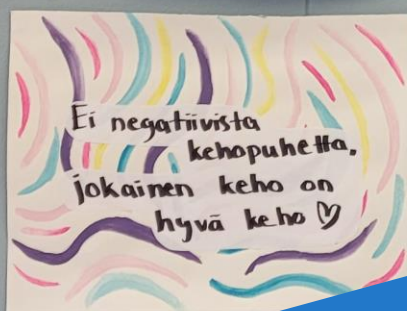
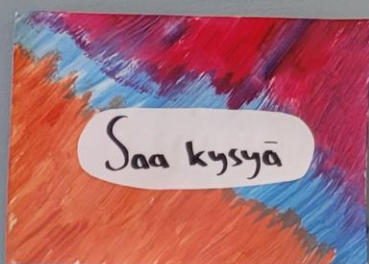
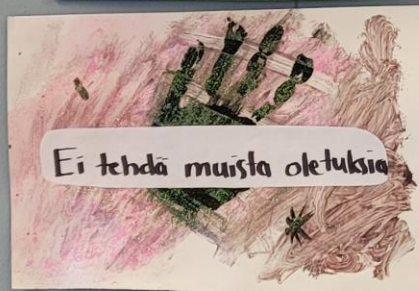
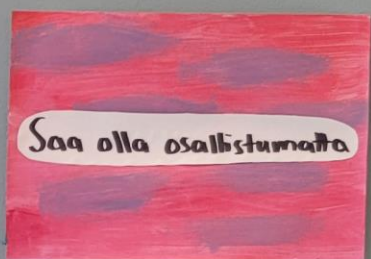
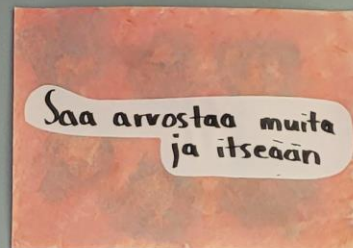
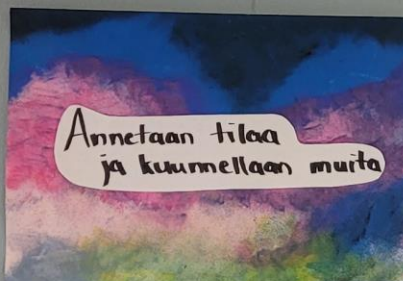


# TURVALLISEMMAN TILAN SÄÄNNÖT



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

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

**LUONNOS KAUPUNGINHALLITUKSELLE 14.2.2022.**

# SISÄLLYSLUETTELO

<b>PITÄISIKÖ VAIN ANTAA OLLA? .....</b>	<b>4</b>
<b>OSA 1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖMME KEHYKSET .....</b>	<b>7</b>
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
<b>OSA 2. TOIMINNALLINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS .....</b>	<b>25</b>
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
<b>OSA 3. HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS .....</b>	<b>68</b>
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
<b>LIITE 1 .....</b>	<b>81</b>
<b>LIITE 2 .....</b>	<b>85</b>

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-arvolaisissa 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 työsarka 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 syrjintäepäilyissä.

**Yhdenvertaisuusvaltuutettu** edistää yhdenvertaisuutta ja puuttuu syrjintään (ks. syrjimättömyysperusteet yhdenvertaisuuslain 8 §). Valtuutettu toimii myös kansallisena ihmiskaupparaportoijana, 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, **vanhusiasiavaltuutettu**. Hän on itsenäinen ja riippumaton viranomainen, joka toimii yhdenvertaisuusvaltuutetun toimiston yhteydessä. Valtuutetun tehtävänä on edistää ikääntyneiden oikeuksien toteutumista. Vanhusiasiavaltuutetun 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 saamelaisen 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 jaettuja 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 suunnitteluvaiheiden 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-arvolaisakin 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, stereotyyppioille, mielipiteille tai henkilökohtaisille kokemuksille.
3. *Valtavirtaistaminen* (mainstreaming). Tämä käsite tarkoittaa lyhyesti sanottuna strategiaa, jolla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat integroidaan mukaan kaikkeen 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, alkuperän 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 tosiasiallisesti 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 päätökseen 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 syrjäytyminen 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 polarisaatioissa



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 määriteltyjä 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 avauksien 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 (päätöksenteko 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

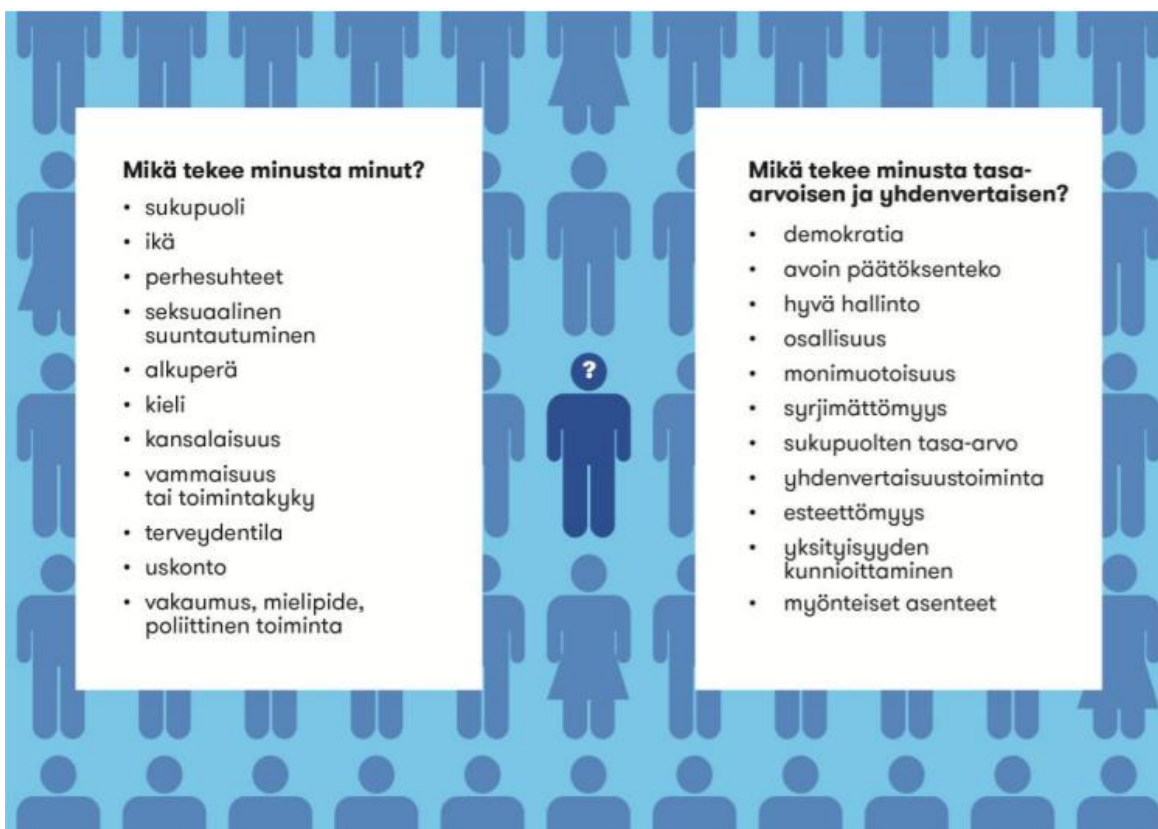


# OSA 2. TOIMINNALLINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS

## 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 päätöksentekolimissä, 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 päätöksentekokoelimityksissä. 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.

Erytyisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla 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 tehtävälisteriä, vaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuspohdinnan saamista aikaan kaikille aloille ja sen myötä toimenpiteitä, joilla on aidosti merkitystä.

Vahvistava toimenpide:

**Vakiinnutamme talousarviotyöhömmä sukupuolittietoisän budjetoinnin menetelmän käytön toimialojen vuonna 2021 käynnistämien kohteiden avulla.**

Sukupuolittietoinen budjetointi (engl. gender budgeting) on lyhyesti ilmaistuna tapa tehdä talousarviotyötä sukupuolittietoisesti ja tasa-arvohakuisesti. Talousarviotyö kaikkine osa-alueineen, prosesseineen ja asiakirjoineen muodostaa kaupunkiorganisaation keskeisimmän ohjauksen, jossa ilmaistaan yhteinen tahto ja jaetaan käytettävissä olevat voimavarat kestäväällä 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 sukupuolittietoista 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.

Sukupuolittietoisän 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.

Sukupuolittietoinen 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 sukupuolittietoisesta 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](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 stereotyyppioita 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.

Eriyistä 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 koulutuslalla 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 ennako-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:

“Peruskouluaikana 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/kouluterveyskysely](https://www.vantaa.fi/hallinto_ja_talous/talous_ja_strategia/hyvinvointityo/kouluterveyskysely)

## 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 koulutusalailla 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 luettelo siitä, mitä kaikkea sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen

syrijintä, häirintä tai käsky/ohje syrjiä voi olla kaupungin lukuisissa palveluissa ja yhteistyön muodoissa. Joka tapauksessa, jotta voimme ennaltaehkäistä sukupuolisyrijintää 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 sukupuolisyrijintä 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 syyllistyvät 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 syyllistyvät 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.**

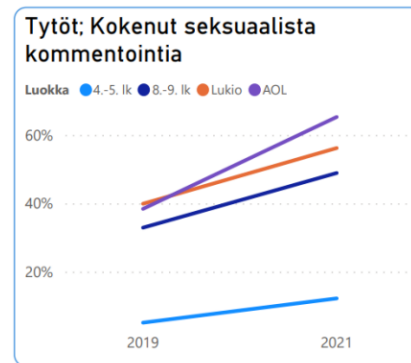
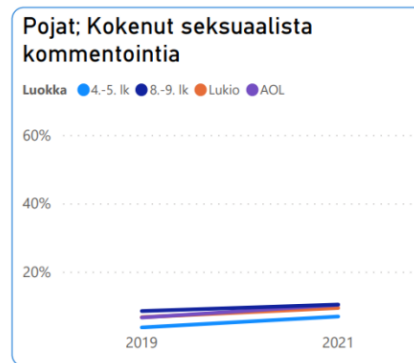
Saamme viitteitä sukupuolisyrjinnästä siten, että kysymme siitä suoraan erilaisissa asukas- ja asiakaskyselyissä ja otamme asian mukaan esimerkiksi



haastattelututkimuksiin aihepiirin 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 asiakkailla 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.



**Alakouluisten 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 molempiin kysymyksen osioon.

**Nuorten indikaattori perustuu kysymykseen:** "Oletko kokenut häiritsevää seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?". Kysymyksen osioiden: 1) puhelimesta tai internetissä, 2) koulussa tai oppilaitoksessa, 3) työssä/oppimisyksikössä (vain ammattillisissa 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 elämänaalueilla.

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/käskeytys 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 tosiasiallisesti saattavat saada aikaan välillistä syrjintää tai myötävaikuttaa syrjintään. Jokin palvelu saatetaan niin ikään suunnitella joko tarkoituksella tai tahattomasti kuvitteelliselle keskiarvoihmiselle, 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 puutemme 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 ekstremismiä 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 puutemme 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 yhdenvertaisuustyöhömmä 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 digipalveluilla ([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 saavuttavuusselosteet. Saavutettavuudessa kuitenkin riittää työsarkaa, sillä esimerkiksi liitetiedostoihin liittyy ongelmia ja selkeän kielen käyttämiseen tulee panostaa aiempaa enemmän.

Vahvistava toimenpide:

**Varmistamme Suomen romanien huomioimisen yhdenvertaisuuden edistämässä.**

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 tosiasia 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 vihatekojen vastaiseen toimintaan paikallisesti (2021)  
[https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/21911124/Tiedolla\\_vihaa\\_vastaan\\_opas\\_SUO.pdf/ca519c2f-d4ee-c808-ba58-b87301f8d89d/Tiedolla\\_vihaa\\_vastaan\\_opas\\_SUO.pdf?t=1637928714607](https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/21911124/Tiedolla_vihaa_vastaan_opas_SUO.pdf/ca519c2f-d4ee-c808-ba58-b87301f8d89d/Tiedolla_vihaa_vastaan_opas_SUO.pdf?t=1637928714607)

Hyvät käytännöt vihatekojen 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 lainsäätäjät 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 päluottamusmiesten 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 pelastusalalla 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 työkäyttämisen 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 koskevilla koulutuksilla ja palvelussuhteen päättämistä koskevilla koulutuksilla. Näin pyrimme varmistamaan, että esihenkilöt tunnistavat mahdolliset syrjäytyminen 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 syrjäytyminenperusteista 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 tarkoitettulla 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 palvelualueita kuvaamaan palvelualueen omat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät tavoitteet tai kehittämiskohteet. Palvelualueitasoisten 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 palvelualueella. Palvelualueet 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-arvovaltuutetun sivuilta löytyy tähän tarkoitukseen tasa-arvokyselytyökalu, jonka käyttö on ilmaista ([www.tasa-arvokysely.fi](http://www.tasa-arvokysely.fi)),

#### Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä kaupungilla – anonyymi rekrytointi

Vantaan kaupunki pyrkii aktiivisesti etsimään keinoja edistääkseen henkilöstön yhdenvertaisuutta ja laajaa monimuotoisuutta. Anonyymien 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 anonyymiteetti antaa oivan työvälineen.

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

hyvää palautetta esihenkilöiltä, hakijoilta ja positiivista huomiota Vantaalle. Menetelmän avulla voidaan luoda myönteistä ja vastuullista työnantajakuvaa. Menetelmää on nyt juurrutettu osaksi normaaleja rekrytointiprosesseja niin, että esihenkilön on rekrytointisuunnitelmaa tehdessään helppo ilmaista haluavansa käyttää anonyymin rekrytointin menetelmää. Tavoitteena oli vähintään 50 anonyymiä rekrytointia vuoden 2020 aikana ja vähintään 60 anonyymiä 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 tulkinnassa 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. Rakenerahastohankkeisiin 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 yhdenvertaisuusrakenerahastohankkeissa.

#### 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 lakisäätöiset 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 sukupuolitietoisen 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.



**Vantaa  
Vanda**