



Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistaminen 2015-2016

Vanhusneuvoston kokous 7.12.2015

Meija Tuominen, asukaspalvelut

Sinikka Mustakallio, WoM Oy

Tasa-arvo? Yhdenvertaisuus?

Lähestymistapoja:

- Uskonnot ja ideologiat. Ihmisoikeudet.
- Historia.
- Tiede ja muu tutkimus.
- Kieli ja merkitykset.
- Lainsäädäntö.
- Vantaan kaupungin linjaukset ja päätökset.
- Vantaan arvot.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminta > lakisääteisen suunnitelman uudistaminen 2015-16.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole sama asia.

Suomessa: EU + perustuslaki + mukana eräissä laeissa + kaksi erityistä lakia (uudistuivat 1.1.2015)

Yhdenvertaisuuslaki / Diskrimineringslag (1325/2014)

- ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ay-toiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy
- syrjinnän kieltö + velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta (suunnittelu)
- nyt myös kohtuulliset mukautukset (vammaiset)

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

- sukupuoli
- syrjinnän kieltö + velvollisuus edistää tasa-arvoa (valtavirtaistaminen; suunnittelu)
- toimielinten 40%:n kiintiö
- koulutus + opetus; oppilaitosten lisäksi nyt myös kouluihin tasa-arvosuunnittelu
- työnantajan toimet & tasa-arvosuunnitelma (ml. palkkakartoitus); nyt tiedotus
- tavaroiden ja palvelujen saatavuus ja tarjonta
- nyt myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu

Tärkeitä lähtökohtia Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa

Suomen lainsäädäntö: tasa-arvo – yhdenvertaisuus.

Henkilöstöpoliittinen (sisäinen): rekrytointi, palkkatasa-arvo, urakehitykset, perhevapaiden käyttö, ammattinimikkeet jne.

Toiminnallinen (ulkoinen): onko tasa-arvo & yhdenvertaisuus huomioitu päätöksenteossa ja palveluissa? Näkökulmina yksilöt, ryhmät ja koko yhteiskunta.

Syrjintä: suora/välitön – epäsuora/välillinen. Syrjintää myös häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen (vammaiset) ja ohje tai käsky syrjiä (yv-laki). Läheissyryntä. Oletukseen perustuva syrjintä.

Moniperusteinen työ. Positiivinen erityiskohtelu.

Syrjimättömyys ei riitä. Kunnalla on paljon mahdollisuuksia edistää työnantajana/ päätöksentekijänä/koulutuksen järjestäjänä/palvelujen antajana/rahoittajana/yhteistyökumppanina jne.

Linjausten ja päätösten harmonia valtion tasa-arvo- ja yv-politiikan kanssa. Valtaväestöolettamuksen haastaminen!

Tilanne Vantaalla syksyllä 2015

- Vantaan kaupungin tayv-suunnitelma 2006-:
 - 1) Henkilöstöpoliittinen tayv-suunnitelma
 - 2) Toiminnallinen tayv-suunnitelma
 - 3) Työkirja, joka yhdistää nämä näkökulmat. Uudistustarve.
 - Kaupunki on sitoutunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen toiminnassaan ja päätöksenteossaan (arvot).
 - Kh on antanut tayv-työn linjaukset valtuustokaudelle 2013-16.
 - Toiminnallisen tayv-suunnittelun kaupunkitasoinen vastuu on johtosäännöissä asukaspalveluilla ja kh:n yleisjaostolla. Henkilöstöpoliittinen tayv-suunnittelu on työnantajan ja työntekijäjärjestöjen yhteistoimintaa.
 - Ta-lain ja yv-lain uudistukset 1.1.2015. Strategian väliarviointi.
-

Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2017-

Keskiössä:
Suunnitelma
2006, lait ja
osallisuus.



Kysymyksiä vanhusneuvostolle 25.11.2015

- Onko Vantaan kaupungin palveluissa ikäihmisten suoraa tai epäsuoraa syrjintää? Esimerkkejä?
- Miten Vantaan vanhusneuvosto toimii
 - a) syrjintää vastaan
 - b) tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi?Voiko tätä toimintaa kehittää? Miten?
- Miten Vantaan vanhusneuvosto ottaa omassa toiminnassaan huomioon sukupuolten tasa-arvon? Entä alkuperän, kielen, seksuaalisuuden jne. monimuotoisuuden ikäihmisten keskuudessa?
- Onko sinulla parannusehdotuksia Vantaan kaupungin nykyiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan? (Huomio: Vantaan kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu tehdään toisaalla.)