

Yhteenveto kaupunkitasoisen toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelman 2022–2025 tavoitteista ja toimenpiteistä niiden saavuttamiseksi kaupunkistrategian ja johdon toimialalla

Kaupunkitasoinen suunnitelma on käsitelty toimialan johtajistossa 6.4.2022.

Kaupunkitasoinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma:

<https://www.vantaa.fi/sites/default/files/document/Vantaan%20kaupungin%20tasa-arvo-%20ja%20yhdenvertaisuusty%C3%B6n%20suunnitelma%20strategiakaudelle%202022-2025.pdf>

Luottamushenkilöiden toiminta

(ks. suunnitelman 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.

Talous ja strategia: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus sijoittuu strategiassa vahvimmin eriarvoistumisen estämiseen. Edistäminen sisällytetään strategian valmisteluun ja edistämisestä kerrotaan osana vakiintunutta raportointia. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on edelleen vahvasti mukana Vantaan vastuullisuustyössä sosiaalisesti kestävä kehityksen kokonaisuudessa.

Kuntademokratia: Kaikille toimialoille annetaan niiden ilmaisemien tarpeiden pohjalta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen neuvontaa päätöksenteossa.

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

Kuntademokratia: Tarjotaan tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueista toimielimen tehtäväalueen mukaisesti ja yhteistyössä toimielintä avustavien viranhaltijoiden kanssa. Perehdytysvierailu kaikkiin toimielimiin. Vuosina 2022-23 perehdytystä erityisesti luottamushenkilötoiminnan eettisistä periaatteista ja

turvallisemman tilan periaatteesta. Luottamushenkilöille annetaan tietoa omaehtoisista kouluttautumismahdollisuuksista (seminaarit, raportit, puhujavierailut jne.) yli toimielinrajojen.

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

Kuntademokratia: Eettiset periaatteet hyväksyttiin kaupunginvaltuustossa 23.5.2022. Periaatteiden jalkautus kaikkiin toimielimiin (katso myös edellisen kohdan toimenpiteitä). Tarpeen vaatiessa periaatteissa kuvatut puuttumisen toimenpiteet otetaan käyttöön.

Viranomaisen velvollisuus edistää tasa-arvoa

(ks. suunnitelman 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.

Toimiala painottaa kuluvalle strategiakaudella vastuullisuustyön, viestinnän ja työllisyyspalvelujen merkitystä tasa-arvon edistämässä. Usein on mahdollista edistää samanaikaisesti myös yhdenvertaisuutta.

Talous ja strategia: Tutkimus tekee ja tukee tasa-arvotyötä tuottamalla toimintaympäristötietoa, jossa sukupuoli ja joskus muitakin perusteita voidaan huomioida. Sukupuoli raportoidaan aina tilasto- ja kyselyaineistoissa. Talouden suunnittelussa edistetään sukupuolitietoisien budjetoinnin menetelmän käyttämistä, jotta resurssien käyttöä voitaisiin arvioida tasa-arvonäkökulmasta.

Kuntademokratia: Palvelualueen tärkein toimi on asiantuntijan tuen tarjoaminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen saamiseksi mukaan perustoimintoihin.

Viestintä: Sukupuolten tasa-arvo otetaan huomioon kaikessa kaupungin viestinnässä ja markkinoinnissa. Asiaan kiinnitetään huomiota niin sisältöjä suunniteltaessa, kuvavalintoja tehtäessä, kaupungin verkkosivuilla kuin materiaali- ja kampanjatuotannoissa. Arvioimme onnistumistamme käymällä läpi kaupungin viestintämateriaalit säännöllisesti.

Kasvupalvelut: Vantaan kaupungin kotouttamisohjelmaan sisällytetään sukupuolen merkityksen näkökulmia. Parannetaan kasvupalvelujen toimijoiden tasa-arvo-, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusosaamista, jotta henkilöstö pystyy yhä paremmin vastaamaan moninaisiin ja osin sukupuolistuneisiin haasteisiin etenkin työllisyyspalveluissa. Naisten yrittäjyyden edistäminen otetaan kehittämiskohteeksi.

Henkilöstö- ja konsernipalvelut: Tasa-arvon edistämisen velvoitteet palveluissa sisällytetään uudistettaviin uuden työntekijän ja uuden esihenkilön perehdytyksiin. Henkilöstölle on tarjolla monenlaisia sisäisiä koulutuksia, joissa on mukana edistämistavoite. Siirrymme kohti tasa-arvotietoisempaa kielenkäyttöä (esimerkiksi esimies > esihenkilö).

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

Talous ja strategia: Strategiassa tasa-arvotyö sisältyy YK:n Agenda 2030 -viitekehykseen ja sen jalkauttamisessa tasa-arvo on vastuutettu kaikille viidelle strategiateemaryhmälle. Strategiatyöryhmien työssä noudatetaan edistämismittareita. Ohjelmien tavoitteissa ja mittareissa huomioidaan sukupuolinäkökulma.

Vakiinnutamme talousarviotyöhömme sukupuolitietoisesta budjetoinnin menetelmän käytön toimialojen vuonna 2021 käynnistämien kohteiden avulla.

Talous ja strategia: Talousyksikkö ohjeistaa ja seuraa sitä, että sukupuolitietoinen budjetointi toteutuu sovitussa laajuudessa.

Kuntademokratia: Kaupunkiturvallisuustiimi opettelee tasa-arvotietoista resurssien käytön arviointia vähitellen yksittäisten arviointikohteiden myötä.

Teemme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoista turvallisuustyötä.

Kuntademokratia: Kaupunkiturvallisuustyössä sukupuolen merkitys on huomioitu Vantaan kaupungin turvallisuussuunnitelmassa ja sukupuolinäkökulmaa edellytetään suunnitelman poikkihallinnollisessa toteutuksessa. Turvallisuussuunnittelun ohjausryhmä sisällyttää kokouksiinsa, tilaisuuksiinsa, hankkeisiinsa ja viestintäänsä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia. Turvallisuustiimi koulutautuu tunnistamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölleen kohteita erilaisissa valtakunnallisissa seminaareissa ja koulutuksissa.

Sisällytämme sukupuolinäkökulman tilastoihin, esitysmateriaaleihin ja esityksiin.

Talous ja strategia: Tutkimusyksikkö vastaa siitä, että tilastojulkaisuissa huomioidaan aina sukupuolinäkökulma. Tämä kattaa sekä tilasto- että kyselyaineistot.

Yhteishankkeissa tutkimusyksikkö sitoutuu siihen, että sukupuolinäkökulma otetaan mukaan aina kun mahdollista. Esitysmateriaaleista tehdään aina oleelliset nostot sukupuolinäkökulmista esimerkiksi nostamalla esiin tilanteet, joissa sukupuolten välillä on havaittavissa merkittäviä eroja.

Kasvupalvelut: Tilastoinnissa ja esityksissä huomioidaan ihmiset sukupuolen mukaan. Henkilöstöä kouluttamalla ja saatua tietoa käyttämällä pystytään palvelutarjonnassa ja asiakasohjauksessa lisäämään työelämän yhdenvertaisuutta ja vähentämään ammatillisia sukupuolieroja. Tiedolla johtamisen kehittämistyössä huomioidaan jatkossakin tilastointi sukupuolen mukaan.

Viestintä: Varmistamme sukupuolinäkökulman huomioimisen kaikissa kaupungin viestintä- ja markkinointimateriaaleissa säännöllisen arvioinnin avulla.

Hyödynnämme hankkeiden tarjoamat mahdollisuudet paremmin.

Kasvupalvelut: Kasvupalveluiden hankkeissa tilastoidaan sukupuolen mukaan, pyritään sukupuolen tasa-arvon mukaiseen tasapuolisuuteen hankkeita hakiessa ja toteutettaessa silloin, kun kyse on henkilöasiakkaista. Rahoittajatahot myös usein vaativat hanketyössä sukupuolen/tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tarkastelua.

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

Talous ja strategia: Tutkimusyksikkö arvioi koronatoipumissuunnitelman ja huomioi tässä yhteydessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutukset.

Viestintä: Parannamme kaupungin viestintäkanavien ja sisältöjen saavutettavuutta ja yhdenvertaisuutta kehittämällä etenkin monikielistä viestintää osana koronan toipumissuunnitelmaa. Tutkimme mahdollisuutta lisätä selkokieliä ja viittomakielisiä sisältöjä yhdenvertaisuuden parantamiseksi.

Määrittelemme ja käynnistämme sukupuolten eriytymistä lieventäviä toimenpiteitä.

Kuntademokratia: Valmistelemme vuonna 2023 suunnitelman, johon kootaan toimenpiteitä eriytymisen lieventämiseksi.

Viestintä: Kiinnitämme huomiota valokuvissa sukupuolten edustukseen eri ammateissa ja opinnoissa.

Talous ja strategia: Tutkimus tunnistaa sukupuolen eriytymiseen liittyviä tekijöitä, jotka huomioidaan strategiatyössä sekä viedään käytäntöön strategian jalkauttamisessa.

Tasa-arvon edistäminen kouluissa ja oppilaitoksissa

(ks. suunnitelman 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.

Sukupuolitietoisen budjetoinnin toimintatavan omaksuminen.

Toimenpiteet löytyvät kasvatuksen ja oppimisen toimialan asiakirjasta.

Syrjimättömyys sukupuolen perusteella

(ks. suunnitelman 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.

Kuntademokratia: Syrjinnän eri muotoja käsitellään toimialoille annettavissa koulutuksissa.

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

Kuntademokratia: Yhteistyö jatkuu mm. Naisjärjestöjen keskusliiton, NYTKIS ry:n ja Miessakit ry:n kanssa.

Viestintä: Järjestämme valtuustokauden aikana syrjintää käsittelevää koulutusta/työpajan yhteistyössä relevanttien järjestöjen kanssa.

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

Talous ja strategia: Integroidaan kyselyihin ja tutkimuksiin.

Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy

(ks. suunnitelman luku 2.1.5)

TAVOITE

Ennaltaehkäisemme sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

TOIMENPITEET

Sukupuolen moninaisuus sisältyy tasa-arvokoulutukseemme.

Kuntademokratia ja Viestintä: Mukana koulutuksissamme.

Annamme asukkaalle ja asiakkaalle mahdollisuuden määritellä oman sukupuolensa itse.

Viestintä: Otamme huomioon sukupuolten moninaisuuden ja annamme asukkaille mahdollisuuden määritellä itse sukupuolensa esimerkiksi kaupungin järjestämässä kyselyissä, gallupeissa ja tutkimuksissa.

Kasvupalvelut: Henkilöstöä koulutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin. Kasvupalveluiden organisoimissa kyselyissä ja tutkimuksissa osallistujat itse määrittelevät oman sukupuolensa. Asiakastietojärjestelmiin sukupuolitietoja ei määritellä.

Teemme yhteistyötä sateenkaarijärjestöjen kanssa.

Viestintä: Osallistumme vuosittain Pride-juhlaliputukseen, osallistamme Priden viettoon kuntalaisia; koko kaupungin Pride-toiminta organisoidaan kaupunkikulttuurin toimialalta.

Kuntademokratia: Tavoittelemme sopimus pohjaista yhteistyötä, joka sisältäisi jatkuvuutta erillisten ja erikseen hankittavien koulutusten, konsultointien jne. sijasta.

Toiminnallinen yhdenvertaisuustyö: syrjimättömyys

(ks. suunnitelman 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.

Kuntademokratia: Meillä on kaupunkitasoinen päävastuu kaupunkitasoisesta yhteistyöstä. Sitä on tehty paljon jo vanhastaan mm. ministeriöiden ja valtakunnallisten (keskus)järjestöjen kanssa. Rohkaisemme paikallisia toimijoita kertomaan havaitsemastaan syrjinnästä asianomaiseen palveluun.

Kasvupalvelut: Teemme monipuolisesti yhteistyötä eri viranomaistahojen, järjestöjen ja paikallisten yhdistysten kanssa tehdäksemme työelämästä tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman kaikille. Keräämme yritysten luvalla tietoja yrityksistä, joilla on kiinnostusta monimuotoiseen rekrytointiin. Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintovirasto valvoo kuntakokeilulain 22 § nojalla työvoima- ja yrityspalvelujen järjestämistä kaikilla kokeilualueilla.

Parannamme osaamistamme väkivaltaisesta radikalisaatiosta ja ekstremismistä.

Kuntademokratia: Kaupunkiturvallisuuksiimi jatkaa RAD-koulutushankkeessa (2021) alkanutta hallintorajat ylittävää yhteistyötä RAD II -hankkeella (2023). Tavoitteena on väkivaltaisen ajattelun ja toiminnan tunnistaminen ja oikeanlainen puuttuminen etenkin nuorten kanssa toimivien ammattilaisten työssä. Aiheen parissa tehdään myös valtakunnallista ja kansainvälistä yhteistyötä mm. oikeusministeriön ja Nordic Safe Citiesin kanssa.

Viestintä: Kehitämme viestijöiden osaamista vihapuheen kohtaamiseen ja käsittelemiseen. Kaupungin omissa sisäisissä ja ulkoisissa viestintäkanavissa on nollatoleranssi vihapuheelle. Vastakkainasetteluun, rasismiin, sekä epäasiallisiin ja väkivaltaisiin kommentteihin puututaan välittömästi ja tarvittaessa epäasialliset keskustelijat ja kommentoijat suljetaan keskusteluista.

Edistämme antirasistista toimintaa kaikissa palveluissamme.

Viestintä: Kaupungin kaikki viestintä on kaupungin arvojen mukaista, inklusiivista ja antirasistista.

Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

(ks. suunnitelman luku 2.2.2)

TAVOITE

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

TOIMENPITEET

Yhdenvertaisuuden edistämisen velvoite koskee kaikkia palvelujamme.

Kuntademokratia: Tärkein toimenpide on kaupunkitasoisen suunnitelman laatiminen, sen jalkautuksessa tukeminen ja sisäinen viestintä siitä, että kaupungin jokaisella palvelulla on edistämismäärä.

Kasvupalvelut: Arvioimme ja kehitämme toimintaamme huomioiden lain julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (7 § ja 8 §)

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2012/20120916#L1P7> . Työntekijät perehdytetään aihepiiriin ja esihenkilöt valvovat yhdenvertaisuuden toteutumista palvelutoiminnassa.

Kehitämme digitaalista saavutettavuutta.

Viestintä: Parannamme edelleen kaupungin viestintäkanavien ja etenkin uusien verkkosivujen saavutettavuutta. Lisäämme viestinnän kielivalikoimaa sekä tutkimme mahdollisuutta lisätä selkokielistä ja viittomakielistä sisältöä kaupungin viestintäkanaviin.

Varmistamme Suomen romanien huomioimisen yhdenvertaisuuden edistämässä.

Kasvupalvelut: Koulutamme työntekijöitä romanikulttuurin erityispiirteiden huomioimiseen. Olemme edistäneet romanien työllistymistä hanketyön turvin. Osallistumme aktiivisesti romanijärjestöjen verkostotyöhön.

Viestintä: Käynnistämme valtuustokauden aikana yhteistyön Vantaan paikallisromanityöryhmän kanssa. Huomioimme romanit kaupungin viestinnässä romanien toiveiden ja tarpeiden perustalta.

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

Toimialalla ei ole erityisiä toimenpiteitä tässä asiassa.

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

Kuntademokratia: teemme tällaista yhteistyötä mm. lähisuhdeväkivallan vastaisessa työssä ja kaupunkiturvallisuuustyössä.

Koulutuksen järjestäjän velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta

(ks. suunnitelman luku 2.2.3)

Kasvatuksen ja oppimisen toimiala määrittelee tähän TAVOITTEEN ja TOIMENPITEET.
Katso kasvatuksen ja oppimisen toimialan toimenpiteet kaso-toimialan asiakirjasta.