mukaan ja koulutuksellinen tasa-arvo halutaan nykyään nähdä myös välineenä torjua tai lieventää esimerkiksi eriarvoisuutta ja syrjäytymistä. Koulutuksellisen tasa-arvon viitekehyksessä esimerkiksi lähikouluperiaate on tärkeä lähtökohta.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen varhaiskasvatuksessa ja koulutuksessa on tärkeässä roolissa suomalaisessa tasa-arvopolitiikassa. Tilannekuvaa löytyy muun muassa Marinin hallituksen tasa-arvo-ohjelmasta 2020–2023:

- jo pieniin lapsiin kohdistetaan sukupuolittuneita odotuksia ja lapset omaksuvat varhain sukupuoliin liitetyn rooliin
- Suomessa koulussa sukupuolten osaamiserot ovat suuret; esimerkiksi PISA-tutkimuksen 2018 tulosten mukaan tyttöjen ja poikien välinen lukutaidon osaamisero oli OECD-maiden suurin ja tytöt menestyivät matematiikassa toista kertaa peräkkäin tilastollisesti merkitsevästi poikia paremmin
- tytöt ja pojat tekevät opinnoissaan sukupuolittuneita valintoja; etenkin valinnalla pitkän ja lyhyen matematiikan välillä on merkittäviä seurauksia tuleville opinnoille ja työelämään hakeuduttaessa
- sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kohdistuu väkivaltaa, kiusaamista ja syrjintää
- poikien syrjäytyminen on yleisempää, kun taas tytöillä todetaan useammin mielenterveyden ongelmia
- sukupuolella, sosioekonomisella taustalla ja maahanmuuttajataustaisuudella on erilaisia yhteisvaikutuksia; lisäksi esimerkiksi oppilaiden vanhempien sosioekonomisen aseman yhteys koulussa osaamiseen on voimistunut viimeisen vuosikymmenen aikana.

Opetushallituksen antamissa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2018) todetaan:

”Yhteisön jäsenet tulevat kohdatuiksi ja kohdelluiksi yhdenvertaisina riippumatta henkilöön liittyvistä tekijöistä. Yhdenvertaisuus ei merkitse samanlaisuutta.

Toimintakulttuurin kehittämisen kannalta on tärkeää, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevista asenteista keskustellaan työyhteisössä. Lisäksi tulee pohtia, miten

esimerkiksi kieleen, etnisyyteen, katsomukseen, vammaisuuteen, sukupuoleen ja sen moninaisuuteen liittyvät asenteet näkyvät puheissa, eleissä, teoissa ja toimintatavoissa. Vuorovaikutuksen ja kielenkäytön mallit sekä tavat toimia stereotyyppisten oletusten mukaisesti välittyvät lapsille. Varhaiskasvatus on sukupuolisensitiivistä. Henkilöstö rohkaisee lapsia tekemään valintoja ilman sukupuoleen tai muihin henkilöön liittyviin seikkoihin sidottuja stereotyyppisiä rooleja ja ennakko-odotuksia. Henkilöstö tunnistaa lasten keskinäisten kohtaamisten eriarvoistavia piirteitä sekä puuttuu niihin hienotunteisesti ja johdonmukaisesti. Myönteisellä ja kannustavalla vuorovaikutuksella tuetaan lapsen oman identiteetin ja itsetunnon kehitystä.”

Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteiden (2014) mukaan:

“Peruskouluajana oppilaiden käsitys omasta sukupuoli-identiteetistä ja seksuaalisuudesta kehittyy. Oppiva yhteisö edistää arvoillaan ja käytänteillään sukupuolten tasa-arvoa ja tukee oppilaita oman identiteetin rakentumisessa. Opetus on lähestymistavaltaan sukupuolitietoista. Yhteisö rohkaisee oppilaita tunnistamaan omat mahdollisuutensa sekä suhtautumaan eri oppiaineisiin, tekemään valintoja ja sitoutumaan opiskeluun ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja. Oppimisympäristöjä, työtapoja ja opetusmateriaaleja valitsemalla ja kehittämällä luodaan näkyvyyttä inhimillisen moninaisuuden arvostamiselle.”

Lukion opetussuunnitelma (2019) edellyttää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen osalta seuraavaa:

”Lukio edistää kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa. Yhteisön jäsenet tulevat kuulluiksi, kohdatuiksi ja kohdelluiksi samanarvoisina. Oikeudenmukaisuuden, turvallisuuden ja hyväksytyksi tulemisen kokemukset luovat luottamusta ja edistävät työrauhaa. Kiusaamista, häirintää, väkivaltaa, rasismia tai syrjintää ei hyväksytä, vaan niitä ennaltaehkäistään ja niihin puututaan. Yhdenvertainen kohtelu edellyttää sekä perusoikeuksien ja osallistumisen mahdollisuuksien turvaamista kaikille että yksilöllisten tarpeiden huomioon ottamista ja arvostamista. Opetus on sukupuolitietoista ja jokaisen yksilöllisyyttä kunnioittavaa. Oppiva yhteisö rohkaisee opiskelijaa tunnistamaan omat arvonsa,

asenteensa ja voimavaransa. Opiskelijaa ohjataan suhtautumaan eri oppiaineisiin ja valintoihin ilman sukupuoleen sidottuja roolimalleja sekä suuntautumaan tulevaisuuteensa ja omiin päämääriinsä avoimin mielin.”

Ammatillisessa koulutuksessa ammatillisten tutkintojen perusteissa esitetään elinikäisen oppimisen avaintaitoja:

- toiminta suvaitsevaisesti ymmärtäen erilaisia näkökantoja ja tehdä kompromisseja
- toiminta vastuullisesti ottaen huomioon sosiaalisen ja kulttuurisen monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhteenkuuluvuuden, oikeudenmukaisuuden, rauhan ja väkivallattomuuden kulttuurin edistämisen ja toisten kunnioittamisen periaatteet
- toiminta sekä itsenäisesti että erilaisissa verkostoissa motivoivalla ja muita arvostavalla tavalla
- oman identiteetin ja kulttuuriperinnön tunnistaminen osana kulttuurista monimuotoisuutta
- suhtautuminen avoimesti, uteliaasti ja eettisesti kulttuuristen ilmaisumuotojen moninaisuuteen
- toiminta monikulttuurisissa ympäristöissä kunnioittaen moninaisuutta.

Vantaan kaupungin toiminnassa kasvatuksen ja oppimisen toimialan toteuttaman varhaiskasvatuksen, perusopetuksen ja toisen asteen koulutuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön merkitys on keskeinen palvelujen perustavuuden, laajuuden ja kuntalaisten tavoittamisen takia. Kasvatuksessa ja opetuksessa on lisäksi monipuoliset mahdollisuudet edistää paitsi koulutustoiminnan, myös välillisesti koko yhteiskunnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Toimialan työn painoarvo Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön ”keinovalikossa” tulee myös kasvamaan entisestään, sillä sosiaali- ja terveystieteiden siirtyessä hyvinvointialueille niiden tärkeä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö ei ole enää kaupunkiorganisaation päätösvallassa. Poikkihallinnollista yhteistyötä toiminnallisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä tarvitaan edelleen.

Tässä kaupunkitasoisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa ei ole mielekästä mennä yksityiskohtaiseen koulutusalan tasa-arvotyön suunnitteluun tai luetella lukuisia kohteita tai toimenpiteitä, joita kasvatuksen ja oppimisen toimialalla on tehty jo pitkään, tehdään tällä hetkellä ja tullaan tekemään lähivuosina.

Merkittävä asia on se, että kasvatuksen ja oppimisen toimialan johtoryhmä käsitteli tasa-arvotyötä loppuvuodesta 2020 ja päätti tahtotilaksi tasa-arvon toimintakulttuurin saavuttamisen toimialan työssä. Tällä päätöksellä saatiin aikaan muun muassa toiminnallinen tasa-arvoryhmä (yksi edustaja per palvelualue), jonka avulla on jo nyt saatu aikaan ajatustenvaihtoa, koordinointia ja kehitystoimenpiteitä monenlaisissa toiminnoissa. Tasa-arvotyömme on luonteeltaan moniperusteista, jolloin sukupuolen lisäksi huomioidaan kulloinkin relevantteja perusteita, kuten alkuperä, kieli, terveydentila tai vakaumus.

Tasa-arvolain 5 a § edellyttää koulu- ja oppilaitoskohtaista tasa-arvosuunnittelua ja kertoo, mihin suunnitelmissa tulee vähintään kiinnittää huomiota. Vantaalla koulut ja oppilaitokset ovat tehneet suunnitelmat, käytännössä yhdistetyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, mutta suunnitelmien laatu on vaihdellut, eikä toiminta ei ole ollut erityisen osallistavaa. Suunnitelmien tekeminen on myöskin paikoin koettu vaikeaksi, eikä suunnitelmilla ei ole ollut riittävää ohjaavaa vaikutusta arkipäivän toiminnassa. Vantaalla laadittiin vuonna 2021 ratkaisuksi suunnittelupohja, jonka on tarkoitus auttaa kouluja ja oppilaitoksia ”omannäköiseen” suunnitteluun ja aktiiviseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön.

Lasten ja nuorten hyvinvointityö on olennainen osa kasvatuksen ja koulutuksen työsarkaa. Tärkeä tiedon lähde tälle työlle on kouluterveyskysely, josta käy ilmi jopa kymmenien prosenttiyksiköiden eroja sukupuolten välillä vastauksissa erilaisiin kysymyksiin. Viimeisimmän kyselyn Vantaan-tuloksista on vuoden 2022 alussa julkistettu Power BI -työkalulla toteutettu raportti, josta saa helposti näkyviin tyttöjen ja poikien vastausten erot kaikilla kyselyn osa-alueilla. Tästä on suuri hyöty toiminnalliselle tasa-arvotyölle kouluissa, toimialalla ja kaupunkitasoisesti.

Lisätietoa:

https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/talous_ja_strategia/hyvinvointityo/kouluterv_eyskysely

TAVOITE

Vantaan kasvatuksen ja oppimisen toimialan työ on sukupuolitietoista ja tasa-arvoon pyrkivää.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Kasvatuksen ja oppimisen toimialalla tavoitellaan johtoryhmän tahdon mukaisesti tasa-arvon toimintakulttuuria.

Tasa-arvon normipohja on jo pitkälti kunnossa, mutta velvoitteiden tosiasiallinen toteutuminen edellyttää johdolta sellaisen toimintaympäristön luomista, jossa kaikilla toimijoilla on sekä mahdollisuus että osaamista toteuttaa tasa-arvohakuisia toiminnan tapoja.

Vahvistava toimenpide:

Koulut ja oppilaitokset siirtyvät lakisääteisten suunnitelmiensa teossa käyttämään yhteistä vantaalaista suunnittelupohjaa.

Yhteisen suunnittelupohjan käyttöönottoon liittyy myös se, että koulut ja oppilaitokset siirtyvät siirtymäajan puitteissa kaikille yhteiseen suunnittelun aikasykliin. Lähtökohtatilanne on nyt se, että perusopetuksen kouluilla suunnitelmat laaditaan vuonna 2022. Lukiot päivittävät tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa vuoden 2022 alkuun mennessä. Ammattiopisto Variassa suunnitelma on päivitetty vuonna 2021.

Vahvistava toimenpide:

Määrällisen ja laadullisen tasa-arvotiedon hankkimista ja hyödyntämistä parannetaan edelleen.

Kasvatuksen ja oppimisen toimialalla tiedolla johtamisessa on jo sukupuolinäkökulmia ja esimerkiksi toisen asteen koulutuksessa kaikki tilastot kootaan sukupuolittain (tytöt/pojat). Sukupuolen sisältävien tilastojen tulkinnessa tavoitteena on tunnistaa mahdollisia syrjiviä rakenteita koulutuksen järjestämisessä. Sukupuolen huomioimista on mahdollista kehittää määrällisessä tiedonhankinnassa vielä kattavammaksi. Tilastojen lisäksi tarvitaan myös laadullista tietoa, jota saadaan esimerkiksi tarkastelemalla erilaisten kyselyjen ja tutkimusten tuloksia sukupuolittain. Kasvatus- ja koulutusala on niin ikään aktiivista kansainvälistä ja valtakunnallista tasa-arvotutkimusta, jota voi seurata sekä hankkeita, joihin voi osallistua ja joiden lopputuotteita voi hyödyntää.

Uusi avaus:

Sukupuolitietoisien budjetoinnin toimintatavan omaksuminen.

Kaikki toimialat ovat vuonna 2021 valinneet strategiakaudelle 2022–2025 aloituskohteen sukupuolitietoiselle budjetoinnille. Tästä tasa-arvotyön menetelmästä kerrotaan luvussa 2.1.2. Kasvatuksen ja oppimisen toimialan valitsema kohde on oppimisen ja opiskelun tuki (varhaiskasvatuksessa kasvun ja kehityksen tuki). Tämän kohteen lisäksi toimialan ruotsinkieliset palvelut (ml. varhaiskasvatus, peruskoulut ja lukio) on jo aiemmin sitoutunut sukupuolitietoisien budjetoinnin toimintatapaan.

2.1.4. Syrjimättömyys sukupuolen perusteella

Syrjinnän kieltö

Tasa-arvolain 7 §

“Välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty.

Välittömällä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella;
- 2) eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä;
- 3) eri asemaan asettamista sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillisellä sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä tarkoitetaan tässä laissa:

- 1) eri asemaan asettamista sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella;
 - 2) eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.
- Edellä 3 momentissa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos sillä pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tähän tavoitteeseen nähden.

Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tässä laissa tarkoitettuna syrjintänä.

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan tässä laissa henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.”

Syrjinnän eri muodoista kerrottiin lyhyesti jo kappaleessa 1.5. On mahdotonta esittää luetteloa siitä, mitä kaikkea sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen

syrjintä, häirintä tai käsky/ohje syrjiä voi olla kaupungin lukuisissa palveluissa ja yhteistyön muodoissa. Joka tapauksessa, jotta voimme ennaltaehkäistä sukupuolisyryntää tai puuttua siihen, meidän tulee luopua oletuksesta, että kaikki palvelutoimintamme on sukupuolineutraalia – että “sukupuolella ei ole tässä asiassa mitään merkitystä” - ja lähteä pikemminkin siitä, että sukupuolella on merkitystä ja siten myös sukupuolisyryntä on mahdollista kaikissa asioissa.

Sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä on asia, jonka laajuus ja vakavuus on alkanut käydä ilmi viime vuosina erityisesti maailmanlaajuisen #metoo -liikkeen vanavedessä. Kouluterveyskyselyn (2021) Vantaan-tuloksissa yläkouluikäisistä tytöistä noin puolet ja toisella asteella opiskelevista tytöistä reilusti yli puolet kertoi kokeneensa häiritsevää seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua viimeisen vuoden aikana. Pojilla kokemuksia häiritsevästä seksuaalisesta ehdottelusta tai ahdistelusta oli noin kymmenellä prosentilla. Yleisimmin nuoret kokevat ahdistelua tai ehdottelua internetissä tai puhelimesta sekä julkisilla paikoilla tai julkisissa tiloissa. Häirintään syylistyvät toiset nuoret, mutta vahvasti myös aikuiset ihmiset. Häirinnällä tiedetään olevan uhrilleen monenlaisia vahingollisia vaikutuksia etenkin psyykkiseen hyvinvointiin ja turvallisuuden kokemiseen. Häirinnästä on myös lyhyt matka yhä vakavampaan väkivaltaan. Meidän tulee toimia silloinkin, kun häirintä ei ole lähtöisin kaupungin toimijoista.

Sukupuoleen perustuvaa ja seksuaalista häirintää kokevat myös muut kuin nuoret. Lisäksi huomattava osa siitä ei tule koskaan julki, sillä uhrin eivät tunnista kokemuksiaan häirinnäksi, he häpeävät ja syylistävät itseään kokemastaan häirinnästä ja heitä pelottaa mitä tapahtuu, jos he kertovat asiasta esimerkiksi vanhemmilleen, koulussa, harrastusryhmässä tai laitoksessa. Kaupungin palveluissa onkin olennaista löytää keinot, joilla voimme tunnistaa häirintää, tukea häirinnän uhreja ja edistää häirinnän loppumista yksilöiden, ryhmien ja koko yhteiskunnan tasoilla.

Palvelutoiminnassamme lähtökohta on, että kaikki syrjinnän muodot ovat kiellettyjä ja niitä kohtaan vallitsee nollatoleranssi.

TAVOITE

Tunnistamme sukupuoleen perustuvaa syrjintää, mukaan lukien häirintää ja seksuaalista häirintää, kaikilla työmme osa-alueilla saadaksemme kaikki syrjinnän muodot loppumaan välittömästi.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Syrjinnän vastaisessa työssämme käsittelemme syrjinnän eri muotoja.

Tasa-arvokoulutuksissamme korostamme, että palvelujemme arjessa tulisi tunnistaa monenlaista syrjintää - ja puuttua syrjintään tehokkaalla tavalla silloinkin, kun häirintä ei ole lähtöisin kaupungin toimijoista. Sukupuoleen liittyvä syrjintä voi joskus yhdistyä myös esimerkiksi etniseen taustaan, jolloin yhdenvertaisuuskoulutuksissa tarvitaan sukupuolen merkityksen sisältävää moniperusteista lähestymistapaa.

Vahvistava toimenpide:

Kuulemme järjestöjä ja teemme niiden kanssa yhteistyötä sukupuoleen perustuvan syrjinnän vastaisessa työssä.

Erilaiset tasa-arvoalan järjestöt tekevät aktiivista syrjinnän vastaista työtä. Tarvitsemme yhteistyötä, kuten seminaareja, webinaareja, puhujavierailuja puolin ja toisin, hankkeita ja tiedonvaihtoa, mahdollisen syrjinnän tunnistamiseksi palveluissamme ja päätöksenteossamme ja oikeanlaisen tuen antamiseksi syrjintää kokeville.

Uusi avaus:

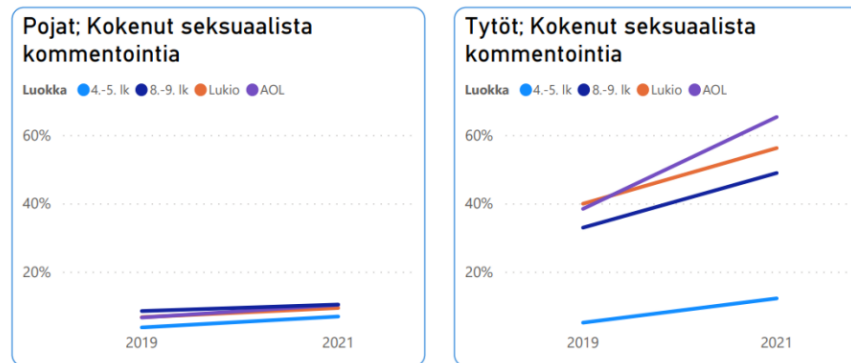
Kysymme vastaajien ja tutkittavien kokemuksia syrjinnän eri muodoista kyselyissä ja tutkimuksissa.

Saamme viitteitä sukupuolisyrjinnästä siten, että kysymme siitä suoraan erilaisissa asukas- ja asiakaskyselyissä ja otamme asian mukaan esimerkiksi

haastattelututkimuksiin aihepiiriin kannalta relevantilla tavalla. Kyselyissä voi antaa valmiita vaihtoehtoja syrjinnän eri muodoista ja raportoida syrjintää koskevista kysymysvastauksista myös sukupuolijakauma. On kuitenkin hyvä muistaa, että asukkailla ja asiakkaila ei välttämättä ole tietoa, jonka avulla he voivat havaita välillistä syrjintää tai käskyä/ohjetta syrjiä. Kyselyissä voi myös kysyä, onko vastaaja havainnut syrjintää, mukaan lukien häirintää, vaikka ei itse olisi joutunut sen kohteeksi.

Häiritsevä seksuaalinen ahdistelu ja ehdottelu

Kuvien indikaattori perustuu kahteen eri kysymykseen, ks. tarkemmin alla.



Alakoululaisten indikaattori perustuu kysymykseen: "Oletko kokenut jotain seuraavista viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?". Summa-indikaattori muodostuu kahdesta kysymyksen osiosta: 1) häiritsevää tai pelottavalta tuntuva kehon kommentointia tai ehdottelua, 2) seksuaalisesti häiritsevää viestittelyä tai videoiden tai kuvien näyttämistä. Vastausvaihtoehdot: 1) kyllä, 2) ei. Tarkastelussa ovat vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet vaihtoehdon 1 yhteen tai molempien kysymyksen osioon.

Nuorten indikaattori perustuu kysymykseen: "Oletko kokenut häiritsevää seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?". Kysymyksen osiot: 1) puhelimesta tai internetissä, 2) koulussa tai oppilaitoksessa, 3) työssä oppimisajaksella (vain ammatillisissa oppilaitoksissa), 4) harrastuksissa, 5) kadulla, kauppakeskuksessa tai muualla julkisessa tilassa, 6) sinun tai jonkun toisen henkilön kotona tai muussa yksityisessä tilassa. Vastausvaihtoehdot: 1) kyllä, 2) en. Tarkastelussa ovat vastaajat, jotka ovat ilmoittaneet vaihtoehdon 1 vähintään yhteen kysymyksen osioon. Osuus lasketaan vähintään yhteen kysymyksen osioon vastanneista.

Kuva: [Yhteenveto Vantaan kouluterveyskyselyn tuloksista 2021](#) / Sofia Joenpelto

2.1.5. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Tasa-arvolain 6 c §

“Viranomaisten, koulutuksen järjestäjien ja muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen sekä työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Edellä 1 momentissa tarkoitettu velvoite tulee ottaa huomioon oppilaitoksen ja työnantajan 5 a ja 6 a §:n mukaisia tasa-arvosuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävistä toimenpiteistä päätettäessä.”

Ihmisyyteen kuuluu laaja kirjo erilaista sukupuolen kokemista ja ilmaisua sekä kehollisia sukupuolipiirteitä. Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa ihmisen omaa sisäistä ymmärrystä sukupuolestaan tai sukupuolettomuudestaan. Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa yksilön toimintaa ja käyttäytymistä, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa nainen, mies tai jotain muuta. Kulttuurissamme sukupuolittuneita ilmaisun tapoja ovat esimerkiksi vaatetus, muu ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet.

Intersukupuolisuus tarkoittaa erilaisia luonnollisia variaatioita, joissa kehon synnynnäiset sukupuolitetut piirteet, kuten kromosomit, sukuelimet tai hormonitoiminta, eivät ole yksiselitteisesti nais- tai miestyypilliset.

Intersukupuolisuus voi olla joillekin sukupuoli-identiteetti, kun taas toiset käyttävät sanaa ensisijaisesti kuvaamaan omia kehonpiirteitään. Intersukupuolisuuden sijasta voidaan puhua myös synnynnäisistä variaatioista sukupuolitetuissa kehonpiirteissä.

Sukupuolivähemmistöjen syrjintä, heitä tietoisesti syrjivä toiminta sekä toisaalla toiminta tällaista syrjintää vastaan tekevät sukupuolen moninaisuudesta yhden aikamme suurista ihmisoikeuskamppailuista. Sukupuolen moninaisuus onkin paljon julkisuudessa oleva ja myös voimakkaita tunteita ja reaktioita herättävä asia.

Yksilöillä on monenlaisia mielipiteitä, mutta Suomessa laki on yksiselitteinen: kunnallisten viranomaisten tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Erilaisten hyvinvointikyselyjen ja tutkimusten mukaan sateenkaarinuoriin kohdistuu paljon syrjintää, mukaan lukien henkistä ja fyysistä väkivaltaa. Työpaikoilla oman sukupuoli-identiteetin ja seksuaalisen suuntautumisen salaaminen on edelleen yleistä. Sateenkaarisenioreja huolestuttaa se, kohdistuuko heihin vanhuspalveluissa syrjintää henkilöstön ja muiden ikäihmisten taholta – erään aktivistin sanoin “onko tässä pakko mennä taas vanhana takaisin kaappiin”.

TAVOITE

Ennaltaehkäisemme sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Sukupuolen moninaisuus sisältyy tasa-arvokoulutuksiimme.

Olemme jo sisällyttäneet tasa-arvoasioiden peruskoulutuksiin sukupuolen moninaisuuteen liittyviä sisältöjä. Tämä ei tarkoita sitä, että koko asia olisi jo hoidettu ikään kuin pois päiväjärjestyksestä, sillä näkökulmien syventämiselle on sijaa etenkin sen hahmottamiseksi, missä asioissa sukupuolen moninaisuudella on erityisen paljon painoarvoa tai merkitystä asiakkaidemme lähtökohdista katsottuna.

Vahvistava toimenpide:

Annamme asukkaalle ja asiakkaalle mahdollisuuden määritellä oman sukupuolensa itse.

Monissa palveluissamme asiakkaan sukupuoli määrittyy pitkälti “annettuna” erityisesti biologisen tai juridisen sukupuolen myötä. Kuitenkin esimerkiksi kyselyissä ja palautteen antamisessa on mahdollista tarjota useita vaihtoehtoja sukupuolta kysyttäessä. Niin ikään esimerkiksi kirjastokortin haussa on tarjottu hakijalle sukupuolivaihtoehtoja jo kauan. Vaihtoehtojen antamista tulee edelleen vahvistaa aina kun se on toiminnan luonteen kannalta mahdollista.

Uusi avaus:

Teemme yhteistyötä sateenkaarijärjestöjen kanssa.

Meillä on ollut kontakteja järjestöihin ja esimerkiksi hanke- ja koulutusyhteistyötä, mutta tarvitsemme pitkäjänteisempää yhteistyötä relevanttien järjestöjen kanssa oppiaksemme ottamaan syvällisemmin huomioon sukupuolen moninaisuuden. Järjestöyhteistyön myötä opimme myös tukemaan sukupuolivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä tavoilla, joista on heille eniten hyötyä eri elämänalueilla.

Lisätietoa aiheesta esimerkiksi:

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/>



Kuva: Meija Tuominen

2.2. Toiminnallinen yhdenvertaisuustyö

Toiminnallinen yhdenvertaisuustyö tarkoittaa päätöksentekoon ja palveluihin liittyvää toimintaa, jonka keskiössä on useihin henkilöön liittyviin perusteisiin (katso seuraava alaluku) liittyvä syrjimättömyys ja lisäksi kokonaisvaltainen yhdenvertaisuuden edistäminen. Nykypäivän toiminnallisessa yhdenvertaisuustyössä huomioidaan usein moniperusteisesti useampi kuin yksi syrjimättömyysperuste sekä yhä useammin myös tasa-arvon edistäminen, vaikka jälkimmäinen kuuluukin lainsäädäntömme pohjalta ensisijaisesti tasa-arvolain vaatiman suunnittelun ja tasa-arvotoiminnan piiriin.



Kuva: Sakari Manninen

2.2.1. Syrjimättömyys

Yhdenvertaisuuslain 8 §

“Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.”

Yhdenvertaisuuslain 14 §

“Häirintä

Henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukkaava käyttäytyminen on häirintää, jos loukkaava käyttäytyminen liittyy 8 §:n 1 momentissa tarkoitettuun syyhyn ja käyttäytymisellä luodaan mainitun syyn vuoksi henkilöä halventava tai nöyryyttävä taikka häntä kohtaan uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.”

Tutkimukset tuovat esiin hätkähdyttäviä lukuja syrjinnästä Suomessa. Esimerkiksi EU-MIDIS II -tutkimuksessa (EU Fundamental Rights Agency FRA, 2017) tarkasteltiin Suomen osalta Saharan eteläpuoleisista Afrikan maista tulleiden maahanmuuttajien ja heidän lastensa kokemuksia. Tutkimuksen mukaan Suomessa 47 prosenttia vastaajista oli kokenut häirintää etnisen taustansa tai maahanmuuttajataustansa vuoksi viimeisten 12 kuukauden aikana. Suomessa oli koettu häirintää eniten niiden 12 EU-maan joukossa, joissa tutkimus oli tehty vastaavalle vastaajajoukolle. Häirintäkokemusten keskiarvo tutkituissa maissa oli 21 prosenttia.

Yhdenvertaisuuslain keskeinen tarkoitus on suojella jokaista ihmistä syrjinnältä. Syrjintää on se, että jotakuta ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia ihmisiä jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella jossakin vertailukelpoisessa tilanteessa. Yhdenvertaisuuslaki tuo esiin luettelomaisesti keskeiset henkilöön liittyvät perusteet, jotka erityisesti altistavat syrjinnälle (ks. yhdenvertaisuuslain 8 §).

Yhdenvertaisuuslaissa tuodaan esiin monenlaisen syrjinnän olemassaolo. Organisaatiomme palveluissa välitön tai tarkoituksellinen syrjintä tai ohje/käsky syrjiä lienevät jotakin poikkeuksellista, mutta mahdotonta tällainenkaan ei ole. Sen sijaan kaikilla toimintamme osa-alueilla on esimerkiksi sääntöjä, periaatteita, päätöksiä, toimintatapoja ja perinteitä, jotka vaikuttavat neutraaleilta, mutta jotka tosiasiassa saattavat saada aikaan välillistä syrjintää tai myötävaikuttaa syrjintään. Jokin palvelu saatetaan niin ikään suunnitella joko tarkoituksella tai tahattomasti kuvitteelliselle keskivertoihmiselle, jolloin palvelun käyttäjien moninaisuus muodostuu ongelmalliseksi asiaksi ja "erityistarpeiksi".

Häirintä on yksi syrjinnän muoto. Toiminnan vahingollisuus käy ilmi esimerkiksi häirinnän

- tarkoituksen mukaan (ihmisarvon loukkaaminen, halventaminen, nöyryyttäminen, pilkkaaminen, pelottelu, uhkaaminen, vihan kohdistaminen, hiljentäminen jne.)
- moninaisten ilmenemismuotojen mukaan (puhe, ilmeet, eleet, sosiaalinen media, asiattomien materiaalien esilläpito, fyysinen koskeminen, omaisuuteen kajoaminen, perättömät puheet ja ilmiannot jne.)
- laajuuden mukaan: erilaiset tutkimukset osoittavat, että häirintää on paljon, mutta häirinnän kohteilla on korkea kynnys tuoda kokemuksiaan esiin tai hakea apua
- toiminnan ideologisen tai poliittisen ulottuvuuden valossa: häirinnän uhria nimitellään esimerkiksi hänen ihonväriään tai uskontoaan loukkaavasti ja hänet asetetaan edustamaan kaikkia jonkin ihmisryhmän edustajia; lisäksi kaikkia hänen sanojaan tai tekojaan käytetään koko tätä ihmisryhmää vastaan
- uhrin kokemusten vähättelynä: hänet määritellään "loukkaantujaksi" ja hänen pitäisi esimerkiksi julkisen poliittisen toimintansa takia kestää kohteluaan
- kasautumisena vähemmistöihin ja
- uhrin jättämisenä yksin puuttumattomuuden takia.

Kohtuullinen mukautus tarkoittaa jotakin toimenpidettä tai toiminnon mukauttamista tapauskohtaisesti siten, että vammaisen ihminen voi kyseisessä asiassa ja tilanteessa tehdä sen, mitä on tarkoitus tehdä. Kohtuullisuus tarkoittaa sitä, että mukautus on kohtuullinen sekä vammaisen ihmisen itsensä että palvelun tarjoajan näkökulmasta. Toisin ilmaistuna kohtuullisten mukautusten tulee vastata kyseisessä konkreettisessa tilanteessa kyseisen vammaisen ihmisen tarpeisiin. Mikäli tällaista mukautusta ei saada järjestymään, tällainen toimimattomuus on syrjintää. Saavutettavuus ja esteettömyys ovat laajoja kokonaisuuksia, kun taas mukauttaminen on jotakin huomattavasti pienempää ja tilanteista.

Yhdenvertaisuuslain 8 § nimeää 13 syrjimättömyysperustetta. Kukin niistä on jo yksinään laaja asia ja lisäksi syrjintään vaikuttaa usein moni peruste yhtä aikaa. Tässä kaupunkitasoisessa suunnitelmassa ei lähdetä käsittelemään kutakin perustetta syvällisesti tai sitä, mitä kuhunkin perusteeseen liittyvä välitön tai välillinen syrjintä tai syrjimätön toimintatapa voi olla lukuisissa organisaatiomme palveluissa. Suomessa on paljon yhdenvertaisuustyötä tekeviä järjestöjä, joiden nettisivuilta löytyy tietoa lasten, ikäihmisten, etnisten ryhmien, eri tavoin vammaisten ihmisten, uskovien, monimuotoisten perheiden, sateenkaari-ihmisten jne. kokemasta syrjinnästä ja toimintamateriaalia syrjimättömistä toimintatavoista ja yhdenvertaisuuden edistämisestä erityisesti jossakin aihepiirissä.

Syrjimättömyys on kaikkien asia. Kaupunkitasoisessa suunnitelmassa on kuitenkin hyvä todeta syrjintäperusteittain erityisen tärkeitä toimijatahoja sekä samassa yhteydessä ohjelmia, suunnitelmia tai verkostoja, joissa on tärkeää huomioida ja tehdä syrjinnän vastaista työtä sekä yhdenvertaisuuden edistämistä (katso seuraava alaluku 2.2.2). **Muidenkin kuin alla mainittujen tarvitsee pohtia syrjimättömyyttä omassa toiminnassaan.**

Ikä

Varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus.

Kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopalvelut.

Avustukset.

Osallisuustyö.

Neuvontapalvelut.
Kirjasto.
Työllisyyspalvelut.
Kaupunkiturvallisuustyö.
Kaupunkisuunnittelu.
Lapsiystävällinen kunta.
Kiusaamisen vastainen toimintaohjelma.
Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma.
Ikäystävällisten kaupunkien verkosto.
Ikääntyneen väestön hyvinvointisuunnitelma.
Turvallisuussuunnitelma.
Osallistuva Vantaa.
Lähiöohjelma.
Myönteisen erityiskohtelun ohjelma.
Hyvinvointityö, mukaan lukien hyvinvointiraportointi.

Alkuperä, kansalaisuus ja kieli

Varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus.
Työllisyyspalvelut.
Avustukset.
Osallisuustyö.
Neuvontapalvelut.
Viestintä.
Kaupunkiturvallisuustyö.
Paikallisromanityöryhmä.
Monikulttuurisuusasiain neuvottelukunta.
Monikulttuurisuussuunnitelma (sisältää kotouttamisohjelman).
Myönteisen erityiskohtelun ohjelma.
Osallistuva Vantaa.
Turvallisuussuunnitelma.
Viestintäsuunnitelma(t).
Hyvinvointityö, mukaan lukien hyvinvointiraportointi.

Uskonto, vakaumus ja mielipide

Varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus.

Työllisyyspalvelut.

Kaupunkiturvallisuustyö.

Osallisuustyö.

Monikulttuurisuusasiain neuvottelukunta.

Monikulttuurisuussuunnitelma (sisältää kotouttamisohjelman).

Turvallisuussuunnitelma.

Osallistuva Vantaa.

Poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta

Kuntademokratiapalvelut.

Vaalit.

Poliittisten luottamushenkilöiden eettiset periaatteet (tulossa toimielinkäsittelyyn keväällä 2022.)

Ammattiyhdistystoimintaan liittyvä syrjimättömyys kuuluu henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuussuunnittelun piiriin.

Perhesuhteet

Varhaiskasvatus ja perusopetus.

Kaupunkisuunnittelu.

Asuminen.

Hyvinvointityö, mukaan lukien hyvinvointiraportointi.

Terveydentila

Varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus.

Työllisyyspalvelut.

Hyvinvointityö, mukaan lukien hyvinvointiraportointi.

Vammaisuus

Varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus.

Työllisyyspalvelut.

Viestintä.
Liikuntapalvelut.
Rakentaminen.
Asuminen.
Kaupunkisuunnittelu.
Osallisuustyö.
Vammaisneuvosto ja sen rakennustyöryhmä.
Osallistuva Vantaa.

Seksuaalinen suuntautuminen

Varhaiskasvatus, perusopetus ja toisen asteen koulutus.
Nuorisopalvelut.
Liikuntapalvelut.

Huomio: sosiaali- ja terveyspalvelut ovat tärkeässä syrjinnän vastaisessa roolissa melkein kaikissa syrjimättömyysperusteissa. Niitä ei enää huomioida edellä olevassa listauksessa, koska ne siirtyvät hyvinvointialueille vuoden 2023 alussa.

Lainsäätäjän syrjintäperusteiden luettelossa *muu henkilöön liittyvä syy* mahdollistaa sen, ettei lista ole täysin rajattu. Yhdenvertaisuuslain noudattamista valvovan yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan muu henkilöön liittyvä syy syrjintätilanteessa voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen asema, työttömyys, asunnottomuus, varallisuus, asuinpaikka, ulkonäkö tai yhdistystoimintaan osallistuminen. Muu henkilöön liittyvää syy voi lisäksi koskea paitsi henkilön sisäsyntyisiä ominaisuuksia, myös oikeudellista asemaa. Syyn täytyy kuitenkin liittyä nimenomaan henkilöön itseensä ja sen tulee lisäksi rinnastua muihin laissa nimenomaisesti mainittuihin syrjintäperusteisiin.

TAVOITE

Olemme syrjimättömiä omassa toiminnassamme ja puutumme muiden toteuttamaan syrjintään sitä havaitessamme.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Teemme yhteistyötä kaupunkiorganisaation sisällä sekä kaupunkina kansallisten viranomaisten sekä valtakunnallisten ja paikallisten yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen kanssa syrjinnän havaitsemiseksi omassa toiminnassamme.

Esimerkiksi ennakoivaa vaikutusten arviointia varten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvovaikutusten huomioimiseen löytyy asiantuntemusta organisaatiomme sisältä ja vaikuttajatoimielimiltämme on mahdollista pyytää näkemyksiä matalalla kynnyksellä jo asioiden valmisteluvaiheessa. Etenkin etnisen syrjinnän vastaisessa työssämme meillä on jo vakiintunutta järjestöyhteistyötä sekä valtakunnallisesti että paikallisesti.

Vahvistava toimenpide:

Parannamme osaamistamme väkivaltaisesta radikalisaatiosta ja ekstremismistä.

Syrjinnän äärimmäinen ilmenemismuoto on suunnitelmallinen väkivalta vihan kohteena olevia ihmisiä kohtaan sekä iskut erilaisiin kohteisiin, esimerkiksi uskonnonharjoituksen tai poliittisen toiminnan paikkoihin. Radikalisoitumisella on omia kehityskulkujaan. Niihin pyritään puuttumaan yksilötasolla ns. exit-toiminnalla, jolla tuetaan henkilön irtautumista väkivaltaisista aatemaailmoista ja liikkeistä. Suomi ja Vantaa eivät ole immuuneja ääriajattelulle ja -teoille, joten meidän tulee perehtyä siihen, mistä kaikesta ilmiössä on kyse ja ennaltaehkäistä väkivaltaista radikalisaatiota ja ekstremismia käytettävissämme olevin keinoin. Vuonna 2021 toteutimme oikeusministeriön osarahoittaman RAD-hankkeen, jossa hankimme peruskoulutusta laajalle joukolle eri alojen ammattilaisia, jotka kohtaavat nuoria ihmisiä. Tulemme syventämään tätä koulutusta ja tavoitteenamme on varhaisten merkkien havaitseminen ja varhainen puuttuminen.

Uusi avaus:

Edistämme antirasistista toimintaa kaikissa palveluissamme.

Antirasismi on viime vuosina laajaan käyttöön ja myös kuntasektorille levinnyt käsite, jolla tarkoitetaan lyhyesti sitä, että omien ennakkoluulojemme työstämisen lisäksi puutumme aktiivisesti alkuperään, uskontoon, kieleen jne. liittyvään syrjivään puheeseen ja toimintaan jo syrjinnän tapahtuessa. Tällä tavoin syrjinnän kohde saa välittömästi tukea, syrjivä henkilö tai ryhmä saa välittömän kielteisen palautteen ja toteutamme uskottavaa etnisen syrjinnän vastaista työtä arkipäivän tilanteissa.

Opettelemme antirasistista toimintatapaa keväällä 2022 oikeusministeriön ja yhdenvertaisuusvaltuutetun Olen antirasisti -kampanjassa ja tämän jälkeen muissakin koulutuksissa. Hyödynnämme myös Yhdenvertainen Suomi -toimintaohjelmaa työssämme rasismia vastaan:

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/163577>



Kuva: Oikeusministeriö

2.2.2. Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslain 5 §

“Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi.

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

Tämä suunnitelma ei sisällä arviota yhdenvertaisuuden toteutumisesta Vantaan kaupungin kaikissa palveluissa ja muissa toiminnoissa, jotka kaupunki toteuttaa yksin tai yhdessä muiden toimijatahojen kanssa. Tällaisen kattavan arvion tekeminen ilman huomattavaa erillisresursointia ei ole ensinnäkään mahdollista, ja toisaalta kattavuuteen pyrkivän arvioinnin tulokset myös vanhenisivat melko nopeasti alati muuttuvien olosuhteiden sekä uusien vaatimusten, tehtävien ja tilanteiden myötä. Arviointia tuleekin tehdä palvelukohtaisesti ja etenkin muutostilanteissa proaktiivisella eli syrjintää ennaltaehkäisevällä ja yhdenvertaisuutta edistävällä otteella. Kuten laki sanoo, edistäminen vaatii konkreettisia toimenpiteitä. Keskeistä on myös se, että toimenpiteillä saadaan aikaan työtä ja tuloksia näennäistoiminnan tai hyvin pieniin asioihin keskittymisen sijasta.

Voimme kuitenkin arvioida kaupunkitasoisesti sitä, mitkä asiat vaativat erityistä huomiota juuri nyt ja lähivuosina, jotta voimme kaikki yhdessä edistää yhdenvertaisuutta siten, että työllä on välittömien kohderyhmävaikutusten lisäksi positiivisia vaikutuksia kaikkeen muuhunkin yhdenvertaisuustyöhömme nyt ja tulevaisuudessa. Tästä “renkaat vedessä” -näkökulmasta:

TAVOITE

Teemme yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointia ja toteutamme yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä kaikissa palveluissamme.

TOIMENPITEET

Säilyttävä toimenpide:

Yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite koskee kaikkia palvelujamme.

On mahdoton ajatus, että osa palveluistamme vapautettaisiin yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnista sekä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä vain siksi, että niissä kehittämiskohteiden tai -toimien hahmottaminen on vaikeampaa kuin joissakin "ilmeisissä" kohteissa toisilla palvelualueilla tai toimialoilla. Yhdelläkin kohteella ja tarkkaan harkitulla toimenpiteellä voi olla suuri vaikutus tai yhteisvaikutus muiden toimenpiteiden kanssa.

Vahvistava toimenpide:

Kehitämme digitaalista saavutettavuutta.

Saavutettavuus tarkoittaa tässä digitaalisen maailman esteettömyyttä, jolla turvataan kaikille aidosti yhdenvertainen mahdollisuus hoitaa asioitaan digitalisoituneessa yhteiskunnassa. Hallintolaki (434/2003) ohjaa saavutettavuuteen asiallisen, selkeän ja ymmärrettävän kielen osalta ja edellyttää, että viranomaisen toimintaa ohjaa palveluperiaate. Palveluperiaatteen mukaan hallinnossa asioivan itsemääräämisoikeutta ja toimintaedellytyksiä tulee mahdollisuuksien mukaan edistää. Kuntalain (410/2015) mukaan viestinnässä on käytettävä selkeää ja ymmärrettävää kieltä ja otettava huomioon kunnan eri asukasryhmien tarpeet.

Suomessa saavutettavuusdirektiivi on toimeenpantu digipalvelulailla ([306/2019](#)).

Laki edellyttää julkisia toimijoita täyttämään saavutettavuusvaatimukset.

Saavutettavuus koostuu teknisestä ja kognitiivisesta saavutettavuudesta. Tekninen saavutettavuus takaa sivustojen toimivuuden myös apuvälineillä ja -ohjelmistoilla.

Kognitiivinen saavutettavuus tarkoittaa sivustojen ja palveluiden helppokäyttöisyyttä ja ymmärrettävyyttä. Digipalvelulaki edellyttää vain testattavissa olevien, teknisten kriteerien täyttämistä. Kuitenkin kognitiivinen saavutettavuus parantaa käytettävyyttä merkittävästi. Jos saavutettavuusvaatimuksia ei noudateta, kyse voi olla syrjinnästä vammaisuuden perusteella.

Vantaan kaupunki on kartoittanut kaikkien verkkopalveluidensa saavutettavuustilan vuosina 2020–2021 ja ottanut käyttöön Siteimprove-analytiikkatyökalun saavutettavuuden seurannan ja kehittämisen tueksi. Henkilöstön saavutettavuussivusto tarjoaa tietoa saavutettavuusvaatimuksista ja työkaluista. Vantaa järjestää työntekijöilleen saavutettavuuskoulutuksia ja tarjoaa verkkopalveluiden käyttäjille digitukea. Verkkopalveluiden saavutettavuudesta voi antaa digipalvelulain tarkoittamaa palautetta ja verkkopalveluista on laadittu saavutettavuusselosteet. Saavutettavuudessa kuitenkin riittää työsarkaa, sillä esimerkiksi liitetiedostoihin liittyy ongelmia ja selkeän kielen käyttämiseen tulee panostaa aiempaa enemmän.

Vahvistava toimenpide:

Varmistamme Suomen romanien huomioimisen yhdenvertaisuuden edistämisessä.

Suomen romanit ovat niin sanottu vanha vähemmistö, jolla on oma ainutlaatuinen kulttuurinsa. Romaneja ei pidä kuitenkaan ”ylikulttuuristaa” tai vahvistaa stereotyyppisiä käsityksiä heistä, sillä kuten muutkin ihmiset, he ovat yksilöitä suhteessa omaan kulttuuriinsa ja ryhmäänsä ja heidän elämäänsä vaikuttavat monet muutkin asiat kuin romanikulttuuri.

Romanien syrjintä on laajaa lähes kaikilla elämänalueilla. Osalla romaneista on myös erilaisia vakavia ongelmia, jotka tekevät heistä moninkertaisesti haavoittuvassa asemassa olevan ryhmän yhteiskunnassa. Koska Vantaalla myös asuu joidenkin arvioiden mukaan jopa neljäsosa kaikista maamme romaneista, tulee meidän muistaa ja huomioida romanit yhdenvertaisuustyössämme ja kaikkien palvelujen suunnittelussa nykyistä paremmin.

Uusi avaus:

Rakennusten ja tilankäytön suunnitteluun otetaan työn alusta saakka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma.

Rakennuksilla ja tiloilla on käyttötarkoitus ja niiden käyttäjillä on ikä, alkuperä, kieli, vakaumus, terveydentila, sukupuoli jne. Näillä henkilöön liittyvillä perusteilla on erikseen ja yhdessä merkitystä sille, miten saavutettava, syrjimätön tai toimiva jokin rakennus tai tila tosiasiaassa on. Yhdenvertaisen tilasuunnittelun ”muistilista” on tekeillä ja valmistunee keväällä 2022.

Uusi avaus:

Teemme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa yhteistyötä Vantaa-Kerava-hyvinvointialueen kanssa.

Kunnan odotetaan ison sote-muutoksen jälkeenkin tekevän vaikuttavaa ja laaja-alaista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ja muun muassa kotouttaminen on kunnan vastuulla. Hyvinvointialue on tärkeä yhteistyökumppani ja esimerkiksi lähisuhdeväkivallan, ihmiskaupan ja pakkoavioliittojen kaltaisissa kysymyksissä tarvitaan laaja-alaista yhteistyötä yli kaikkien hallintorajojen.

Lisätietoa

Satuttavat sanat, tuhoavat teot: Opas viiatekojen vastaiseen toimintaan paikallisesti (2021)
https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/21911124/Tiedolla_vihaa_vastaa_opas_SUO.pdf/ca519c2f-d4ee-c808-ba58-b87301f8d89d/Tiedolla_vihaa_vastaa_opas_SUO.pdf?t=1637928714607

Hyvät käytännöt viiatekojen tunnistamisessa ja ennalta estämisessä: Opas poliiseille ja sidosryhmille (2021)
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/162969>

Romanit (THL)

<https://thl.fi/fi/web/maahanmuutto-ja-kulttuurinen-moninaisuus/kieli-ja-kulttuurivahemmistot/romanit>

2.2.3. Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

Yhdenvertaisuuslain 6 §

“Koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

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.”

Yhdenvertaisuustyössä toimintaympäristön merkittävä muutos on oppivelvollisuuslain (1214/2020) muutos, joka tuli voimaan 1.8.2021. Sen myötä oppivelvollisuus laajenee ja toisen asteen opinnoista tulee maksuttomia laajennetun velvollisuuden piiriin kuuluville nuorille. Lain 1 §:n mukaan

“Oppivelvollisuuden tavoitteena on turvata kaikille elämässä ja yhteiskunnassa tarpeellinen perusosaaminen ja sivistys sekä edistää yhdenvertaisia mahdollisuuksia kehittää itseään kykyjensä ja tarpeidensa mukaisesti. Lisäksi oppivelvollisuuden tavoitteena on nostaa koulutus- ja osaamistasoa, kaventaa oppimiseroja ja lisätä koulutuksellista yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja lasten ja nuorten hyvinvointia.”

Vantaalla jokainen koulu ja oppilaitos tekee suunnitelman, joka sisältää sekä toiminnan yhdenvertaisuuden että tasa-arvon arviointia ja kehittämistoimenpiteitä. Koulun ja oppilaitoksen tasa-arvosuunnittelun sisältöjä ohjataan lakisääteisesti yksityiskohtaisemmin kuin yhdenvertaisuussuunnittelua (vähimmäisvaatimuksista katso luku 2.1.3). Koska Vantaalla otetaan vaiheittain vuodesta 2022 alkaen

käyttöön oma suunnittelupohja, koulujen ja oppilaitosten yhdenvertaisuussuunnittelua ei ole tarpeen lähteä ohjeistamaan tässä kaupunkitasoisessa suunnitelmassa. Kannattaa kuitenkin panna merkille, että lainsäätäjä haluaa edistämistoimenpiteiden olevan tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia sekä se, että yhdenvertaisuuslaki korostaa osallisuuden merkitystä.

Huomionarvoista on myös, että varhaiskasvatuksen yksiköihin odotellaan samansuuntaista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmavelvoitetta, joka on tätä kirjoitettaessa (alkuvuonna 2022) ministeriöiden valmistelussa. Mikäli tällainen velvoite tulee yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain muutoksena, Vantaalla ryhdytään viipymättä asianmukaisiin toimiin suunnittelun jalkauttamiseksi varhaiskasvatuksen työhön.

Kasvatuksen ja oppimisen toimiala määrittelee omassa jalkautussuunnitelmassaan tähän osuuteen perustuvan tavoitteen ja toimenpiteet.



Kuva: Sakari Manninen

OSA 3. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

Kaupunki työnantajana ennaltaehkäisee aktiivisesti ja määrätietoisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. Tärkein tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tapahtuu työpaikoilla osana arjen johtamista. Valtavirtaistamalla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen osaksi kaikkea johtamista sekä varmistamalla henkilöstön tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun työpaikoilla, vaikutamme myönteisesti myös työhyvinvointiin ja osaavan työvoiman saatavuuteen sekä samalla työn tuottavuuteen. Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantaja kuin koko henkilöstö.

Tässä osassa on kuvattu Vantaan kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön rakenteet sekä miten kaupungilla edistetään henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäistään syrjintää.

Tämä luku 3 on käsitelty yhteistoiminnassa kaupungin pääluottamusmiesten kanssa.



Kuva: Alisa Kaukio

3.1. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvotyö

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaista työnantajaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Henkilöstöpoliittisella tasa-arvotyöllä edistämme sukupuolten välistä tasa-arvoa kaupungin työpaikoilla ja ennalta ehkäisemme sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää.

Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvotyö liittyy johtamiseen palvelussuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa. Tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ennaltaehkäiseminen koskevat muun muassa rekrytointia, palkkausta ja palkitsemista, urakehitysmahdollisuuksia, työtehtävien jakautumista, työskentelyolosuhteita ja työaika- ja poissaolokäytäntöjä.

Kaupungilla on tehty tavoitteellista henkilöstöpoliittista tasa-arvotyötä vuosikymmeniä. Työelämän muutokset ja monimuotoistuminen haastavat kuitenkin meitä monin tavoin ja suunnitelmallinen tasa-arvotyö on tärkeämpää kuin koskaan. Osaavan työvoiman pito- ja vetovoima edellyttää tasa-arvoisesti johdettuja työpaikkoja. Kaupungin jokaisen esihenkilön tulee tuntea perusasiat sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä, syrjinnän ennaltaehkäisemisestä ja sukupuolen moninaisuudesta. Näin varmistamme, että työpaikoilla osataan puuttua syrjintään ja ennaltaehkäistä sitä.

3.1.1. Tasa-arvolain asettamat velvoitteet työnantajalle

Tasa-arvolain 6 §

“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.”

Naisten ja miesten hakeutuminen eri tehtäviin, sijoittuminen erilaisiin tehtäviin ja mahdollisuudet uralla etenemiseen

Vantaan kaupungin ammattialojen sukupuolijako toteutuu samoin kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti. Työt jakautuvat edelleen vahvasti miesten ja naisten ammatteihin. Naisia työskentelee paljon hoiva- ja hoitotyössä ja miehet ovat selvä enemmistö palo- ja pelastusalan sekä teknisissä ammateissa. Miehiä on henkilöstöstä suhteellista osuuttaan enemmän esihenkilöinä ja johtajina. Miehiä on kaikista esihenkilöistä 30 prosenttia. Mikäli tarkastelusta suljetaan pois miesvaltaisen pelastusalan, eli Keski-Uudenmaan pelastuslaitoksen esihenkilöt, luku tasoittuu. Tällöin miehiä on kaikista esihenkilöistä enää 22 prosenttia. Vantaan kaupunki seuraa osana vuosittaista henkilöstöraportointia henkilöstön rakennetta myös sukupuolijakauman näkökulmasta. Seurattavia mittareita ovat mm:

- Henkilöstömäärä sukupuolijakauman mukaan (toimialoittain)
- Henkilöstön ikärakenne (myös sukupuolijakauman mukaan)
- Tutkintotasot sukupuolittain

- Esihenkilöiden määrä ja sukupuolijakauma (myös toimialoittain)
- Naisten ja miesten ammatit, suurimmat ammattiryhmät.

Tasa-arvosuunnittelun mukainen tavoite vähentää eroa naisten ja miesten ammattialakohtaisissa määrissä on haastava ja siihen vaikuttaa eniten ammatteihin kouluttautuminen. Kaupungilla asetetaan vuosittain tavoitteita, joilla sukupuolten sijoittumiseen eri tehtäviin ja tehtävien jakautumiseen pyritään vaikuttamaan. Vuoden 2021 tavoitteeksi oli asetettu muun muassa se, että kaupungilla edistetään naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja varmistetaan työtehtävien jakautuminen osaamisen, ei sukupuolen mukaan.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen työehdoissa ja työoloissa sekä työelämän ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Vantaan kaupungilla palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus ja työaika, määräytyvät hoidettavan tehtävän mukaisesti. Kaupungilla henkilöstöön sovelletaan tehtävien perusteella kuutta eri virka- ja työehtosopimusta: OVTES (opettajat), KVTES (yleinen), SOTE-sopimus (sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö), LS (lääkärit), TS (tekninen henkilöstö) ja TTES (tuntipalkkaiset).

Esihenkilöitä koulutetaan huomioimaan myös tasa-arvonäkökulma osana lähijohtamista ja varmistamaan henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu työehdoissa ja työoloissa. Myös kaupungin palvelusuhdeasioiden ohjeistuksessa ohjataan esihenkilöitä kiinnittämään huomiota tasapuolisuuden esimerkiksi työaika- tai vuosilomasuunnittelua tehtäessä.

Vantaan kaupunki seuraa osana vuosittaista henkilöstöraportointia henkilöstön tasa-arvon tilaa myös palkkauksen ja työolojen eri elementtien näkökulmasta. Seurattavia mittareita ovat mm:

- Keskiansio (koko kaupunki ja sopimusaloittain kolmen viimeisen vuoden ajalta)
- Henkilökohtaiset lisät sopimusaloittain (sopimusaloittain saajien osus ja keskiarvo% tehtäväkohtaisesta palkasta)

- Erikseen esihenkilötehtävät ja työntekijät
- Sairauspoissaolot sukupuolittain
- Hoitovapaata pitäneiden osuus sukupuolittain
- Eriteltynä hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa
- Eriteltynä vakituiset ja määräaikaiset palvelussuhteet.

Naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittää eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi palkattomien vapaiden ja palkattomien perhevapaiden pitäminen. Tästä huolimatta kaupunki seuraa palkkaerojen tilannetta ja pyrkii jatkuvasti myös omilla käytettävissä olevilla keinoillaan edistämään sukupuolten välistä palkkatasa-arvoa ohjeistuksilla ja omilla palkkaratkaisuilla.

Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

Tasa-arvolain 8 §

“Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu **sukupuoli-identiteettiin** tai **sukupuolen ilmaisuun**.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.”

Kaupungilla on olemassa vakiintuneet menettelytavat kiusaamisen, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä syrjinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn.

Toimintatavoista on jaettu tietoa koko henkilöstölle ja esihenkilöt koulutetaan asioiden käsittelyyn ja oikea-aikaiseen puuttumiseen. Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää ennalta ehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi:

- avoin keskusteluilmapiiri, jossa hyväksytään mielipide-erot
- johdon ja esihenkilöiden selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa häirintää, syrjintää tai epäasiallista kohtelua missään muodossa
- hyvän työikäytymisen pelisäännöt ja niiden mukaan toimiminen
- työntekijöiden perehdyttäminen sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen
- esihenkilöiden kouluttaminen sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan häirinnän ja syrjinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen
- sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaan häirintään puuttuminen ripeästi ja johdonmukaisesti Vantaan kaupungin menettelytapojen mukaisesti
- työolojen ja työyhteisön säännöllinen seuranta ja arviointi sekä havaittujen epäkohtien korjaaminen sekä
- tietouden lisääminen sukupuolen moninaisuudesta.

3.2. Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuustyö

Yhdenvertaisuuslain 8 §

”Syrjinnän kieltö

Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.”

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa jokaista työnantajaa arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja kehittämään työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Henkilöstöpoliittisella yhdenvertaisuustyöllä edistämme työpaikkojen yhdenvertaisuutta ja ehkäisemme yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Henkilöstöpolitiikassa myös yhdenvertaisuustyö liittyy johtamiseen palvelussuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa. Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ennaltaehkäiseminen koskevat kaikkea muun muassa rekrytointia, palkkausta ja palkitsemista, urakehitysmahdollisuuksia, työtehtävien jakautumista, työskentelyolosuhteita ja työaika- ja vapaakäytäntöjä.

Kaupungilla on tehty pitkään tavoitteellista henkilöstöpoliittista yhdenvertaisuustyötä. Yhdenvertaisuuslain vastaisen syrjinnän kieltö ja syrjinnän ennaltaehkäiseminen käydään läpi kaupungin kaikissa esihenkilöille ja henkilöstöhallinnolle suunnatuissa esihenkilökoulutuksissa, kuten

rekrytointikoulutuksissa, työajan johtamista koskevista koulutuksissa ja palvelussuhteen päättämistä koskevista koulutuksissa. Näin pyrimme varmistamaan, että esihenkilöt tunnistavat mahdolliset syrjintätilanteet ja osaavat puuttua niihin sekä ennaltaehkäistä syrjintää.

Vantaan kaupunki seuraa osana vuosittaista henkilöstöraportointia henkilöstön yhdenvertaisuuden tilaa muun muassa seuraavilla mittareilla:

- muunkielisten (äidinkieli ei suomi, ruotsi tai saame) osuus kaupungin työntekijöistä
- henkilöstön ikärakenne sukupuolittain
- sairauspoissaolot diagnoosiryhmittäin ja ikäryhmittäin sekä sairauspoissaolojen määrä.

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä mukaisesti työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, mikä rajoittaa työnantajan oikeutta kerätä tai käsitellä tietoa henkilöstöstä edes tilastotiedon muodossa. Monet yhdenvertaisuuslaissa kielletyistä syrjintäperusteista ovat sellaisia, joita koskevia tietoja työnantajalla ei ole oikeus kerätä eikä käsitellä, koska ne eivät ole työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tästä syystä vuosittain seurattavia tilastotietomittareita on vain muutama.

Laajemmin kaupungin työyhteisöjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan säännöllisesti joka toinen vuosi toteutettavalla Kunta 10 - henkilöstökyselyllä, joka sisältää mm. kohtelun oikeudenmukaisuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen ja syrjinnän kokemukseen liittyviä mittareita. Kunta10 -kyselystä ja sen hyödyntämisestä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä kerrotaan tarkemmin jäljempänä kohdassa 3.3.

3.3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvolain 6 a §

“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 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.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstölle.

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

Yhdenvertaisuuslain 7 §

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

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

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalltuutetulla.

Vantaalla henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelutyön pohjana on Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma strategiakaudelle 2022–2025 ja sen osassa 3 kuvatut henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun periaatteet ja käytännöt. Suunnitelma toimii esihenkilöiden 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.

Pääluottamusmieskokoukset ovat Vantaalla osa lain työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella mukaista edustuksellista yhteistoimintaorganisaatiota. 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.

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. Myös henkilöstökertomus käsitellään vuosittain kaupungin yhteistoimintaryhmässä. 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.

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. Seuraava kysely toteutetaan syksyllä 2022. Vuonna 2020 toteutettuun kyselyyn vastasi 68 % kyselyn saajista. Jokainen Vantaan kaupungin työyhteisö käy omat Kunta 10 -työhyvinvointikyselyn tulokset läpi esihenkilöidensä johdolla. Keskustelujen perusteella valitaan työyhteisön kehittämiskohteet eli suunnitellaan tavoitteet ja toimenpiteet tulokorteille. Kaupunkitasoisesti tarjotaan työpajoja, joista esihenkilöt saavat tukea ja työkaluja tulosten käsittelyyn työyhteisössä sekä pääsevät jakamaan ideoita ja ajatuksia tulosten käsittelystä. Vuoden 2020 kaupunkitasoisten tulosten mukaan syrjintä-, häirintä- ja kiusaamiskokemukset ovat kaupungilla vähentyneet hieman ja työnantajalle niistä kertoo ilmoittaneensa aiempaa useampi. Samoin vuoden 2020 kaupunkitasoisten tulosten mukaan lähiesihenkilöltä saadaan yhä enemmän tukea työhön ja toiminta koetaan yhä oikeudenmukaisemmaksi. Myös päätöksenteon koettu oikeudenmukaisuus kehittyi pienesti myönteisempään suuntaan.

Pohja vantaalaiselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle luodaan palvelualueilla ja työyhteisöissä. **Kaupunkitasoisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla ja -suunnittelulla ei rajata tai rajoiteta toimialojen, palvelualueiden tai työyhteisöjen mahdollisten omien henkilöstöpoliittisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laajuutta tai**

sisältöä. Kaikilla palvelualueilla laaditaan vuosittain henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma, jonka laadintapohjassa ohjataan jokaista palveluallueta kuvaamaan palvelualueen omat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät tavoitteet tai kehittämiskohteet. Palvelualluetasoisten kehittämiskohteiden ja tavoitteiden asettamisen pohjana on kaupunkitasoisesti kullekin vuodelle henkilöstö- ja koulutussuunnitelmassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetetut tavoitteet. Kunkin palvelualueen tulee pohtia, miten kaupunkitasolla asetettuja tavoitteita voidaan edistää omalla palveluallueella. Palveluallueet voivat halutessaan tehdä myös laajemman oman tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden alkukartoituksen ja arvioinnin.

Henkilöstötietojärjestelmistä saatavan tiedon ja Kunta 10 -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 työyhteisössä. Tasa-arvoaltuutetun sivuilta löytyy tähän tarkoitukseen tasa-arvokyselytyökalu, jonka käyttö on ilmaista (www.tasa-arvokysely.fi),

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä kaupungilla – anonymi rekrytointi

Vantaan kaupunki pyrkii aktiivisesti etsimään keinoja edistääkseen henkilöstön yhdenvertaisuutta ja laajaa monimuotoisuutta. Anonymin hakemuksen tarkoituksena on varmistaa, ettei kukaan hakija karsiudu työhaastattelusta piilevien ennakkoluulojen takia. Työhaastatteluun kutsuttavia hakijoita arvioidaan vain hakijan osaamisen, tutkinnon, ammatin ja työkokemuksen perusteella taustasta riippumatta. Henkilötietojen puuttumisen ansiosta pystytään keskittymään vain henkilön osaamiseen sekä kelpoisuusvaatimusten täyttymiseen. Rekrytointikäytännöt on usein tehty enemmistön näkökulmasta. Siksi hakumenetelmiä on hyvä tarkastella myös vähemmistöjen näkökulmista, joihin anonymiteetti antaa oivan työvälineen.

Anonymiä rekrytointia pilotoitiin Vantaalla vuonna 2019. Pilotti saavutti tavoitteet anonymien rekrytointien määrän ja prosessin sekä työkalunkehittämisen suhteen sekä sai

hyvää palautetta esihenkilöiltä, hakijoilta ja positiivista huomiota Vantaalle. Menetelmän avulla voidaan luoda myönteistä ja vastuullista työnantajakuva. Menetelmää on nyt juurrutettu osaksi normaaleja rekrytointiprosesseja niin, että esihenkilön on rekrytointisuunnitelmaa tehdessään helppo ilmaista haluavansa käyttää anonyymien rekrytointien menetelmää. Tavoitteena oli vähintään 50 anonyymia rekrytointia vuoden 2020 aikana ja vähintään 60 anonyymia rekrytointia vuoden 2021 aikana. Nämä tavoitteet saavutettiin.

Kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu ja -suunnitelma pähkinänkuoressa:



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN SUUNNITELMA STRATEGIAKAUDELLE 2022-2025 - Kuvaus Vantaan kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön rakenteista - Sanastoa ja käsitteitä esihenkilöiden ja työyhteisöjen avuksi tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintatavan edistämiseen	VUOSITTAIN JULKAISTAVA HENKILÖSTÖKERTOMUS - tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavien mittareiden vuosittainen seuranta ja analysointi - selvitys Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin	VUOSITTAIN TEHTÄVÄ HENKILÖSTÖ- JA KOULUTUSSUUNNITELMA - käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi; - arvio aikaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista - palkkakartoitus (tehdään joka 3. vuosi)
--	--	---

LIITE 1

Arvio toimintakauden 2017–2021 toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana - suunnitelmassa (2017–2020) asetettiin toiminnalliselle työlle kolmenlaisia toimenpiteitä:

- 1) säilyttäviä, joissa pidetään kiinni jo hyväksi havaitusta ja koko toimintaa kannattelevasta toiminnasta
- 2) vahvistavia, joilla parannetaan jo olemassa olevia toimintoja ja prosesseja
- 3) uusia avauksia, joita tarvitaan säilyttävien ja vahvistavien toimenpiteiden rinnalle ja siihen, että työmme ei pysähdy polkemaan paikoillaan.

Toimenpiteiden toteutumisesta voidaan esittää seuraavanlaiset kiteytykset ja arvio jatkumolla toteutunut – toteutunut osin – ei toteutunut – arviointi ei ole mahdollista.

Säilyttävät toimenpiteet

1. Julkinen sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ilmaistaan kaupunkistrategiassa 2018–2021.
Toteutunut.
2. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite sisällytetään toiminnanohjauksen mekanismeihin, kuten talousarvion valmisteluohjeisiin, ja edistämisen toteuttamista seurataan osana toimialojen tavanomaista raportointia.
Toteutunut osin; toteutui mm. valmisteluohjeissa, mutta toteuttamisesta raportoitiin vaihtelevasti.
3. Kaupunkitasoiselle toiminnalliselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle määritetään toimintaa ohjaava toimielin sekä työtä kehittävä viranhaltijataho. Nämä vastuut kirjataan hallintosäätöön sekä relevantteihin asiakirjoihin,

mukaan lukien organisaatiokaavioihin.

Toteutunut.

4. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä arvioidaan laatutyössä (CAF).

Toteutunut osin; CAF-arvioinnista luovuttiin, mutta Laava-arviointi sisälsi yhden arviointikohdan.

5. Kaupunkitasoista toiminnallista suunnitelmaa täsmennetään ja kehittämistoimenpiteitä konkretisoidaan tarpeen mukaan toimielin- ja viranhaltijapäätöksin.

Toteutunut.

Vahvistavat toimenpiteet

1. 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.

Toteutunut osin; kaikki lautakunnat eivät saaneet perehdytystä.

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

Toteutunut.

3. Tietotuotannossa varmistetaan, että etenkin sukupuolesta ja mm. 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 tulkinnessa ja tutkimustyössä vahvistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarviointia mahdollistavaa otetta.

Toteutunut osin; tietotuotannossa tapahtui kehitystä (mm. Miehet ja naiset Vantaalla -julkaisu 2018 sekä Kouluterveyskyselyn Vantaan-tulosten

raportointi), mutta tilastojen tulkinnassa ei saavutettu merkittävää kaupunkitasoista edistystä.

4. Yhteisen hyvinvointityön uudistamisessa varmistetaan, että toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö sisältyy hyvinvointityön malliin, hyvinvoinnin ohjelmatyöhön sekä hyvinvointiraportointiin.
Toteutunut osin; parhaiten toimialojen yhteisessä hyvinvointiraportoinnissa.
5. Päätöksentekoon liittyvässä ennakoivassa vaikutusten arvioinnissa (evaamisessa) on aina mukana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi.
Arviointi ei ole mahdollista, koska tilannekuva evaamisesta on jäsentymätön.
6. Rakennerahastohankkeisiin sisältyvien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussisältöjen mahdollisuuksia hyödynnetään aiempaa syvällisemmin sekä hanketoiminnan kaikissa vaiheissa että organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kehittämisessä.
Ei toteutunut; hanketoiminnan mahdollisuuksia ei kyetty hyödyntämään paria poikkeusta lukuun ottamatta eikä Vantaa ollut mukana valtakunnallisissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusrakennerahastohankkeissa.

Uudet avaukset

1. 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.
Toteutunut osin; huomioitu joillakin palvelualueilla, mutta muutostoimenpiteiden tilanne on epäselvä.
2. Yhdenvertaisuuslain sisältämä kohtuullisten mukautusten vaatimus sisällytetään relevantteihin ohjeistuksiin ja koulutuksiin kaikilla toimialoilla.

Ei toteutunut; lisäksi kohtuullisen mukautuksen käsite on edelleen puutteellisesti tiedossa kaikilla toimialoilla.

3. Kaupunki edellyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien sisällyttämistä ylisektoristen työryhmien työhön turvallisuutta edistävässä ja väkivaltaa vastustavassa työssä.

Toteutunut; kaupungin koordinoima kaupunkiturvallisuustyö ja lähisuhdeväkivallan vastainen työ on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoista.

4. Kaupungin konsernipalveluissa toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma käynnistetään hankintojen sosiaalisten kriteerien kautta.

Toteutunut; lisäksi hankinnassa huomioidaan vastuullisuus, johon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus liittyvät monin tavoin.

5. Talousarviovalmistelussa kokeillaan sukupuolitietoista budjetointia joillakin toiminnan osa-alueilla.

Toteutunut.

6. Kaupunkitasoisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä kartoitetaan mahdollisuudet tehdä seuraavalle valtuustokaudelle ihmisoikeustyön suunnitelma. Se sisältäisi lakisääteiset suunnitelmavelvoitteet, mutta lisäksi paikallisia toimintalinjauksia globaaleista haasteista, joita Vantaan kaltainen suomalaisittain suuri ja kansainvälinen kaupunki ei voi jättää huomiotta.

Tällaisia haasteita ovat esimerkiksi ihmiskauppa, harmaa talous, turvapaikanhakijoiden määrän äkilliset kasvut, paperittomien henkilöiden tilanne ja radikalisoituminen.

Ei toteutunut; kartoitus mahdollisuuksista jäi toteuttamatta muiden haasteiden (organisaatiouudistus, pandemia yms.) takia, mutta esimerkiksi asiantuntemusta radikalisoitumisesta kyettiin parantamaan koulutushankkeen ansiosta.

LIITE 2

Yhteenveto kaupunkitasoisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2025 tavoitteista ja toimenpiteistä niiden saavuttamiseksi

Luottamushenkilöiden toiminta (luku 2.1.1)

TAVOITE

Poliittiset luottamushenkilöt edistävät toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

TOIMENPITEET

- Sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen strategiassa ja strategiaan pohjautuvassa päätöksenteossa.

TOIMENPITEET

Sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen strategiassa ja strategiaan pohjautuvassa päätöksenteossa.

- Kaupunginvaltuusto, -hallitus, lautakunnat, nuorisovaltuusto ja vaikuttajatoimielimet saavat tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja ihmisoikeuksiin liittyvää perehdytystä ja koulutusta.
- Sanoutuminen irti vihapuheesta ja turvallisemman yhteisen tilan varmistaminen Vantaan poliittisten luottamushenkilöiden eettisten periaatteiden avulla.

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa (luku 2.1.2)

TAVOITE

Vantaan kaupunki syventää toiminnallisen tasa-arvotyön tekemistä päätöksenteossaan ja kaikissa palveluissaan.

TOIMENPITEET

- Jokainen toimiala ja palvelualue määrittelee omat tärkeimmät tasa-arvotyön kohteensa ja toimensa tämän kaupunkitasoisen suunnitelman perustalta.
- Kaikessa strategisessa suunnittelussa ja ohjelmatyössä on velvoite ottaa huomioon tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.
- Vakiinnutamme talousarviotyöhömmme sukupuolitietoisin budjetoinnin menetelmän käytön toimialojen vuonna 2021 käynnistämien kohteiden avulla.
- Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoista turvallisuustyötä.
- Sisällytämme sukupuolinäkökulman tilastoihin, esitysmateriaaleihin ja esityksiin.
- Hyödynnämme hankkeiden tarjoamat mahdollisuudet paremmin.
- Tunnistamme ja huomioimme koronakriisin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset pandemian hoidossa ja jälleenrakennustyössä.
- Määrittelemme ja käynnistämme sukupuolten eriytymistä lieventäviä toimenpiteitä.

Tasa-arvon edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa (luku 2.1.3)

TAVOITE

Vantaan kasvatuksen ja oppimisen toimialan työ on sukupuolitietoista ja tasa-arvoon pyrkivää.

TOIMENPITEET

- Kasvatuksen ja oppimisen toimialalla tavoitellaan johtoryhmän tahdon mukaisesti tasa-arvon toimintakulttuuria.
- Koulut ja oppilaitokset siirtyvät lakisääteisten suunnitelmiensa teossa käyttämään yhteistä vantaalaista suunnittelupohjaa.
- Määrällisen ja laadullisen tasa-arvotiedon hankkimista ja hyödyntämistä parannetaan edelleen.
- Sukupuolitietoisien budjetoinnin toimintatavan omaksuminen.

Syrjimättömyys sukupuolen perusteella (luku 2.1.4)

TAVOITE

Tunnistamme sukupuoleen perustuvaa syrjintää, mukaan lukien häirintää ja seksuaalista häirintää, kaikilla työmme osa-alueilla saadaksemme kaikki syrjinnän muodot loppumaan välittömästi.

TOIMENPITEET

- Syrjinnän vastaisessa työssämme käsittelemme syrjinnän eri muotoja.
- Kuulemme järjestöjä ja teemme niiden kanssa yhteistyötä
- Kysymme vastaajien ja tutkittavien kokemuksia syrjinnän eri muodoista kyselyissä ja tutkimuksissa.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy (luku 2.1.5)

TAVOITE

Ennaltaehkäisemme sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

TOIMENPITEET

- Sukupuolen moninaisuus sisältyy tasa-arvokoulutuksiimme.
- Annamme asukkaalle ja asiakkaalle mahdollisuuden määritellä oman sukupuolensa itse.
- Teemme yhteistyötä sateenkaarijärjestöjen kanssa.

Toiminnallinen yhdenvertaisuustyö: syrjimättömyys (luku 2.2.1)

TAVOITE

Olemme syrjimättömiä omassa toiminnassamme ja puutumme muiden toteuttamaan syrjintään sitä havaitessamme.

TOIMENPITEET

- Teemme yhteistyötä kaupunkiorganisaation sisällä sekä kaupunkina kansallisten viranomaisten sekä valtakunnallisten ja paikallisten yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen kanssa syrjinnän havaitsemiseksi omassa toiminnassamme.
- Parannamme osaamistamme väkivaltaisesta radikalisaatiosta ja ekstremismistä.
- Edistämme antirasistista toimintaa kaikissa palveluissamme.

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (luku 2.2.2)

TAVOITE

Teemme yhdenvertaisuuden toteutumisen arviointia ja toteutamme yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä kaikissa palveluissamme.

TOIMENPITEET

- Yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite koskee kaikkia palvelujamme.
- Kehitämme digitaalista saavutettavuutta.
- Varmistamme Suomen romanien huomioimisen yhdenvertaisuuden edistämisessä.
- Rakennusten ja tilankäytön suunnitteluun otetaan työn alusta saakka mukaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma
- Teemme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa yhteistyötä Vantaa-Kerava -hyvinvointialueen kanssa.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (luku 2.2.3)

Kasvatuksen ja oppimisen toimiala määrittelee tähän tavoitteen ja toimenpiteet.





VD/2879/01.00.02.01/2022

RV/K-ML/HY-L/ALS

Vanda stads personalberättelse för år 2021 har färdigställt. Den beskriver läget för utvecklingen av personalledningen och personalen, hur målen för dessa nåtts och utvecklingsåtgärder. I personalberättelsen ingår också personintervjuer från året som gått.

Personalberättelsen för år 2021 publiceras nu för första gången endast på nätet i en ny elektronisk version på adressen <https://beta.vantaa.fi/fi/henkilostokertomus-2021>.

Staden hade i slutet av år 2021 totalt 11 671 anställda, av vilka 9 167 var ordinarie och 2 504 anställda på viss tid. Personalantalet ökade under året med drygt 300 personer. Precis som under åren innan uppgår andelen kvinnor fortfarande till 80 % och männen till 20 % av personalen. De mest kvinnodominerade verksamhetsområdena är fostran och lärande (85 procent kvinnor) och social- och hälsovården (90 procent kvinnor). Högsta andelen män finns det däremot inom verksamhetsområdena stadens strategi och ledning (53 procent) och stadsmiljön (56 procent). År 2021 låg personalens genomsnittsålder för hela Vandas del på 44,4 år. Andelen anställda med högskoleutbildning uppgår till 58 procent. Av stadens anställda har 7,3 procent utländsk bakgrund (Statistikcentralens uppgifter för år 2020).

År 2021 fortlöpte vardagen under coronatidens exceptionella omständigheter men situationen kunde snabbt förändras. På stadens arbetsplatser kunde man tidvis träffas och arbeta på normalt vis och då situationen försämrades flyttade man till hemmakontoret eller införde specialarrangemang på arbetsplatserna. Under året sammanställdes stödmaterial både för hur man ska agera i en exceptionell situation men också för hur man sköter återhämtningen. Även ledningen av distansarbetet lyftes fram under året. Arbetsgemenskaperna förbereddes för en ny vardag bland annat genom workshopsverksamheten Återgång till framtiden.

Positiv utveckling under undantagsläget – sjukfrånvaron minskade

Ett gott samarbete med företagshälsovården och ett bra ledarskap avseende arbetsförmågan i det pågående undantagsläget resulterade under år 2021 i att sjukfrånvaron utvecklades i positiv riktning: för andra året i rad minskade sjukfrånvaron. Sjukfrånvaron låg år 2021 på 4,38 procent medan motsvarande siffra för året innan var 4,43 procent. Även siffrorna för längre sjukfrånvaro minskade något jämfört med tidigare år: år 2021 var antalet sjukskrivna i mer än 90 dagar 265, då motsvarande siffra för 2020 var 275, medan 301 längre sjukskrivningar registrerades år 2019.

Vid en granskning baserat på diagnosklassificering uppvisade frånvaron på grund av psykisk ohälsa år 2021 en fortsatt ökning enligt trenden år 2020. I Vanda har det psykiska välbefinnandet och en hållbar arbetsförmåga inkluderats i den nya strategin. Vi satsar på att minska sjukfrånvaro av psykiska skäl och arbetar på att få fram nya sätt att främja den psykiska hälsan och ge bättre ork i arbetet.

I Vanda tillämpas en verksamhetsmodell med ersättande arbete, s.k. personanpassat arbete (tuunattu työ), i situationer då en anställd på grund av sjukdom eller olycksfall tillfälligt är oförmögen att utföra eget normalt arbete, men som utan att äventyra hälsan klarar av att arbeta med egna anpassade eller ersättande arbetsuppgifter. År 2021 var andelen ersättande arbete 3,57 procent av alla



sjukfrånvarodagar. Ersättande arbete utfördes av 393 personer med totalt 6 413 dagar i ersättande arbete.

Lönekostnaderna ökade, allt fler anställda får ett personligt tillägg

Lönekostnaderna för personalen uppgick år 2021 till totalt 450,1 miljoner euro, vilket är 5,7 % (24,5 miljoner euro) mer än året innan. De ökade lönekostnaderna beror på en ökning i antalet anställda på viss tid samt branschspecifika lokala justeringspotter fr.o.m. 1.4.2021.

Ett personligt tillägg betalas individuellt för upprepade utmärkta arbetsprestationer under en lång tid. Totalt 36 procent av den ordinarie personalen fick år 2021 personligt tillägg. Det är fem procent fler än året innan. Det personliga tillägget uppgår i snitt till 151 euro per månad. År 2021 betalades i personliga tillägg totalt 7,5 miljoner euro, då motsvarande siffra år 2020 var 6,1 miljoner euro.

Vanda belönar sin personal på många sätt och specialarvoden används för att i snabb ordning belöna en enskild utmärkt arbetsprestation både i fråga om individer och grupper. Specialarvodena ökade år 2021 räknat i euro 2,4-falt jämfört med föregående år. År 2021 användes specialarvoden till ett belopp av 1 337 200 euro. Antalet mottagare ökade med 19,5 procent: år 2021 utbetalades specialarvode till 2 229 personer (1 866 personer år 2020). Specialarvodets belopp var i snitt cirka 219 euro. Som belöning av engångsnatur beviljades alla anställda år 2021 en motions- och kultursedel à 50 euro för coronatidens ansträngningar.

På väg mot alltmer flerformsarbete

År 2021 började utvecklingen mot en ny slags arbetsmiljö och arbetskultur då entreprenören för det nya kontorshuset i Dickursby utsågs och samtidigt inleddes utvecklandet av arbetsmiljön. Vi står inför en stor förändring: övergången till ett aktivitetsbaserat kontor kräver en ny arbetskultur och ett nytt sätt att arbeta och leda arbetet. Utvecklings- och visionsarbetet avseende en flerformig arbetskultur gjordes år 2021 inom arbetsgruppen Työkulttuurin kehittäminen (En utveckling av arbetskulturen) som verkade i anslutning till kontorshusprojektet. Principerna och visionen för framtidens flerformsarbete har redan tagit form och presenterades vid slutet av år 2021 för cheferna och hela personalen. Kontorshusprojektet genomförs så att de anställda och cheferna aktivt involveras i projektets olika skeden. I slutet av år 2021 inleddes arbetet med deltagande design.

Under coronatiden har man redan aktivt fått träning i flerformigt arbete. Under denna period har en stor del av de anställda som arbetar med kontors- och sakkunniguppgifter jobbat mycket på distans och till och med under flera månader i kontinuerligt distansarbete. Under år 2021 arbetade 1 896 personer i distansarbete och antalet distansarbetsdagar var totalt hela 175 224. År 2021 reviderades stadens anvisningar för distansarbete med beaktande av flerformigt arbete.

Den systematiska utvecklingen av rekryteringen och arbetsgivarprofilen fortgick

År 2021 sökte staden personal till sammanlagt omkring 4 200 arbetsplatser bestående av vikariat, anställning på viss tid och ordinarie anställning. Antalet sökande till olika uppgifter var sammanlagt knappt 30 000. Totalt 355 ungdomar sommarjobbade för Vanda stad. Staden mottog sammanlagt 6 227 ansökningar om sommarjobb. Något fler anställda sade upp sig från stadens tjänst jämfört med året innan. Under 2021 låg personalavgången på 8,9 procent.

År 2021 arbetade man fortfarande intensivt med utmaningar i fråga om tillgången på personal samt med rekryteringsinformation och -marknadsföring framför allt inriktad på yrkesgrupper som läkare, socialarbetare, lärare inom småbarnspedagogiken och vårdpersonal. Arbetet utfördes speciellt i rekryteringsgrupper där såväl experter på rekrytering och kommunikation liksom även personer med



substanskompetens inom de olika yrkessektorerna var representerade. Under året omarbetades bland annat material med information om Vanda som arbetsgivare, staden publicerade anställdas karriärberättelser, man deltog i flera virtuella rekryteringsevenemang, utvecklade en rekryteringsmodell med den sökande i fokus och stärkte kommunikationen med jobbsökande, rekryteringssystemet Laura förbättrades, samarbetet med läroinrättningarna intensifierades, och cheferna utbildades i hur man lyckas med rekryteringen. Dessutom fortsatte ett kvalitetsprojekt om personalledning som inleddes året innan och vars mål är att förbättra personalens arbetshälsa och deras möjligheter att påverka samt stärka arbetsgivarens positiva image och effektivisera rekryteringen uttryckligen i grupper där tillgången på arbetskraft är problematisk.

Stadsstyrelsen 14.3.2022 § 12

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att personalberättelsen för 2021 antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 10

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna personalberättelsen för 2021 för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Kirsi-Marja Lievonen, personal- och koncerndirektör, tfn g040 570 5593,
(fornamn.efternamn[at]vantaa.fi)

11 § **Vanda stads bokslut 2021, avvikelser i de bindande nivåerna**

VD/2245/02.04.03.03/2022

RV/MR/PK/HY-L/ALS

I bokslutet 2021 ingår avvikelser i budgetmoment som i budgeten fastställts som bindande. Dessa avvikelser i de bindande nivåerna förs i enlighet med de allmänna anvisningarna som gäller kommunens bokslut till stadsstyrelsen och därefter vidare till stadsfullmäktige 28.3.2022 för godkännande. Stadsstyrelsen undertecknar bokslutet 28.3.2022.

Tillstånd för avvikelse föreslås i fråga om överskridning av verksamhetsområdenas verksamhetsutgifter, underskridande av verksamhetsinkomstprognoserna, överskridande av verksamhetsbidraget och underskridande av investeringsinkomster samt överskridande av investeringskostnader enligt följande:

Verksamhetsområdet för stadens strategi och ledning

Stadsstyrelsen beslutar om ändringar i fråga om bindande nivåer inom verksamhetsområdet för stadens strategi och ledning. Verksamhetsområdet för stadens strategi och ledning underskred verksamhetsintäkterna med 2 732 700 euro.

Inom serviceområdet för personal och koncernservice underskreds inkomsterna med cirka 0,53 milj. euro jämfört med budgeten. Underskridandet var en följd av arbetsplatsbespisningens intäkter som på grund av distansarbetsrekommendationerna under coronatiden uppvisat ett sämre resultat än normalt. Inom serviceområdet för tillväxttjänster underskreds näringsservicens understöd och bidrag med omkring 0,97 milj. euro. De sysselsättningsbidrag som staten betalar sysselsättnings servicen låg omkring 0,8 milj. euro på minus. Inom stadens strategi och ledning underskreds utgifterna med cirka 13,3 milj. euro, vilket kompenserade inkomstunderskridningen.

11 Stadens strategi och ledning	BDG 2021	ÄNDRING 2021	Ändrad BDG 2021	Bokslutet 2021	Överskridning / Underskridning
Inkomster	13 045 100	0	13 045 100	10 312 400	2 732 700
	-126 742 90	-9 655 100	-136 398 000	-123 073 90	-13 324 000
Utgifter	0			0	
	-113 697 80	-9 655 100	-123 352 900	-112 761 50	-10 591 400
Verksamhetsbidrag	0			0	

Verksamhetsområdet för social- och hälsovård

Inom social- och hälsovårdens verksamhetsområde överskreds den bindande nivån för utgifter för Social- och hälsovårdens verksamhetsområde exklusive specialiserad sjukvård med 6 571 400 euro.

Stadsfullmäktige höjde 25.10.2021 verksamhetsområdets budgetanslag i enlighet med verksamhetsområdets förslag. Ändringen i budgeten baserade sig främst på en uppskattnings av coronautgifterna och de statersättningar som de enligt prognoserna förväntas inbringa.



En stor del av utgiftsöverskridningen berodde på utgifter för pandemin. Utgifterna för flygplatsverksamheten var 8,6 milj. euro medan de övriga pandemiutgifterna uppgick till 50,3 milj. euro. Budgeten som omfattade tilläggsanslag överskreds med 8,2 milj. euro. För den övriga verksamhetens del uppstod en överskridning på omkring 4,8 milj. euro i förhållande till den höjda budgeten. Överskridningen bestod huvudsakligen av köpta tjänster för boendeservicen för personer med funktionsnedsättning samt för barnskyddet, stödet i ett tidigt skede, och tjänster för vuxna och ungdomar. Utgifterna underskreds inom verksamhetsområdets serviceområden och överskridningen av utgifterna uppgick i bokslutet 2021 till cirka 6,6 milj. euro.

Verksamhetsområdets inkomster överskreds också märkbart. Största delen av de inkomster som överskred den ändrade budgeten bestod av statliga pandemiersättningar, vilka överskred det prognosticerade beloppet i förslaget om tilläggsanslag med 11,5 milj. euro. Inkomsterna täckte överskridningen av utgifterna medan verksamhetsbidraget utföll 8,8 milj. euro på plus jämfört med den ändrade budgeten.

12 Social- och hälsovården, exklusive specialiserad sjukvård	BDG 2021	ÄNDRING 2021	Ändrad BDG 2021	Bokslutet 2021	Överskridning / Underskridning g
Inkomster	45 202 600	52 100 000	97 302 600	112 676 000	-15 373 400
	-454 274 60			-527 829 00	
Utgifter	0	-66 983 000	-521 257 600	0	6 571 400
	-409 072 00			-415 153 00	
Verksamhetsbidrag	0	-14 883 000	-423 955 000	0	-8 802 000

Social- och hälsovårdsnämnden behandlade vid sitt sammanträde 15.2.2022 överskridningen av den bindande nivån.

Stadskulturens verksamhetsområde

Den bindande nivån för inkomsterna för Stadskultur bruttoenheterna inom stadskulturens verksamhetsområde underskreds med 291 700 euro, musikinstitutets verksamhetsbidrag underskreds med 35 800 euro och konstskolans verksamhetsbidrag med 28 300 euro.

Stadsfullmäktige beslutade 13.12.2021 § 3 om att höja stadskulturens anslag.

Den bindande nivån för Stadskultur bruttoenheterna underskreds med 0,3 milj. euro jämfört med inkomstbudgeten, vilket var en följd av coronapandemins effekter framför allt inom kulturservicen och ungdomsservicen. Bruttoenheternas totala verksamhetsutgifter underskred däremot budgeten med 2 021 012 euro, vilket täcker det underskridna inkomstmålet.

Stadskulturen bruttoenheterna	BDG 2021	ÄNDRING 2021	Ändrad BDG 2021	Bokslutet 2021	Överskridning / Underskridning g
Inkomster	9 331 200	-1 460 000	7 871 200	7 579 500	291 700
Utgifter	-66 369 400	-1 216 100	-67 585 500	-65 564 500	-2 021 000
Verksamhetsbidrag	-57 038 200	-2 676 100	-59 714 300	-57 985 000	-1 729 300

Underskridningen på 35 900 euro för musikinstitutets verksamhetsbidrag orsakades av de minskade terminsavgifterna till följd av coronapandemin, vilket kompenseras med inbesparade utgifter.



Stadskulturen	BDG 2021	ÄNDRING	Ändrad	Bokslutet	Överskridning / Underskridning
Musikinstitutet	2021	BDG 2021	2021		g
Inkomster	1 046 600	37 400	1 084 000	1 035 000	49 000
Utgifter	-4 195 700	-62 400	-4 258 100	-4 244 900	-13 300
Verksamhetsbidrag	-3 149 100	-25 000	-3 174 100	-3 209 900	35 800

Konstskolans verksamhetsbidrag underskreds med 28 300 euro till följd av en utgiftsöverskridning på omkring 13 000 euro, som å sin sida kompenseras genom ett något bättre utfall i fråga om terminsavgifter och projektinkomster än vad som budgeterats.

Stadskulturen	BDG 2021	ÄNDRING	Ändrad	Bokslutet	Överskridning / Underskridning
Konstskolan	2021	BDG 2021	2021		g
Inkomster	321 700	-21 300	300 400	348 200	-47 800
Utgifter	-953 800	-18 700	-972 500	-1 048 600	76 100
Verksamhetsbidrag	-632 100	-40 000	-672 100	-700 400	28 300

Stadskulturnämnden behandlade vid sitt sammanträde 16.2.2022 överskridningen av den bindande nivån.

Stadsmiljöns verksamhetsområde, investeringar i offentliga anläggningstillgångar

De bindande nivåerna i fråga om offentliga anläggningstillgångar utgörs av Offentliga anläggningstillgångar inkomster, Kommunaltekniska arbeten utgifter, samt Vandaspåran utgifter. Offentliga anläggningstillgångar inkomster underskred budgeten med 53 500 euro och Kommunaltekniska arbeten utgifter överskred den ändrade budgeten med 1 282 400 euro.

Stadsfullmäktige höjde investeringsanslagen för Offentliga anläggningstillgångar genom sitt beslut 25.10.2021 § 6 på grund av en snabbare tidtabell för genomförandet av projektet för en förbättring av Ring III.

Verksamhetsintäkterna för kommunaltekniska arbeten underskreds med 53 000 euro. Intäkterna underskreds för spårvägsprojektets del med 353 500 euro, vilket beror på att användningen av Vandaspårans investeringsanslag underskred budgeten (understödsbeloppet uppgår till 30 % av de faktiska kostnaderna). På motsvarande sätt överskreds prognoserna i fråga om statsunderstödet till idrottsområden, vilket nästan kompensade minskningen i understöd som gällde Vandaspåran.

Verksamhetskostnaderna för kommunaltekniska arbeten överskreds med närmare 1,3 milj. euro, vilket huvudsakligen berodde på att konsultutgifterna överskred prognoserna. Överskridningarna gällde såväl trafikområden, idrottsområden, som rekreationsområden, Totalt överskreds investeringsutgifterna inom serviceområdet Gator och parker de höjda investeringsanslagen på cirka 44 milj. euro med omkring 0,8 milj. euro. Trots detta underskred investeringsutgifterna för stadsmiljöns verksamhetsområde som helhet investeringsanslagen i budgeten för år 2021 med närmare 24,5 milj. euro.

Offentliga anläggningstillgångar	BDG 2021	ÄNDRING 2021	Ändrad BDG 2021	Bokslutet 2021	Överskridning / Underskridning
----------------------------------	----------	--------------	-----------------	----------------	--------------------------------



					g
Offentliga anläggningstillgångar inkomster	2 000 000		2 000 000	1 946 500	53 500
Finansieringsandelar	2 000 000		2 000 000	1 946 500	53 500
Offentliga anläggningstillgångar utgifter	-40 000 000	-4 070 000	-44 070 000	-44 913 400	843 400
Kommunaltekniska arbeten	-34 000 000	-4 070 000	-38 070 000	-39 352 400	1 282 400
Trafikområden	-22 220 000	-70 000	-22 290 000	-22 911 300	621 300
Idrottsområden	-3 395 000		-3 395 000	-4 381 600	986 600
Rekreatiomsområden	-1 140 000		-1 140 000	-1 393 300	253 300
Miljöbyggnation	-4 245 000		-4 245 000	-3 748 500	-496 500
Samprojekt	-3 000 000	-4 000 000	-7 000 000	-6 917 700	-82 300
Vandasparan	-6 000 000		-6 000 000	-5561100	-438 900

Stadsrumsnämnden behandlade vid sitt sammanträde 16.2.2022 överskridningen av den bindande nivån.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 15

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att godkänna de i motiveringarna föreslagna avvikelserna av de bindande nivåerna i bokslutet 2021.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 11

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar godkänna de i motiveringarna föreslagna avvikelserna i de bindande nivåerna i bokslutet 2021.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Anvisningar för sökande av ändring: 1. Besväransvisning

Närmare information:

Matti Ruusula, ekonomi- och strategidirektör, tfn 043 824 9254, (fornamn.efternamn[at]vantaa.fi)

Päivi Kandolin, budgetchef, tfn 040 626 7613, (fornamn.efternamn[at]vantaa.fi)



12 § **Vanda stads utlåtande om en framställning framfört av en kommunmedlem om flyttning av kommungränsen i Västersundom**

VD/10533/00.01.02.02/2021

TeA/HW/TLA/MSI/KNU/JT/ALS

Vanda stad har mottagit en ansökan, riktad till stadsstyrelserna i Vanda respektive Helsingfors, om en flyttning av kommungränsen. Ansökan är daterad 6.10.2021 och den har inlämnats av Timo Färms dödsbo. I ansökan framförs ett förslag om att fastigheten Palomäki RN:r 92–410–11–1, belägen i Västersundom i Vanda, flyttas från Vanda stad till Helsingfors stad enligt medföljande bilagor.

Fastigheten i fråga är till ytan omkring 31 hektar och den är belägen öster om Västersundom by på bägge sidor om Sottungsbyvägen. Fastighetens område består av både skog och åkermark och till fastigheten hör två bostadsfastigheter. Det finns ingen detaljplan för området och uppgörandet av en sådan har inte aktualiserats. I den gällande generalplanen från 2007 har området fastställts som ett vandrings- och friluftsområde (VR), jordbruksområde (MT) och i söder även naturskyddsområde (SL). Västersundom ingår inte i det område som omfattas av den nya generalplanen för 2020 som Vanda nya stadsfullmäktige godkände.

Området ingick i generalplanen för Östersundom som kommunerna gemensamt hade utarbetat och vars beslut om godkännande upphävts. Helsingfors har inom sitt eget område år 2022 påbörjat utarbetandet av en delgeneralplan för Östersundom. Planlägningsprogrammet omfattar delgeneralplanen för Västersundom, som man avser inleda år 2023, och i vilken ingår de områden som ligger inom Vanda stad. Områdets generalplanering styrs av landskapsplanen för området Östersundom, enligt vilken fastigheten i fråga betecknats som rekreationsområde.

I sitt utlåtande motsätter sig Vanda stad den föreslagna flyttningen av kommungränsen. En flyttning skulle försvåra utvecklingen av Västersundomområdet i Vanda då planeringsområdet skulle minska och till formen bli svårplanerat. I utlåtandet för staden också fram att planeringen av ett nytt tillväxtområde i huvudstadsregionen hur som helst kräver samarbete över kommungränserna. Det perspektiv man i flyttningsförslaget för fram om ett pendlingsområde och en funktionell helhet som begränsar sig till en enda kommun är på inget vis rimligt inom Helsingforsregionen.

Enligt 11 § 2 mom. i kommunstrukturlagen lämnar en kommunmedlem sin framställning till kommunstyrelsen i den egna kommunen, som ska inhämta utlåtanden om framställningen av fullmäktige i alla kommuner som berörs av ändringen. Av utlåtandet ska framgå kommunens ståndpunkt till ändringen jämte motivering. I enlighet med kommunstrukturlagen ska Vanda tillställa ministeriet förslaget samt Helsingfors och Vandas utlåtanden inom sex månader efter det att framställningen togs emot. Vanda stadsstyrelse bad genom sitt beslut 31.1.2022 § 17 om Helsingfors stadsfullmäktiges utlåtande.

Genom det beslut som nu fattas avger Vanda stadsfullmäktige sitt eget utlåtande om förslaget till flyttning av kommungränsen. Efter att stadsfullmäktige i bägge städerna gett sitt utlåtande tillställer Vanda stadsstyrelse i enlighet med kommunstrukturlagen kommunens förslag till finansministeriet.

Stadsstyrelsen 14.3.2022 § 20

Förslag av biträdande stadsdirektören för stadsmiljöns verksamhetsområde:



Stadsstyrelsen beslutar föreslå för stadsfullmäktige att ge Vanda stads utlåtande gällande en framställning om flyttning av kommungränsen, som inlämnats av Timo Färms dödsbo, i enlighet med bilagan.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 12

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar ge Vanda stads utlåtande gällande en framställning om flyttning av kommungränsen som inlämnats av Timo Färms dödsbo, i enlighet med bilagan.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilagor:

- Utlåtande om dödsboets framställning om flyttning av kommunens gräns i Västersundom
- Framställning om flyttning av kommungräns, Timo Färms dödsbo, personuppgifterna övertäckta
- Framställning om flyttning av kommungräns / karta

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Mari Siivola, generalplanechef, tfn 0403360159, [foramn.efternamn\[at\]vantaa.fi](mailto:foramn.efternamn[at]vantaa.fi)



Vantaan kaupungin lausunto kunnan jäsenen esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa

Vantaan kaupunki on saanut 6.10.2021 päivätyn Vantaan ja Helsingin kaupunginhallituksille osoitetun Timo Färmin kuolinpesän hakemuksen kuntarajan siirtämiseksi. Hakemuksessa esitetään Vantaan Länsisalmessa sijaitsevan tilan Palomäki RN:o 92–410–11–1 siirtämistä Vantaan kaupungista Helsingin kaupunkiin liitteiden mukaisesti.

Kyseinen tila on pinta-alaltaan noin 31 hehtaaria ja sijaitsee Länsisalmen kylän itäpuolella Sotungintien molemmin puolin. Tilan alueella on sekä metsää että peltoa ja siihen kuuluu kaksi asuinkiinteistöä. Alueella ei ole asemakaavaa eikä sen laatiminen ole vireillä. Voimassa olevassa yleiskaavassa 2007 alue on määriteltä retkeily- ja ulkoilualueeksi (VR), maatalousalueeksi (MT) ja eteläosassa on myös luonnonsuojelualue (SL). Länsisalmi ei kuulu Vantaan kaupunginvaltuuston hyväksymän uuden yleiskaavan 2020 alueeseen.

Siirtoaloitteen tekijä esittää hakemuksessaan, että kuolinpesän omistama tila tulisi kokonaisuudessaan liittää Helsingin kaupunkiin. Perusteluina aloitteessa on, että kyseisen alueen merkitys Helsingin kaupungin kehitykselle on suurempi kuin Vantaan kaupungille. Toisena perusteluna esityksessä on nostettu Vantaan keskustojen ja palvelujen saavutettavuus ja julkisen liikenteen kulkeminen Helsingin alueen kautta.

Länsisalmen alue on nykyisellään lähes maaseutumaista aluetta, jonka joukkoliikennejärjestelmä ja palvelut ovat asukasmäärään suhteutettuja. Työssäkäyntialueena ja yksityisten palvelujen osalta pääkaupunkiseutu on yhtenäinen, eikä kuntarajoja juuri tiedosta. Vain hallinnollisten palvelujen osalta voidaan katsoa olevan merkitystä oman kunnan keskustan saavutettavuudella, mutta valtaosa niistäkin palveluista perustuu nykypäivänä sähköiseen asiointiin.

Länsisalmen alue kuului aiemmin laadittuun Vantaan, Helsingin ja Sipoon kuntien yhteisen Östersundomin yleiskaavaan, jossa Länsisalmesta suunniteltiin metron jatkeen ensimmäistä asemanseutua. Yleiskaavan kumoutumisen myötä suunnittelussa palattiin alkupisteeseen. Tänä vuonna Helsinki on käynnistämässä skenaariotarkasteluja itäisestä kasvusuunnasta ja sen liikennejärjestelmän vaihtoehtoista. Kasvusuunta sijoittuu valtaosin Helsingin alueelle, mutta esimerkiksi liikenteen ja viherrakenteen verkostot ulottuvat molempien kuntien alueelle.



Kuolinpesän tila on voimassa olevan maakuntakaavan mukaisesti määritelty osaksi viherrakenteen ja ekologisten yhteyksien verkostoa, mikä toimii uusien yleiskaavojen suunnittelun lähtökohtana. Vantaa osallistuu aktiivisesti skenaarioiden määrittelyyn.

Vantaa lähtee tutkimaan Länsisalmen rakentamisen mahdollisuuksia ja alueen liittymistä vahvemmin osaksi kaupunkirakennetta omalla osayleiskaavallaan vuodesta 2023 eteenpäin. Alueen merkitys osana kaupunkia tulee varmasti tulevaisuudessa kasvamaan, koska suunnitelmien toteuttamisen myötä aikanaan niin asukas- kuin työpaikkamäärät nousevat ja palvelut ja joukkoliikenneyhteydet paranevat. Esitetty kuntarajan muutos pienentäisi lähtökohtaisesti Länsisalmen suunnittelualueetta ja rajaisi sen hankalan muotoiseksi, mikä heikentäisi Vantaan mahdollisuuksia kehittää aluetta tulevaisuudessa.

Kuten siirtoesityksessä todetaan, on kuntarakennelain 2 §:n mukaisesti kuntajaon kehittämisen tavoitteena elinvoimainen, alueellisesti eheä ja yhdyskuntarakenteeltaan toimiva kuntarakenne. Vantaa ja Helsinki tavoittelevat tätä tekemällä yhteistyötä uuden kasvusuunnan suunnittelussa. Esityksessä viitattu näkökulma yhden kunnan sisään rajoittuvasta työssäkäyntialueesta ja toiminnallisesta kokonaisuudesta ei olisi mitenkään mahdollinen Helsingin seudulla.

Vantaan kaupunki vastustaa esitettyä kuntarajan siirtoa.

VANTAAN KAUPUNGINVALTUUSTO

kunnan asukkaalla tai oikeustoimikelpoisella yhteisöllä on oikeus tehdä aloite kunnan toimintaa koskevissa asioissa, tässä tapauksessa Timo Färmin kuolinpesän osakkaat haluavat tehdä seuraavan aloitteen.

Esitämme, että Vantaan kaupunki ja Helsingin kaupunki tuottavat selvityksen kuntajaon muuttamisesta Palomäki nimisen tilan osalta siten, että Palomäentila (92-410-11-1) kuuluisi jatkossa Helsingin kaupunkiin.

Perusteena on kuolinpesän omistajat näkevät tilan alueen merkityksen Helsingin kaupungin kehitykselle merkityksellisempänä kuin Vantaan kaupungille. Lisäksi tila sijaitsee kaupunkien rajalla sekä Helsingin kaupungin Vantaan puolella omistamien maa-alueiden välissä.

Vantaan kasvukeskukset sijaitsevat liikenteellisesti siten että niiden saavuttaminen tapahtuu poikittain, myötäillen kehä 3:ta. Kaikkien julkisten sekä yksityisten palveluiden saavuttaminen vaatii oman auton käyttöä, julkinen liikenne tapahtuu Helsingin kaupungin kautta ja on tästä syystä erittäin aikaa vievää.

Vastaavasti Länsisalmien alueen ja sitä kautta Palomäen alueen luonnollinen kasvu tulee kasvukeskusten kautta tukeutuen Metroon tai vastaavaan joukkoliikenne ratkaisuun, kaikki julkinen liikenne suuntautuu Itä-Helsinkiin

Alueen keinotekoisesta kuntarajasta kertoo myös, että postinumerointi perustuu Helsingin postinumeroihin.

Nuoremman polven näkökulmasta, miksei myös vanhemman sukupolven on tarkoituksen mukaista tarkastella kouluja ja palvelu sekä julkista liikennettä nyt ja tulevaisuudessa. Kaikilla käytössä olevilla mittareilla joissa käytetään julkista liikennettä suuntautuu palvelut Helsingin kaupunkiin alueelle, mikäli käytetään etäisyyttä ns. ”linnuntietä” antaa se valheellisen kuvan matkasta koska se vaatii aina oman auton käyttöä, julkinen liikenne sen sijaan ohjautuu aina Helsingin kautta.

Kuntarakennelain 2 §:n mukaan kuntajaon kehittämisen tavoitteena on elinvoimainen, alueellisesti eheä ja yhdyskuntarakenteelta toimiva kuntarakenne, joka vahvistaa kunnan asukkaiden itsehallinnon edellytyksiä. Tavoitteena on myös, että kunta muodostuu työssäkäyntialueesta tai muusta toiminnallisesta kokonaisuudesta, jolla on taloudelliset ja henkilöstövoimavaroihin perustuvat edellytykset vastata kunnan asukkaiden palvelujen järjestämisestä ja rahoituksesta sekä riittävästä omasta palvelutuotannosta

Kuntarakennelain 4 §:n mukaan kuntajakoa voidaan muuttaa, jos muutos edistää 2§:ssä tarkoitettuja kuntajaon kehittämisen tavoitteita sekä parantaa:

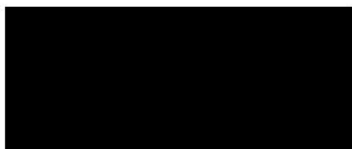
- 1) kunnan toiminaalisia ja taloudellisia edellytyksiä vastata palvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta tai muuten edistää kunnan toimintakykyä
- 2) alueen asukkaiden palveluja tai elinolosuhteita;
- 3) alueen elinkeinojen toimintamahdollisuuksia, tai
- 4) alueen yhdyskuntarakenteen toimivuutta

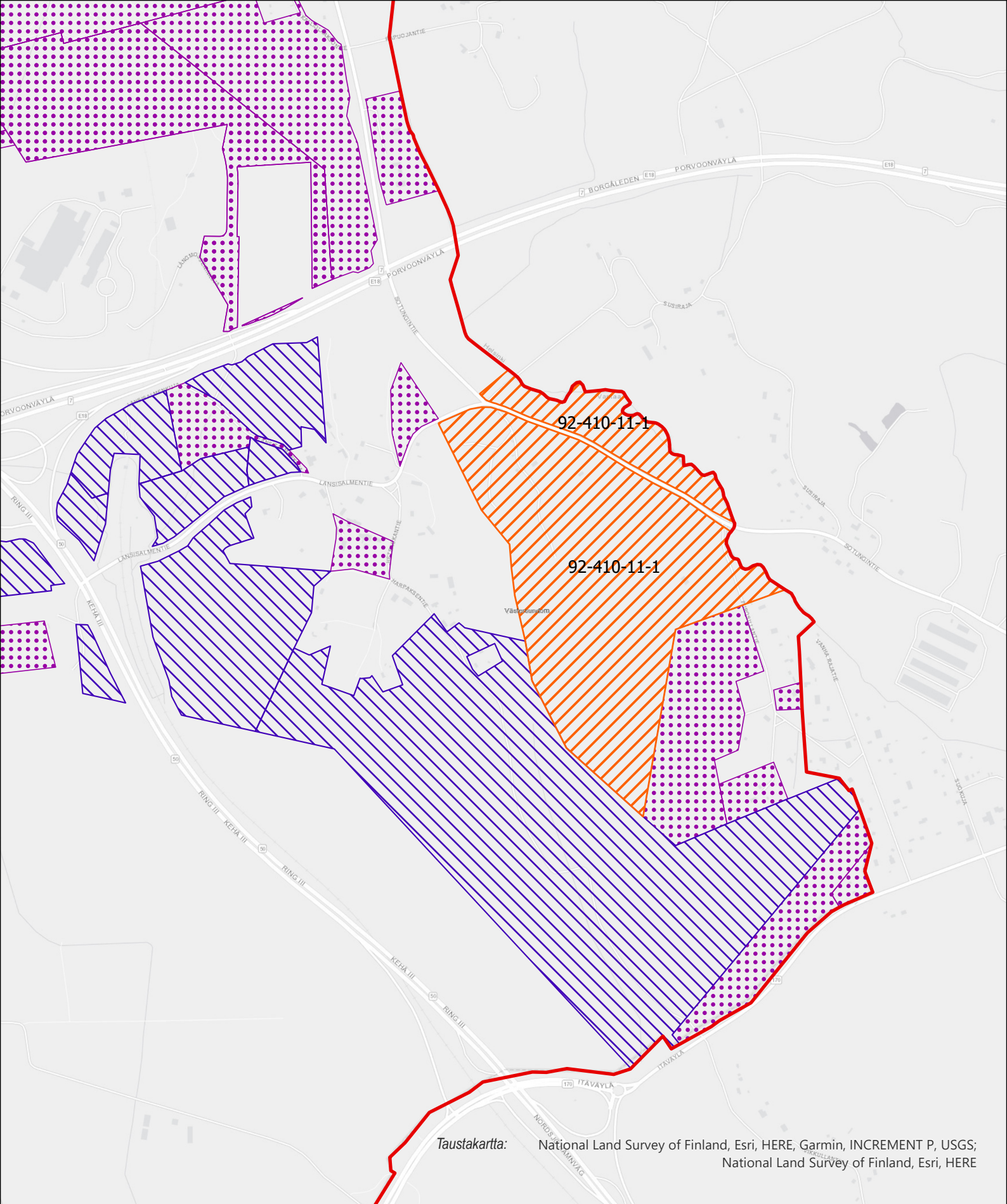
Kaikki kuntarakennelaissa edellä mainittu tukee täydellisesti kuntarajan muuttamista Palomäen tilan osalta siten että Palomäen tila (92-410-11-1.) kuuluisi jatkossa Helsingin kaupunkiin. Muutos olisi Vantaan kaupungin osalta vähäinen, kun otetaan huomioon muutokset kunnan asukasmäärään, maapinta-alaan, kunnallisiin palveluihin, talouteen elinkeinotoimintaan, yhdyskuntarakenteen kehitykseen tai muihin niihin verrattaviin seikkoihin. Lisäksi Palomäen tilan kehittäminen edellyttää muutosta eikä heikennä Vantaan Kaupungin toimintakykyä ja edellytyksiä vastata palvelujen järjestämistä tai rahoituksesta. Kunnilla on asiassa selvitysvastuu yhdyskuntarekennepolitiikalla siten, kun toisen kunnan keskustaajamaan kasvupaine kohdistuu merkittävästä kunnan alueella sijaitsevaan lähitaajamaan.

Vantaalla 14.10.2021

Timo Färmin kuolinpesä

psta





Taustakartta:

National Land Survey of Finland, Esri, HERE, Garmin, INCREMENT P, USGS;
National Land Survey of Finland, Esri, HERE

Liitekuva kh:Ile: Färmin kuolinpesän hakemus kuntarajan siirrosta

-  Kaupunginraja
-  Helsingin kaupungin kiinteistöt hakemuksen liitekuvan mukaan
-  Kiinteistön 92-410-11-1 palstat
-  Vantaan kaupungin maaomaisuus



13 §

Godkännande av avgiftstaxan för miljö- och hälsoskyddet

VD/9074/02.03.00.00/2016

TL/KR/JP/LS/KW

I livsmedelslagen och hälsoskyddslagen har gjorts ändringar som förutsätter att avgiftstaxan för miljö- och hälsoskydd uppdateras. Eftersom de ändringar som görs i avgifterna är strukturella för livsmedelslagens del, är det stadsfullmäktige som fattar beslut om godkännandet av dessa. Grunderna för avgiftstaxan för Vanda stads miljö- och hälsoskydd och avgiftstabellen godkändes senast i stadsfullmäktige 14.12.2020 § 6.

Avgifterna för handläggning av anmälan, ansökan eller något annat ärende och övervakning av verksamhet i anslutning till miljö- och hälsoskydd baseras sig på:

- livsmedelslagen (297/2021) § 73,
- hälsoskyddslagen (763/1994) § 50,
- tobakslagen (549/2016) § 90, 91 samt
- läkemedelslagen (395/1987) § 54 d.

Livsmedelslagen har reviderats. Anmälan om byte av verksamhetsutövare har strukits ur den punkt som gäller handläggning av anmälan som gäller livsmedelslokaler. Enligt den nya livsmedelslagen görs anmälan om avslutande av den gamla företagaren medan anmälan och registrering av livsmedelslokal görs av den nya företagaren. Enligt den nya livsmedelslagen är både anmälan om avslutande och anmälan om registrering av ny verksamhet avgiftsbelagda. Att avgiften för anmälan om avslutande av verksamhet ändrats till att vara avgiftsbelagd kan anses som en principiell ändring av avgiftstaxan.

År 2021 lämnades det in 122 anmälningar om ny verksamhet. År 2021 lämnades det också in 73 anmälningar om byte av verksamhetsutövare. Om man räknar med siffrorna från år 2021 skulle den taxeändring som är under behandling öka stadens inkomster med cirka 4000 € om året. Det är dock ganska säkert att en del anmälningar om avslutande av verksamhet i livsmedelslokaler inte görs.

I hälsoskyddslagen och livsmedelslagen fastställs också årliga tillsynsavgifter av skattenatur. Avgifterna började tas ut från och med 1.1.2022. Avgifterna grundar sig direkt på lagen och kommunerna kan inte genom sina beslut påverka deras storlek. Det är dock till verksamhetsutövarnas fördel att de får reda på alla myndighetsavgifter i anslutning till den egna verksamheten på ett och samma ställe

Till övriga delar kvarstår principerna för taxan, timpriset och avgifterna oförändrade.

Enligt den gällande förvaltningsstadgan godkänner stadsmiljönämndens tillståndssektion i enlighet med förvaltningsstadgan avgifter och ersättningar enligt en fastställd taxa. Stadsmiljönämnden beslutar om grunderna för kundavgifter och övriga avgifter samt ersättningarna inom sitt verksamhetsområde. Stadsfullmäktige beslutar om de allmänna grunderna för taxor som uppbärs för prestationer.

Stadsmiljönämnden 15.2.2022 § 9

Stadsplaneringsdirektörens förslag:

Nämnden beslutar föreslå för stadsstyrelsen och vidare för stadsfullmäktige att

- a) godkänna de allmänna grunderna för Vanda stads miljö- och hälsoskyddstaxa och avgiftstabellen,



- b) upphäva den tidigare gällande avgiftstaxan för miljö- och hälsoskydd, och
- c) taxan ska träda i kraft från och med 1.4.2022 oavsett om det eventuellt ansöks om ändring i den.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Efter stadsmiljönämndens beslutsfattande upptäckte man att det i underpunkten 12.4 i 12 § Betalning och indrivning av avgift i taxaförslaget hänvisats till en felaktig paragraf i tobakslagen. Punkten har korrigerats som en teknisk justering innan stadsstyrelsens beslutsfattande.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 22

Förslag framlagt av biträdande stadsdirektören för stadsmiljöns verksamhetsområde:

Stadsstyrelsen beslutar att föreslå för stadsfullmäktige att

- a) godkänna de allmänna grunderna för Vanda stads miljö- och hälsoskyddstaxa och avgiftstabellen,
- b) upphäva den tidigare gällande avgiftstaxan för miljö- och hälsoskydd, och
- c) taxan ska träda i kraft från och med 1.4.2022 oavsett om det eventuellt ansöks om ändring i den.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 13

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) godkänna de allmänna grunderna för Vanda stads miljö- och hälsoskyddstaxa och avgiftstabellen,
- b) upphäva den tidigare gällande avgiftstaxan för miljö- och hälsoskydd, och
- c) sätta i kraft taxan 1.4.2022 oavsett om det eventuellt ansöks om ändring i den.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilagor:

- Vanda stads avgiftstaxa för miljö- och hälsoskyddet från och med 1.4.2022
- Vanda stads miljö- och hälsoskyddstaxa, avgiftstabell som bilaga

Anvisningar för sökande av ändring: 1. Besvärshanvisning

Närmare information:

Jaakko Peltomaa, tf. 1:e stadsveterinär, tfn 0503181680, fornamn.efternamn[at]vantaa.fi

AVGIFTSTAXAN FÖR MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDET

Vanda stads avgiftstaxa för miljö- och hälsoskyddet från och med 1.4.2022

Vanda stadsfullmäktige xx.x.2022

Innehållsförteckning

1 § Tillämpningsområde.....	3
2 § Grunderna för fastställande av avgifter.....	5
3 § Avgifter för handläggning och godkännande.....	5
4 § Avgifter för inspektioner som ingår i miljö- och hälsoskyddets tillsynsplan.....	6
5 § Avgifter för övriga inspektioner enligt livsmedelslagen.....	6
6 § Avgifter för vissa inspektioner och mätningar enligt hälsoskyddslagen.....	7
7 § Avgifter för behandling av anmälningar och ansökningar enligt tobakslagen och läkemedelslagen samt den årliga övervakningsavgiften för försäljningstillstånd.....	7
8 § Fastställande av tillsynsavgiften i undantagsfall.....	7
9 § Ansökan som återtas och handläggning som avbryts.....	8
10 § Avslag på eller avvisning av ansökan.....	8
11 § Avgift för handläggning av återförvisad ansökan.....	8
12 § Betalning och indrivning av avgift.....	8
13 § Grundavgift för tillsyn, livsmedelslagen (297/2021) och hälsoskyddslagen (763/1994).....	9
14 § Sökande av ändring.....	10
15 § Ikraftträdande.....	10

1 § Tillämpningsområde

Denna taxa tillämpas på

A) kommunala myndigheters prestationer enligt livsmedelslagen (297/2021), vilka gäller

- 1) handläggning av anmälningar om registrering enligt 10 och 13 § samt handläggning av ansökningar och anmälningar som gäller godkännande enligt 9 och 11 §
- 2) inspektioner och undersökning av prover som ingår i den kommunala tillsynsplanen
- 3) inspektioner som görs för att kontrollera att en uppmaning enligt 40 § 1 mom. iakttas
- 4) inspektioner för att kontrollera att de administrativa tvångsmedel och sanktioner enligt 9 kap. följs som baserar sig på underlåtelse att iakttä livsmedelsbestämmelserna
- 5) tillsyn enligt 51 § 1 mom. över företagare som exporterar livsmedel till stater utanför Europeiska unionen och exportintyg som avses i paragrafens 2 mom.

Inga avgifter tas ut för inspektioner inom den planmässiga tillsynen över den

registrerade primärproduktionen. För godkända primärproduktionsställen för groddar tas det ut prestationsbaserade avgifter enligt 73 § 1 och 2 mom. Om det görs en ny inspektion av den registrerade primärproduktionen på grund av

försummelse, tas det ut en avgift för inspektionen. Lanthandlar och allmännyttiga samfund som är befriade från grundavgiften för tillsyn bedriver i

regel registrerad livsmedelsverksamhet och omfattas av planmässig, riskbaserad tillsyn. Trots att ingen årlig grundavgift för tillsynen tas ut hos dessa företagare tas det ut prestationsbaserade avgifter enligt 73 §.

Kommunen tar dessutom ut en avgift för annan övervakning samt inspektioner och undersökningar i enlighet med bestämmelserna i artiklarna 79–85 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) Nr 2017/625.

B) Kommunala myndigheters prestationer enligt hälsoskyddslagen (763/1994, 50 a §). Dessa prestationer gäller

- 6) handläggning av anmälningar enligt 13 och 18 a §, handläggning av ansökningar om godkännande enligt 18 § samt de inspektioner och dokumentkontroller som gäller verksamheter som avses i de paragraferna och som ingår i den kommunala tillsynsplanen enligt 6 §
- 7) tillsyn över efterlevnaden av förelägganden som meddelats med anledning av anmälningar enligt 13 § och ansökningar enligt 18 §

- 8) mätningar, provtagningar, undersökningar och utredningar som hör samman med utredning av sanitära olägenheter i verksamheter som avses i 6 punkten eller med säkerställande av att en olägenhet avhjälps
 - 9) godkännande av en riskbedömning enligt 20 § samt övervakning och kontroll av hushållsvattnets kvalitet
 - 10) övervakning av kvaliteten hos badvatten enligt 29 §
 - 11) inspektioner av solarieanordningar enligt 173 § i strålsäkerhetslagen
 - 12) utgifter för meddelande om anhängiggörande, hörande och beslut i samband med anmälan som avses i 13 § och 18 a § samt ansökan som avses i 18 § i hälsoskyddslagen;
 - 13) hos fastighetens ägare eller innehavare eller hos någon annan som med stöd av 27 § är ansvarig för en sanitär olägenhet för en inspektion, dokumentkontroll, mätning, provtagning, undersökning eller utredning som har utförts i en bostad eller ett annat vistelseutrymme och som hör samman med en utredning av sanitära olägenheter som avses i 26 § eller med säkerställande av att en olägenhet avhjälps; myndighetens första inspektion för att utreda en misstanke om sanitär olägenhet i en bostad och bestämmande av behovet av fortsatta undersökningar i samband med inspektionen är dock avgiftsfri,
 - 14) hos en brunnsägare för undersökningar av hushållsvattnet, om det inte är fråga om en anläggning som levererar hushållsvatten,
 - 15) inspektioner i samband med tillsynen över efterlevnaden av de bestämmelser som utfärdats med stöd av 17 kap. i miljöskyddslagen,
 - 16) andra inspektioner och annan dokumentkontroll, mätning, provtagning, undersökning och utredning som hör samman med utredning av sanitära olägenheter eller med säkerställande av att en olägenhet avhjälps än vad som avses i 6–9 punkten. Om mätningarna, provtagningarna, undersökningarna och utredningarna kan utföras av en utomstående part handlar det om en momsbelagd avgift.
- C) Kommunala prestationer i enlighet med tobakslagen (549/2016), vilka gäller
- 17) behandling av ansökan om detaljhandelstillstånd enligt 44 § i tobakslagen,
 - 18) behandling av anmälan om detaljhandel med nikotinvätska enligt 48 § i tobakslagen
 - 19) behandling av anmälan om partihandel enligt 50 § i tobakslagen
 - 20) behandling av ansökan om rökförbud enligt 79 § i tobakslagen

21) övervakningsavgiften för varje försäljningsdisk enligt 91 §

i tobakslagen (debiteras enligt de detaljhandelstillstånd för tobaksprodukter och den övervakning av detalj- eller partihandel med nikotinvätskor som är i kraft den 1 januari).

- D) Kommunala myndighetsprestationer i enlighet med läkemedelslagen (395/1987), vilka gäller

22) beviljande av detaljhandelstillstånd för nikotinpreparat enligt 54 a §–54 d §.

23) årliga avgifter för övervakning av detaljhandelstillstånd för nikotinpreparat

enligt 54 a §–54 d §.

2 § Grunderna för fastställande av avgifter

- 2.1 Avgifterna grundar sig på myndighetens totala kostnader för tillsyn, resor, inspektioner, provtagning och provundersökning och på tobakslagen.
- 2.2 I de totala kostnaderna ingår omkostnaderna för skötseln av uppgiften, räntor och avskrivningar samt en andel av förvaltningskostnaderna. Priset för kontrollpersonalens arbete är 60 euro per arbetstimme.
- 2.3 Avgifterna för utomstående tjänster och laboratorieundersökningar bestäms enligt kostnaderna för dem.
- 2.4 Separat provtagning av myndigheterna jämte undersökningar är avgiftsbelagd. Ingen separat avgift tas ut för provtagning i samband med tillsyn. Planmässig provtagning inom livsmedelstillsynen är inte separat avgiftsbelagd, utan den ingår i den årliga grundavgiften för tillsynen.
- 2.5 Avgifterna tas ut i enlighet med de bifogade avgiftstabellerna

3 § Avgifter för handläggning och godkännande

- 3.1 Som en allmän grund för avgiften för handläggning eller godkännande används handläggningens eller godkännandets omfattning. Avgiften bestäms enligt den arbetstid som handläggningen av en ansökan eller anmälan tagit i anspråk. Avgiften för handläggning eller godkännande kan också inkludera inspektion om myndigheten anser att det är befogat. I avgiften för handläggning eller godkännande inkluderas också eventuella kostnader för anmälan om anhängiggörande, hörande och beslut.
- 3.2 Avgiften för handläggning eller godkännande tillämpas också på anmälningar och ansökningar som gäller en betydande ändring av verksamheten samt på anmälan om byte av verksamhetsutövare.

- 3.3 I fråga om verksamhet enligt livsmedelslagen tas avgift dessutom ut för behandlingen av anmälan om avslutande av verksamheten.
- 3.4 Handläggning av anmälningar om avbrytande och avslutande av verksamheten enligt hälsoskyddslagen är avgiftsfri

4 § Avgifter för inspektioner som ingår i miljö- och hälsoskyddets tillsynsplan

- 4.1 För inspektioner och provtagningar som grundar sig på en godkänd tillsynsplan tas en tillsynsavgift ut som bygger på den arbetstid som använts. Inspektionen kan också vara en inspektion eller intervju som utförts per telefon eller via distansförbindelse. Till inspektionen hör förberedelserna inför inspektionen, den genomsnittliga restiden, själva inspektionen och upprättandet av en inspektionsberättelse. Inspektionens innehåll samt den genomsnittliga arbetstiden för inspektion av olika typer av tillsynsobjekt fastställs i tillsynsplanen för miljö- och hälsoskyddet i Vanda stad.
- Objektets kontrollfrekvens fastställs utifrån en riskanalys. Om det bedrivs flera olika verksamheter i en livsmedelslokal fastställs kontrollfrekvensen och avgiften enligt den mest riskfyllda verksamheten, förutom då verksamhet i den lägre riskkategorin är omfattande.
- 4.2 Om flera åtgärder som ingår i offentliga kontroller utförs samtidigt för ett enda tillsynsobjekt, ska en kombinerad avgift tas ut. Om man vid objektet under samma kontrollbesök genomför flera inspektioner i enlighet med lagen om miljö- och hälsoskydd, tas en avgift ut på grundval av den huvudsakliga inspektionen och en tilläggsavgift på 50 % av avgiften för de andra inspektionerna som gjorts vid samma tidpunkt.
- 4.3 För övervakning av anläggningar som behandlar livsmedel av animaliskt ursprung tas en avgift ut enligt förordningen om offentlig kontroll (625/2017). Om avgiften inte har fastställts i kontrollförordningen eller om kontrollförordningens minimiavgift inte täcker kontrollkostnaderna, tas avgift ut i enlighet med den bifogade avgiftstabellen på grundval av den arbetstid som använts.
- 4.4 Av anläggningar som levererar hushållsvatten tas ut en övervakningsavgift, som utöver den tid som används för att göra kontroller, inkluderar en avgift för åtgärder förknippade med övervakning och kontroll av hushållsvattnets kvalitet.

5 § Avgifter för övriga inspektioner enligt livsmedelslagen

- 5.1 För övervakning av livsmedelslokaler som exporterar livsmedel till länder utanför Europeiska unionen tas ut en särskild avgift till den del exporten, enligt de krav som köparlandet ställer, förutsätter en mera omfattande övervakning än normalt. Avgiften bestäms enligt den arbetstid som använts för inspektionerna.

- 5.2 För inspektioner som grundar sig på kontroll av åtgärder som avses i 55–61 samt 66 § i livsmedelslagen tas ut en avgift enligt den arbetstid som använts.
- 5.3 Dessutom tas det ut en avgift för annan övervakning och undersökningar i samband därmed, enligt bestämmelserna i artiklarna 79–85 i förordningen om offentlig kontroll. Till denna grupp hör också de kontroller som sker på verksamhetsutövarens egen begäran.
- 5.4 För exportintyg för livsmedel tas ut en avgift som motsvarar kostnaderna enligt den bifogade tabellen.

6 § Avgifter för vissa inspektioner och mätningar enligt hälsoskyddslagen

- 6.1 Det första inspektionsbesöket för att konstatera sådana sanitära olägenheter som avses i 27 § i hälsoskyddslagen samt tillhörande mätningar, undersökningar, utredningar och provtagningar är avgiftsfria. Inspektion i efterhand för att bedöma om en konstaterad sanitär olägenhet avlägsnats är avgiftsbelagd. Avgiften tas ut på grundval av den arbetstid som använts

7 § Avgifter för behandling av anmälningar och ansökningar enligt tobakslagen och läkemedelslagen samt den årliga övervakningsavgiften för försäljningstillstånd

- 7.1 För behandling av ansökan om detaljhandelstillstånd för tobaksprodukter, nikotinvätskor och nikotinpreparat och behandling av anmälningar om detaljhandel och partihandel med nikotinvätskor och för årlig övervakning av dessa tas det ut en avgift enligt den bifogade avgiftstabellen.
- 7.2 För verksamhet som grundar sig på detaljhandelstillstånd och anmälningar om partihandel som gäller den 1 januari tar kommunen ut en övervakningsavgift för året i fråga. Övervakningsavgiften är 500 euro per försäljningsdisk. Om aktören dock i enlighet med 46 § 1 mom. 2 punkten eller 50 § 1 mom. har gjort en anmälan om detalj- eller partihandel med både tobaksprodukter och nikotinvätskor eller har gjort en anmälan enligt 48 § om detaljhandel med nikotinvätskor, är övervakningsavgiften dubbelt så stor. Storleken på den årliga övervakningsavgiften för detaljhandel med tobaksprodukter och nikotinvätskor på viss tid som varar kortare tid än 6 månader är 50 % av den avgift som annars tas ut.
- 7.3 För behandling av en ansökan om rökförbud som avses i 79 § i tobakslagen tas en avgift ut enligt den bifogade avgiftstabellen.

8 § Fastställande av tillsynsavgiften i undantagsfall

- 8.1 För en inspektion som ingår i tillsynsplanen och som kräver en exceptionellt stor eller liten arbetsinsats och där tidsåtgången vid inspektion avsevärt avviker från planerat eller uttag av en avgift i övrigt är oskäligt, kan det fastställas en avgift som är högst 50 % högre/lägre än vad som föreskrivs i § 4
- 8.2 Om tillämpningen av denna taxa, med beaktande av ärendets karaktär och betydelse, leder till uppenbar oskälighet, kan det av exceptionellt särskilda skäl tas ut en avgift som är lägre än avgiften enligt taxan eller avgiften kan

efterskänkas. Handläggningsavgiften för anmälan eller ansökan bör då i huvudsak utgöra minst 50 % av den avgift som annars skulle tas ut.

Om en inspektion eller provtagning som man kommit överens om tillsammans med inspektionsobjektet eller som tillsynsmyndigheten kräver att utförs på en viss tidpunkt inte kan utföras på grund av inspektionsobjektet, och den överenskomna tiden för inspektion eller

provtagning inte har ställts in på förhand tas det ut en inspektions- eller provtagningsavgift på xx euro av inspektionsobjektet. Någon avgift tas dock inte ut om inspektionsobjektet har en godtagbar orsak och lämnar in en skriftlig utredning inom 14 dagar. 1:a stadsveterinären beslutar utgående från utredningen om avgiften kan efterskänkas. Nämnden eller den tjänsteinnehavare till vilken beslutsfattandet i huvudsaken överförs beslutar om ändring av övervakningsavgiften i undantagsfall.

9 § Ansökan som återtas och handläggning som avbryts

- 9.1 Om den sökande återtar sin ansökan eller om handläggningen av ärendet hos den kommunala myndigheten avbryts av andra orsaker innan beslutet har getts och myndigheten redan har vidtagit betydande åtgärder för handläggning av ansökan tas en avgift ut för den arbetstid som använts för handläggningen.

10 § Avslag på eller avvisning av ansökan

För en ansökan som har avslagits tas en avgift ut enligt denna taxa. Om grunderna för att avslå ansökan eller utfärda förbud är så uppenbara att en mer utförlig handläggning av ärendet inte är motiverad, fastställs avgiften enligt den arbetstid som använts för handläggningen.

- 10.2 Om man beslutat låta bli att handlägga en ansökan tas ingen avgift ut.

11 § Avgift för handläggning av återförvisad ansökan

- 11.1 Om domstolen på grund av ändringssökande återförvisar ärendet för ny behandling, avdras det belopp som tagits ut för tillsynsmyndighetens beslut i samma ärende från avgiften enligt denna taxa.
- 11.2 Om domstolen på grund av att ändring sökts upphäver beslutet av den anledningen att den sökande inte behövt det beslut om godkännande som han eller hon sökt, återbetalas den avgift som eventuellt tagits ut i sin helhet.

12 § Betalning och indrivning av avgift

- 12.1 En avgift enligt tillsynsplanen ska betalas när en inspektion utförts, anmälan eller ansökan behandlats eller en annan myndighetsåtgärd som ligger till grund för avgiften utförts med undantag av övervakningsavgiften för försäljningsställen för detalj- och partihandel med tobaksprodukter, nikotinvätskor och nikotinpreparat samt grundavgifter enligt hälsoskyddslagen och livsmedelslagen. Den årliga övervakningsavgiften för försäljningsställen för detalj- och partihandel med tobaksprodukter, nikotinvätskor och nikotinpreparat

faktureras varje kalenderår. Dagen för fastställande av avgiften är under det första året den dag försäljningstillståndet beviljats och de därpå följande åren den 1 januari. Om den i ansökan meddelade tidpunkten då verksamheten inleds infaller efter den 30 september, tas inte övervakningsavgift ut för det år då försäljningstillståndet beviljats. Debiteringen av den årliga övervakningsavgiften vad gäller försäljningsställen för detalj- och partihandel med tobaksprodukter, nikotinvätskor och nikotinpreparat upphör när tillståndet löper ut. Avgifter återbetalas inte.

- 12.2 Avgiften ska betalas senast på den förfallodag som anges i fakturan. Förfallodagen kan infalla tidigast två veckor efter att den tjänst som avgiften baserar sig på har erhållits.
- 12.3 Om den avgift som fastställts för en åtgärd inte har betalats på förfallodagen, tas en årlig dröjsmålsränta ut på det belopp som inte betalats i tid enligt den räntefot som avses i 4 § i räntelagen (633/1982). Om dröjsmålsräntan understiger detta belopp tas en dröjsmålsavgift på fem euro ut i stället för dröjsmålsränta.
- 12.4 Om en avgift enligt denna taxa trots påminnelse inte har betalats kan den drivas in genom utskökning utan dom eller utslag i den ordning som föreskrivs i lagen om verkställighet av skatter och avgifter (706/2007) (livsmedelslagen (297/2021) 74 §, hälsoskyddslagen (763/1994) 50 §, tobakslagen (549/2016) 92 § och läkemedelslagen (395/1987) 54d §.
- 12.5 Den årliga övervakningsavgiften i samband med tillstånd för tobaksförsäljning faktureras per kalenderår för alla försäljningstillstånd som är giltiga 1.1. Uttag av den årliga övervakningsavgiften i samband med tillståndet för tobaksförsäljning upphör när tillståndet löper ut. Avgifter som tagits ut returneras inte.

13 § Grundavgift för tillsyn, livsmedelslagen (297/2021) och hälsoskyddslagen

(763/1994)

- 13.1 Utöver de ovan nämnda avgifterna tar kommunen årligen ut en grundavgift för tillsyn på 150 euro av tillsynsobjekt som bestäms i livsmedelslagen (297/2021, 72 §) och som omfattas av den planmässiga livsmedelstillsynen och som bedriver:

- 1) primärproduktion av groddar på ett sådant godkänt primärproduktionsställe för groddar som avses i 9 §,
- 2) registrerad livsmedelsverksamhet som avses i 10 §,
- 3) livsmedelsverksamhet i en godkänd livsmedelslokal som avses i 11 §,
- 4) registrerad kontaktmaterialverksamhet som avses i 13 §,

Grundavgiften för tillsyn tas inte ut hos allmännyttiga samfund eller av lanthandlar. Grundavgiften för tillsyn tas inte heller ut hos företagare som bedriver sådan verksamhet som avses i artikel 1.3 e och artikel 10 i Europaparlamentets och rådets förordning (EU) nr 853/2004 om fastställande av särskilda hygienregler för livsmedel av animaliskt ursprung samt i artikel 12.1 a i kommissionens delegerade förordning (EU) 2019/624 om särskilda bestämmelser för utförandet

av offentlig kontroll av produktion av kött och för produktions- och återutläggningsområden för levande musslor i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2017/625.

Om den verksamhet företagaren bedriver på ett enskilt verksamhetsställe omfattar flera sådana verksamheter som avses i 72 § 1 mom. tas grundavgiften för tillsyn ut bara en gång.

Grundavgiften för tillsyn tas ut i början av kalenderåret. Av ett tillsynsobjekt som under kalenderåret börjar omfattas av den planmässiga tillsynen ska ingen grundavgift för tillsyn tas ut för kalenderåret i fråga. Om en företagare under kalenderåret anmäler att verksamheten avslutats upphör uttaget av grundavgift för tillsyn vid ingången av det följande kalenderåret.

- 13.2. Utöver de ovan nämnda avgifterna tar kommunen enligt hälsoskyddslagen (763/1994, 50 §) årligen ut en grundavgift för tillsyn på 150 euro av verksamhetsutövarna för verksamhetsställen eller verksamheter som avses i bilagan.

Om den verksamhet verksamhetsutövaren bedriver på ett verksamhetsställe omfattar flera sådana verksamheter som avses i 50 § 1 mom. tas grundavgiften för tillsyn ut bara en gång.

Grundavgiften för tillsyn tas ut i början av kalenderåret. Av ett tillsynsobjekt som under kalenderåret gör en anmälan om inledande av verksamhet ska ingen grundavgift för tillsyn tas ut för kalenderåret i fråga. Om en verksamhetsutövare anmäler till den kommunala hälsoskyddsmyndigheten att verksamheten avslutats, upphör uttaget av grundavgift för tillsyn vid ingången av det följande

kalenderåret.

14 § Sökande av ändring

- 14.1 Den som är missnöjd med en avgift som baseras på en godkänd tillsynsplan eller taxa kan anföra grundbesvär över avgiften enligt lagen om verkställighet av skatter och avgifter (706/2007) 9 §. Oberoende av om grundbesvär anförts ska fakturan betalas före utgången av den förfallodag som anges i fakturan. Grundbesvär kan anföras på grundval av att en offentlig fordran har påförts eller debiterats felaktigt. Grundbesvär anförs hos Helsingfors förvaltningsdomstol. Grundbesvär ska anföras inom fem år, räknat från ingången av året efter det då fordran fastställts eller debiterats.

15 § Ikraftträdande

- 15.1 Avgifterna fastställs enligt den taxa som är i kraft det datum då beslutet fattas eller handläggningen sker
- 15.2 Storleken på den årliga övervakningsavgiften i samband med tillståndet för tobaksförsäljning bestäms enligt den taxa som gäller då avgiften justeras

15.3 Denna taxa träder i kraft den 1 mars 2022

Vanda stads stadsplaneringsnämnd har godkänt denna taxa genom sitt beslut den X.X.2022 §.....



YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOL LON MAKSUTAKSA

**Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon maksutaksa
1.4.2022 alkaen**

Vantaan kaupunginvaltuusto
xx.x.2022

Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala.....	2
2 § Maksujen määräytymisperusteet.....	4
3 § Käsittely- ja hyväksymismaksut.....	4
4 § Ympäristöterveydenhuollon valvontasuunnitelmaan sisältyvien tarkastusten maksut.....	4
5 § Elintarvikelain mukaisista muista tarkastuksista perittävät maksut.....	5
6 § Terveystensuojelulain mukaisista eräistä tarkastuksista ja mittauksista perittävät maksut.....	5
7 § Tupakkalain ja lääkelain mukaisten ilmoitusten ja hakemusten käsittelystä perittävät maksut sekä myyntiluvan vuosittainen valvontamaksu.....	6
8 § Valvontamaksun määrääminen poikkeustapauksissa.....	6
9 § Hakemuksen peruuttaminen ja raukeaminen.....	7
10 § Hakemuksen hylkääminen tai tutkimatta jättäminen.....	7
11 § Palautetun hakemuksen käsittelymaksu.....	7
12 § Maksun suorittaminen ja periminen.....	7
13 § Valvonnan perusmaksu, elintarvikelaki (297/2021) ja terveydensuojelulaki (763/1994).....	8
14 § Muutoksenhaku.....	9
15 § Voimaantulo.....	9

1 § Soveltamisala

Tätä taksaa sovelletaan

- A) Elintarvikelaissa (297/2021) säädettyihin kunnan viranomaisen suoritteisiin, jotka koskevat:
- 1) 10 ja 13 §:ssä tarkoitettujen rekisteröintiä koskevien ilmoitusten sekä 9 ja 11 §:ssä tarkoitettujen hyväksymistä koskevien hakemusten ja ilmoitusten käsittelyä
 - 2) kunnalliseen valvontasuunnitelmaan sisältyvää tarkastusta ja näytteiden tutkimista
 - 3) 40 §:n 1 momentissa tarkoitetun kehotuksen noudattamisen valvomiseksi tehtyä tarkastusta
 - 4) elintarvikesäännösten noudattamatta jättämiseen perustuvien 9 luvussa tarkoitettujen hallinnollisten pakkokeinojen ja sanktioiden noudattamisen valvomiseksi tehtyjä tarkastuksia
 - 5) Euroopan unionin ulkopuolelle elintarvikkeita vievän toimijan 51 §:n 1 momentissa tarkoitettua valvontaa sekä mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitettua vientitodistusta.

Rekisteröidyn alkutuotannon suunnitelmallisen valvonnan tarkastuksista ei peritä maksuja. Hyväksytyiltä itujen alkutuotantopaikoilta peritään suoriteperusteiset maksut 73 §:n 1 ja 2 mukaan. Jos rekisteröityyn alkutuotantoon tehdään uusintatarkastus laiminlyönnin johdosta, tarkastuksesta peritään maksu. Valvonnan perusmaksusta vapautetut kyläkaupat ja yleishyödylliset yhteisöt harjoittavat pääsääntöisesti rekisteröityä elintarviketoimintaa ja kuuluvat suunnitelmallisen, riskiperusteisen valvonnan piiriin. Vaikka näiltä toimijoilta ei peritä valvonnan vuosittaista perusmaksua, niiltä peritään 73 §:ssä säädetty suoriteperusteiset maksut.

Kunta perii lisäksi maksun muustakin valvonnasta sekä siihen liittyvistä tarkastuksista ja tutkimuksista sellaisena, kuin Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY N:o 2017/625) artikloissa 79-85 säädetään.

- B) Terveystensuojelulaissa (763/1994, 50 a §) säädettyihin kunnan viranomaisen suoritteisiin, jotka koskevat
- 6) 13 ja 18 a §:ssä tarkoitettujen ilmoitusten käsittelyä, 18 §:ssä tarkoitetun hyväksymistä koskevan hakemuksen käsittelyä sekä mainituissa pykälissä tarkoitettuihin toimintoihin kohdistuvista 6 §:ssä tarkoitettuun kunnan valvontasuunnitelmaan sisältyviä tarkastuksia ja asiakirjatarkastuksia
 - 7) 13 §:n nojalla tehtyjen ilmoitusten ja 18 §:n nojalla tehdyn hakemuksen perusteella annettujen määräysten valvontaa
 - 8) 6 kohdassa tarkoitettuihin toimintoihin kohdistuvista mittauksista, näytteenotoista, tutkimuksista ja selvityksistä, jotka liittyvät terveyshaittojen selvittämiseen tai haitan poistamisen varmistamiseen

- 9) 20 §:n mukaisen riskinarvioinnin hyväksymistä sekä talousveden laadun valvontaa ja tarkkailua
 - 10) 29 §:n mukaista uimaveden laadun valvontaa;
 - 11) säteilylain 173 §:ssä tarkoitetusta solariumlaitteen tarkastuksia
 - 12) terveydensuojelulain 13 §:n ja 18 a §:n mukaisen ilmoituksen ja terveydensuojelulain 18 §:n mukaisen hakemuksen vireilläolosta kuulemisesta ja päätöksestä ilmoittamisesta aiheutuvia kuluja;
 - 13) sellaisesta asunnossa tai muussa oleskelutilassa suoritetusta tarkastuksesta, asiakirjatarkastuksesta, mittauksesta, näytteenotosta, tutkimuksesta ja selvityksestä, joka liittyy 26 §:ssä tarkoitettujen terveyshaittojen selvittämiseen tai niiden poistamisen varmistamiseen, kiinteistön omistajalta tai haltijalta taikka muulta, jonka vastuulla terveyshaitta 27 §:n nojalla on; viranomaisen ensimmäinen tarkastus asunnon terveyshaittaepäilyn selvittämiseksi ja siihen liittyvä jatkotutkimustarpeen määrittely on kuitenkin maksuton;
 - 14) kaivon omistajalta talousvesitutkimuksista silloin, kun kysymys ei ole talousvettä toimittavasta laitoksesta;
 - 15) ympäristönsuojelulain 17 luvun säännösten nojalla annettujen säännösten noudattamisen valvontaan liittyvistä tarkastuksista;
 - 16) muusta kuin 6–9 kohdassa tarkoitettu tarkastuksesta ja asiakirjatarkastuksesta sekä mittauksesta, näytteenotosta, tutkimuksesta ja selvityksestä, joka liittyy terveyshaittojen selvittämiseen tai haitan poistamisen varmistamiseen. Jos mittaukset, näytteenotot, tutkimukset ja selvitykset voidaan teettää myös ulkopuolisella, kyseessä on arvonlisäverollinen maksu.
- C) Tupakkalaissa (549/2016) säädettyihin kunnan suoritteisiin, jotka koskevat
- 17) tupakkalain 44 §:ssä tarkoitetun vähittäismyyntilupaa koskevan hakemuksen käsittelyä
 - 18) tupakkalain 48 §:ssä tarkoitetun nikotiininesteen vähittäismyyntilupaa koskevan ilmoituksen käsittelyä
 - 19) tupakkalain 50 §:ssä tarkoitetun tukkumyynti-ilmoituksen käsittelyä
 - 20) tupakkalain 79 §:ssä tarkoitetun tupakointikieltoa koskevan hakemuksen käsittelyä
 - 21) tupakkalain 91 §:n mukaista myyntipistekohtaisesta valvontamaksua (peritään 1. tammikuuta voimassa olevista tupakkatuotteiden vähittäismyyntiluvista sekä nikotiininesteiden vähittäis- tai tukkumyyntin valvonnasta).
- D) Lääkelaisissa (395/1987) säädettyihin kunnan viranomaisen suoritteisiin, jotka koskevat
- 22) 54 a - d § tarkoitetun nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntiluvan myöntämistä.

- 23) 54 a - d §:n mukaisen nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntiluvan valvonnasta perittävää vuotuista valvontamaksua.

2 § Maksujen määräytymisperusteet

- 2.1 Maksut perustuvat valvonnasta, matkoista, tarkastuksesta, näytteenotosta ja näytteiden tutkimisesta viranomaiselle aiheutuneiden kokonaiskustannusten määrään sekä tupakkalakiin.
- 2.2 Kokonaiskustannuksiin kuuluvat tehtävän hoitamisesta aiheutuvat toimintamenot, korot ja poistot sekä osuus hallintokustannuksista. Valvontahenkilöstön työtunnin hinta on 60 euroa.
- 2.3 Ulkopuolisten palveluiden ja laboratoriotutkimusten maksut määräytyvät aiheutuneiden kustannusten mukaan.
- 2.4 Viranomaisen suorittama erillinen näytteenotto tutkimuksineen on maksullista. Tarkastusten yhteydessä tehtävästä näytteenotosta ei peritä erillistä maksua. Elintarvikevalvonnan suunnitelmallinen näytteenotto ei ole erikseen maksullista, vaan se sisältyy valvonnan vuosittaiseen perusmaksuun.
- 2.5 Maksut peritään liitteenä olevien maksutaulukoiden mukaisesti

3 § Käsittely- ja hyväksymismaksut

- 3.1 Käsittely- tai hyväksymismaksun määräämisen yleisenä perusteena on käsittely- tai hyväksymismenettelyn laajuus. Maksu määräytyy hakemuksen tai ilmoituksen käsittelyyn käytetyn työajan perusteella. Käsittely- tai hyväksymismaksuun voi sisältyä myös tarkastus, jos viranomainen katsoo sen aiheelliseksi. Käsittely- ja hyväksymismaksuun sisällytetään myös mahdollisesta kuulemisesta, vireilläolosta ja päätöksestä ilmoittamisesta aiheutuneet kustannukset.
- 3.2 Käsittely- tai hyväksymismaksua sovelletaan myös toiminnan olennaista muuttamista koskevaan ilmoitukseen tai hakemukseen sekä toiminnanharjoittajan vaihtumisesta ilmoittamiseen.
- 3.3. Elintarvikelain mukaisen toiminnan osalta maksu peritään lisäksi toiminnan lopettamista koskevan ilmoituksen käsittelystä
- 3.4. Terveysturvallisuuden mukaisen toiminnan keskeyttämistä ja päättymistä koskevien ilmoitusten käsittely on maksutonta;

4 § Ympäristöterveydenhuollon valvontasuunnitelmaan sisältyvien tarkastusten maksut

- 4.1 Hyväksyttyyn valvontasuunnitelmaan perustuvasta tarkastuksesta ja näytteenotosta peritään valvontamaksu, joka perustuu käytettyyn työaikaan. Tarkastus voi olla myös puhelimitse tai etäyhteydellä suoritettu tarkastus tai haastattelu. Tarkastukseen kuuluu tarkastukseen valmistautuminen, keskimääräinen matka-aika, tarkastus ja tarkastuskertomuksen kirjoittaminen. Tarkastuksen sisältö sekä valvontakohdetyypin tarkastukseen keskimääräisesti

käytettävä työaika määritellään Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon valvontasuunnitelmassa.

Kohteen tarkastustiheys määräytyy riskinarvioinnin perusteella. Jos elintarvikehuoneistossa on useita eri toimintoja, tarkastustiheys ja maksu määräytyvät riskialttiimman toiminnan mukaan, paitsi silloin, kun alemman riskiluokan toiminta on laajamittaista.

- 4.2 Yhdessä valvontakohteessa samanaikaisesti toteutettavista useista valvontaan kuuluvista toimista peritään yksi yhdistetty maksu. Jos kohteessa suoritetaan samalla tarkastuskäynnillä useampi ympäristöterveydenhuollon lain mukainen tarkastus, maksu peritään pääasiallisen tarkastuksen perusteella ja lisämaksuna 50 % muiden samanaikaisten tarkastusten maksusta.
- 4.3 Eläimistä saatavia elintarvikkeita käsittelevien laitosten valvonnasta peritään virallista valvontaa koskevan valvonta-asetuksen (625/2017) mukainen maksu. Jos maksusta ei ole säädetty valvonta-asetuksessa tai valvonta-asetuksen vähimmäismaksu ei kata valvonnasta aiheutuneita kustannuksia, peritään maksu liitteenä olevan maksutaulukon mukaisesti käytetyn työajan perusteella.
- 4.4 Talousvettä toimittavilta laitoksilta peritään valvontamaksu, joka sisältää tarkastuksiin käytettävän ajan lisäksi maksun toimenpiteistä, jotka liittyvät talousveden laadun valvontaan ja tarkkailuun.

5 § Elintarvikelain mukaisista muista tarkastuksista perittävät maksut

- 5.1 Euroopan unionin ulkopuolelle elintarvikkeita vievien elintarvikehuoneistojen valvonnasta peritään erillinen maksu siltä osin, kun vienti ostajamaan vaatimuksesta edellyttää tavallista kattavampaa valvontaa. Maksu määräytyy tarkastuksiin käytetyn työajan perusteella.
- 5.2 Tarkastuksista, jotka perustuvat elintarvikelain 55–61 sekä 66 §:ssä tarkoitettujen toimenpiteiden valvomiseen, peritään maksu käytetyn työajan perusteella.
- 5.3 Lisäksi maksu peritään muusta valvonnasta sekä siihen liittyvästä tutkimuksesta sellaisena kuin virallista valvontaa koskevan valvonta-asetuksen artikloissa 79–85 säädetään. Tähän ryhmään kuuluvat myös toimijan pyynnöstä tehtävät tarkastukset.
- 5.4 Elintarvikkeiden vientitodistuksista peritään kustannuksia vastaava maksu liitteenä olevan taulukon mukaisesti.

6 § Terveysuojelulain mukaisista eräistä tarkastuksista ja mittauksista perittävät maksut

- 6.1 Terveysuojelulain 27 §:n mukaisen terveyshaitan toteamiseksi tehty ensimmäinen tarkastuskäynti ja siihen liittyvät mittaukset, tutkimukset, selvitykset ja näytteenotot ovat maksuttomia. Todeutun terveyshaitan poistumisen arvioimiseksi tehtävä jälkivalvonta on maksullista. Maksu peritään käytetyn työajan perusteella

7 § Tupakkalain ja lääkelain mukaisten ilmoitusten ja hakemusten käsittelystä perittävät maksut sekä myyntiluvan vuosittainen valvontamaksu

- 7.1 Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntilupahakemuksen käsittelystä sekä nikotiininesteiden vähittäismyynti-ilmoituksen ja tukkumyynti-ilmoitusten käsittelystä ja näiden vuotuisesta valvonnasta peritään maksu liitteenä olevan maksutaulukon mukaisesti.
- 7.2 Kunta perii 1 päivänä tammikuuta voimassa olevista vähittäismyyntiluvista ja tukkumyynti-ilmoituksen perusteella harjoitettavasta toiminnasta valvontamaksun kyseiseltä vuodelta.
Valvontamaksu on 500 euroa myyntipistettä kohden. Jos toimija kuitenkin on 46 §:n 1 momentin 2 kohdan tai 50 §:n 1 momentin mukaisesti ilmoittanut sekä tupakkatuotteiden että nikotiininesteiden vähittäis- tai tukkumyynnistä taikka on tehnyt 48 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen nikotiininesteiden vähittäismyynnistä, valvontamaksu peritään kaksinkertaisena. Vähemmän kuin 6 kuukautta kestävästä määräaikaisesta tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden vähittäismyynnistä on vuosittaisen valvontamaksun suuruus 50 % muutoin perittävästä maksusta.
- 7.3 Tupakkalain 79 §:ssä tarkoitetun tupakointikieltoa koskevan hakemuksen käsittelystä liitteenä olevan maksutaulukon mukaisesti.

8 § Valvontamaksun määrääminen poikkeustapauksissa

- 8.1 Poikkeuksellisen suurta tai pientä työmäärää vaativasta valvontasuunnitelmaan sisältyvästä tarkastuksesta, jossa tarkastukseen käytetty aika poikkeaa merkittävästi ennalta suunnitellusta tai maksun periminen olisi muutoin kohtuutonta, maksu voidaan määrätä enintään 50 % 4 § mukaista maksua korkeampana/alhaisempana
- 8.2 Milloin tämän taksan soveltaminen johtaa asian luonne ja merkitys huomioon ottaen ilmeiseen kohtuuttomuuteen, voidaan poikkeuksellisen erityisistä syistä periä taksan mukaista maksua alhaisempi maksu tai maksu voidaan jättää perimättä. Ilmoituksen tai hakemuksen käsittelymaksun tulee kuitenkin tällöin olla pääsääntöisesti vähintään 50 % siitä maksusta, joka muutoin perittäisiin.
- 8.3 Jos valvontakohteen kanssa etukäteen sovittua tai valvontaviranomaisen tiettyinä aikana tehtäväksi määräämää tarkastusta tai näytteenottoa ei valvontakohteesta johtuvasta syystä voida tehdä, eikä sovittua tarkastus- tai näytteenottoaikaa ole peruttu ennen tarkastusta, peritään valvontakohteelta tarkastus- tai näytteenottomaksuna xx euroa. Maksua ei kuitenkaan peritä, jos valvontakohteella on ollut hyväksyttävä syy tapahtuneelle ja kirjallinen selvitys syystä toimitetaan 14 päivän kuluessa tapahtuneesta. 1. kaupungineläinlääkäri päättää saadun selvityksen perustella, voidaanko maksu jättää perimättä. Valvontamaksun muutoksesta poikkeustapauksessa päättää lautakunta tai se viranhaltija, jolle pääasiasta päättäminen on siirretty.

9 § Hakemuksen peruuttaminen ja raukeaminen

- 9.1 Jos hakija peruuttaa hakemuksensa taikka asian käsittely kunnan viranomaisessa raukeaa muusta syystä ennen päätöksen antamista ja viranomainen on ryhtynyt oleellisiin toimiin hakemuksen käsittelemiseksi, peritään maksu käsittelyyn käytetyn työajan perusteella.

10 § Hakemuksen hylkääminen tai tutkimatta jättäminen

- 10.1 Hakemuksesta, josta on tehty hylkäävä päätös, peritään tämän taksan mukainen maksu. Jos hylkäävän päätöksen tai kiellon perusteet ovat niin selkeät, että asian laajemmalle käsittelylle ei ole ollut perusteita, maksu määräytyy käsittelyyn käytetyn työajan perusteella.
- 10.2 Jos hakemus on päätetty jättää tutkittavaksi ottamatta, maksua ei peritä.

11 § Palautetun hakemuksen käsittelymaksu

- 11.1 Jos tuomioistuimien palauttaa muutoksenhaun johdosta asian uudelleen käsiteltäväksi, vähennetään tämän taksan mukaisesta maksusta, mitä samassa asiassa aikaisemmin annetusta valvontaviranomaisen päätöksestä on peritty.
- 11.2 Jos tuomioistuimien muutoksenhaun johdosta kumoaa päätöksen sen johdosta, että hakija ei ole ollut hakemansa hyväksymispäätöksen tarpeessa, palautetaan mahdollisesti peritty maksu kokonaisuudessaan.

12 § Maksun suorittaminen ja periminen

- 12.1 Valvontasuunnitelman mukainen maksu on suoritettava, kun tarkastus on tehty, ilmoitus tai hakemus käsitelty tai maksun perusteena oleva muu viranomaistoimenpide on suoritettu lukuun ottamatta tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäis- ja tukkumyyntipaikkojen valvontamaksua sekä terveydensuojelulain ja elintarvikelain mukaisia perusmaksuja.
- Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäis- ja tukkumyyntipaikkojen vuosittainen valvontamaksu laskutetaan kalenterivuositain. Maksun määräytymispäivä on ensimmäisenä vuonna myyntiluvan myöntämispäivä ja sitä seuraavina vuosina tammikuun 1. päivä. Jos hakemuksessa ilmoitettu toiminnan aloittamisajankohta on 30.9. jälkeen, vuosittaista valvontamaksua ei peritä myyntiluvan myöntämisvuodelta.
- Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäis- ja tukkumyyntipaikkojen vuosittaisen valvontamaksun periminen lopetetaan luvan rauetessa. Maksuja ei palauteta.
- 12.2 Maksu on suoritettava viimeistään laskuun merkittynä eräpäivänä. Eräpäivä voi olla aikaisintaan kahden viikon kuluttua maksun määräytymisen perusteena olevan palvelun saamisesta.
- 12.3 Jos toimenpiteestä määrättyä maksua ei ole suoritettu eräpäivänä, peritään viivästyneelle määrälle vuotuista viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n tarkoittaman korkokannan mukaan. Viivästyskoron sijasta peritään viiden

euron suuruinen viivästysmaksu, jos viivästyskoron määrä jää tätä pienemmäksi.

- 12.4 Jos tämän taksan mukaista maksua ei muistutuksesta huolimatta ole maksettu, voidaan se periä ulosottotoimin ilman erillistä tuomiota tai päätöstä siinä järjestyksessä kuin laissa verojen ja maksujen täytäntöönpanosta (706/2007) säädetään (elintarvikelaki (297/2021) 74 §, terveydensuojelulaki (763/1994) 50 b §, tupakkalaki (549/2016) 92 § ja lääkelaki (395/1987) 54d §.
- 12.5 Tupakan myyntiluvan vuosittainen valvontamaksu laskutetaan kalenterivuositain 1.1. voimassa olevilta myyntiluvilta. Tupakan myyntiluvan vuosittaisen valvontamaksun periminen lopetetaan luvan rauetessa. Perittyjä maksuja ei palauteta.

13 § Valvonnan perusmaksu, elintarvikelaki (297/2021) ja terveydensuojelulaki (763/1994)

- 13.1 Edellä mainittujen maksujen lisäksi kunta perii elintarvikelaissa (297/2021, 72 §) säädettyä valvonnan vuosittaista perusmaksua 150 euroa suunnitelmallisen elintarvikevalvonnan piirissä olevalta valvontakohteelta, joka harjoittaa:

- 1) itujen alkutuotantoa 9 §:ssä tarkoitettussa hyväksytyssä itujen alkutuotantopaikassa;
- 2) 10 §:ssä tarkoitettua rekisteröityä elintarviketoimintaa;
- 3) elintarviketoimintaa 11 §:ssä tarkoitettussa hyväksytyssä elintarvikehuoneistossa;
- 4) 13 §:ssä tarkoitettua rekisteröityä elintarvikekontaktimateriaalitoimintaa.

Valvonnan perusmaksua ei peritä yleishyödylliseltä yhteisöltä eikä kyläkaupalta. Valvonnan perusmaksua ei peritä myöskään toimijalta, joka harjoittaa eläinperäisiä elintarvikkeita koskevista erityisistä hygieniasäännöistä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 853/2004 1 artiklan 3 kohdan e alakohdassa ja 10 artiklassa sekä lihantuotantoa koskevan virallisen valvonnan suorittamista sekä elävien simpukoiden tuotanto- ja uudelleensijoitusalueita koskevista erityissäännöistä Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2017/625 mukaisesti annetun komission delegoidun asetuksen (EU) 2019/624 12 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua toimintaa.

Jos toimijan yhdessä toimipaikassa harjoittama toiminta sisältää useita 72 §:n 1 momentissa tarkoitettuja toimintoja, valvonnan perusmaksu peritään vain yhden kerran.

Valvonnan perusmaksu peritään kalenterivuoden alussa. Valvontakohteelta, joka lisätään kesken kalenterivuotta suunnitelmallisen valvonnan piiriin, ei peritä valvonnan perusmaksua kyseiseltä kalenterivuodelta. Jos toimija tekee ilmoituksen toiminnan lopettamisesta kesken kalenterivuotta, valvonnan perusmaksun periminen päättyy seuraavan kalenterivuoden alusta.

- 13.2. Edellä mainittujen maksujen lisäksi kunta perii terveydensuojelulaissa (763/1994, 50 §) säädettyä valvonnan vuosittaista perusmaksua 150 euroa lain liitteessä luetellun toimipaikan tai toiminnon toiminnanharjoittajalta.

Jos toiminnanharjoittajan yhdessä toimipaikassa harjoittama toiminta sisältää useita 50 §:n 1 momentissa tarkoitettuja toimintoja, valvonnan perusmaksu peritään vuosittain vain yhden kerran.

Valvonnan perusmaksu peritään kalenterivuoden alussa. Valvontakohteelta, jonka toiminnan aloittamisesta tehdään ilmoitus kesken kalenterivuoden, ei peritä valvonnan perusmaksua kyseiseltä kalenterivuodelta. Jos toiminnanharjoittaja tekee kunnan terveydensuojeluviranomaiselle ilmoituksen toiminnan lopettamisesta, valvonnan perusmaksun periminen päättyy seuraavan kalenterivuoden alusta.

14 § Muutoksenhaku

- 14.1 Hyväksyttyyn valvontasuunnitelmaan tai taksaan perustuvaan maksuun tyytymätön voi tehdä maksusta verojen tai maksujen täytäntöönpanosta annetun lain (706/2007) 9 § tarkoitetun perustevalituksen. Lasku on maksettava perustevalituksen tekemisestä huolimatta laskuun merkittyyn eräpäivään mennessä. Perustevalituksen voi tehdä sillä perusteella, että julkinen saatava on määrätty tai maksuunpantu virheellisesti. Perustevalitus tehdään Helsingin hallinto-oikeudelle. Perustevalitus on tehtävä viiden vuoden kuluessa sitä seuranneen vuoden alusta lukien, jona saaminen on määrätty tai maksuunpantu.

15 § Voimaantulo

- 15.1 Maksut määräytyvät päätös- tai käsittely päivämääränä voimassa olevan taksan perusteella
- 15.2 Tupakan myyntilupavalvonnan vuosimaksun suuruus määräytyy maksun tarkistushetkellä voimassa olevan taksan perusteella
- 15.3 Tämä taksa tulee voimaan 1. päivänä maaliskuuta 2022

Vantaan kaupungin kaupunkisuunnittelulautakunta on hyväksynyt tämän taksan päätökselläänpäivänä..... kuuta 2022 §

AVGIFTSTABELL FÖR MILJÖ- OCH HÄLSOSKYDDET I VANDA STAD

FR.O.M. 1.4.2022

Kontrollpersonalen inom miljö- och hälsoskyddet har ett timpris på 60 € / arbetstimme.

En grundläggande kontroll är en kontroll som utförs utifrån en anmälan eller ansökan eller enligt tillsynsplanen.

Verksamhet i enlighet med livsmedelslagen	Handläggning savgifter för anmälningar och ansökningar/ handläggning av anmälan om avslutande	Systematisk tillsyn och övervakning av att bestämmelser iakttas	
		Grundläggande kontroll (€)	Uppföljningskontr oll (€)
Restaurangverksamhet	125/62,50	155	125
Grill- och snabbmatsverksamhet	125/62,50	155	125
Caféverksamhet	125/62,50	155	125
Pubverksamhet	125/62,50	125	125
Storhushåll, storkök (skolor, daghem, sjukhus, personalrestauranger)	125/62,50	155	125
Storhushåll, centralkök och catering			
• < 2000 portioner/dygn	125/62,50	155	125
• > 2000 portioner/dygn	125/62,50	210	180
Storhushåll, serveringskök	125/62,50	155	125
Detaljhandel med livsmedel			

• butiker < 200 m ²	125/62,50	155	125
• butiker 200 m ² – 1000 m ²	125/62,50	180	155
• butiker > 1000 m ²	125/62,50	245	180
Partihandel med livsmedel	125/62,50	210	155
Godkända livsmedelslokaler			
• riskklass 3–5	inledning 600 ändring 300 avslutning 80	245	180
• riskklass 6–10	inledning 1000 ändring 500 avslutning 80	300	180
Lagring av icke-animaliska livsmedel	125/62,50	210	155
Tillverkning av bageriprodukter, lättfördärliga produkter	125/62,50	245	180
Tillverkning av bageriprodukter, icke-lättfördärliga produkter	125/62,50	210	155
Tillverkning av andra spannmålsprodukter	125/62,50	210	155
Tillverkning av grönsaks-, bär och fruktprodukter	125/62,50	245	180
Packeriverksamhet, mindre förberedelser för saluföring	125/62,50	180	155
Tillverkning av sammansatta produkter	125/62,50	245	180
Tillverkning av sötsaker	125/62,50	210	155
Tillverkning av drycker	125/62,50	210	155
Annan framställning av livsmedel	125/62,50	210	155
Frysning av livsmedel	125/62,50	180	155
Förpackning av livsmedel	125/62,50	180	155
Transport av livsmedel	125/62,50	155	125

Frystransport av livsmedel	125/62,50	155	125
Kyltransport av livsmedel	125/62,50	155	125
Värmetransport av livsmedel	125/62,50	155	125
Import/ export av livsmedel	125/62,50	210	155
Aktör som hanterar kontaktmaterial			
• riskklass 1	125/62,50	155	125
• riskklass 2–3	125/62,50	245	180
Övervakning av införsel till den inre marknaden som utförts i samband med övrig inspektion		60	
Exportövervakning av livsmedel som utförts i samband med övrig inspektion (t.ex. övervakning av exportgodkännande för Kina och Ryssland)		60	
Exportövervakning av livsmedel som utförts som en egen granskning (en mer omfattande övervakning än normalt av livsmedelslokaler som exporterar livsmedel utanför Europeiska unionen, enligt de krav som köparlandet ställer)		420	
Inspektion av exportparti eller exportlastning på plats		125 € under 2 h därefter 60 €/varje påbörjad timme	
Exportintyg	€ / intyg		
• Exportintyg på säkerhetspapper	70		
• Bilaga som medföljer exportintyget på säkerhetspapper	25		
• Annat exportintyg	50		
I prissättningen av intyg och bilagor som tryckts på ett säkerhetsmönstrat papper beaktas Livsmedelsverkets eventuella prishöjningar.			
Ogiltigförklaring av intyg som skrivits på säkerhetspapper	25		

Verksamhet i enlighet med hälsoskyddslagen	Handlägningsavgifter för anmälningar och ansökningar (€)	Systematisk tillsyn och övervakning av att bestämmelser iakttas	
		Grundläggande kontroll (€)	Uppföljningskontroll (€)

Hushållsvatten	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h)	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid
Offentlig nöjes- eller samlingslokal			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200–800 m ²	125	275	155
• 801–1 500 m ²	125	365	180
• 1 501–4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	270
Offentlig inkvarteringsrörelse, internat, natthärbärge eller flyktingförläggning			
• inkvarteringsrum < 10	125	180	125
• inkvarteringsrum 10 – 49	125	240	155
• inkvarteringsrum 50–200	125	300	155
• inkvarteringsrum > 200	125	420	155
• lägercenter eller motsvarande inkvarteringsobjekt	125	420	155
Offentligt gym eller motionslokal, idrottshall e.d.			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200–800 m ²	125	275	155
• 801–1 500 m ²	125	365	180
• 1 501–4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	270
Allmän simhall, simbassäng, badanläggning, siminrättning, badstrand eller plats för vinterbad			
• simhall, siminrättning, badanläggning ≤ 2 bassänger	125	245	155
• simhall, siminrättning, badanläggning 3–5 bassänger	125	300	180
• simhall, siminrättning, badanläggning > 5 bassänger	125	365	245
• annan allmän bassäng	125	210	155
• allmän badstrand	125	245	155

• liten allmän badstrand	125	155	125
• plats för vinterbad	125	155	125
Allmän bastu	125	155	125
• bastur 1–2	125	155	125
• bastur 3–6	125	210	155
• bastur över 6	125	300	180
Publikevenemang	-	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid
Objekt för barn och ungdomar: klubb-, ungdomslokal, lägercenter, eftermiddagsklubb, inomhuslekplats, - park			
• < 200 m ²	125	180	145
• 200–800 m ²	125	275	145
• 801–1 500 m ²	125	365	170
• 1 501–4 000 m ²	125	455	230
• > 4 000 m ²	125	510	255
Daghem, gruppfamiljedaghem, öppet daghem e.d. Förundervisningslokal, skola, läroanstalt			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200–800 m ²	125	275	155
• 801–1 500 m ²	125	365	180
• 1 501–4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Barnskyddsenheter; barn-, ungdoms-, skolhem, yrkesmässigt familjehem, mödra- och skyddshem, familjerehabiliteringsenhet			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200–800 m ²	125	275	155
• 801–1 500 m ²	125	365	180
• 1 501–4 000 m ²	125	455	245

• > 4 000 m ²	125	510	255
Ålderdomshem, effektiviserat serviceboende, andra motsvarande enheter inom socialsektorn			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200–800 m ²	125	275	155
• 801–1 500 m ²	125	365	180
• 1 501–4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Arbets- ja dagverksamhet, dagvård för vuxna	125	155	125
Skönhetssalong eller annan plats för hudbehandling eller -vård, solarie-, tatuerings- eller piercinglokal			
• kundplatser ≤ 3	125	155	125
• kundplatser > 3	125	210	155
Herr-, damfrisör			
• kundplatser ≤ 3	-	155	125
• kundplatser > 3	-	180	155
Begravningsplats, gravplats	–	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h + 0,5 h restid	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid
Annan lokal eller inrättning som, med beaktande av besökarsantalet eller verksamhetens karaktär, kan orsaka sanitär olägenhet.	125	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid

Verksamhet i enlighet med tobakslagen

Avgift för handläggning av ansökan om tillstånd för detaljhandel med tobaksprodukter och nikotinvätskor samt anmälan om detaljhandel och partihandel med nikotinvätskor

Ansökan/anmälan	Handläggningsavgift (€)
• Ansökan om detaljhandelstillstånd	245

för tobaksprodukter eller nikotinvätskor	
• Ansökan om detaljhandelstillstånd för tobaksprodukter och nikotinvätskor	305
• Anmälan om detaljhandel med nikotinvätskor	65
• Anmälan om partihandel	125
Årlig övervakningsavgift för tobaksprodukter, nikotinvätskor och partier	
	Årlig övervakningsavgift (€)
Försäljningsställets respektive försäljningsdiskar för tobaksprodukter eller nikotinvätskor	500
Försäljningsställets respektive försäljningsdiskar för tobaksprodukter och nikotinvätskor om produkter ur båda produktgrupperna säljs	1000
Meddelande av rökförbud i bostadssammanslutningar	
• små bostadssammanslutningar, under 30 bostäder	500
• medelstora bostadssammanslutningar, 30–100 bostäder	650
• stora bostadssammanslutningar, över 100 bostäder	800

Verksamhet i enlighet med läkemedelslagen	Handläggningsavgift (€)
Ansökan om detaljhandelstillstånd för nikotinpreparat	125
Årlig övervakningsavgift för detaljhandelstillstånd för nikotinpreparat	60

Övrig tillsyn inom miljö- och hälsoskyddet	Handläggningsavgifter för	Systematisk tillsyn och övervakning av att bestämmelser iakttas
--	---------------------------	---

	anmälningar och ansökningar (€)	Grundläggande kontroll (€)	Uppföljningskontr oll (€)
Sådan verksamhet som inte separat räknats upp i tabellerna	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h)	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid	Enligt den arbetstid som använts (60 €/h) + 0,5 h restid

VANTAAN KAUPUNGIN YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLLON MAKSUTAUUKKO 1.4.2022 ALKAEN

Ympäristöterveydenhuollon valvontahenkilöstön työtunnin hinta on 60 € / h.

Perustarkastus on ilmoituksen tai hakemuksen johdosta tehtävä tarkastus tai valvontasuunnitelman mukainen tarkastus.

Elintarvikelain mukainen toiminta	Ilmoitusten ja hakemusten Käsittelymaksut/ lopetusilmoituksen käsittely (€)	Suunnitelmallinen valvonta ja määräysten valvonta	
		Perustarkastus (€)	Seurantatarkastus (€)
Ravintolatoiminta	125/62,50	155	125
Grilli- ja pikaruokatoiminta	125/62,50	155	125
Kahvilatoiminta	125/62,50	155	125
Pubitoiminta	125/62,50	125	125
Suurtalous, laitoskeittiö (koulut, päiväkodit, sairaalat, henkilöstöravintolat)	125/62,50	155	125
Suurtalous, keskuskeittiö ja pitopalvelu			
• < 2000 annosta/vrk	125/62,50	155	125
• > 2000 annosta/vrk	125/62,50	210	180
Suurtalous, tarjoilukeittiö	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden vähittäismyynti			
• myymälät < 200 m ²	125/62,50	155	125
• myymälät 200 m ² - 1000 m ²	125/62,50	180	155
• myymälät > 1000 m ²	125/62,50	245	180
Elintarvikkeiden tukkumyynti	125/62,50	210	155
Hyväksytyt elintarvikehuoneistot			
• riskiluokka 3–5	aloitus 600 muutos 300 lopetus 80	245	180
• riskiluokka 6–10	aloitus 1000 muutos 500 lopetus 80	300	180
Ei eläinperäisten elintarvikkeiden varastointi	125/62,50	210	155
Leipomotuotteiden valmistus, helposti pilaantuvia tuotteita	125/62,50	245	180

Leipomotuotteiden valmistus, ei-helposti pilaantuvia tuotteita	125/62,50	210	155
Muiden viljatuotteiden valmistus	125/62,50	210	155
Kasvis-, marja- ja hedelmätuotteiden valmistus	125/62,50	245	180
Pakkaamotoiminta, vähäistä kauppakunnostusta	125/62,50	180	155
Yhdistelmätuotteiden valmistus	125/62,50	245	180
Makeisten valmistus	125/62,50	210	155
Juomien valmistus	125/62,50	210	155
Muu elintarvikkeiden valmistus	125/62,50	210	155
Elintarvikkeiden pakastaminen	125/62,50	180	155
Elintarvikkeiden pakkaaminen	125/62,50	180	155
Elintarvikkeiden kuljetus	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden pakastekuljetus	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden kuljetus jäähdytettynä	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden kuljetus lämpimänä	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden maahantuonti/ maastavienti	125/62,50	210	155
Kontaktimateriaalitoimija			
• riskiluokka 1	125/62,50	155	125
• riskiluokka 2–3	125/62,50	245	180
Muun tarkastuksen yhteydessä suoritettu sisämarkkinatuonnin valvonta		60	
Muun tarkastuksen yhteydessä suoritettu elintarvikkeiden vientivalvonta (esim. Kiinan ja Venäjän vientihyväksynnän valvonta)		60	
Omana tarkastuksena suoritettu elintarvikkeiden vientivalvonta (ostajamaan edellyttämä Euroopan unionin ulkopuolelle elintarvikkeita vievien elintarvikehuoneistojen tavanomaista kattavampi valvonta)		420	
Vientierän tai vientilastauksen tarkastus kohteessa		125 € alle 2 h tämän jälkeen 60 €/alkava tunti	
Vientitodistukset	€ / todistus		
• Vientitodistus turvapaperille	70		
• Turvapaperivientitodistuksen liite	25		
• Muu vientitodistus	50		
Turvakuviodulle paperille painettujen todistusten ja liitteiden hinnoittelussa huomioidaan Ruokaviraston mahdolliset hinnankorotukset.			
Turvapaperille laaditun todistuksen mitätöinti	25		

Terveysturvajärjestelmän mukainen toiminta	Ilmoitusten ja hakemusten käsittelymaksut (€)	Suunnitelmallinen valvonta ja määräysten valvonta	
		Perustarkastus (€)	Seurantatarkastus (€)
Talousvesi	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika
Julkinen huvi- tai kokoontumishuoneisto			

• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 – 1 500m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000m ²	125	510	270
Julkinen majoitusliike, asuntola, yömaja tai pakolaisten vastaanottokeskus			
• majoitushuoneita < 10	125	180	125
• majoitushuoneita 10 – 49	125	240	155
• majoitushuoneita 50-200	125	300	155
• majoitushuoneita > 200	125	420	155
• leirikeskus tai vastaava majoituskohde	125	420	155
Julkinen kuntosali tai liikuntatila, urheiluhalli tms.			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 – 1 500m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000m ²	125	510	270
Yleinen uimahalli, uima-allas, kylpylä, uimala, uimaranta tai talviuintipaikka			
• uimahalli, uimala, kylpylä ≤ 2 allasta	125	245	155
• uimahalli, uimala, kylpylä 3 - 5 allasta	125	300	180
• uimahalli, uimala, kylpylä > 5 allasta	125	365	245
• muu yleinen allastila	125	210	155
• yleinen uimaranta	125	245	155
• pieni yleinen uimaranta	125	155	125
• talviuintipaikka	125	155	125
Yleinen sauna			
• saunoja 1-2	125	155	125
• saunoja 3-6	125	210	155
• saunoja yli 6	125	300	180
Yleisötilaisuus	-	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika
Lasten ja nuorten kohteet: kerho-, nuorisotila, leirikeskus, iltapäiväkerho, sisäleikkipaikka, -puisto			
• < 200 m ²	125	180	145
• 200 - 800 m ²	125	275	145
• 801 – 1 500m ²	125	365	170
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	230
• > 4 000m ²	125	510	255
Päiväkoti, ryhmäperhepäiväkoti, avoin päiväkoti tms.			
Esiopetustila, koulu, oppilaitos			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 -1 500 m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Lastensuojeluyksiköt; lasten-, nuoriso-, koulukoti, ammatillinen perhekoti, ensi- ja turvakoti, perhekuntoutusyksikkö			

• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 - 1 500 m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Vanhainkoti, tehostettu palveluasuminen, muut vastaavat sosiaalialan yksiköt			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 - 1 500 m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Työ- ja päivätoiminta, aikuisten päivähoito	125	155	125
Kauneushoitola tai muu ihon käsittely- tai hoitopaikka, solarium-, tatuointi- tai lävistyshuoneisto			
• asiakaspaikkoja ≤ 3	125	155	125
• asiakaspaikkoja > 3	125	210	155
Parturi, kampaamo			
• asiakaspaikkoja ≤ 3	-	155	125
• asiakaspaikkoja > 3	-	180	155
Hautausmaa, hautapaikka	-	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika
Muu huoneisto tai laitos, josta voi aiheutua sen käyttäjämäärä tai toiminnan luonne huomioon ottaen terveyshaittaa.	125	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika

Tupakkalain mukainen toiminta

Tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden vähittäismyyntilupahakemuksen sekä nikotiininesteiden vähittäismyynti-ilmoituksen ja tukkumyynti-ilmoituksen käsittelymaksu

Hakemus/ilmoitus	Käsittelymaksu (€)
• Tupakkatuotteiden tai nikotiininesteiden vähittäismyyntilupahakemus	245
• Tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden vähittäismyyntilupahakemus	305
• Nikotiininesteiden vähittäismyynti-ilmoitus	65
• Tukkumyynti-ilmoitus	125
Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja tukkujen vuosittainen valvontamaksu	
	Vuosittainen valvontamaksu (€)
Myyntipaikan kukin tupakkatuotteiden tai nikotiininesteiden myyntipiste	500
Myyntipaikan kukin tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden myyntipiste, jos myynnissä molempien tuoteryhmien tuotteet	1000

Tupakointikiellon määrääminen asuntoyhteisöön	
• pienet asuntoyhteisöt, alle 30 asuntoa	500
• keskikokoiset asuntoyhteisöt, 30-100 asuntoa	650
• suuret asuntoyhteisöt, yli 100 asuntoa	800

Lääkelain mukainen toiminta	Käsittelymaksu (€)
Nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntilupahakemus	125
Nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntiluvan vuosittainen valvontamaksu	60

Muu ympäristöterveydenhuollon valvonta	Ilmoitusten ja hakemusten käsittelymaksut (€)	Suunnitelmallinen valvonta ja määräysten valvonta	
		Perustarkastus (€)	Seurantatarkastus (€)
Sellaiset toiminnot, joita ei ole erikseen taulukoissa lueteltu	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika



14 §

Svar på Joel Linnainmäkis och Eve Rämös samt 15 andra ledamöters motion om att korta köerna till de psykiska hälsovårdstjänsterna med låg tröskel som bildats på grund av corona

VD/10597/00.02.00.03/2020

RV/TA/KK/RV/HA/TH/EJ/ALS

Joel Linnainmäki och Eve Rämö samt 15 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Coronapandemin förvärrar på många sätt problemen förknippade med hälsa och välbefinnande och gör det svårare att få tillgång till vård inom olika tjänster. Särskilt märks ungdomarnas oro i statistiken. Fram till slutet av oktober hade redan 48 % fler personer kontaktat chatten Sekasin som är avsedd för ungdomar jämfört med fjolåret. Kristelefonen har kontaktats av 34 % fler unga vuxna jämfört med året innan. I kontakterna framträder i synnerhet en ökad ångest.

I Vanda har corona lett till långa köer särskilt till psykiska hälsovårdstjänster med låg tröskel, som Ungdomscentralen Nuppi och hälsostationernas psykiatriska sjukskötarmottagning. I nättjänsten finns det för närvarande inga lediga tider till den psykiatriska sjukskötaren för resten av året. På Nuppi måste man vänta i ca en månad för att få ett brådskande rådgivningsmöte. Tjänsternas resurser motsvarar inte efterfrågan och detta märks som ett ökat antal människor som mår dåligt och som växande köer.

Med anledning av det som nämnts ovan föreslår vi ledamöter som undertecknat motionen att Vanda stad

1. Undersöker vilka effekter corona haft på tillgången till psykiska hälsovårdstjänster och kösituationen
2. Vidtar åtgärder för att korta de köer som corona orsakat inom de psykiska hälsovårdstjänsterna med låg tröskel
3. Utreder möjligheterna att starta pilotprojekt för att erbjuda utbildning i första hjälpen i psykisk hälsa för elever som går i nian enligt Helsingfors exempel.”

Stadsfullmäktige 14.12.2020 § 21

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Verksamhetsområdet för social- och hälsovård och verksamhetsområdet för fostran och lärande konstaterar följande som sitt svar:

Allmänt kan konstateras att servicebehovet i anslutning till störningar i den psykiska hälsan har ökat. De problem med den psykiska hälsan som orsakats av coronapandemin har för sin del också i Vanda inverkat på att man sökt sig till service, men det är svårt att säga hur stor andel av den service som getts som beror på detta. Det har framkommit ensamhet, isolering, rädsla, ångest och sorg över en anhörigs död eller insjuknande.



Även om antalet besökare vid hälsovårdsservicens mentalvårdstjänster år 2020 ökade med 39 % från året innan (år 2019: 6200 besök; 2020: 8640 besök), var antalet patienter som stod i kö vid årsskiftet 2021 omkring 400. Genom ett extra anslag som anvisats verksamheten för att öka hänvisningen till utomstående korttidspsykoterapi och nätterapi har ett mindre antal visstidsanställda erhållits till den här servicen. Antalet egna befattningar inom hälsovårdsservicen har dock varit oförändrat och den nuvarande resursen räcker inte till för att motsvara servicebehovet.

Coronapandemins inverkan på ungdomar framträder som ångest, depression och ensamhet på mottagningarna vid mentalvårds- och missbrukartjänsterna för unga. Antalet klienter har ökat till exempel på de psykiatriska sjukskötarnas mottagningar vid hälsostationerna (ökningen i antalet besök 39 % från år 2019 till år 2020) och Ungdomscentralen Nuppi (ökningen i antalet klienter 38 % från år 2019 till år 2020, även antalet kontakter har ökat). Samtidigt har situationen för ungdomar krisat till sig och blivit mer komplicerad. Ungdomar har behov av ett mer långvarigt och helhetsbetonat stöd.

I mars väntade sammanlagt 140 ungdomar på att få tillgång till Ungdomscentralen Nuppis tjänster. På köbildningen inverkar bland annat ett intensivare och långvarigare vårdbehov än tidigare hos de ungdomar som är klienter vid centralen, varför man inte kunnat inleda några nya klientrelationer i enlighet med den ökade efterfrågan. Servicehelhetens funktionsduglighet och tillgången till Ungdomscentralen Nuppis tjänster påverkas också av de aktuella utmaningarna när det gäller att få ungdomar hänvisade till att omfattas av specialistsjukvårdens tjänster. Ungdomscentralen Nuppis nuvarande resurs gör det inte möjligt att förbättra tillgången på tjänster i den omfattning som det behövs.

För närvarande kan man vid Ungdomscentralen Nuppi erbjuda ett första besök inom en månad från det att man tagit kontakt, men den egentliga klientrelationen börjar i genomsnitt 2–4 månader efter att kontakten tagits. Det ökade vårdbehovet bland ungdomar syns också i att antalet ungdomar som behöver läkarvård har ökat. Väntetiden till läkarmottagningen vid Ungdomscentralen Nuppi är i genomsnitt två månader.

Från Ungdomscentralen Nuppi hänvisas ungdomar även till HUS korttidsterapi Hyks Varhain som sätts in i ett tidigt skede och produceras som köpta tjänster, och dit även skolpsykologerna hänvisar ungdomar. Vid behov kan man också skaffa korttidsterapi som egen köpt tjänst. Man bör beakta att korttidsterapi passar för ungdomar som har tydligt avgränsade och lindriga symptom.

Vandas mentalvårdstjänster på basnivå integrerades från början av år 2019 med servicehelheten missbrukar- och mentalvårdstjänster till att lyda under en och samma chef. Efter det har verksamheten gjorts permanent och hänvisningen till korttidsterapi genom köpta tjänster och nätterapi effektiviserats. De anställda har erbjudits möjlighet till övertidsarbete för att minska köerna och en del sjukskötare har nappat på möjligheten. Vid årsskiftet försökte man rekrytera visstidsanställda sjukskötare, men bristen på arbetskraft har också börjat synas i hur man söker sig till det här arbetet.

Inom missbrukar- och mentalvårdstjänsterna har man under år 2020 utvecklat utbudet i gruppform. Planen på att öka antalet olika grupper och starta grupper av olika slag finns trots pandemin. Gruppverksamheter kommer också att genomföras som distansservice. En del av den vård som genomförs som individuellt arbete kommer att ersättas med gruppvård. Grupperna kommer att marknadsföras i webbtjänsterna.

Dessutom ordnas utbildning i mentalvårdsarbete för anställda inom social- och hälsovårdsväsendets tjänster på basnivå under år 2021.



När det gäller mentalvårdstjänster för ungdomar har kommunens service strävat efter att svara mot det växande servicebehovet bland annat genom att utveckla mottagningspraxisen och det stöd som ges i gruppform, genom att utnyttja den korttidsterapi genom köpta tjänster som koordineras av HUS och genom tjänster enligt socialvårdslagen, som neuropsykiatrisk coachning. Hänvisningen till läkare har förenhetligats och tiderna till läkarkonsultation utökats. Under våren 2021 har man aktivt kontaktat ungdomar som står i kö för bedömning av stödbehovet och situationen. Ett nära samarbete med övriga instanser i den ungas närhet (bland annat elevvården, ungdomsservicen och organisationsaktörer) är viktigt och samarbetsstrukturerna har stärkts.

Ledningsgruppen för verksamhetsområdet för social- och hälsovård har 26.1.2021 utsett en tväradministrativ arbetsgrupp, där även ungdomsfullmäktige är representerat, för att förbättra mentalvårds- och missbrukartjänsterna med låg tröskel för ungdomar. Arbetsgruppen utgör en del av spetsprojektet för mentalvårds- och missbrukartjänster (servicepaketet Lasten ja nuorten mielenterveyden rakentuminen arjessa) inom utvecklandet av social- och hälsovården inom Vanda–Kervo. Arbetsgruppen har inlett sitt arbete i mars 2021 och dess verksamhetsperiod pågår fram till slutet av år 2022.

Arbetsgruppens målsättning är att förtydliga och utveckla samarbetet, arbetsfördelningen och konsultationspraxisen mellan olika aktörer och planera hur mentalvårdstjänsterna för barn och ungdomar ska ordnas i framtiden. Som en del av utvecklingen av social- och hälsovården har personalen också utbildats i användningen av kortterapimetoder inom skol- och studerandehälsovården och vid Ungdomscentralen Nuppi. Som ett resultat av arbetsgruppen har samarbetet mellan olika aktörer utökats, till exempel när det gäller sommarverksamheten för ungdomar, konsultationssystemet har förtydligats och strukturer har skapats för det gemensamma arbetet.

Ungdomarna har en central roll när det gäller utvecklingen av de tjänster som gäller dem och två representanter från ungdomsfullmäktige är medlemmar i arbetsgruppen. Under sommaren 2021 utför arbetsgruppen en enkät som riktar sig till ungdomar, genom vilken ungdomars behov och önskemål när det gäller mentalvårds- och missbrukartjänster utreds. För tillfället bereds en mer omfattande plan för att bjuda in ungdomar och deras föräldrar till att delta i planeringen av tjänsterna. Uppgifterna utnyttjas i utvecklingen av tjänsterna.

Trots ovan nämnda åtgärder har tillgången till service fördröjts på grund av befolkningsökningen, det ökade servicebehovet och av att situationerna har blivit svårare för ungdomar. Det har också stor betydelse att övergångarna till ungdomspsykiatri, vuxenpsykiatri när det gäller ungdomar som blivit myndiga och rusmedelspsykiatri inom den specialiserade sjukvården är smidiga. Här finns ännu mycket att utveckla.

Huvudstadsregionens ungdomsfullmäktige och social- och hälsovårdsnämnder sammanträdde 25.3.2021 till ett gemensamt möte om mentalvårds- och missbrukartjänsterna för unga. Social- och hälsovårdsnämnden i Vanda fortsatte behandlingen av ärendet vid sitt sammanträde 19.4.2021. Nämnden betonade att ungdomarnas oro över mentalvårds- och missbrukartjänsterna står i fokus vid beredningen av Vanda stads budget 2022 och planeringen av vården efter pandemin. Serviceområdet för familje- och socialtjänster har föreslagit ökade resurser i budgeten för år 2022, bland annat för att underlätta tillgången på mentalvårds- och missbrukartjänster för unga.

Inom den grundläggande utbildningen i Vanda har man redan under flera år som en del av lektionerna undervisat i hur man stärker de mentala färdigheterna. Undervisningen har genomförts i samtliga



årskurser 1–9. Arbetet måste inledas i ett tidigt skede för att vi ska uppnå en effekt. Stärkandet av det psykiska välbefinnandet ingår i läroplanen. Den grundläggande utbildningen i Vanda har redan under flera år haft ett utmärkt samarbete med föreningen Psykisk Hälsa Finland rf för att undervisa alla elever i mentala färdigheter. Den grundläggande utbildningen har redan under flera år utbildat alla lärare i årskurserna 1–9 i samarbete med föreningen Psykisk Hälsa i Finland rf (MIELI) och anskaffat föreningens undervisningsmaterial till alla lärare. Utbildningen genomförs också under detta läsår. För läsåret 2021–2022 har det i samarbete med föreningen Psykisk Hälsa i Finland rf preliminärt planerats en kompletterande utbildningshelhet (webbinarium) till stöd för lärarna i undervisningen av mentala färdigheter tillsammans med eleverna, vilket ingår i olika program som gäller emotionella och interaktiva färdigheter.

Utbildningen i första hjälpen när det gäller mental hälsa (som också produceras av MIELI) är för tillfället under utveckling, varför det skulle vara bra att bedöma ibruktagandet av den i ett senare skede. Inom den grundläggande utbildningen följer man utvecklingsarbetet och bedömer ibruktagandet på nytt allteftersom arbetet framskrider. Må bra tillsammans och Hyvän mielen koulu (endast på finska) är föreningen Psykisk Hälsa i Finland rf:s undervisningsmaterial, som har utvecklats enkom för den grundläggande utbildningen och därför har vi stött användningen av det.

Stadsstyrelsen 15.6.2021 § 23

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar

- a) ge Joel Linnainmäki och Eva Rämö samt 15 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med förslaget från verksamhetsområdet för social- och hälsovård och verksamhetsområdet för fostran och lärande, och att
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Stadsstyrelsen beslutade enhälligt att återremittera ärendet för vidare beredning.

Verksamhetsområdet för social- och hälsovård och verksamhetsområdet för fostran och lärande konstaterar följande som sitt svar:

Verksamhetsområdet för social- och hälsovård samt verksamhetsområdet för fostran och lärande beskriver i sin tilläggsutredning det aktuella köläget inom mentalvårdstjänsterna med låg tröskel samt de åtgärder som vidtagits för att minska köerna som uppkommit till följd av pandemin.

Dessutom utreder verksamhetsområdet för fostran möjligheterna att starta ett pilotprojekt för att erbjuda utbildning i första hjälpen i psykisk hälsa för elever som går i nian i enlighet med Helsingfors exempel.

- 1. Coronans verkningar på tillgången till mentalvårdstjänster och kösituationen inom verksamhetsområdet för social- och hälsovård samt verksamhetsområdet för fostran och lärande**



Inom verksamhetsområdet för fostran och lärande har de individuella besöken hos studerandevårdens psykologer under coronaperioden ökat något både inom den grundläggande utbildningen och på andra stadiet. Då det gäller att erbjuda samtalstider håller inte tidsfristerna i fråga om icke-brådskande fall. I brådskande ärenden efterföljs tidsfristerna bättre i och med prioritering av arbetet. Väntetiden till psykologutredningar kan i mindre brådskande fall vara mycket lång. Kuratorernas klientdatasystem Apotti möjliggör i detta nu inte ett likadant kunskapsunderlag som psykologernas klientdatasystem. Behovet av både kurators- och psykologtjänster kommer sannolikt att öka då coronapandemins verkningar på längre sikt blir synliga.

Inom social- och hälsovårdens hälsovårds- och missbrukarservice fick år 2020 sammanlagt 938 patienter remiss till HUS nätterapi. År 2021 hade remiss utfärdats för 351 patienter enligt läget 14.4.2021. Nyare statistik finns inte att tillgå. År 2020 gjordes en bedömning avseende HUS korttidsterapi i ett tidigt skede för 313 patienter från Vanda. År 2021 utfärdades 785 godkända remisser och bedömningar före slutet av augusti. Merparten av bedömningarna gjordes av mentalvårdstjänsternas psykiatriska sjukskötare.

Inom familje- och socialservicen ökade antalet klienter vid Ungdomscentralen Nuppi med 14 % under pandemin (från mars 2020 till augusti 2021). Behovet av stöd har i jämförelse ökat betydligt mer. Under våren 2021 ökade antalet unga som stod i kö till Nuppi med 45 % (februari–augusti 2021). Samtidigt har det inom det kliniska arbetet observerats att de ungdomar som söker sig till tjänsten har en livssituation som är mer komplex än tidigare och att ungdomarna mår sämre. Antalet självdestruktiva ungdomar uppvisar en ökning. Ovan nämnda faktorer förutsätter ett mer intensivt och långvarigt stöd jämfört med tidigare, vilket inverkar på antalet nya klienter som tas med i servicen.

2. Åtgärder för att förkorta de köer som corona orsakat inom mentalvårdstjänsterna med låg tröskel

2.1 Nya befattningar, omvandling av visstidsanställningar till ordinarie anställning, rekrytering samt en förstärkning av kompetensen som en faktor som stärker personalens permanens

Verksamhetsområdet för fostran och lärande har inom ramen för återhämtningen efter coronapandemin tilldelats ytterligare sex psykologbefattningar och fem kuratorsbefattningar till förskoleundervisningen, den grundläggande utbildningen och till andra stadiet. Dessutom beviljade undervisnings- och kulturministeriet Vanda statens specialunderstöd med vilket man anställer sju nya kuratorer till de nya befattningarna. Statsunderstödet baserar sig på en lagändring i vilken det föreslås en bindande dimensionering av psykologernas och kuratorernas antal elever. Elevvårdsresursen utökas alltså märkbart med totalt 18 anställda, vilket sett till helheten utgör en stor satsning på barnens, ungdomarnas och familjernas välbefinnande.

Inom verksamhetsområdet för social- och hälsovård har personalresursen inom mentalvårdstjänsterna år 2020 utökats genom att en befattning inom det förebyggande missbrukararbetet omvandlats till en sjukskötarbefattning med placering i det direkta klientarbetet. Två sjukskötarbefattningar på viss tid kunde från och med 1.8.2021 omvandlas till ordinarie, vilket underlättar rekryteringen. I ramen för år 2022 ingår ett tillägg på fem sjukskötarbefattningar, av vilka tre placeras vid hälsostationerna och två befattningar inom studerandehälsovården. Dessa befattningar inrättas inom det direkta klientarbetet. Som ett led i återhämtningen efter coronapandemin har Vanda stad dessutom bifallit ett besättande av tre sjukskötarbefattningar redan under innevarande år.



Vanda stad har i anslutning till återhämtningen efter coronapandemin beslutat satsa på mentalvårdstjänster för unga i syfte att beta av den serviceskuld som uppkommit. Således får Ungdomscentralen Nuppi extra befattningar vilka består av en psykologbefattning, tre sjukskötarbefattningar och en specialistläkartjänst, som administrativt är placerad i de psykosociala tjänsternas läkarenhet. Tack vare dessa befattningar kan tillgången till service garanteras i snabbare takt än hittills och framför allt kan man trygga en mer flexibel överflyttning från exempelvis studerandehälsovårdens och familjerådgivningens tjänster till Nuppi. Även i personalplanen för år 2022 ingår ett förslag om en tilläggsresurs. Högklassiga mentalvårds- och missbrukartjänster för ungdomar i rätt tid förutsätter att Ungdomscentralen Nuppis verksamhet utvidgas radikalt från den nuvarande omfattningen.

2.2 Utbudet av grupp-tjänster och samarbetet med tredje sektorn

Inom mentalvårds- och missbrukartjänsterna har det varit möjligt att organisera ett mycket begränsat antal vårdgrupper under coronapandemin. För hösten 2021 har man planerat omkring 8 vårdgrupper inom mentalvårdstjänsterna. Vården i grupp är effektiv och läkaren kan hänvisa klienten direkt till en grupp. Grupperna tar emot besök av gäster från tredje sektorns tjänster eller arbetar i par med en erfarenhetsexpert, vilket gör det enklare för klienten att efter vården söka sig till organisationernas och föreningarnas tjänster och verksamhet.

Under år 2020 och början av 2021 tog man fram en vårdpalett bestående av olika grupper enligt en återhämtningsorienterad modell. Inom grupp-utbudet finns olika vårdgrupper för missbrukar- och mentalvårdspatienterna där varje återhämtningsfas har beaktats. En del av grupperna är avsedda endast för mentalvårdspatienter, en del är s.k. blandgrupper. Det finns en plan på att öka antalet olika grupper och starta grupper av olika slag, varvid pandemisituationen beaktas. Man har prövat och kommer även framöver att förverkliga gruppverksamhet på distans. En del av den individuella vården kommer att ersättas med gruppvård, vilket effektiviserar de anställdas tidsanvändning och medför kamratstöd som ett element i vården. Utöver de utbildade handledarna används även utbildade erfarenhetsexperter som grupphandledare. Grupperna kommer att marknadsföras i webbtjänsterna och genom att närmare inrikta sig på information internt inom social- och hälsovården. Anställda inom missbrukar- och mentalvårdstjänsterna har fått utbildning i gruppvård.

Under sommaren har man inom de psykosociala tjänsterna för ungdomar flexibelt inriktat skolornas socialhandledar- och sjukskötarresurs till Ungdomscentralen Nuppis serviceraådgivning. Man har aktivt kontaktat ungdomar som väntar på service och kartlagt hur de mår under väntetiden.

Ungdomscentralen Nuppi har även utökat samarbetet med aktörer inom tredje sektorn, till exempel Dickursby finska församling och FRK:s skyddshus för unga.

Inom Ungdomscentralen Nuppi har den grupp-baserade verksamheten utökats enligt följande:

- Under våren arrangerades en Cool Kids-grupp och på hösten startar en ny grupp. Även ungdomar som inte sedan tidigare har en klientrelation till Nuppi hänvisas till höstens grupp om de på basis av telefonrådgivningen eller ett rådgivningsmöte bedömts lämpliga för Cool Kids-gruppen.
- Vid Nuppi startar under hösten en självempatigrupp för unga dit även ungdomar som står i kö hänvisas.
- För de ungdomar som under våren hänvisats till FPA:s rehabiliterande psykoterapi eller till terapi som köpt tjänst ordnades en grupp där en psykoterapeut hjälpte ungdomarna med att hitta en terapeut. Syftet med gruppen var att koncentrera letandet efter en terapeut till en anställd och på så vis frigöra övriga anställdas tid. Fem unga kom med i gruppen.



2.3 En höjning av personalens kompetens avseende mentalvårdsarbete

Enligt mentalvårds- och missbrukartjänsternas utredning kan lindriga problem som anknyter till den psykiska hälsan bemötas i samband med övriga social- och hälsovårdstjänster, till exempel i fråga om ångest som hänger samman med en somatisk sjukdom eller sociala problem såsom oro över utkomsten. För anställda vid hälsostationerna arrangeras utbildning i frågor som rör den psykiska hälsan. Under år 2021 arrangeras dessutom en två dagars utbildning i missbrukarbete för social- och hälsovårdsanställda på basnivå. Det finns sammanlagt 60 utbildningsplatser.

För missbrukar- och mentalvårdstjänsternas omkring 40 anställda anordnas en utbildning i ACT-metodik (Acceptance and commitment therapy) hösten 2021. Största delen av dem som utför mentalvårdsarbete har redan fått utbildning och använder det de lärt sig i sitt arbete. De utbildningar som arrangeras riktar sig under hösten till anställda inom missbrukarbetet. För att stödja kompetensen ordnas även arbetshandledning.

2.4 Övriga åtgärder och utvecklings-/pilotprojekt

Inom mentalvårdstjänsterna har det för läkarna gjorts upp anvisningar i hur man utfärdar en remiss till nätterapi och läkarna har fått rådet att aktivt skriva ut remiss till sådana patienter som kan ha nytta av vården.

Man har också till HUS framfört ett initiativ om ett pilotprojekt där sjukskötare i Vanda kunde skriva ut remiss till nätterapi. En sådan praxis skulle göra klientens vårdstig smidigare och snabbare eftersom man ofta måste vänta länge på tid till läkare. En professionell och erfaren sjukskötare kunde redan under de första besöken skriva ut remiss och på så sätt kunde man spara in extra besök som går åt till att stötta patienten innan vården kan inledas. Alla patienter får kontaktinformation till Psykportens egenvårdsprogram. Hälsocentralläkarna har instruerats att skriva remiss till en missbrukarpoliklinik om en patient samtidigt har lindrig eller medelsvår depression och ett missbruksproblem. Även vid missbrukarpoliklinikerna ordnas depressionsskola i grupp eller så kan patienterna delta i hälsostationernas motsvarande grupper.

Hälsostationerna i Vanda har inte någon psykiater. Vid behov konsulterar läkarna den psykiatriska specialistsjukvården. För de största hälsostationerna har det föreslagits en modell där man utser en viss eller vissa läkare som närmare koncentrerar sig på vården av mentalvårdspatienter. Modellen testas i ett pilotprojekt hösten 2021 vid Dickursby hälsostation med målet om att snabba upp en smidig tillgång till vård för patienterna.

Vanda har flera gånger av HUS ansökt om en integrerad psykiatribefattning inom primärvården, dock utan att lyckas. En egen psykiater på basnivå eller en specialläkare i psykiatri inom den specialiserade sjukvården skulle innebära en förstärkning av hälsocentralläkarnas mentalvårdskompetens.

Inom de psykosociala tjänsterna har konsultationsstrukturerna stärkts via samarbetsinstanser som exempelvis studerandevården och den specialiserade sjukvården. Servicepaletten har utnyttjats mer mångsidigt jämfört med tidigare.

- Patienter hänvisas fortfarande i omfattande mån till korttidsterapi som köptjänst som koordineras av HUS
- Kortterapiperioder har köpts av Aatos som köptjänst inom ramen för budgeten



- Köpta tjänster som utgår från socialvårdslagen har utökats (familjeterapeutiskt arbete, neuropsykiatrisk coachning, professionella stödpersoner)

På basis av en enkät sommaren 2021 som riktade sig till ungdomar och som ingick i utvecklandet av välfärdsområdet Vanda-Kervo utarbetas en plan för att få till stånd klarare vårdstigar för ungdomar inom mentalvårds- och missbrukartjänsterna samt utvidga rådgivningen och styrningen och effektivera informationen.

Hösten 2021 inleddes arbetet med att utveckla stödet som riktar sig till föräldrarna till ungdomar i syfte att erbjuda dem stöd i föräldraskapet både i grupp och individuellt. I november 2021 genomförs bland föräldrar i Vanda och Kervo en enkät samt fokusgruppintervjuer för att närmare kartlägga vilka stödbehov och önskemål föräldrarna har. Resultatet utnyttjas i utvecklingsarbetet på kort sikt samt i mer omfattande grad i utvecklandet av välfärdsområdet.

3. Möjligheterna till ett pilotprojekt för att erbjuda utbildning i första hjälpen i psykisk hälsa för elever som går i nian enligt Helsingfors exempel.

Enligt den utredning som verksamhetsområdet för fostran och lärande gjort har man inom den grundläggande utbildningen i Vanda redan under flera år som en del av lektionerna undervisat i hur man stärker de mentala färdigheterna. Undervisningen har genomförts i alla årskurser 1–9. Arbetet måste inledas i ett tidigt skede för att vi ska uppnå en effekt. Stärkandet av det psykiska välbefinnandet ingår i läroplanen. Den grundläggande utbildningen i Vanda har redan under flera år haft ett utmärkt samarbete med föreningen Psykisk Hälsa Finland rf för att undervisa alla elever i mentala färdigheter. Den grundläggande utbildningen har redan under flera år arrangerat utbildning för alla lärare i årskurserna 1–9 i samarbete med föreningen Psykisk Hälsa i Finland rf (MIELI) och anskaffat föreningens undervisningsmaterial till alla lärare. Utbildningen genomförs också under detta läsår. För läsåret 2021–2022 har det i samarbete med föreningen Psykisk Hälsa i Finland rf preliminärt planerats en kompletterande utbildningshelhet (webbinarium), som stöder lärarna i undervisningen av mentala färdigheter, som en del av de program som gäller emotionella och interaktiva färdigheter tillsammans med eleverna.

Utbildningen i första hjälpen när det gäller mental hälsa (som också produceras av MIELI) är för tillfället under utveckling, varför det skulle vara bra att bedöma ibrukttagandet av den i ett senare skede. Inom den grundläggande utbildningen följer man utvecklingsarbetet och bedömer ibrukttagandet på nytt allteftersom arbetet framskrider. Må bra tillsammans och Hyvän mielen koulu (endast på finska) är föreningen Psykisk Hälsa i Finland rf:s undervisningsmaterial, som har utvecklats enkom för den grundläggande utbildningen och därför har vi stött användningen av det.

Stadsstyrelsen 28.2.2022 § 20

Stadsdirektörens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar att

- a) ge ledamöterna Joel Linnainmäki och Eve Rämö och de 15 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med förslaget från verksamhetsområdet för social- och hälsovård och verksamhetsområdet för fostran och lärande, som inlämnats efter ytterligare beredning, och att
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.



Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 14

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilaga:

- Joel Linnainmäkis och Eve Rämös och 15 andra ledamöters undertecknade motion om att korta köerna till de psykiska hälsovårdstjänsterna med låg tröskel som bildats på grund av corona

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärsförbud

Närmare information:

Hanna Ahokas, servicechef, missbrukar- och mentalvårdstjänster, tfn. 040716 5140,

Reetta Voutilainen, servicechef, psykosociala tjänster, tfn. 040 522 6233

Tanja Tikkanen-Lamminen, chef för studerandevården, tfn 040 353 3774

E-postadresserna har formen fornamn.efternamn(at)vantaa.fi

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
KORONAN AIHEUTTAMAN JONOTILANTEEN PURKU MATALAN KYNNYKSEN MIELENTERVEYSPALVELUISSA Korona pandemia syventää monin tavoin terveys- ja hyvinvointiongelmien kasvua, sekä vaikeuttaa hoitoon pääsyä eri palveluissa. Erityisesti nuorten huoli näkyy tilastoissa. Nuorille tarkoitettuun Sekasin-chattiin oli jo lokakuun loppuun mennessä tullut 48 % enemmän yhteydenottoja kuin viime vuonna. Nuoret aikuiset ovat ottaneet Kriisipuhelimeen 34 % enemmän yhteyttä kuin viime vuonna. Yhteydenotoissa näkyy erityisesti ahdistuneisuuden kasvu. Vantaalla korona on aiheuttanut merkittävää jonoa erityisesti matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa kuten nuortenkeskus Nupissa ja terveysasemien psykiatrisen sairaanhoitajan ajoissa. Tällä hetkellä psykiatriselle sairaanhoitajalle ei verkkopalvelussa ole saatavilla lainkaan aikoja koko loppuvuodeksi. Kiireelliseen neuvontatapaamiseen Nupissa voi joutua odottamaan noin kuukauden verran. Palvelujen resurssit eivät vastaa kysyntää ja tämä näkyy ihmisten pahoinvointina ja kasvavina jonoina. Yllä esitetyn johdosta me allekirjoitetut valtuutetut esitämme, että Vantaan kaupunki 1. Selvittää koronan vaikutukset mielenterveyspalveluiden saatavuuteen ja jonotilanteeseen 2. Ryhtyy toimenpiteisiin koronan aiheuttamien jonojen purkamiseksi matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa 3. Selvittää mahdollisuuksia pilotoida mielenterveyden ensiapukoulutuksen tarjoamista yhdeksäsluokkalaisille Helsingin esimerkin mukaisesti.	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Joel Linnainmäki ja Eve Rämö</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> <i>Esimerkki:</i> 1. <i>Jari Jääskeläinen</i> 2. <i>Nina Pispala (vas.)</i> 3. <i>Juha Malmi</i> 4. <i>Sveta Silvennoinen-Hiisku</i> 5. <i>Vaula Norrena (vihr)</i> 6. <i>Minna Atiye</i> 7. <i>Kati Tyystjärvi</i> 8. <i>Emmi Pajunen</i> 9. <i>Minna Kuusela</i> 10. <i>Jarno Eskelinen</i> 11. <i>Maija Rautavaara</i> 12. <i>Sirpa Siru Kauppinen</i> 13. <i>Tiina Tuomela</i> 14. <i>Annina Kostilainen</i> 15. <i>Jouko Jääskeläinen</i>



15 §

Svar på Eve Rämös och Funda Demiris samt 16 andra ledamöters motion om att börja använda neutrala yrkesbeteckningar och titlar i Vanda

VD/12772/00.02.00.03/2021/

RV/K-ML/HY-L/ALS

Eve Rämö och **Funda Demiri** samt 16 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”I Vanda används fortfarande många yrkesbeteckningar, titlar och arbetsbeskrivande ord som hänvisar till något av könen. Dessa är ofta till exempel titlar som slutar på -man såsom serviceman, förman (på finska t.ex. lakimies, huoltomies, esimies och esimiestyö).

Även om jämställdheten har nått arbetslivet är yrkesbeteckningarna fortfarande gammalmodiga. Dessa ord är så etablerade i finskan och svenskan att få ens fäster större uppmärksamhet vid dem. Titlarna och yrkesbeteckningarna skapar ändå strukturer som påverkar arbetssökandet inom olika branscher och bidrar till att förstärka ojämlikheten i arbetslivet. Ett hinder för förverkligandet av jämställdheten är ett sexistiskt språk där det maskulina kommer före det feminina. Europarådet och Institutet för de inhemska språken rekommenderar könsneutrala beteckningar.

Det har ändå hela tiden pågått en förändring och flera könsbundna yrkesbeteckningar har fått en könsneutral form. Exempelvis kan räddare numera användas i stället för brandman och på finska används ”sähköasentaja” i stället för ”sähkömies”. Ordet ”esihenkilö” ses redan som en etablerad form i finskan på arbetsplatserna.

Utöver könsneutrala ordformer ska Vanda överlag se över sina ordval så att de har en icke-diskriminerande form och är mer neutrala t.ex. när det gäller ordformer som används för personer med invandrarbakgrund.

Ett exempel är ordet ”vieraskielinen”, på svenska ”främmandespråkig” eller ”person med ett främmande språk som modersmål”, som enligt Institutet för de inhemska språken ska användas med eftertanke, eftersom ordet tolkas som exkluderande och stigmatiserande. Om man vill tala om en person som talar något annat språk än finska, svenska eller samiska kan man säga ”muunkielinen”, som på svenska motsvarar ”person med annat språk som modersmål” eller liknande. Betydelsen är samma men ordformen är neutral.

Vi som undertecknat motionen föreslår att Vanda börjar arbeta på lång sikt för att yrkesbeteckningarna och det språk som används får en mer könsneutral och allmänt icke-diskriminerande form”.

Stadsfullmäktige 13.12.2021 § 12

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Serviceområdet för personal och koncernservice konstaterar i sitt svar följande:



I strategin för åren 2022–2025, som godkändes av Vanda stadsfullmäktige 31.1.2022, drog man upp linjerna om att inom Vanda stad övergå till att på finska använda termen "esihenkilö" i stället för termen "esimies". Utöver dessa ändringar har personalservicen i sitt nya material genomgående infört termerna "esihenkilö" och "lähijohtaminen" (tidigare "esimiestyö"). Ändringen förankras efter hand även i äldre material och anvisningar i samband med att materialet och anvisningarna uppdateras och omarbetas. Personalservicen har gått över till att använda termen "muunkielinen" (annanspråkig) i stället för termen "vieraskielinen" (främmandespråkig). I Statistikcentralens statistik används exempelvis termen "ulkomaalaistaustainen" (med utländsk bakgrund) och för klarhetens skull kommer personalcentralen i dylika sammanhang att använda samma term som man använt i källmaterialet.

I fråga om befattningsbenämningar är arbetet med en neutralisering av beteckningarna mer långsiktigt eftersom det för en beteckningsändring krävs ett omfattande ändringsarbete både med avseende på befattningarna, men även avseende arbetsavtal.

På grund av den nära förestående välfärdsområdesreformen anser vi det inte ändamålsenligt att nu gå in för en omfattande arbetsdryg förändring. Välfärdsområdet måste i vilket fall som helst se över sina egna befattningar och i detta sammanhang kan den nya organisationen även granska beteckningarna. Dessutom tar det ännu en lång tid innan språket utvecklats och de nya beteckningarna etablerats tillräckligt väl i det allmänna språkbruket för att till exempel ersätta finskans traditionella termer "lakimies" eller "palveluesimies". Vi kommer dock att beakta och arbeta för en övergång till neutrala yrkesbeteckningar i samband med ändringar i olika befattningar.

Stadsstyrelsen 14.3.2022 § 16

Stadsdirektörens förslag:

Stadsstyrelsen beslutar att

- a) ge ledamöterna Eve Rämö och Funda Demiri och de 16 andra ledamöter som undertecknat motionen stadsstyrelsens svar i enlighet med förslaget, och
- b) föreslå för stadsfullmäktige att stadsstyrelsens svar antecknas för kännedom.

Behandling:

Under behandlingen av ärendet ändrade stadsstyrelsen sista meningen i sista stycket enligt följande:

~~"Vi kommer dock att beakta och arbeta för en övergång till neutrala yrkesbeteckningar i samband med ändringar i olika befattningar. Övergången till neutrala yrkesbeteckningar fortgår i anslutning till uppdateringar i samband med ändringar i befattningarna"~~

Beslut:

Stadsstyrelsens ändrade förslag godkändes.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 15

Stadsstyrelsens förslag:

Stadsfullmäktige beslutar anteckna stadsstyrelsens svar för kännedom.

Beslut:

Förslaget godkändes.

Bilaga:

– Eve Rämös och Funda Demiris samt 16 andra ledamöters undertecknade motion om att börja använda neutrala yrkesbeteckningar och titlar i Vanda

Anvisningar för sökande av ändring: 2.1 Besvärshandling



Närmare information:

Kirsi-Marja Lievonen, personal- och koncerndirektör, [fornamn.efternamn\(at\)vantaa.fi](mailto:fornamn.efternamn(at)vantaa.fi)

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
VANTAA ALOITTAA NIMIKKEIDEN NEUTRALISOINNIN Vantaalla on yhä käytössä paljon nimikkeitä ja työtä kuvaavia sanoja, jotka viittaavat jompaankumpaan sukupuoleen. Tällaisia ovat usein esimerkiksi mies-päätteiset nimikkeet kuten lakimies ja huoltomies, esimies ja esimiestyö. Vaikka tasa-arvo on saavuttanut työelämän, ammattinimiketermit ovat jämähtäneet historiaan. Ne ovat kuitenkin niin vakiintuneita suomen kielen sanoja, että harva edes kiinnittää niihin huomiota. Nimikkeet kuitenkin luovat rakenteita, jotka ohjaavat hakeutumista eri aloille ja osaltaan ruokkivat työelämän epätasa-arvoa. Yksi tasa-arvon toteutumisen este on seksistinen kieli, jossa maskuliinisuus asettuu feminiinisyyden edelle. Euroopan neuvosto ja Kotimaisten kielten keskus suosittelee sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttämistä. Muutosta on kuitenkin koko ajan tapahtunut ja monelle sukupuolittuneelle ammattinimikkeelle on löytynyt sukupuolineutraali muoto. Palomies on nykyään pelastaja ja sähkömies on sähköasentaja. Esihenkilö nimikettä voidaan jo pitää vakiintuneena suomen kielen muotona työpaikoilla. Sukupuolineutraali sanamuotojen lisäksi Vantaan on kehitettävä sanavalintojaan yleisesti ottaen syrjimättömään muotoon esim. maahanmuuttajataustaista käytettyihin sanamuotoihin, jotka olisivat enemmän neutraaleja. Esimerkkinä sana vieraskielinen on kotimaisten kielten tutkimuskeskukselta saadun tiedon mukaan käytettävä harkiten, koska sana tulkitaan sävyiltä erottavaksi ja leimaavaksi. Jos halutaan puhua henkilöstä, joka puhuu muuta, kun suomea, ruotsia tai saamen kieltä niin voidaan mainita muunkielisistä, joka on tarkoitukseltaan sama, mutta neutraali sanamuoto. Me allekirjoittaneet esitämme, että Vantaa aloittaa pitkäjänteisen työn ammattinimikkeiden ja käytetyn kielen muuttamiseksi sukupuolineutraaliin sekä yleisesti syrjimättömään muotoon. <i>Vantaalla 13.12.2021</i>	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Eve Rämö ja Funda Demiri</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Jussi Särkelä 2. Patrik Karlsson 3. Tarja Eklund 4. Ida Tamminen 5. Pirkko Letto 6. Elina Nykyri 7. Mikko Viilo 8. Reija Friman 9. Hanna Valtanen 10. Matilda Stirkinen 11. Minttu Sillanpää 12. Antero Eerola 13. Stefan Åstrand 14. Eva Tawasoli 15. Tuire Kaimio 16. Vaula Norrena



16 § **Tiina Tuomelas och 28 andra ledamöters motion om avgiftsfri frukost vid läroinrättningarna**

VD/3870/00.02.00.03/2022

Tiina Tuomela och 28 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”De kraftigt höjda mat- och energikostnaderna märks i alla finländares liv, men alldeles speciellt i mindre bemedlade barnfamiljers vardag. Barnfamiljer med låga inkomster har redan tidigare befunnit sig i en svår situation, men nu är läget allvarligt.

Barnfamiljernas tilltagande ekonomiska problem återspeglar sig på många olika sätt i barns och ungdomars fysiska och psykiska välbefinnande. Bekymmer över utkomsten belastar föräldrarna och även barnen oroar sig för familjens ekonomiska situation. Löneinkomsterna har i många barnfamiljer minskat i samband med coronakrisen. Det är än så länge svårt att bedöma vilka effekter kriget i Ukraina och sanktionerna mot Ryssland kommer att ha på sysselsättningen.

Nu är det verkligen skäl att snabbt reflektera över olika sätt för att underlätta situationen för de barnfamiljer som har det ekonomiskt allra sämst ställt. I vissa kommuner har man under de senaste åren prövat på avgiftsfri frukost i skolor och läroinrättningar. Att utöka denna verksamhet är ett konkret och relativt billigt sätt som har en direkt inverkan på barn och ungdomar och som ökar deras välbefinnande i denna svåra situation.

Vi undertecknade fullmäktigeledamöter föreslår att Vanda börjar servera avgiftsfri frukost i skolorna och läroinrättningarna så snabbt som möjligt.”

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 16

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Tiina Tuomelas och 28 andra ledamöters undertecknade motion om avgiftsfri frukost vid läroinrättningarna

VALTUUSTOALOITTEET KAUPUNGINVALTUUSTON KOKOUS 28.3.2022	
Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Maksuton aamupala oppilaitoksiin	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Merkittävästi kohonneet ruoan ja energian kustannukset näkyvät jokaisen suomalaisen elämässä, mutta aivan erityisesti vähävaraisten lapsiperheiden arjessa. Jo entuudestaan pienituloisten lapsiperheiden tilanne on ollut haastava, mutta nyt jo vakava. Lapsiperheiden kasvaneet taloudelliset ongelmat heijastuvat monialaisesti lasten ja nuorten fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Toimeentulohuolet kuormittavat vanhempia ja lapsetkin kantavat huolta perheen taloustilanteesta. Palkkatulot ovat vähentyneet monissa lapsiperheissä koronakriisin myötä. Ukrainan sodan ja Venäjän pakotteiden vaikutuksia esimerkiksi työllisyyteen on vielä vaikea arvioida. Onkin syytä nopeasti pohtia keinoja helpottaa heikoimmassa taloudellisessa asemassa olevien lapsiperheiden tilannetta. Joissain kunnissa on viime vuosien aikana kokeiltu maksuttomia aamiaisia kouluissa ja oppilaitoksissa. Tämän käytännön laajentaminen olisi suoraan lapsiin ja nuoriin vaikuttava, konkreettinen ja suhteellisen edullinen keino lisätä lasten hyvinvointia tässä haastavassa tilanteessa. Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Vantaa aloittaa maksuttomien aamupalojen tarjoamisen kouluissa ja oppilaitoksissa mahdollisimman pikaisesti. Valtuuston kokoukseen 28.3.2022	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Tiina Tuomela</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Jouko Jääskeläinen 2. Niilo Kärki 3. Kai-Ari Lundell 4. Tuire Kaimio 5. Nina Nummela 6. Reija Friman 7. Sirpa Siru Kauppinen 8. Antti Suni 9. Pirjo Luokkala 10. Jussi Vähäkangas 11. Tuukka Saimen 12. Juha Järä 13. Hussein al-Taee 14. Mikko Viilo 15. Jussi Saramo 16. Funda Demiri 17. Tanja Aidanjuuri 18. Antero Eerola 19. Minttu Sillanpää 20. Jussi Särkelä 21. Markku Weckman 22. Anitta Orpana 23. Maija Rautavaara 24. Minna Heikkinen 25. Eva Tawasoli 26. Paula Lehmuskallio 27. Mika Kasonen 28. Milad Dehghan



17 §

Den Gröna fullmäktigegruppens och 9 andra ledamöters motion om att spara energi – vi sparar energi och stödjer energifronten mot Rysslands förvaltning

VD/3873/00.02.00.03/2022

De Grönas fullmäktigegrupp och 9 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Energibesparing och energieffektivitet har länge eftersträvats på ekologiska och ekonomiska grunder. Dessa grunder är starkare än någonsin, men nu förstärks frågans betydelse i och med Rysslands anfall mot Ukraina: Rysslands inkomster från energiförsäljning bör minimeras snabbt. Å andra sidan finns det farhågor om att priserna på energiprodukter, bl.a. bränslen och el, fortsätter att öka och till och med leda till en energikris.

Vi som undertecknat denna motion föreslår att Vanda inleder eller förstärker åtgärder för att minska energiförbrukningen ur ett omedelbart tidsperspektiv som sträcker sig fram till nästa vinter.

Ett stort antal åtgärder för att förbättra energieffektiviteten har räknats upp i Vägkartan för resurssmårhet. Rekommendationer för den nuvarande undantagssituationen har publicerats av bl.a. det internationella energirådet IEA och Sitra (se källor). Vanda stad har anledning att utvärdera de föreslagna åtgärdsrekommendationerna. Praktiska åtgärder som skulle kunna vidtas med anledning av den nuvarande situationen är till exempel:

- Sänka värmen i stadens fastigheter.
- Minska eller omprogrammera belysningen både i fastigheter och utomhus.
- Föra kampanjer för att göra kollektivtrafiken mer attraktiv.
- Se över möjligheterna att omprioritera energirenoveringar i reparationsbyggandets arbets- och planeringsprogram.
- Se över möjligheterna att omprioritera infrastrukturprojekt som stödjer förändringar i färdsmåten (t.ex. cykelvägar och cykelparkeringar) i arbets- och planeringsprogrammen för gator och parker.
- Genom information uppmuntra Vandaborna till energitalkon på eget initiativ.
- Identifiera risken att hamna i en djupare energikris och fundera på vad det skulle innebära för Vanda ifall krisen blir verklig.

Vanda kan genom sina egna åtgärder själv spara pengar, men en lika viktig aspekt är att tänka på global solidaritet. Om alla agerar kommer energipristopparna att bli lägre och leda till mindre problem överallt, också för Vandaborna.”

Stadsfullmäktige 28.03.2022 § 17

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Den Gröna fullmäktigegruppens och 9 andra ledamöters motion om att spara energi – vi sparar energi och stödjer energifronten mot Rysslands förvaltning

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Energiansäästöä ja energiatehokkuutta on pitkään ajettu ekologisista ja taloudellisista perusteista. Nämä perusteet ovat voimassa vahvempina kuin koskaan, mutta nyt Venäjän hyökkäys Ukrainaan nostaa asian tärkeyttä: Venäjän tulot energian myynnistä on syytä minimoida nopeasti. Toisaalta tilanteen pelätään edelleen energiatuotteiden, mm. polttoaineiden ja sähkön, hintaa edelleen, jopa energiakriisiksi asti. Tämän aloitteen allekirjoittajat esittävät, että Vantaa käynnistää tai kiihdyttää toimenpiteitä energiankulutuksen vähentämiseksi välittömällä ja ensi talveen tähtäävällä aikajänteellä. Energiatehokkuutta parantavia toimenpiteitä on lueteltu runsaasti Resurssiviisauden tiekartassa. Nykyiseen poikkeustilanteeseen kohdistuvia suosituksia ovat julkaisseet mm. kansainvälinen energiajärjestö IEA ja Sitra (kts. lähteet). Näissä esitetyt toimenpidesuosituksukset on syytä arvioida Vantaan kaupungin toimesta. Käytännön toimenpiteitä nykyisen tilanteen johdosta voisivat olla esimerkiksi: • Alennetaan lämpötilaa kaupungin kiinteistöissä. • Vähennetään tai uudelleenohjelmoidaan valaistusta niin kiinteistöissä kuin ulkona. • Kampanjoidaan julkisen liikenteen houkuttelevuuden lisäämiseksi. • Tarkastellaan mahdollisuudet uudelleenpriorisoida energiaremontteja korjausrakentamisen työ- ja suunnitteluohjelmissa. • Tarkastellaan mahdollisuudet uudelleenpriorisoida liikkumistapamuutoksia tukevia infrahankkeita (esim. pyörätiet ja pyöräpysäköinnit) katujen ja puistojen työ- ja suunnitteluohjelmissa. • Kannustetaan viestinnällisesti vantaalaisia omatoimisiin energiatalkoisiin. • Tunnistetaan syvempään energiakriisiin joutuminen riskiksi, ja mietitään mitä se toteutuessaan voisi tarkoittaa Vantaalla.	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> Vihreiden valtuustoryhmä <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Tuukka Saimen 2. Juha Järä 3. Tiina Tuomela 4. Hussein al-Tae 5. Jussi Saramo 6. Minttu Sillanpää 7. Funda Demiri 8. Minna Heikkinen 9. Paula Lehmuskallio

Vantaa voi omilla toimillaan säästää itse rahaa, mutta yhtä tärkeä näkökulma on ajatella maailmanlaajuista solidaarisuutta. Jos kaikki toimivat, energian hintapiikit jäävät lievemmiksi ja aiheuttavat vähemmän ongelmia kaikkialla, myös kaikille vantaalaisille. Lähteet ja toimenpidesuosituks: IEA 2022. <i>A 10-Point Plan to Cut Oil Use</i>. https://www.iea.org/reports/a-10-point-plan-to-cut-oil-use IEA 2022. <i>A 10-Point Plan to Reduce the European Union's Reliance on Russian Natural Gas</i>. https://www.iea.org/reports/a-10-point-plan-to-reduce-the-european-unions-reliance-on-russian-natural-gas Sitra 2022. <i>Energiakriisin kynnyksellä – mitä voimme oppia menneestä?</i> https://www.sitra.fi/julkaisut/energiakriisin-kynnyksella-mita-voimme-oppia-menneesta/ Valtuuston kokoukseen 28.3.2022	



18 § **Eva Tawasolis och 21 andra ledamöters motion om rätt till småbarnspedagogik för barn till ukrainska flyktingar och asylsökande**

VD/3874/00.02.00.03/2022

Eva Tawasoli och 21 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”I Finland är kommunerna skyldiga att ordna förskoleundervisning och grundläggande utbildning för barn i familjer som fått tillfälligt internationellt skydd och som söker asyl. Rätten till småbarnspedagogik är dock inte på motsvarande sätt en rättighet som omfattar exempelvis barn i ukrainska och andra asylsökarfamiljer som beviljats tillfälligt skydd i Finland.

De ukrainska flyktingar som till följd av kriget i Ukraina kommit till Finland har beviljats tillfälligt skydd. Dessutom bor det i Vanda familjer som söker asyl. Barn i familjer som fått tillfälligt skydd och som söker asyl har dock inte en subjektiv rätt till småbarnspedagogik. För att främja familjernas integrering, trygga barnens intresse, lärande, utveckling och välbefinnande, samt med avseende på jämlikhet och likvärdighet, är det viktigt att principiellt utgå från att precis alla barn bosatta i Vanda ska ha rätt till småbarnspedagogik.

Vi som undertecknat motionen föreslår att det i Vanda beviljas en subjektiv rätt till småbarnspedagogik för barn i familjer som söker asyl och som fått tillfälligt skydd. Dessutom föreslår vi att Vanda utreder möjligheterna för barn i papperslösa familjer bosatta i Vanda att få rätt till småbarnspedagogik. Vi föreslår även att Vanda principiellt beviljar rätt till småbarnspedagogik för barn i asylsökarfamiljer under den så kallade transitfasen.”

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 18

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända det till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Eva Tawasolis och 21 andra ledamöters undertecknade motion om rätten till småbarnspedagogik för barn till ukrainska flyktingar och asylsökande

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen	
<i>Suomessa kunnilla on velvollisuus järjestää esi- ja perusopetusta tilapäisen kansainvälistä suojelua saaneiden ja turvapaikkaa hakevien perheiden lapsille. Varhaiskasvatusoikeus ei kuitenkaan vastaavana oikeutena kuulu esimerkiksi tilapäistä suojelua Suomesta saavien ukrainalais- ja muiden turvapaikanhakijaperheiden lapsille.</i> <i>Ukrainan sodan seurauksena Suomeen saapuville ukrainalaisille pakolaisille on myönnetty tilapäistä suojelua. Lisäksi Vantaalla asuu turvapaikkaa hakevia perheitä. Tilapäisen suojelun saaneiden ja turvapaikkaa hakevien perheiden lapsilla ei kuitenkaan ole oikeutta subjektiiviseen varhaiskasvatukseen. Perheiden integraation edistämisen, lasten edun, oppimisen, kehittymisen ja hyvinvoinnin varmistamisen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on tärkeää, että lähtökohtaisesti aivan jokaisella Vantaalla asuvalla lapsella on oikeus päästä varhaiskasvatukseen.</i> <i>Me aloitteen allekirjoittajat esitämme, että Vantaalla myönnettäisiin subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen turvapaikkaa hakevien sekä tilapäistä suojelua saaneiden perheiden lapsille. Lisäksi esitämme, että Vantaa selvittää Vantaalla asuvien paperittomien perheiden lasten mahdollisuuksia saada oikeus varhaiskasvatukseen. Esitämme myös, että Vantaa lähtökohtaisesti myöntää oikeuden varhaiskasvatukseen niin sanotusti transit-vaiheen turvapaikanhakijaperheiden lapsille.</i> Valtuuston kokoukseen 28.3.2022	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> Eva Tawasoli <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Eve Rämö 2. Reija Friman 3. Hanna Valtanen 4. Vaula Norrena 5. Sirpa Siru Kauppinen 6. Tuire Kaimio 7. Tiina Tuomela 8. Hussein al-tae 9. Mikko Viilo 10. Jussi Saramo 11. Funda Demiri 12. Antero Eerola 13. Minttu Sillanpää 14. Maija Rautavaara 15. Tarja Eklund 16. Minna Heikkinen 17. Paula Lehmuskallio 18. Pirjo Luokkala 19. Pirkko Letto 20. Jussi Vähäkangas 21. Ranbir sodhi



19 § **Oskari Iivarinen och Maarit Raja-ahos samt 27 andra ledamöters motion om skyddsrum i västra Vanda**

VD/3877/00.02.00.03/2022

Oskari Iivarinen och **Maarit Raja-aho** samt 27 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Många invånare i småhus i västra Vanda har framfört sin oro över bristen på skyddsrum i områden som domineras av småhus (Askis, Tavastby, Tavastberga, Linnais, Hasselbacken och Varistorna).

I detta nu finns det i västra Vanda ett bergtrum i Råtorp, och likaså har flervåningshusen i området egna lagstadgade skyddsrum. Skyddsrummen är i första hand avsedda för de boende i byggnaderna i området. För småhusinvånarna finns det inte någon sådan möjlighet till skydd utan de boende ska enligt anvisningarna söka skydd i sina hem. I extrema fall kan visserligen en evakuering av befolkningen bli aktuell.

Kriget i Ukraina har redan visat att den förödelse krigshandlingarna orsakar är ställvis total. Befolkningen måste snabbt föras i säkerhet till lämpliga utrymmen om så krävs (till exempel bombning, radioaktivt nedfall). Med moderna befolkningsskyddsutrymmen i närområdet skulle det gå snabbare att söka skydd vid en eventuell undantagssituation. Utrymmenas blotta existens skulle också få invånarna att känna sinnesfrid.

Vi undertecknade föreslår att Vanda stad i samarbete med räddningsväsendet och välfärdsområdet så snart som möjligt utreder möjligheten att bygga ett nytt allmänt skyddsrum som uppfyller de nuvarande säkerhetskriterierna i västra Vanda, till exempel i Tavastberga eller Hasselbacken.

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 19

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända det till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Oskari Iivarinen och Maarit Raja-ahos samt 27 andra ledamöters undertecknade motion om skyddsrum i västra Vanda

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Aloite väestönsuojasta Länsi-Vantaalle	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
<i>Moni länsivantaalainen pientaloasukas on esittänyt huolen väestönsuojien puutteesta pientalovaltaisilla alueilla (Askisto, Hämeenkylä, Hämevaara, Linnainen, Pähkinärinne ja Varisto).</i> <i>Tällä hetkellä Länsi-Vantaalla on yksi kalliosuoja Rajatorpassa, samoin alueen kerrostaloissa on omat lainmukaiset suojansa. Ne on tarkoitettu pääasiallisesti alueen rakennusten omien asukkaiden käyttöön. Pientaloasukkailla tällaista suojautumismahdollisuutta ei ole, vaan asukkaita ohjeistetaan suojautumaan koteihinsa. Ääritapauksissa väestöä voidaan toki alkaa evakuoita.</i> <i>Ukrainan sota on jo osoittanut, että sotatoimien aiheuttama tuho on paikoitellen totaalista. Väestö olisi saatava nopeasti suojaan soveltuviin tiloihin tarpeen niin vaatiessa (esim. pommitus, radioaktiivinen laskeuma). Ajanmukaiset väestönsuojelutilat lähialueella nopeuttaisivat siirtymistä turvaan poikkeustilanteen sattuessa. Tilojen olemassaolo myös loisi asukkaille mielenrauhaa.</i> <i>Me allekirjoittaneet esitämme, että Vantaan kaupunki selvittää yhteistyössä pelastustoimen ja hyvinvointialueen kanssa uuden, nykyaikaiset turvallisuusstandardit täyttävän yleisen väestönsuojan rakentamista Länsi-Vantaalle, esimerkiksi Hämevaaraan tai Pähkinärinteeseen, mahdollisimman pian.</i> <i>Valtuuston kokoukseen 28.3.2022</i>	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Oskari Iivarinen</i> <i>Maarit Raja-aho</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Mika Kasonen 2. Faysal Abdi 3. Kai-Ari Lundell 4. Tiina Tuomela 5. Siri Ahokas 6. Nina Nummela 7. Sirpa Siru Kauppinen 8. Antti Suni 9. Tuire Kaimio 10. Reija Friman 11. Mikko Viilo 12. Jouko Jääskeläinen 13. Suvi Karhu 14. Markku Weckman 15. Manav Phull(ylästä) 16. Erika Veltheim 17. Anitta Orpana 18. Anssi Aura 19. Lauri Kaira 20. Juha Suoniemi 21. Paula Lehmuskallio 22. Katja Siniketo-Pietilä 23. Pirjo Luokkala 24. Jussi Vähäkangas 25. Milad Dehghan 26. Stefan Åstrand 27. Minna Heikkinen



20 §

Tuire Kaimios, Eve Rämös och Reija Frimans samt 16 andra ledamöters motion om att Vanda bör erbjuda service för ukrainare som tillsammans med sina sällskapsdjur flyr undan kriget

VD/3880/00.02.00.03/2022

Tuire Kaimio, Eve Rämö och Reija Friman samt 16 andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Kriget i Ukraina innebär alldeles nya utmaningar både för Finland och för Vanda. Det kommer ett stort antal människor till Finland på flykt undan kriget – de flesta av dem kvinnor och barn. Med sig på resan har de också sina älskade sällskapsdjur. Vårt asylsystem har inte berett sig på en situation som denna utan vi står inför ett läge som kräver helt nya handlingsätt. Vanda måste ta initiativ för att ta fram dessa sätt.

På grund av Vandas centrala läge kommer staden att ta emot ett stort antal människor på flykt undan kriget. Enbart i Vanda har redan ett stort antal familjer ordnat sin inkvartering hemma hos bekanta – en del av dem tillsammans med sina sällskapsdjur. De ukrainska djuren innebär dock en betydande risk för att djursjukdomar och parasiter sprids.

En del av sjukdomarna kan även smitta över till människor och vissa sjukdomar förekommer inte allmänt i vårt land sedan tidigare. Därför bör de ukrainska sällskapsdjuren, som inte uppfyller de normala kraven vid inresa, försättas i karantän i 30 dygn: under den tiden får de inte träffa andra djur och endast deras ägare får sköta och hantera djuren.

Med tanke på integrationen och för att vardagen ska fortlöpa som vanligt är det viktigt att familjens barn får gå i dagis och skola och de vuxna till sitt jobb. Därför måste man redan under sällskapsdjurets karantänstid fundera över var familjen ska inkvarteras, såvida det inte är möjligt att ordna med karantän där familjen för närvarande är inkvarterad. Efter karantänen måste det vara möjligt för barnen att fortsätta sin skolgång och för de vuxna att arbeta. I Vanda finns det alltså redan nu sällskapsdjur och därmed förknippade utmaningar, och situationen löses inte genom att man ignorerar frågan.

Man har hittills i regel inte kunnat ta med sig djur till mottagningscentralerna och det finns i vårt land inte sedan tidigare karantänsutrymmen för djur som kommer från utlandet. Största delen av de ukrainska sällskapsdjur som hittills kommit till landet vistas tillsammans med sina ägare i privat inkvartering, men där man dock inte alltid lyckats följa karantänen tillräckligt väl och alla ägare har inte heller nåtts av informationen om att det är nödvändigt med karantän. Enligt en aktuell uppskattning är antalet sällskapsdjur som kommit till Vanda några tiotal.

Migrationsverket har alldeles nyligen fattat ett viktigt beslut om att den 5 april öppna en mottagningscentral i Riihimäki, där man har för avsikt att centraliserat ordna med inkvartering för ukrainare med sällskapsdjur under en karantänstid på minst en månad. Där kan man även erbjuda all slags information och ordna med nödvändiga veterinärtjänster såsom rabiesvaccinering, antikroppstestning och bekämpning av ekinokockparasiter.

Det står klart att kapaciteten inte kommer att räcka till i transitmottagningscentret som består av flera separata byggnader. Det är därför av yttersta vikt att framför allt kommunerna i huvudstadsregionen utan dröjsmål börjar ordna inkvarteringsplatser som tar emot sällskapsdjur och dit flyktingarna och deras djur kan flytta efter att karantänstiden avslutats.



Vanda bör ta initiativ för att få till stånd en dialog mellan Migrationsverket, Riihimäki och närkommunerna om hur man får en fungerande genomströmning från Riihimäki mottagningscentral till de egentliga inkvarteringsställena efter karantänstiden.

Livsmedelsverket svarar i detta nu för kostnader som gäller såväl alla antikroppstest som bekämpningen av ekinokocker hos hundar. Verket svarar även för kostnader som direkt hör samman med villkoren för införsel av djur i de fall att en ukrainsk flyktings betalningsförmåga inte räcker till för chipmärkning och rabiesvaccinering. Det finns en viss regional variation i hur livsmedelsverkets anvisningar och regionförvaltningsverkets preciseringar med avseende på tolkning i praktiken uttyds.

Staden måste också erbjuda ukrainare som inkvarterats i Vanda akut veterinärjour om deras sällskapsdjur plötsligt blir allvarligt sjuka. Orsaken till djurets sjukdom måste också utredas för att man ska kunna utesluta risken för att sjukdomen överförs till människor.

Dessutom måste man se till att sprida korrekt information. I en tid som kännetecknas av desinformation och hybridpåverkan är det viktigt att människor som kommer till Finland har tillgång till tillförlitlig aktuell information. I stället för information via allehanda grupper på sociala medier är det viktigt med information via officiella kanaler. Informationen ska vara tydlig och man bör informera på flera språk.

Vi föreslår att Vanda i snabb ordning utreder möjligheten att för personer som reser in i landet tillsammans med sina sällskapsdjur erbjuda:

Tillräckliga veterinärtjänster, i vilka ingår

- gratis rabiesvaccinering
- gratis chipmärkning
- gratis pass för sällskapsdjur
- gratis parasitbekämpning (utöver ekinokockparasiten även andra skadliga parasiter som exempelvis giardia!).
- jourhjälp för djur som insjuknat akut med svåra besvär

Möjlighet till inkvartering tillsammans med djuret

- Vanda bör inta en aktiv roll för att ta upp frågan och för att i samarbete med de övriga kommunerna komma fram till en lösning.
- Karantänstjänster (minst 30 dygn) för ägare och sällskapsdjur gemensamt ska arrangeras vid mottagningscentralen. Tillsammans med de övriga kommunerna ska man sörja för tillräckliga resurser.
- Vanda bör kartlägga lämpliga utrymmen så att det är möjligt för flyktingarna att efter karantänperioden hitta inkvartering i huvudstadsregionen där de kan bo tillsammans med sina sällskapsdjur – på ett sätt som möjliggör arbete och barnens skolgång.
- Utnyttjande av olika möjligheter till heminkvartering och samarbete med tredje sektorn.

Informationsförmedling

- Ett flerspråkigt informationspaket med kontaktinformation distribueras (finska, engelska, ukrainska, ryska). Informationen bör också riktas till personer som alldeles nyss anlänt till Finland eller som befinner sig på resa med Vanda som destination. Informationen på stadens webbsidor riktar sig i detta nu klart till personer som redan befinner sig i Vanda.
- Informationen bör vara tillgänglig både elektroniskt och som broschyrer.
- Migrationsverket strävar uppenbarligen efter att även nå ut till de ukrainare som redan flyttat till landet tillsammans med sina djur, och att samordna frågor som gäller djur på basis av den modell som



Riihimäki mottagningscentral erbjuder. Staden kan via sina egna informationskanaler erbjuda stöd för att nå djurägare som redan befinner sig i Vanda och delge information.”

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 20

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Tuire Kaimios, Eve Rämös och Reija Frimans samt 16 andra ledamöters undertecknade motion om att Vanda bör erbjuda service för ukrainare som tillsammans med sina sällskapsdjur flyr undan kriget

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Sota Ukrainassa haastaa niin Suomea kuin Vantaata aivan uudella tavalla. Suomeen tulee suuri määrä sotaa pakenevia ihmisiä – etupäässä naisia ja lapsia. Sotaa pakenevat perheet ovat ottaneet mukaansa myös rakkaat lemmikkinsä. Turvapaikkajärjestelmämme ei ole varautunut tällaiseen tilanteeseen vaan olemme aivan uusia toimintatapoja vaativassa tilanteessa. Vantaan tulee olla aloitteellinen näiden löytämisessä. Vantaa tulee keskeisen sijaintinsa vuoksi vastaanottamaan suuren määrän sotaa pakenevia ihmisiä. Vantaalla majoittuu jo pelkästään tuttavien kotimajoituksessa runsaasti perheitä – osa lemmikkiensä kanssa. Ukrainalaisiin eläimiin liittyy merkittävä eläintautien ja loisten leviämisen riski. Osa taudeista voi tarttua myös ihmisiin, ja osaa taudeista ei maassamme tavata entuudestaan yleisesti. Siksi maahan tulevat ukrainalaislemmikit, jotka eivät täytä normaaleja maahantulovaatimuksia, tulee pitää 30 vuorokauden ajan karanteenissa: ne eivät saa silloin kohdata muita eläimiä eivätkä niitä käsittele muut kuin omistajansa. Integroitumisen ja arjen jatkuvuuden kannalta on tärkeää, että perheiden lapset pääsevät päiväkotiin ja kouluun sekä aikuiset töihin. Siksi perheen majoituspaikkaa tulee miettiä jo lemmikin karanteeniaikana, mikäli karanteenia ei ole mahdollista suorittaa perheen nykyisessä majapaikassa. Lasten koulun ja aikuisten työn on oltava mahdollista jatkua karanteeniajan jälkeen. Lemmikkejä ja sen mukanaan tuomia haasteita on Vantaalla siis jo, eikä tilanne ratkea asian ohittamisella. Vastaanottokeskuksiin eläimiä ei ole tähän asti pääsääntöisesti voinut viedä, eikä maassamme ole entuudestaan karanteenitiloja ulkomailta tulevia eläimiä varten. Suurin osa tähän asti maahan tulleista ukrainalaislemmikeistä on omistajiensa kanssa yksityismajoituksessa, joissa kuitenkin karanteenin riittävä toteuttaminen ei ole aina onnistunut eikä tieto karanteenin välttämättömyydestä ole saavuttanut kaikkia omistajia. Tämänhetkinen arvio Vantaalle tulleista lemmikkien määrästä on muutamia kymmeniä. Maahanmuuttovirasto on juuri tehnyt merkittävän päätöksen avata 5.4. Riihimäelle vastaanottokeskus,	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Tuire Kaimio</i> <i>Eve Rämö</i> <i>Reija Friman</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Tiina Tuomela 2. Hanna Valtanen 3. Vaula Norrena 4. Eva Tawasoli 5. Sirpa Siru Kauppinen 6. Hussein al-taee 7. Mikko Viilo 8. Jussi Saramo 9. Funda Demiri 10. Minttu Sillanpää 11. Maija Rautavaara 12. Minna Heikkinen 13. Jussi Särkelä 14. Paula Lehmuskallio 15. Juha Suoniemi 16. Mika Kasonen

jonne on tarkoitus majoittaa keskitetysti ukrainalaiset lemmikkeineen vähintään kuukauden mittaisen karanteenin ajaksi. Siellä pystytään myös tarjoamaan kootusti tietoa & välttämättömiä eläinlääkäripalveluita kuten rabies-rokotukset, vasta-ainetestit ja ekinokokki-loishäätö.

On selvää, että hajallaan olevista erillsrakennuksista koostuvan transit-vastaanottokeskuksen kapasiteetti ei tule riittämään. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että erityisesti pääkaupunkiseudun kunnat ryhtyvät viivytyksettä järjestämään lemmikit sallivia majoituspaikkoja, joihin pakolaiset lemmikkeineen voivat siirtyä karanteenijan päätyttyä.

Vantaan pitää olla aloitteellinen aktiivisen keskusteluyhteyden luomisessa Migrin, Riihimäen ja lähikuntien kanssa siitä, miten saadaan läpivirtaus toimimaan Riihimäen vastaanottokeskuksesta varsinaisiin karanteenijan jälkeisiin majoituspaikkoihin.

Ruokavirasto vastaa tällä hetkellä kaikista vasta-ainetestien kuluista ja koirien ekinokokki-loishäädön kuluista. Se vastaa myös välittömästi eläimen maahantulon edellytyksiin liittyvistä kustannuksista silloin, kun ukrainasta tulijoiden oma maksukyky ei niihin eli sirutukseen ja rabiesrokotukseen riitä. Jonkin verran on alueellista hajontaa siinä, miten ruokaviraston ohjetta ja avin täsmennystä sen tulkinnasta käytännössä tulkitaan.

Kaupungin on myös välttämätöntä tarjota tänne majoittuneiden ukrainalaisten lemmikeille päivystysapua silloin, kun kyseessä on äkillinen, vakava sairastuminen. Lemmikin sairastumisen syy on selvitettävä myös siksi, että voidaan poissulkea mahdollisuus ihmisiin tarttuvasta sairaudesta.

Tarvitaan myös oikean tiedon jakamista. Disinformaation ja hybridihaikuttamisen aikana Suomeen tuleville on oltava todennettua ja ajantasaista tietoa. On tärkeää, että tietoa jaetaan satunnaisten some-ryhmien sijaan virallisten tahojen kautta. Tiedottamisen tulee olla selkeää ja monikielistä.

Esitämme, että Vantaa selvittää pikaisesti mahdollisuutta tarjota lemmikkien kanssa maahan tuleville:

Riittävät eläinlääkäripalvelut, joita ovat

- maksuton rabiesrokote
- maksuton sirutus
- maksuton lemmikkieläinpassi
- maksuton loishäätö (ekinokokin lisäksi myös muut haitalliset loiset kuten giardia!).

• päivystysapua akuutisti vakavasti sairastuneille eläimille Mahdollisuus majoittua eläimen kanssa • Vantaan pitää olla aloitteellinen osapuoli asian edistämisessä, ratkaisut tehdään yhteistyössä muiden kuntien kanssa. • Karanteenipalveluiden (min. 30 päivää) järjestämisen eläimille omistajineen tulisi tapahtua vastaanottokeskuksessa. Riittävät resurssit on taattava yhteistyössä muiden kuntien kanssa. • Vantaan tulee kartoittaa sopivia tiloja, jotta pakolaisilla olisi mahdollisuus majoittua eläimen kanssa pääkaupunkiseudulla <u>karanteenijakson jälkeen</u> – niin, että asuminen mahdollistaa työskentelyn ja lasten koulunkäynnin. • Kotimajoitusvaihtoehtojen hyödyntäminen, ja yhteistyö kolmannen sektorin kanssa. Tiedon jakaminen • Jaettava infopaketti yhteystietoineen useilla kielillä (suomi, englanti, ukraina, venäjä). Tietoa tulee suunnata myös heille, jotka ovat vasta tulleet maahan tai ovat vielä matkan varrella tulossa Vantaalle. Tällä hetkellä kaupungin sivuilla oleva materiaali on selvästi suunnattu täällä jo oleville. • Informaatiota tulee olla sekä sähköisenä, että jaettavina esitteinä. • Maahanmuuttovirasto pyrkii ilmeisesti tavoittamaan myös tänne jo eläinten kanssa muuttaneet ukrainalaiset ja koordinoimaan eläinasioita kootusti Riihimäen vastaanottokeskusmallin kautta. Vantaa voi tukea täällä jo olevien lemmikinomistajien tavoittamista / informoimista omien informaatiokanaviensa kautta. Valtuuston kokoukseen 28.3.2022 Tuire Kaimio, Eve Rämö ja Reija Friman	



21 § **Jussi Saramos och 3 andra ledamöters motion om att välfärdsområdet går in som ägare i Vantti**

VD/3881/00.02.00.03/2022

Jussi Saramo och tre andra ledamöter lämnade in följande motion i enlighet med fullmäktiges arbetsordning:

”Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy som ägs av Vanda stad kommer strategiskt och ekonomiskt att ha allt större betydelse för staden då bristen på arbetskraft försvagar kommunernas möjligheter att till rimligt pris köpa tjänster som producerats med beaktande av skäliga arbetsvillkor.

Vantti Oy:s måltidsservice är förmånlig och exempelvis fastighets servicen är särdeles effektiv. Inom sanitetsservicen har det även funnits billigare tjänster att tillgå på marknaden, men till exempel i Esbo hade man i stor utsträckning använt tjänster med inslag av människohandel och slavarbete, och så även i Vanda, trots att Vanttis stora andel av serviceproduktionen skyddat Vanda.

I Vanttis utbud ingår också receptions- och säkerhetstjänster. Nu håller bolaget på att förlora en femtedel av hela sin verksamhet då social- och hälsovårdstjänsterna överförs till välfärdsområdet. Det ligger i Vanda stads, Vandas och Kervos välfärdsområdes, Vantti Oy:s och kommuninvånarnas intresse att välfärdsområdet även i fortsättningen kunde använda sig av Vanttis tjänster. Detta är möjligt utan nämnvärda ekonomiska förändringar genom att sälja ägoandelar i Vantti till välfärdsområdet, till exempel en aktie.

Vi föreslår att Vanda stad erbjuder sig att sälja en andel av Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy till Vandas och Kervos välfärdsområde. Genom ett sådant arrangemang skulle inte välfärdsområdet vara tvunget att i snabb takt genomföra upphandlingar samtidigt som verksamheten kör i gång, utan man kunde inom Vanda fortsätta med de nuvarande resurserna och den yrkeskunniga och engagerade personalen. Kervo är ett litet område och konkurrensutsättningen är därmed enklare för välfärdsområdet, men det är också möjligt att utsträcka Vanttis verksamhet till att även omfatta Kervo. På grund av ärendets stora betydelse vore det bra om frågan i varje fall tas upp till behandling i fullmäktige.”

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 21

Beslut:

Stadsfullmäktige beslutade att ta upp ärendet till behandling och sända fullmäktigemotionen till stadsstyrelsen för beredning.

Bilaga:

- Jussi Saramos och 3 andra ledamöters undertecknade motion om att välfärdsområdet går in som ägare i Vantti

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Vantaan kaupungin omistama Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy tulee strategisesti ja taloudellisesti olemaan kaupungille yhä tärkeämpi työvoimapulan heikentäessä kuntien mahdollisuuksia ostaa kohtuullisella hinnalla asianmukaisilla työehdoilla tuotettua palvelua. Vantti Oy:n ateriapalvelut ovat edullisia ja esimerkiksi kiinteistöpalvelut poikkeuksellisen tehokkaita. Puhtauspalveluissa markkinoilta on ollut saatavilla edullisempiakin palveluita, mutta esimerkiksi Espoossa oli laajamittaisesti käytetty ihmiskauppaan ja orjatyöhön viittavia palveluita ja Vantaallakin, vaikka Vantaata suojasi Vantin suuri osuus palvelutuotannossa. Vantti tarjoaa myös aula- ja turvapalveluja. Nyt se on menettämässä viidenneksen kaikesta toiminnastaan sote-palveluiden siirtyessä hyvinvointialueelle. Vantaan kaupungin, Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen, Vantti Oy:n sekä kuntalaisten etu olisi, että hyvinvointialue voisi jatkaa Vantin palveluiden käyttöä. Tämä on mahdollista ilman mainittavia taloudellisia muutoksia myymällä hyvinvointialueelle Vantin omistusta, vaikkapa yksi osake. Esitämme, että Vantaan kaupunki tarjoutuu myymään Vantaan ja Keravan hyvinvointialueelle osuuden Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy:stä. Näin hyvinvointialueen ei olisi pakko toiminnan käynnistysvaiheessa alkaa pikavauhdilla toteuttaa hankintoja, vaan Vantaan alueella voitaisiin jatkaa nykyisillä resursseilla ja ammattitaitoisella sekä sitoutuneella henkilökunnalla. Keravan alue on pieni, joten sen kilpailuttaminen olisi hyvinvointialueelle helpompaa, mutta mahdollista olisi myös laajentaa Vantin toimintaa Keravalle. Asia olisi merkittävyytensä vuoksi hyvä käsitellä valtuustossa joka tapauksessa. <i>Vantaan kaupunginvaltuustossa 28.3.2022</i>	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Jussi Saramo</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Minttu Sillanpää 2. Funda Demiri 3. Antero Eerola



Sammanträdet avslutat

Stadsfullmäktige 28.3.2022 § 22

Beslut:

Ordföranden avslutade sammanträdet kl. 21.45.



Anvisningar för sökande av ändring 1. Besvärshanvisning

Besvärshätt

Ändring i ett beslut som fattats av fullmäktige söks genom besvär.

Besvär får anföras

- av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part), samt
- av kommunmedlemmarna.

I ett ärende som gäller utfärdande av byggförbud får besvär anföras

- av den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part), och
- av en myndighet på grundval av stadgande i lag eller om besvärshätten är nödvändig för det allmänna intresse som myndigheten skall bevaka.

Besvär över ett beslut som gäller **godkännandet av en generalplan, en detaljplan och en byggnadsordning** får dessutom anföras

- av Nylands miljöcentral och andra myndigheter i ärenden som hör till deras verksamhetsområde
- av ett förbund på landskapsnivå och en kommun inom vars område den markanvändning som anges i planen eller byggnadsordningen medför konsekvenser
- av en registrerad lokal eller regional sammanslutning i ärenden som hör till dess verksamhetsområde och inom det geografiska område där sammanslutningen är verksam.

Besvär får anföras på den grunden att:

- beslutet har tillkommit i felaktig ordning
- fullmäktige har överskridit sina befogenheter
- beslutet i övrigt strider mot lag.

Besvärshmyndighet

Besvär anföras hos **Helsingfors förvaltningsdomstol**.

Besvärshid

Besvär ska anföras **inom 30 dagar** från delfåendet av beslutet.

- En part anses ha fått del av beslutet sju dagar efter att brevet avsändes eller inom tre dagar från att ett elektroniskt meddelande har avsänts, om inte något annat påvisas. De som saken gäller anses dock ha fått del av ett beslut som gäller godkännandet av en general- eller detaljplan eller en byggnadsordning eller byggförbud när protokollet har lagts fram offentligt.
- En kommunmedlem anses ha fått del av beslutet sju dagar efter det att protokollet fanns tillgängligt i det allmänna datanätet.



Dagen för delfåendet eller den dag då protokollet har lagts fram räknas inte in i den bestämda tiden.

Om sista dagen av den bestämda tiden är en helgdag eller en annan sådan dag då ämbetsverken är stängda, får besvärshandlingarna inlämnas första vardagen därefter.

Besvärsskriftens innehåll

I besvärsskriften, som ska riktas till besvärsmyndigheten, ska uppges

- det beslut i vilket ändring söks
- till vilka delar ändring söks i beslutet och vilka ändringar som yrkas
- de grunder på vilka ändring yrkas
- ändringssökandens namn och hemkommun
- den postadress och det telefonnummer under vilka meddelanden i saken kan tillställas ändringssökanden.

Besvärsskriften ska undertecknas av ändringssökanden, den lagliga företrädaren eller ombudet. Om ändringssökandens talan förs av en laglig företrädare eller ett ombud eller om besvärsskriften har upprättats av någon annan, ska också hans namn och hemkommun uppges i besvärsskriften.

Till besvärsskriften ska fogas

- det beslut i vilket ändring söks genom besvär, i original eller kopia
- ett intyg över vilken dag beslutet har delgivits eller en annan utredning över när besvärstiden har börjat
- de handlingar som ändringssökanden åberopar, om dessa inte redan tidigare har tillställts myndigheten.

Inlämnande av besvärsskrift

Besvärsskriften ska innan besvärstiden utgår inlämnas till besvärsmyndigheten, Helsingfors förvaltningsdomstol under dess öppettid.

Besvärsskriften kan på ändringssökandens ansvar skickas per post eller genom bud. Då ska besvärsskriften skickas i så god tid att den hinner fram före utgången av besvärstiden.

Besvär kan också på ändringssökandens ansvar skickas per fax eller e-post inom besvärstiden.

Ett elektroniskt meddelande anses ha kommit in till en myndighet när det finns tillgängligt för myndigheten i en mottagaranordning eller ett datasystem i en sådan form att meddelandet kan behandlas.

Ett elektroniskt dokument som inkommit till en myndighet behöver inte kompletteras med en underskrift, om dokumentet innehåller uppgifter om avsändaren och om det inte finns anledning att betvivla dokumentets autenticitet och integritet.

Av ändringssökanden uppbärs i förvaltningsrätten en rättegångsavgift på 530 euro.



Kontaktinformation:

Helsingfors förvaltningsdomstol
Sörnäsgatan 1
00580 HELSINGFORS
Telefon: 029 564 2000
Fax: 029 564 2079
E-post: helsinki.hao@oikeus.fi

Öppettid: kl. 8.00–16.15



Anvisningar för sökande av ändring 2. Upphandlingsrättelse och rättelseyrkande i upphandlingsärende

Den som är missnöjd med den kommunala myndighetens (den upphandlande enhetens) beslut om upphandling som understiger det nationella tröskelvärdet eller något annat avgörande i upphandlingsförfarandet kan söka upphandlingsrättelse hos den upphandlande enheten enligt 81 § och 83 § i upphandlingslagen eller rättelse enligt 89 § i kommunallagen. Upphandlingsrättelse kan sökas av en anbudsgivare som har deltagit i ett anbudsförfarande eller en anbudssökande, det vill säga den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part). Rättelse enligt kommunallagen kan dessutom sökas av en kommunmedlem.

Tidsfristen för rättelseyrkande

Rättelse ska sökas inom 14 dagar efter att den som framställer rättelseyrkandet har fått del av den upphandlande enhetens beslut eller avgörande av annat slag i upphandlingsförfarandet.

- Vid elektronisk delgivning anses **en part** ha fått del av upphandlingsbeslutet och de kompletterande handlingarna den dag det elektroniska meddelande som innehåller beslutet och dessa handlingar står till mottagarens förfogande i hans eller hennes mottagarapparat på ett sådant sätt att meddelandet kan hanteras. Dagen för avsändandet av meddelandet anses vara en sådan tidpunkt, om det inte ges en tillförlitlig redogörelse om att datakommunikationsförbindelserna inte har fungerat eller om en motsvarande omständighet, som har lett till att det elektroniska meddelandet nått mottagaren vid en senare tidpunkt.

Om delgivningen sker brevledes per post anses mottagaren ha fått del av ärendet den sjunde dagen efter avsändandet, om inte mottagaren visar att delgivningen har skett senare.

När den upphandlande enheten använder bevislig delgivning anses delgivningen ha skett vid den tidpunkt som framgår av mottagningsbeviset eller vid den tidpunkt som antecknats i ett separat bevis över delfåendet.

- **En kommunmedlem** anses ha fått del av beslutet när protokollet har lagts fram offentligt.

Innehållet i en upphandlingsrättelse och ett rättelseyrkande

Av ett rättelseyrkande ska framgå yrkandena med motiveringar. I ansökan ska namnen på dem som söker rättelse och som avfattat skrivelsen antecknas liksom de kontaktuppgifter som behövs för att hantera ärendet.

Till en upphandlingsrättelse ska fogas de handlingar som den som framställer yrkandet hänvisar till om de inte redan finns hos den upphandlande enheten.

Upphandlingsrättelsen och/eller rättelseyrkandet lämnas in/skickas på adressen:

Vanda stads registratur
Stadsfullmäktige
Stationsvägen 7, 01300 Vanda,
e-postadress: kirjaamo@vantaa.fi,
Telefon (registraturen) 09- 8392 2184, fax: 09- 8392 4163
Tjänstetid: måndag–fredag 8.15–16.00



Anvisningar för sökande av ändring 3. Upphandlingsrättelse och besvär till marknadsdomstolen

Enligt lagen om offentlig upphandling (upphandlingslagen) kan en part söka ändring i ett beslut eller något annat avgörande i ett upphandlingsförfarande som gäller offentlig upphandling genom att yrka på att den upphandlande enheten rättar beslutet eller avgörandet (upphandlingsrättelse). Ärendet kan också genom besvär föras till marknadsdomstolen om upphandlingens värde överstiger tröskelvärdet i 15 § i upphandlingslagen.

3.1 Rättelseanvisning

Den som är missnöjd med en upphandlande enhets beslut eller med ett annat avgörande i upphandlingsförfarandet kan skriftligen lämna in ett yrkande på upphandlingsrättelse till **den upphandlande enheten** enligt 81–83 § i upphandlingslagen. En anbudsgivare som har deltagit i ett anbudsförfarande eller en anbudssökande, det vill säga den som ett beslut avser eller vars rätt, skyldighet eller fördel direkt påverkas av beslutet (part) får yrka på upphandlingsrättelse.

Tidsfrist för yrkande av upphandlingsrättelse

En part ska lämna in ett yrkande på upphandlingsrättelse **inom 14 dagar** från att ha fått del av den upphandlande enhetens beslut eller avgörande i upphandlingsförfarandet.

Vid elektronisk delgivning anses upphandlingsbeslutet med de kompletterande handlingarna ha mottagits den dag det elektroniska meddelande som innehåller beslutet och dessa handlingar står till mottagarens förfogande i hans eller hennes mottagarapparat på ett sådant sätt att meddelandet kan hanteras. Dagen för avsändandet av meddelandet anses vara en sådan tidpunkt, om det inte ges en tillförlitlig redogörelse om att datakommunikationsförbindelserna inte har fungerat eller om en motsvarande omständighet som har lett till att det elektroniska meddelandet har nått mottagaren vid en senare tidpunkt.

Om delgivningen sker brevledes per post till mottagaren anses mottagaren ha fått del av saken på den sjunde dagen efter avsändandet, om inte mottagaren visar att delgivningen har skett senare. När den upphandlande enheten använder bevislig delgivning anses delgivningen ha skett vid den tidpunkt som mottagningsbeviset anger eller vid den tidpunkt som antecknats i ett separat delfåendebevis.

Innehållet i upphandlingsrättelsen

Yrkandena med motiveringar ska framgå av upphandlingsrättelsen. Av upphandlingsrättelsen ska framgå namnet på den som yrkar på rättelse och den kontaktinformation som behövs för att ärendet ska kunna skötas.

Till upphandlingsrättelsen ska fogas de handlingar som den som framställer yrkandet hänvisar till om de inte redan finns hos den upphandlande enheten.

Distributionsadress

Ett yrkande på upphandlingsrättelse lämnas in/skickas på adressen:

Vanda stads registratur
Stadsfullmäktige



Stationsvägen 7, 01300 Vanda

e-post: kirjaamo@vantaa.fi,

Telefon (registraturen) 09- 8392 2184, fax: 09- 8392 4163

Tjänstetid: måndag–fredag 8.15–16.00

Tidpunkten för när upphandlingsrättelsen anhängiggörs och behandlas påverkar inte den tidsfrist inom vilken en part med stöd av upphandlingslagen kan söka ändring genom besvär hos marknadsdomstolen.

3.2. Anvisning om besvär till marknadsdomstolen

Anbudsgivare, anbudssökande eller andra som saken gäller kan föra ärendet till marknadsdomstolen genom besvär.

Enligt 86 § i lagen om offentlig upphandling får man söka ändring i en upphandling som grundar sig på ett ramavtal besvärsvägen endast om marknadsdomstolen beviljar tillstånd för behandling av saken.

Tillstånd ska beviljas, om

- 1) det är viktigt att pröva ärendet med tanke på tillämpningen av lagen i andra likadana ärenden, eller
- 2) det finns vägande skäl som anknyter till förfarandet vid den upphandlande enheten.

Om inte något annat bestäms i lag ska besvären lämnas in skriftligen **inom 14 dagar** från det att parten i fråga fått del av upphandlingsbeslutet inklusive besvärсанvisning.

Besvären ska anföras **inom 30 dagar** från det att parten i fråga har fått del av beslutet, om den upphandlande enheten har ingått ett upphandlingskontrakt med stöd av 78 § 1 punkten i upphandlingslagen utan att iaktta den stipulerade väntetiden.

Besvären ska lämnas in senast **sex månader** efter det att upphandlingsbeslutet har fattats, om anbudssökanden eller anbudsgivaren har fått del av upphandlingsbeslutet inklusive besvärсанvisning och upphandlingsbeslutet eller besvärсанvisningen har haft väsentliga brister.

Vid elektronisk delgivning anses upphandlingsbeslutet med de kompletterande handlingarna ha mottagits den dag det elektroniska meddelande som innehåller beslutet och dessa handlingar står till mottagarens förfogande i hans eller hennes mottagarapparat på ett sådant sätt att meddelandet kan hanteras. Dagen för avsändandet av meddelandet anses vara en sådan tidpunkt, om det inte ges en tillförlitlig redogörelse om att datakommunikationsförbindelserna inte har fungerat eller om en motsvarande omständighet som har lett till att det elektroniska meddelandet har nått mottagaren vid en senare tidpunkt.

Om delgivningen sker brevlades per post till mottagaren anses mottagaren ha fått del av saken på den sjunde dagen efter avsändandet, om inte mottagaren visar att delgivningen har skett senare. När den upphandlande enheten använder bevislig delgivning anses delgivningen ha skett vid den tidpunkt som mottagningsbeviset anger eller vid den tidpunkt som antecknats i ett separat delfåendebevis.

Innehållet i besvären

I besvären ska uppges det upphandlingsärende som besvären gäller och ändringssökandens yrkanden och grunderna för dessa. När det gäller en upphandling som grundar sig på ett ramavtal ska parten i besvärsskriften motivera varför behandlingstillstånd bör beviljas.



I besvären ska anges ändringssökandens namn och hemkommun. Om ändringssökandens talan förs av hans eller hennes lagliga företrädare eller ombud eller om någon annan person har avfattet besvären, ska även denna persons namn och hemkommun anges. Vidare ska ändringssökandens postadress och telefonnummer anges för eventuella meddelanden. Ändringssökanden, den lagliga företrädaren eller ombudet ska underteckna besvärsskriften.

Till besvären ska fogas det beslut som överklagas i original eller som kopia och ett intyg över vilken dag beslutet har tillkännagetts eller någon annan utredning om när besvärstiden har börjat. Till besvären ska fogas de handlingar som ändringssökanden hänvisar till som stöd för sina yrkanden. Ett ombud ska till besvärsskriften foga en fullmakt enligt 21 § i förvaltningsprocesslagen.

Inlämning av besvären

Besvären ska lämnas in till marknadsdomstolen. De ska vara inlämnade senast den sista dagen av besvärstiden innan marknadsdomstolen stänger. Själva delfåendedagen räknas inte med.

Ansökan kan lämnas in till marknadsdomstolens kansli personligen, genom ombud, genom bud, per post eller som telefax alternativt med e-post så som lagen om elektronisk kommunikation i myndigheternas verksamhet (13/2003) föreskriver. Om sista dagen för anhängiggörande infaller på en helgdag, självständighetsdagen, första maj, julafton, midsommarafton eller en helgfri lördag, får handlingarna lämnas in till marknadsdomstolen den första vardagen därefter.

Besvärsförbud

I ett ärende som hör till marknadsdomstolens behörighet enligt 102 § i upphandlingslagen får ändring inte sökas med stöd av kommunallagen eller förvaltningsprocesslagen.

Enligt 86 § i upphandlingslagen får en part söka ändring i en upphandling som grundar sig på ett ramavtal genom besvär endast om marknadsdomstolen beviljar tillstånd för behandling av saken.

Underrättelse om ändringssökandet till den upphandlande enheten

Den som söker ändring i ett upphandlingsärende med stöd av 88 § i upphandlingslagen ska skriftligen underrätta den upphandlande enheten om att ärendet förs till marknadsdomstolen. Underrättelsen ska lämnas in till den upphandlande enheten senast då besvären över upphandlingen lämnas in till marknadsdomstolen. Underrättelsen ska lämnas in på den adress som den upphandlande enheten har uppgett i punkt 3.1.

Rättegångsavgift

För behandling i marknadsdomstolen uppbärs av den som söker ändring 2 120 euro i rättegångsavgift för en upphandling som underskrider en miljon euro. Om upphandlingens värde är minst 1 miljon euro, är behandlingsavgiften 4 240 euro. Ifall upphandlingens värde är minst 10 miljoner euro, är behandlingsavgiften 6 350 euro.

Rättegångsavgiften i marknadsdomstolen är 530 euro för privatpersoner.



Marknadsdomstolens adress och annan kontaktinformation

Marknadsdomstolen
Sörnäsgatan 1, 00580 Helsingfors
tfn 029 56 43300
fax 029 56 43314, e-post: markkinaoikeus@oikeus.fi

Tjänstetid: kl 8.00–16.15



Anvisningar för sökande av ändring 4. Besvärsförbud

4.1

Enligt 91 § i Kommunallagen får rättelse inte yrkas i och kommunalbesvär inte anföras över **beslut som gäller endast beredning eller verkställighet**.

4.2

I det vid detta sammanträde fattade **beslutet § -, som berör sådant som nämns i lagen om kommunala tjänstekollektivavtal 26 §**, får ändring inte sökas genom besvär.

4.3

I det beslut som fattats vid detta sammanträde **§ -, som berör rättelse av upphandling**, får ändring inte sökas.

4.4

I det **beslut § -, om ordnandet av kommunal folkomröstning**, som fattats vid detta sammanträde, får ändring inte sökas genom besvär (kommunallagen 99 §).