



Elä sellaisena kuin olet.

**Vantaan kaupungin toiminnallinen
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön
suunnitelma vuosille 2026–2029**



Sisällysluettelo

Saatteeksi.....	4
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme kehukset.....	6
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen päätöksenteossamme ja palveluissamme.....	13
Sukupuolten tasa-arvo ei ole valmis.....	13
Yhdenvertaisuus: syrjimättömyyttä ja edistämistä.....	15
Kaupunkitasoiset toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön linjaukset ja kehittämisasiheet vuosina 2026–2029.....	19
Lähtötilanne vuonna 2026.....	19
1. Parannamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötämme.....	20
2. Arvioimme säästöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. 21	
3. Otamme turvallisemman tilan periaatteen kattavasti käyttöön.....	21
4. Vahvistamme turvallisuustyömme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta.....	21
5. Teemme antirasistista työtä.....	22
6. Edistämme Vantaan romanien yhdenvertaisuutta.....	22
7. Parannamme valmiuksiamme tunnistaa ihmiskauppaa.....	23
8. Jatkamme liikkumisen ja ympäristön esteettömyyden kehittämistä.....	23
9. Teemme rakennerahastohankkeisiin paremmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussisällöt.....	23
Liite: Yhteistyötahoja ja lisätietoa.....	23

Julkaisija: Vantaan kaupunki 2026

Hyväksytty kaupunginhallituksessa 8.6.2026

Tämän suunnitelman tekemisessä ei ole käytetty tekoälyä.

Saatteeksi

Elä sellaisena kuin olet

Minulla on haave kaupungista, jossa jokainen ihminen voi elää ja toimia omana itsenään ja antaa saman mahdollisuuden myös kaikille muille ihmisille. Tämä on hyvä yhteisesti jaettu lähtökohta yhdessä elämiselle. Kaupunkilaisjärjellä ajatellen tällaisen elämäntavan ei pitäisi olla mahdotonta, mutta todellisuus on jotain aivan muuta. Meihin kohdistuu vahvoja oletuksia ja pahimmillaan ennakkoluuloja jo esimerkiksi sukupuolen, iän, vammaisuuden ja vakaumuksen perusteella. Siitä on lyhyt matka syrjintään. Etnisen moninaisuuden tuomat mahdollisuudet siirtää sivuun rasismi. Syrjintä ja vihapuhe heikentävät sekä yksilöiden että koko yhteiskunnan turvallisuutta. Eläminen omana itsenä tehdään vaikeaksi.

Vantaan kaupungin päätöksenteon ja palvelujen tulee olla syrjimättömiä. Meillä on velvollisuus myös edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tällä vaelluksella pitää aina välillä katsoa mihin saakka olemme jo edenneet ja kaivaa taas esiin kompassi. Tämä toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029 viekään meitä oikeaan suuntaan.

Pekka Timonen
kaupunginjohtaja



Tämän suunnitelman rakenteesta:

Ensimmäinen osa on nimeltään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme kehykset. Tämä osa kertoo mistä tällaisessa työssä on kysymys, asettaa työmme laajempaan viitekehykseen, tekee rajauksia sekä määrittelee vastuita.

Toisessa osassa käsittelemme ensin tasa-arvon ja sen jälkeen yhdenvertaisuuden edistämistä päätöksenteossamme ja palveluissamme. Tämän osan lopussa kootaan yhteen kaupunkitasoiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisasiheet vuosina 2026–2029.

Liitteeseen on koottu keskeisiä viranomaisia, yhteistyötahoja ja julkaisuja.

Vantaan kaupungin henkilöstön keskinäisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä tehdään oma erillinen suunnitelma.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme kehykset

Olemme tekemisissä sanojen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus kanssa monilla foorumeilla ja elämänaloilla esimerkiksi eri alojen tutkimuksessa, medioissa, politiikassa, järjestötoiminnassa ja arjen puhetilanteissa. Kaikilla oletetaan olevan yhteinen näkemys siitä, mitä nuo käsitteet tarkoittavat, joten niiden merkitystä, sisältöjä ja käyttöalaa ei useinkaan avata. On paikallaan aloittaa kertomalla mistä tässä suunnitelmassa on kyse ja mitkä asiat muodostavat edellytykset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoittelulle Vantaan kaupungin toimintana. Etenemme tässä kehystävässä osassa 1 kysymysten ja vastausten menetelmällä.

Onko nyt kyse syrjäytymisestä, eriarvoisuudesta ja vastaavista yhteiskunnallisista ongelmista?

Tässä suunnitelmassa on ennen kaikkea kysymys kahden lain, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain, vaatiman toiminnan saattamisesta osaksi Vantaan kaupungin tavanomaista toimintaa. Näissä laeissa on kysymys sukupuolen (tasa-arvo) ja useiden muiden henkilöön liittyvien perusteiden (yhdenvertaisuus) huomioimisesta siten, että toimintamme on syrjimätöntä; tämän lisäksi meidän tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuutta. Tällä suunnitelmalla ei lähdetä ratkaisemaan esimerkiksi yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden, eriarvoisuuden, syrjäytymisen tai köyhyyden kaltaisia monimutkaisia ongelmia.

Mitä Suomen laki sanoo tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta?

Suomen perustuslain (731/1999) 6 §:n mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, uskonnon tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty henkilöön liittyvillä perusteilla (esimerkiksi vakaumus, terveydentila tai vammaisuus).

Perustuslakia tarkennetaan näissä asioissa erityisesti tasa-arvolaille ja yhdenvertaisuuslaille, joilla pyritään aktiivisesti purkamaan syrjiviä olosuhteita. Tasa-arvolaki eli laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) täydentää perustuslakia estämällä sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja edistämällä tasa-arvoa monella osa-alueella ja erityisesti työelämässä; tasa-arvolain syrjintäsuojan piiriin kuuluvat myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) kieltää syrjinnän lukuisilla henkilöön

liittyvillä perusteilla, joita ovat muun muassa ikä, alkuperä, kieli, uskonto ja seksuaalinen suuntautuminen. Kumpikin laki vaatii kunnalta sekä oman toiminnan syrjimättömyyttä että tasa-arvon & yhdenvertaisuuden edistämistä. Myös muissa laeissa, esimerkiksi hallintolaissa, nuorisolaissa ja rikoslaissa, on syrjimättömyyteen liittyviä sisältöjä.

Mitä tasa-arvolla ja yhdenvertaisuudella tarkoitetaan tässä suunnitelmassa?

Tasa-arvo on tavoitetila, jossa sukupuolilla on yhtäläiset oikeudet, velvollisuudet ja mahdollisuudet toteuttaa itseään, osallistua yhteiskunnan toimintaan sekä hyötyä tarjolla olevista resursseista. Yhdenvertaisuus tarkoittaa paitsi syrjinnän poissaoloa, myös ihmisten samanarvoisuutta erilaisissa ympäristöissä ja tilanteissa. Mahdollisuuksien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden pitää toteutua, mutta lisäksi tulee arvioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tosiasiallinen tilanne tarkastelussa olevassa asiassa ja toiminnassa. Tässä suunnitelmassa keskitymme Vantaan kaupungin toimintaan ja asioihin, joihin ylipäänsä kuntatyössä on mahdollista vaikuttaa.

Pitääkö meidän siis toimia niin, että tarjoamme kaikille samaa ja saman verran?

Universaalin palvelun periaate, jonka mukaan kaikki saavat tulla ja kaikkia palvellaan, luo lähtökohtia tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle, mutta se ei sellaisenaan riitä tuottamaan tosiasiallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta jossakin toiminnassa. Koska ihmisten lähtökohdat, tarpeet, toiveet, tavoitteet, mahdollisuudet, rajoitteet, kyvyt, osaamiset ja taustat vaihtelevat suuresti, on selvää, että kaikille samaa ja saman verran -periaate ei saa aikaan toimivia palveluja eikä myöskään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. On jo taloudellisestikin järkevää huomioida tällaisia asioita päätöksenteossa ja palvelujen suunnittelussa. Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, mutta sillä on rajat, sen tulee olla harkittua, perusteltua sekä läpinäkyvää ja lähtökohtaisesti määräaikaista. Se ei ole muiden ihmisten syrjintää, koska he eivät erityistoimia tarvitse kyseisessä asiassa.

Mitä syrjintä tarkoittaa ja miten se ilmenee?

Syrjinnällä tarkoitetaan puhetta tai toimintaa, jonka myötä jokin ihmisryhmä ja siihen kuuluvat ihmiset joutuvat jossakin asiayhteydessä muuta huonompaan asemaan ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä voi olla

- välitöntä eli suoraa: tällöin henkilöä kohdellaan kielteisellä tavalla vertailukelpoisessa tilanteessa

- välillistä eli epäsuoraa: näennäisesti neutraali sääntö, toimintatapa tai menettely saattaa henkilön muita heikompaan asemaan jossakin asiassa tai toiminnassa
- ohje tai käsky syrjiä
- häirintää, jolla loukataan henkilön ihmisarvoa
- vammaisen henkilön tarvitsemien kohtuullisten mukautusten epäämistä
- vastatoimien kohdistamista henkilöön, joka on vedonnut oikeuksiinsa.

Syrjintä perustuu usein ennakkoluuloihin. Esimerkiksi sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun liittyvän syrjinnän taustalla voi olla jyrkkä käsitys vain kahden sukupuolen (mies/nainen) olemassaolosta, stereotyyppisiä oletuksia (näiden) sukupuolten olemuksesta, käsityksiä sukupuolille sopivasta toiminnasta sekä kielteisiä mielikuvia sukupuolivähemmistöistä. Rasismista on kyse silloin, kun syrjiä oikeuttaa kielteisen puheensa ja toimintansa ihmisryhmää ja siihen kuuluvia yksilöitä kohtaan näiden etnisyyden ja etnisyyteen pohjautuvien asenteidensa perustalta (esimerkiksi ihonväri, uskonto, kieli ja/tai kulttuuri).

Syrjinnällä on monenlaisia ilmenemismuotoja. Esimerkiksi oletussyrjintä perustuu oletukseen henkilön ominaisuuksista ja läheissyrjintä kohdistuu syrjityn henkilön lähipiiriin ihmisiin. Moniperusteisessa syrjinnässä henkilö joutuu syrjityksi kahdella tai usealla perusteella (esimerkiksi sukupuoli, ikä ja alkuperä). Syrjintä voi niin ikään olla tahallista tai tahatonta, mutta tahattomuus ei tee siitä hyväksyttävää.

Eikö syrjinnän estämiseen riitä nollatoleranssi?

Syrjintää vastustetaan monissa paikoissa nollatoleranssin periaatteella eli tuomalla esiin, että kaikenlainen syrjintä on täysin kiellettyä. Näin pitääkin olla, mutta on hyvä muistaa, että nollatoleranssi on itsestäänselvyys, ei toimenpide. Usein syrjintä ”poistetaan” nollatoleranssilla ikään kuin sitä ei edes voisi olla – ja yleensä sen jälkeen, kun syrjintää on jo tapahtunut.

Toiminta syrjintää vastaan vaatii tekoja viipymättä, kun syrjintäepäily käy ilmi sekä korjaaviin toimenpiteisiin ryhtymistä asian mukaisesti. Tasa-arvolaki kieltää esimerkiksi sukupuoleen perustuvan ja seksuaalisen häirinnän kouluissa. Koulu on vastuussa häirinnän lopettamisesta saatuaan siitä tiedon ja häirintä pitää estää. Jos koulu ei puutu häirintään, se syyllistyy kiellettyyn syrjintään.

Eikö mitään saa enää sanoa tai tehdä?

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osa-alueet ovat määrätietoisen toiminnan myötä parantuneet, mutta ne ovat alttiita myös takaiskuille. Suomi ja Vantaa eivät ole suojassa viime vuosina kiihtyneiltä arvokonflikteilta, vastakkainasettelulta, ääriajattelulta ja vihanlietsonnalta. Niiden kohteena ovat erityisesti naissukupuoli, sateenkaari-ihmisten ja erilaisten vähemmistöjen oikeudet, maahanmuutto sekä tietyt uskonnot. Keinovalikoima on laaja syrjivästä puheesta ja kirjoittelusta häirintään, maalittamiseen sekä väkivallantekoihin. Tällaisella toiminnalla tavoitellaan esimerkiksi "vastapuolen" hiljentämistä, ei-toivottujen ryhmien ja toimijoiden osoittamista sekä luonnollisena ja oikeana pidetyn arvo- ja maailmanjärjestyksen palauttamista. Polarisaatio jakaa ihmisiä arvojen ja mielipiteiden pohjalta leireihin, jotka eriytyvät yhä kauemmas toisistaan ilman pyrkimystäkään kuunnella tai ymmärtää toisiaan.

Edellä kuvatun kaltaista toimintaa (pois lukien fyysinen väkivalta) oikeutetaan sananvapaudella. Demokratiaan kuuluu sananvapaus, mutta sillä on rajat. Sananvapautta voi käyttää väärin niin, että sanoja saa esimerkiksi syytteen ja tuomion kunnianloukkauksesta tai kiihottamisesta kansanryhmää vastaan. Sananvapauden keskeistä sisältöä on vastuun kantaminen omasta puheesta ja sen vaikutuksista toisiin ihmisiin.

Mitä tarkoittaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö?

Kunnan palvelut luovat tavalla tai toisella jo olemassaolollaan pohjaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi – esimerkiksi sopivat vaikkapa varhaiskasvatus, opetus, nuorisotyö, kirjasto, työllisyyspalvelut, neuvontapalvelut, osallistumismahdollisuudet ja kuntademokratia. Pelkkä palvelun olemassaolo ja avoimuus kaikille ei kuitenkaan takaa syrjimättömyyttä tai tasa-arvon & yhdenvertaisuuden edistämistä kyseisessä palvelussa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tarkoittaa konkreettista toimintaa, jonka nimenomaisena ja tietoisena tavoitteena on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen omassa toiminnassa ja laajemminkin yhteiskunnassa. Tällaista toimintaa kuntatyössä on esimerkiksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu, -koulutus, -hankkeet ja -viestintä. Kunnalla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Millaisia kansainvälisiä velvoitteita meillä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön?

Suomen valtio on osapuoli monenlaisissa Yhdistyneiden kansakuntien, Euroopan unionin, Euroopan neuvoston ja Pohjoismaiden neuvoston sopimuksissa. Niissä on vahvoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön velvoitteita, jotka edellyttävät

kuntien panosta. Vantaa on lisäksi lähtenyt oma-aloitteisesti mukaan vapaaehtoiisiin verkostoihin, esimerkiksi UNICEF:n lapsiystävällisiin kuntiin, maailman terveysjärjestön WHO:n ikäystävällisten kaupunkien verkostoon sekä Euroopan kuntien ja alueiden komitean CEMR:n peruskirjaan naisten ja miesten tasa-arvosta. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on tärkeä periaate useissa verkostoissamme (esimerkiksi Eurocities ja Nordic Safe Cities). Vantaa on aktiivinen osallistuja ja kumppani myös kotimaisessa alan yhteistyössä viranomaisten ja järjestöjen kanssa.

Mitä Vantaan kaupungin strategiassa linjataan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta?

Tulevaisuus asuu Vantaalla -strategiaamme 2026–2029 on kirjattu yksiselitteinen sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Tämä kerrotaan Vantaan arvojen yhteydessä; lisäksi yksi arvoista (kestävyys) pitää sisällään sosiaalisen kestävyuden tavoittelun, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on keskeistä sisältöä. Lisäksi strategian Hyvän elämän Vantaa -osuudessa on velvoite kehittämiseen: "Parannamme toimintamme yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta, saavutettavuutta ja esteettömyyttä." Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä sisältyy myös strategiaa toteuttaviin muutosohjelmiin sekä erilaisiin lakisääteisiin suunnitelmiin, kuten hyvinvointisuunnitelmaan.

Mikä on kaupungin toimielinten ja vaikuttajatoimielinten rooli tässä työssä?

Hallintosäännössämme kaupunkitasoinen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on konsernijohdon ja elinvoiman toimialan kuntademokratian palvelualueen tehtävä. Toiminnallinen-sana tarkoittaa päätöksentekoa ja palveluja erotuksena kaupungin henkilöstön keskinäisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kaupunkitasoisesta – kaikkia kaupunkimme toimijoita koskevasta – toiminnallisesta suunnitelmasta päättää kaupunginhallitus.

Jokainen kaupungin toimiala on vastuussa omien palvelujensa syrjimättömyydestä ja tasa-arvon & yhdenvertaisuuden edistämisestä niissä. Tämän toteutumiseksi esimerkiksi kaupunginhallituksen ja lautakuntien tulee tehdä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisia päätöksiä.

Meillä on vaikuttajatoimielimiä, jotka valvovat kuntalaisten lakisääteisten oikeuksien toteutumista ja niillä on mahdollisuus nostaa esiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tarvetta ja kohteita.

Vaaleilla valittava nuorisovaltuusto on aktiivinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimija.

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/paatoksenteko/nuorisovaltuusto>

Vanhusneuvosto edistää ikääntyneen väestön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksia.

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/paatoksenteko/vanhusneuvosto>

Vammaisneuvoston tehtäviin kuuluu erityisesti vammaisten henkilöiden vaikutusmahdollisuuksien edistäminen, vammaispalvelujen ja muiden tukitoimintojen kehityksen seuraaminen sekä lausuntojen antaminen vammaisia henkilöitä koskevissa asioissa.

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/paatoksenteko/vammaisneuvosto>

Monikulttuurisuusasiain neuvottelukunta toimii maahanmuuttajataustaisten asukkaiden osallisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/paatoksenteko/monikulttuurisuusasiain-neuvottelukunta>

Svenska kommittén valvoo ruotsinkielisten palvelujen toteutumista asukkaiden näkökulmasta ja edistää Vantaan ruotsinkielisten kuntalaisten osallisuutta ja hyvinvointia.

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/paatoksenteko/svenska-kommitten>.

Vantaan paikallisromanityöryhmä edistää laaja-alaisesti romanien syrjimättömyyttä ja vaikuttamismahdollisuuksia muun muassa koulutuksessa ja työelämässä.

<https://www.vantaa.fi/fi/vantaan-paikallisromanityoryhma>

Mitkä asiat ovat tärkeitä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön onnistumiselle?

Aluksi on hyvä sisäistää, että syrjimättömyys sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen eivät ole mielipidekysymyksiä tai hyväntekeväisyyttä, vaan toimintaa perus- ja ihmisoikeuksien toteutumiseksi. Elinvoimaisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön perustaksi tarvitaan julkinen sitoutuminen, joka todennetaan strategiassa sekä arkipäiväisessä työssä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toimintakulttuuriin tarvitaan organisaatiossa arvojohtamista. Tässä asiassa avainasemassa ovat kaupunginvaltuusto sekä virkajohtajat.

Lisäksi tarvitaan

- monimuotoista edustusta eli sukupuolten ja erilaisten ihmisryhmien osallisuutta päätöksentekoon ja toimintaan
- yhteistyötä järjestöjen kanssa
- luotettavaa tietoa, jotta toiminta perustetaan asiatiedolle eikä esimerkiksi oletuksille
- integrointia, jolla syrjimättömyys ja edistäminen saatetaan osaksi tavanomaista työtä sekä
- asiantuntijuutta eli vastuutaho, joka tuntee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheita ja työtä niiden parissa, nostaa aiheita esille sekä tukee toimijoita.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuu yksilötasolla nimenomaan osallisuuden kautta. Ihmisen tulee päästä osallistumaan siten, että hän kokee tulevansa kuulluksi, ymmärretyksi, hyväksytyksi ja arvostetuksi omana itsenään.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen päätöksenteossamme ja palveluissamme

Sukupuolten tasa-arvo ei ole valmis

Ajantasainen tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) löytyy osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/1986/609>.

Tasa-arvolain (1 §) tarkoituksena on "estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä."

Syrjimättömyyden lisäksi tasa-arvolaki asettaa kattavan edistämisvelvoitteen (4 §): "Viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. - Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. - Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon 1 ja 2 momentissa tarkoitettulla tavalla palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa."

Yleisen, kaikkea toimintaa koskevan edistämisvelvoitteen lisäksi tasa-arvolaki osoittaa erityiset edistämisvelvoitteet työnantajalle sekä varhaiskasvatukselle, koulutukselle ja opetukselle.

Suomessa vallitsee muodollinen tasa-arvo, mutta tosiasiallista tasa-arvoa ei ole saavutettu. Jotkut tasa-arvo-ongelmat ovat sitkeitä. Maamme tasa-arvopolitiikassa on jo pitkään kiinnitetty huomiota esimerkiksi tällaisiin suuriin asiakokonaisuuksiin:

- samapalkkaisuuteen, koska naisvaltaisten alojen ja ammattien palkat laahaavat jäljessä samanarvoista työtä (koulutus, vastuu, vaativuus) tekevien miesvaltaisten alojen palkoista; palkkatasa-arvo kuuluu työpaikalla henkilöstöpoliittisen tasa-arvotyön piiriin
- työn ja perheen yhteensovittamiseen ja hoivan jakamiseen; naiset käyttävät valtaosan perhevapaista ja poissaololla työelämästä on erilaisia kielteisiä vaikutuksia henkilön työuraan (tämäkin kuuluu työpaikalla henkilöstöpoliittisen tasa-arvotyön piiriin)

- Suomessa erittäin vahvaan naisten ja miesten eriytymiseen koulutuksessa, ammateissa ja työelämässä
- lähisuhdeväkivaltaan ja naisiin kohdistuvaan väkivaltaan, jossa tytöt ja naiset joutuvat henkisen, hengellisen, taloudellisen, fyysisen ja/tai digitaalisen väkivallan kohteeksi erityisesti sukupuolensa takia
- sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ihmisten aseman parantamiseen sekä
- poikien keskimääräisesti tyttöjä heikompaan koulumenestykseen.

Tällaisten suurten tasa-arvokysymysten lisäksi sukupuolella voi olla merkitystä lähtökohtaisesti missä tahansa asiassa. Esimerkiksi jo jonkun sukupuolen vähäinen tai suuri edustus kaikille yhtäläisesti tarkoitettun palvelun käyttäjäjoukossa herättää kysymyksiä tasa-arvon edistämisen tarpeesta kyseisessä toiminnassa. Sukupuoliroolit tuotetaan ja omaksutaan jo varhaislapsuudessa ja ne ohjaavat toimintaamme tavoilla, joista emme välttämättä ole edes tietoisia. Pahimmillaan omalle sukupuolelle epätavanomaisesta käyttäytymisestä tai ratkaisuista seuraa kiusaamista, häirintää, eristämistä ryhmästä tai väkivaltaa. Sukupuolen moninaisuuden ymmärtäminen on lisääntynyt ja esimerkiksi transihmisten oikeudet ovat parantuneet, mutta todelliseen tasa-arvoon on vielä matkaa.

Tyhjentävää Vantaan kaupungin tasa-arvokysymysten luetteloa on mahdotonta esittää. Selvää sen sijaan on, että kuntatyössä on monenlaisia mahdollisuuksia edistää tasa-arvoa sekä yksilöiden, ryhmien että koko yhteiskunnan tasoilla.

Tasa-arvotyön mukaan saamisessa perustyöhön on ongelmia. Ensinnäkin kuntatyön ja erityisesti oman toiminnan uskotaan olevan sukupuolineutraalia. Palvelujemme suunnitteluun olisi usein saatavissa määrällistä ja laadullista tietoa sukupuolesta jollakin toiminnan osa-alueella, mutta sitä ei aina hankita tai käytetä. Sukupuolta pidetään myös vaivaannuttavana, vastakkain asettelevana, poliittisena ja jopa ”kielletynä” aiheena, jolloin tasa-arvon uskotaan toteutuvan, kun sukupuoleen ei kiinnitetä huomiota lainkaan. Tietoa sukupuolen merkityksestä on usein vaikeaa saattaa tasa-arvotyöksi jossakin asiakokonaisuudessa. Samaten tavoiteltavaan muutokseen ei useinkaan päästäisi pelkästään omin voimin. Mittarien asettaminenkin on haasteellista, koska moni asia vaikuttaa erikseen ja yhdessä tasa-arvon kehitykseen eri elämänaalueilla.

Ongelmista huolimatta tasa-arvotyötä on onnistuttu vakiinnuttamaan toimintamme valtavirtaan. Parhaimmillaan kyseessä on tasa-arvon ja

yhdenvertaisuuden huomioiminen samanaikaisesti. Esimerkiksi kestävän kehityksen työssämme (Agenda 2030) tasa-arvo on tärkeä osa sosiaalisesti kestävän toiminnan kokonaisuutta ja kestävyystoiminnassa käsitellään tasa-arvon edistämistä. Viestintämme on tasa-arvotietoista ja tämä näkyy muun muassa aiheiden, näkökulmien ja haastateltavien valinnassa, stereotyyppisten sukupuoliroolien välttämässä, kuvituksessa ja erilaisten teemapäivien ja -viikkojen nostoissa intrassa, kotisivuilla ja somessa.

Kaupunkiturvallisuustyössämme tuodaan esiin sukupuolen merkitystä sekä turvallisuuden kokemisesta että erilaisissa turvallisuutta uhkaavissa asioissa. Vantaan hankinnoissa edellytetään sopimustoimittajilta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia. Suunnitelmien tekeminen on vähintään 30 henkilöä työllistävälle organisaatioille lakisäätteistä, mutta käytännön toteutuksessa on suurta vaihtelua.

Kestävän kehityksen raporttimme 2025:

<https://www.vantaa.fi/sites/default/files/document/Kest%C3%A4v%C3%A4n%20kehityksen%20raportti%202025.pdf> .

Yhdenvertaisuus: syrjimättömyyttä ja edistämistä

Ajantasainen yhdenvertaisuuslaki löytyy osoitteesta

<https://www.finlex.fi/fi/lainsaadanto/2014/1325> .

Siirrymme nyt tasa-arvosta yhdenvertaisuuteen. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena (1 §) on ”edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa”. Viranomaisen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta on ilmaistu näin (5 §): ”Viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.”

Yhdenvertaisuuslain syrjinnän kielto tunnistaa ja tunnustaa suuren määrän perusteita, joilla henkilö voi joutua syrjityksi eli muita huonompaan asemaan jossakin asiassa vertailukelpoisessa tilanteessa (8 §):

”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.”

Edellä oleva luettelo tuo esiin henkilöön liittyviä perusteita, jotka tutkitusti altistavat henkilöitä syrjinnälle, yksittäin tai yhdessä usealla perusteella. Syrjinnän riskiä ei poista se, että johonkin edellä mainittuun väestöryhmään kuuluva yksilö ei koe syrjintää ja hän pitää tästä syystä myös yhdenvertaisuuden edistämistä tarpeettomana.

Syrjinnällä on merkittäviä kielteisiä vaikutuksia sekä syrjittyihin että koko yhteiskuntaan. Syrjintä ja sen pelko heikentävät erilaisiin syrjittyihin ryhmiin kuuluvien ihmisten itsetuntoa, elämänlaatua, terveyttä, turvallisuuden tunnetta, osallisuutta ja mahdollisuuksia. Yhteiskunnan eri osa-alueilla, esimerkiksi työelämässä, politiikassa ja urheilussa, jää käyttämättä paljon osaamista ja mahdollisuuksia syrjinnän takia.

Jokainen yhdenvertaisuuslain syrjimättömyysperuste on huomion arvoinen kunnallisessa toiminnassa:

- Ikä syrjintäperusteena kattaa kaikki iät. Iällä on valtava merkitys yksilöille, mutta myös yhteiskunnalle ja sen toimintojen suunnittelulle ja toteutukselle. Palvelujemme perustana on ajatus elämänkaaresta, jonka kaikki ihmiset käyvät läpi melko samanlaisesti. Liitämme ikään oletuksia, jotka eivät välttämättä pidä paikkaansa jokaisen ihmisen tai ihmisryhmän kohdalla. Kuulemme usein yleistäviä oletuksia nykynuorten ajattelutavoista, toiminnasta ja toiveista; samaten lasten tai nuorten ongelmia ei oteta vakavasti (”kuuluu tuohon ikään”). Jonkun tietyn iän ohittaneiden on pelkästään ikänsä takia vaikea työllistyä osaamisestaan ja työkokemuksestaan huolimatta. Vanhimmat ihmiset mielletään ensisijaisesti palvelujen tarvitsijoina. Ikäsyrjinnästä katso esimerkiksi: <https://valtioneuvosto.fi/-/1410853/selvitys-ikasyrjinta-tulisi-tunnistaa-paremmiin-yhteiskunnassa> .
- Alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen liitetään sekä erikseen että yhdessä vahvoja oletuksia ja stereotyyppioita, jotka johtavat herkästi syrjintään. Ihmisiä arvotetaan, toiseutetaan (”me vs. he”) ja rodullistetaan esimerkiksi ihonvärin perusteella. Etnisyyteen kiinnittyvää syrjintää kutsutaan rasismiksi. Rasismille ja laajemminkin syrjinnälle on ominaista, että se ei tunnista eikä tunnusta erilaisuutta ihmisryhmien sisällä. Rasismi voi olla myös rakenteellista, jolloin se on syvällä toiminnan tavoissa ja tiedostamattomana, mutta silti eriarvoistavaa toimintaa (katso esimerkiksi <https://yle.fi/a/74-20083791>).

- Erilaiset rasmin laajuutta koskevat tutkimukset eivät ole Suomelle mairittelevia, etenkin jos mukaan etnisen syrjinnän moniperusteiseen tarkasteluun otetaan myös uskonto. Euroopan perusoikeusviraston FRA:n 13 EU-maan kyselytutkimuksessa *Being Muslim in the EU* (2024) Suomen islaminuskoiset sijoittuivat syrjinnän yleisyydessä kolmanneksi (Itävalta 71 %, Saksa 68 %, Suomi 63 %). Tutkimus kokonaisuudessaan: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-being-muslim-in-the-eu_en.pdf).
- Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen MoniSuomi-tutkimus (2022) tuottaa monipuolista tietoa ulkomailla syntyneestä aikuisväestöstä. Maahan muuttaneista 42 prosenttia oli kokenut syrjintää Suomessa kuluneen vuoden aikana. Syrjintäkokemusten yleisyydessä on eroja lähtöalueen, iän, sukupuolen ja käytettyjen palvelujen välillä: https://www.thl.fi/monisuomi_verkkoraportit/monisuomi22/ilmiot/syrjinta_kokemukset.html#taul.
- Kouluterveyskyselyssä (2025) 51 prosenttia 8.–9.-luokkalaisista ulkomailla syntyneistä ulkomaalaistaustaisista nuorista kertoi kokeneensa syrjintää tai kiusaamista koulussa tai vapaa-ajalla viimeksi kuluneen vuoden aikana. Osuus oli 31 prosenttia niillä nuorilla, joiden molemmat vanhemmat ovat suomalaistaustaisia: <https://thl.fi/-/kouluterveyskysely-ulkomaalaistaustaiset-lapset-ja-nuoret-voivat-monilta-osin-huonommin-kuin-muut-ikatoverinsa-mutta-pitavat-koulunkaynnista>
- Uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen ja poliittiseen toimintaan pohjautuva syrjintä saattaa ilmetä suoranaishyökkäyksenä, mutta usein kyse on esimerkiksi oletusten ja stereotyyppien ilmaisemisesta, hienovaraisesta pilkkaamisesta, vakaumuksen aitouden kyseenalaistamisesta tai ”väärästä” mielipiteestä syyttelemisestä. Tällaisen käytöksen salliminen asettaa syrjintää kokevan ihmisen eräänlaiseen jatkuvaan valmiustilaan ja heikentää kaikkien osallisten turvallisuuden tunnetta. Uskontoon liittyvästä syrjinnästä katso esimerkiksi: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/36cddc4f-1184-4e03-96c8-def513c0bf68>.
- Ammattiyhdistystoimintaan liittyvän mahdollisen syrjinnän estäminen kuuluu henkilöstöpoliittiseen yhdenvertaisuustyöhön.
- Perheiden monimuotoisuus on suuri. Eri perhemuotoihin liittyvässä suhtautumisessa on menty viime vuosikymmeninä eteenpäin suurin harppauksin, mutta yhä edelleen on voimissaan käsitys ja oletus eräänlaisesta normiperheestä, jota vasten kaikkia muita perhemuotoja arvioidaan ja pahimmillaan arvotetaan. Tällainen voi saada aikaan

välillistä syrjintää eri perhemuotojen välille:

<https://www.monimuotoisetperheet.fi/>.

- Terveystilaan ja esimerkiksi psyykkisiin ongelmiin tai päihderiippuvuuksiin liittyy monenlaisia ennakkoluuloja, joilla on merkitystä asiakkaiden kohtaamisessa. Viime vuosina on ryhdytty puhumaan stigmasta ja syrjinnästä; katso esimerkiksi <https://thl.fi/tutkimus/hankkeet/kansallinen-mielenterveysstrategia-ja-itsemurhien-ehkaisyohjelma/mielenterveysoikeudet-seka-stigman-tunnistaminen-ja-vahentaminen> .
- Vammaisuus on merkittävä välittömän, välillisen ja rakenteellisen syrjinnän peruste. Keskeisiä tekijöitä vammaisten ihmisten ihmisoikeuksien toteutumiseen ovat myönteiset asenteet, laajasti toteutettu fyysisen ympäristön esteettömyys, tiedon ja kommunikaation saavutettavuus sekä yksittäisissä tilanteissa tarvittavat kohtuulliset mukautukset; näistä katso esimerkiksi <https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/vammaisten-henkiloiden-oikeudet> ja <https://thl.fi/ohjeita-ammattilaisille/neuvonta-ja-ohjaus-vammaispalveluissa> .
- Seksuaalinen suuntautuminen on yleisnimitys sille, kehen ihminen tuntee emotionaalista ja/tai eroottista vetovoimaa. Suuntautumisen määrittelyssä vaikuttaa sekä ihmisen itsensä että tunteiden kohteen sukupuoli. Perinteisessä jaossa puhutaan heteroista, homoista ja biseksuaaleista, mutta tosiasiasa suuntautuminen on tätä jakoa monimuotoisempi asia. Yhteiskunnassamme yhä vallitsevan vahvan heteronormin takia sateenkaari-ihmisiin ja -perheisiin kohdistuu syrjintää, joka vaihtelee ennakkoluuloista ja oletuksista loukkaavaan puheeseen, ulossulkemiseen sekä suoranaiseen henkiseen ja ruumiilliseen väkivaltaan: <https://seta.fi/2026/03/26/noin-puoleen-bridetapahtumista-kohdistui-vihatekoja-2025/> .
- Sateenkaarinuorista katso esimerkiksi: <https://www.julkari.fi/server/api/core/bitstreams/dd985164-e0e7-498a-9c66-1321e40d1764/content> .

Kaupunkitasoiset toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön linjaukset ja kehittämisasiheet vuosina 2026–2029

Lähtötilanne vuonna 2026

Vantaan kaupungissa on tehty toiminnallista eli päätöksentekoon ja palveluihin katsovaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä 20 vuoden ajan, joten emme aloita tyhjältä pöydältä. Olemme nostaneet huomion kohteeksi erilaisia teemoja, ongelmia ja menetelmiä, velvoittaneet toimialat ja palvelualueet tekemään omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ja yrittäneet saada tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön pysyväksi osaksi tavanomaista tekemistä kaikkialla organisaatiossamme. Olemme nähneet vuosien varrella sekä onnistumisia että taantuvaa kehitystä. Suurena muutoksena meillä ei ole enää omassa edistämisyhteistyössämme sosiaali- ja terveystalouksia.

Vantaa tunnetaan aktiivisena tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toimijana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviranomaisien, valtakunnallisten ja paikallisten järjestöjen, Kuntaliiton ja kuntien sekä alan asiantuntijaverkostojen keskuudessa. Tämän ansiosta saamme tietoa, meitä osallistetaan ja kuunnellaan ja meillä on hyvät yhteydet monenlaisiin toimijoihin.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyömme ei tapahdu tyhjiössä. Monet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat menneet parempaan suuntaan etenkin lakimuutosten myötä. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavutuksiin ja edistämiseen kohdistetaan kuitenkin enenevässä määrin toimia, jotka vaihtelevat kyseenalaistamisesta, halveksunnasta, vastustuksesta ja vaikeuttamisesta hyökkäyksiin etenkin vihapuheena ja häirintänä. Toimintaympäristömme on tällä hetkellä haastava myös talouden näkökulmasta, ja ihmisoikeus-, yhdenvertaisuus- ja tasa-arvojärjestöjen rahoitukseen on tehty suuria valtionavun leikkauksia. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja niiden edistämistä kuitenkin tarvitaan sekä hyvinä että huonoina aikoina.

Kiteytetysti oman organisaatiomme kaupunkitasoisessa tarkastelussa yhdenvertaisuustietoisuutta on jo mukana suunnittelumme ja toimintamme valtavirrassa ja käytännössä etnisen yhdenvertaisuuden edistäminen saa päähuomion. Tasa-arvotyön aikaan saaminen ja pysyttäminen on osoittautunut haastavammaksi, mutta sitäkin on saatu aikaan.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme velvoitteiden, nykytilan ja haasteiden tarkastelusta nousevat esiin seuraavanlaiset huomiota ja toimintaa lähivuosina

vaativat asiat. Alla oleva luettelo ei sulje pois muita aiheita tai muuta työtä kaupunkitasoisesti tai toimialojen monenlaisissa palveluissa.

1. Parannamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötämme.

Strategiamme 2026–2029 Hyvän elämän Vantaa -osuudessa on velvoite ”parantaa toimintamme yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta, saavutettavuutta ja esteettömyyttä”.

Parantamiseen tarvitaan sekä poliittisten päättäjien että virkakunnan toimintaa. Voimme parantaa aiheen ja lähtötilanteen mukaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön määrää, laajuutta, laatua, arviointia, kohdistamista tai näkyvyyttä, mutta kaikkea ei ole mahdollista toteuttaa samanaikaisesti ja kaikkialla tai ilman lisäresursointia. Kohteiden valintaan saamme tärkeää tietoa vaikuttajatoimielimiltämme, paikallisilta yhdistyksiltä, kansallisilta järjestöiltä, valtion toimijoilta sekä tutkimuksesta.

Päättäjien ja virkakunnan yhteistyötä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi parannamme:

- ennakoivalla vaikutusten arvioinnilla eli evaamisella, joka käynnistyy pilottievauksin vuonna 2026. Päätöksenteon tueksi tehtävän monialaisen vaikutusarvioinnin avulla päättäjät voivat arvioida myös päätösesityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaikutuksia ja niiden oikeudenmukaisuutta.
- 2–3 kertaa vuodessa päättäjille lähetettävällä koko organisaation laajuisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden ajankohtaiskirjeellä sekä
- vaikuttajatoimielinten pöytäkirjojen toimittamisella kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Jokainen toimiala on vastuussa oman toimintansa syrjimättömyydestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä omissa palveluissaan. Kullakin toimialalla on omat sille ominaiset kohteensa ja esimerkiksi varhaiskasvatukseen, koulutukseen ja opetukseen kohdistuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännössä erityisiä velvoitteita, esimerkiksi toimipaikkakohtainen suunnitelmavelvoite. Jokainen toimiala kirjaa oman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyönsä tärkeimmät parantamiskohteet tämän kaupunkitasoisen suunnitelman pohjalta syksyllä 2026. Kohteissa kuvataan konkreettisesti, mitä tehdään, mikä taho vastaa toteutuksesta ja miten edistymistä arvioidaan.

Tasa-arvotyön vahvistamiseksi laadimme tietokoosteen sukupuolen merkityksestä erilaisilla elämänalueilla Vantaalla. Sisällytämme koosteeseen sukupuolen rinnalle yhdenvertaisuusperusteita tiedon saatavuuden asettamisissa puitteissa.

2. Arvioimme säästöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

Joudumme lähivuosina säästämään. Säästöjen kohdentamisessa tulee olla mukana moniperusteista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusarviointia, jotta säästöt ovat läpinäkyviä ja ne eivät ole syrjiviä tai esimerkiksi kumuloidu joihinkin ihmisryhmiin aiheuttaen heille moninkertaisesti heikompaa asemaa.

3. Otamme turvallisemman tilan periaatteen kattavasti käyttöön.

Turvallisemman tilan toimintatapa on jo käytössä, mutta se ei ole käytössä kattavasti. Laajennamme sen lähtökohtaisesti kaikkiin Vantaan kaupungin sisäisiin ja ulkoisiin lähi- ja etätilaisuuksiin. Kokeilemme myös joissakin tilaisuuksissamme häirintäyhdyshenkilöiden nimeämistä. Kerromme tästedes tilaisuuksiemme tiedottamisessa ja tapahtumiemme markkinoinnissa turvallisemman tilan lisäksi myös osallistumisen esteettömyyden ja saavutettavuuden ja niihin mahdollisesti liittyvät rajoitteet.

4. Vahvistamme turvallisuustyömme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta.

Poikkitoiminnalliseen kaupunkiturvallisuustyöhömme on jo omaksuttu laaja turvallisuuskäsitys, joka huomioi turvallisuuden kaikilla elämänalueilla ja yhdenvertaisuuteen kohdistuvat monenlaiset uhat. Tähän käsitykseen kuuluu myös tietoisuus sukupuolen, iän, alkuperän ja muiden perusteiden merkityksestä turvallisuusasioissa. Vahvistamme tällaista työtä

- viestimällä enemmän lähisuhde- ja naisiin kohdistuvan väkivallan auttavista palveluista sekä kokijoille että tekijöille ja rohkaisemalla työntekijöitä tällaisen väkivallan tunnistamiseen, puheeksi ottamiseen ja palveluihin ohjaamiseen
- kehittämällä keinoja puuttua kunniaan liittyvään väkivaltaan, pakottavaan kontrolliin ja rankaisumatkoihin etenkin kotoutumistyössämme
- tekemällä laaja-alaista yhteistyötä rinnakkaisyhteiskuntien vahvistumisen torjunnassa

- perehtymällä digitaaliseen väkivaltaan Nordic Safe Cities -yhteistyössämme
- jatkokehittämällä valmiuksiamme ennakoida ja ennaltaehkäistä radikalisoitunutta toimintaa ja väkivaltaista ekstremismia.

5. Teemme antirasistista työtä.

Antirasistinen toiminta tarkoittaa aktiivista työtä rasismia vastaan, rasistiseen käyttäytymiseen puuttumista sekä tuen ilmaisemista rasismin kohteille.

Antirasistiseen työhömmme kuuluu lähivuosina esimerkiksi:

- koulutus valtuustolle, korkeimmalle virkajohdolle sekä työntekijöille (syksyllä 2026, vastuutaho on kuntademokratian palvelualue)
- muiden toimijatahojen koulutuksista, seminaareista, webinaareista ja tutkimuksista tiedottaminen sisäisesti ja niihin osallistuminen
- valtakunnalliseen rasisminvastaiseen viikkoon osallistuminen (vuosittain maaliskuussa)
- vihapuheen vastustaminen
- hyvien väestösuhteiden Vantaan-mallin laatiminen ja sen jalkauttaminen kaikille toimialoille; tälle työlle antaa pohjan keväällä 2025 toteutetut Hyvien väestösuhteiden hankkeen tiedonkeruutilaisuudet Vantaan ulkomaalaistaustaisille
- seuraamme valtiovoimien toimia etnisen yhdenvertaisuuden parantamiseksi ja osallistumme soveltuvin osin tietopohjaa vahvistavaan tiekarttatyöhön, jonka on määrä käynnistyä vuonna 2027.
- kaupunki tukee rasismin ja syrjinnän kohteeksi joutuneita sekä edistää hyviä väestösuhteita kaikkien väestöryhmien välillä

6. Edistämme Vantaan romanien yhdenvertaisuutta.

Vantaalla asuu eräiden arvioiden mukaan neljäsosa Suomen romaneista.

Suuressa kuvassa romanien elinoloissa, kouluttautumisessa ja työllistymisessä on tapahtunut 2000-luvulla merkittävää kehitystä ja romanijärjestöjen toiminta on aktiivista. Kuitenkin osalla romaneista on vakavia ja kasautuvia ongelmia esimerkiksi heikon koulutuksen, syrjäytymisen, päihdeongelmien ja rikollisuuden takia. Romaneihin kohdistuu vahvoja ennakkoluuloja ja monenlaista syrjintää.

Romanien yhdenvertaisuuden edistämistyössämme toteutamme Suomen Romanipoliittisen ohjelman 2023–2030 esittämiä toimenpiteitä yhteistyössä romaniasioiden viranomaisten, romanihankkeiden ja etenkin Vantaan paikallisromanityöryhmän kanssa.

7. Parannamme valmiuksiamme tunnistaa ihmiskauppaa.

Ihmiskauppa on vakava ihmisarvon loukkaus ja rikos, jossa yksilö pakotetaan taloudellisen tai muun hyväksikäytön välineeksi pahimmillaan orjuuden kaltaisiin olosuhteisiin. Ihmiskaupalla on monia ilmenemismuotoja, kuten seksuaalinen hyväksikäyttö, pakkoavioliitto, pakkotyö ja rikolliseen toimintaan pakottaminen, ja ihmiskauppa kietoutuu moniin muihin harmaan talouden, työperäisen hyväksikäytön ja rikollisuuden ilmiöihin. Koska ihmiskaupan uhrin pelkäävät ja välttelevät viranomaisia, heidän saamisensa auttamisjärjestelmään on vaikeaa. Me Vantaan kaupungin toimijat kehitämme valmiuksiamme tunnistaa ihmiskauppaa etenkin hankinta-, elinkeino-, työllistämisen- ja kotouttamistyössämme, tehdä tiivistä yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa sekä pitää aiheita esillä erilaisissa yhteyksissämme.

8. Jatkamme liikkumisen ja ympäristön esteettömyyden kehittämistä.

Erilaiset liikkumisen mahdollisuudet ja palveluiden saavutettavuus eri kulkumuodoin tukevat yhdenvertaisuuden toteutumista. Jatkamme liikkumisen ja ympäristön esteettömyyden parantamista toteuttamalla uuden rakentamisen ja peruskorjausten yhteydessä esteetöntä katu ympäristöä ja puistoja. Vantaan ratikka parantaa reitillään merkittävästi esteettömyyttä tarjoamalla uuden helposti käytettävän raideliikenneyhteyden, jonka pysäkit ja muu lähiympäristö toteutetaan esteettömänä. Parannamme myös esteettömyystiedon saatavuutta esimerkiksi juna-asemien ja puistojen osalta.

9. Teemme rakennerahastohankkeisiin paremmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussisällöt.

EU-(osa)rahoitteiset hankkeet ovat tärkeässä roolissa toimintamme kehittämisessä, yhteistyön tekemisessä ulkopuolisten toimijoiden kanssa sekä erilaisten vaikeiden ongelmien hillitsemisessä. Hankehauissa on rahoittajalta vahva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön vaatimus. Kaupungin projektitoimiston perustaminen on parantanut hankehakujemme edellytyksiä merkittävästi. Pääsemme toimiston ansiosta myös parantamaan hankesuunnittelumme ja -työmme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussisältöjä.

Liite: Yhteistyötahoja ja lisätietoa

Etnisten suhteiden neuvottelukunta ETNO

<https://oikeusministerio.fi/etno>

Eurocities

<https://eurocities.eu/focusarea/gender-equality/>

Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä

<https://ihmiskauppa.fi/auttamisjarjestelma/>

Kuntaliitto

<https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/hyvinvoinnin-ja-terveyden-edistaminen/kunnat-sukupuolten-tasa-arvon-ja-yhdenvertaisuuden-edistajina>

Lapsiasiavaltuutettu

<https://lapsiasia.fi/etusivu>

Lapsiystävällinen kunta -malli (UNICEF)

<https://www.lapsiystavallinenkunta.fi/>

Nollalinja

<https://nollalinja.fi/>

Nordic Safe Cities

<https://nordicsafecities.org/>

Rikosuhripäivystys

<https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/>

Romaniasiain neuvottelukunta

<https://stm.fi/romaniasian-neuvottelukunta>

Seta ry.

<https://seta.fi/>

Someturva

<https://www.someturva.fi/>

Suomen Punainen Risti: rasisminvastainen toiminta

<https://www.punainenristi.fi/tyomme/kotimaa/rasisminvastainen-toiminta/>

Tasa-arvovaltuutettu

<https://tasa-arvo.fi/etusivu>

Tilastokeskus

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>

Vammaisfoorumi ry
<https://www.vammaisfoorumi.fi/>

Vanhusasiavaltuutettu
<https://vanhusasia.fi/etusivu>

Yhdenvertaisuuden nuorisoalan osaamiskeskus
<https://yhdenvertaisuudenosaamiskeskus.partioscout.fi/>

Yhdenvertaisuus.fi (Oikeusministeriö)
<https://yhdenvertaisuus.fi/etusivu>

Yhdenvertaisuusvaltuutettu
<https://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/etusivu>

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja (CEMR)
<https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2024/2283-eurooppalainen-tasa-arvon-peruskirja>

Hyvät käytännöt rasisminvastaisessa työssä kuutoskaupungeissa (2025)
https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Hyv%C3%A4t%20k%C3%A4yt%C3%A4nn%C3%B6t%20rasisminvastaisessa%20ty%C3%B6ss%C3%A4_Kuntaliitto2026.pdf

Hyvät väestösuhteet (OM)
<https://oikeusministerio.fi/hyvät-vaestosuhteet>

Ikäystävällinen Vantaa
<https://www.vantaa.fi/fi/ikaystavallinen-vantaa>

Kansallinen väkivaltaisen radikalisoitumisen ja väkivaltaisen ekstremismin ennaltaehkäisyn ja torjunnan toimenpideohjelma 2024–2027
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/0d97893b-7dca-444a-bc8d-61034bca0bc0>

Kouluterveyskyselyn 2025 Vantaan tulosten yhteenveto
https://www.vantaa.fi/sites/default/files/document/Vantaan%20Kouluterveyskyselyn%20tulosten%20yhteenveto%202025_saavutettava.pdf

Kysymyksiä ja vastauksia kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelusta (Kuntaliitto) (2024)
<https://www.kuntaliitto.fi/julkaisut/2024/2282-kysymyksiä-ja-vastauksia-kuntien-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvosuunnittelusta>

Pojat ja nuoret miehet vakavasti ottaen (Valtioneuvosto) (2026)

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/789ec81d-91c2-4f4e-ad34-84157f1a48a5>

Pääministeri Orpon pyöreä pöytä Vantaalla 11.3.2025

<https://valtioneuvosto.fi/-/paaministerin-orpon-pyorea-poyta-valitsi-jatkotyostettavia-toimia-hyvien-vaestosuhteiden-edistamiseen>

Sukupuolten tasa-arvo (Tilastokeskus)

<https://stat.fi/fi/tilastot/tietoa-teemoittain/sukupuolten-tasa-arvo>

Suomen romanipoliittinen ohjelma 2023–2030

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/c220c120-bfa1-4254-958c-bf6f63e75501>

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus (Opetushallitus)

<https://www.oph.fi/fi/teemat-ja-kehittaminen/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus>

Valtioneuvoston tasa-arvopoliittinen selonteko (STM) (2022)

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/5e56b8b2-d7fb-430a-8a72-42b5927e60e3>

Vammaispalvelujen käsikirja (THL)

<https://thl.fi/julkaisut/kasikirjat/vammaispalvelujen-kasikirja>

Vammaispolitiikka (STM)

<https://stm.fi/vammaispolitiikka>

Vantaan kaupunkistrategia 2026–2029: Tulevaisuus asuu Vantaalla

<https://www.vantaa.fi/fi/kaupunki-ja-paatoksenteko/talous-ja-strategia/tulevaisuus-asuu-vantaalla-strategia>

Verkkoviha (Valtioneuvosto) (2022)

<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/items/76dcba5d-7d05-4713-976c-14036ffadfe9>



Vantaa
Vanda

Julkaisija
Vantaan kaupunki 2026
Kuntademokratian palvelualue
Meija Tuominen & Minttu Uurinmäki