



Vantaan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029

VD/4141/00.01.02.00/2026

PT/MT/S-AP/SE

Sukupuolten tasa-arvo ja kaikkien ihmisten yhdenvertaisuus ovat ihmisoikeuksia, joiden edistämiseen Suomen valtio on sitoutunut monin kansainvälisin sopimuksin. Ne ovat myös perusoikeuksia, joilla on perustuslain suoja. Tasa-arvolaki (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) 609/1986 ja yhdenvertaisuuslaki 1325/2014 asettavat kunnalliselle toiminnalle monenlaisia vaatimuksia, mukaan lukien suunnitteluvaihtoehtoja syrjimättömyydestä sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä.

Tasa-arvolain laaja edistämismääräys kuuluu (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. - Eryteisesti 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.” Myös sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu kuuluvat tasa-arvolain syrjimättömyysmääräyksiin.

Yhdenvertaisuuslaki määrittelee kielletyt henkilöön liittyvät syrjintäperusteet (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.”

Tulevaisuus asuu Vantaalla -strategiaan on kirjattu Vantaan arvojen yhteyteen yksiselitteinen sitoutuminen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Strategian Hyvän elämän Vantaa -osuudessa on lisäksi velvoite kehittämiseen: ”Parannamme toimintamme yhdenvertaisuutta, tasa-arvoisuutta, saavutettavuutta ja esteettömyyttä”.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tarkoittaa tietoista, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä toimintaa, jossa arvioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista ja edistämisen tarpeita toiminnan eri lohkoilla ja toteutetaan tarvittaessa perusteltuja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuushakuisia muutoksia toiminnan toteutukseen. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on kahdenlaista:

- 1) Toiminnallinen työ tarkoittaa edistämistä päätöksenteossa ja palveluissa. Vantaan kaupungin hallintosäännössä toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä kaupunkitasoisesti vastaa kuntademokratian palvelualue.
- 2) Henkilöstöpalvelut ja työntekijöiden luottamusedustajat seuraavat kaupungin henkilöstön keskinäistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja tekevät asiasta oman erillisen edistämissuunnitelman.

Elä sellaisena kuin olet. Vantaan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029 osoittaa kaupunkitasoisesti kohteet, joihin koko organisaation tulee kiinnittää huomiota lähivuosina:



1. Parannamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötämme.
2. Arvioimme säästöjen vaikutuksia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.
3. Otamme turvallisemman tilan periaatteen kattavasti käyttöön.
4. Vahvistamme turvallisuustyötämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta.
5. Teemme antirasistista työtä.
6. Edistämme Vantaan romanien yhdenvertaisuutta.
7. Parannamme valmiuksiamme tunnistaa ihmiskauppaa.
8. Jatkamme liikkumisen ja ympäristön esteettömyyden kehittämistä.
9. Teemme rakennerahastohankkeisiin paremmat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussisällöt.

Kaupunkitasoinen suunnitelma ei ole kuvaus tai suunnitelma kaikesta jo olemassa olevasta kaupungin syrjimättömyys- ja edistämistyöstä. Se ei myöskään rajaa pois muuta kaupunkitasoista tai toimialojen omaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimintaa.

Jokainen toimiala on vastuussa omien palvelujensa syrjimättömyydestä ja toimialan palveluille ominaisesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöstä. Toimialat käsittelevät kaupunkitasoisen suunnitelman sekä omiin palveluihinsa liittyvät erityiset edistämistoimensa syksyllä 2026. Hallintosäännön 8 luvun 1 §:n 6 momentin mukaan kaupunginhallitus päättää asioista, joita ei ole säädetty tai määrätty muulle kaupungin toimielimelle, viranhaltijalle tai luottamushenkilölle.

Kaupunginhallitus 8.6.2026 § 7

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) hyväksyä Elä sellaisena kuin olet - Vantaan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029 ja
- b) lähettää suunnitelma kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi.

Käsittely:

Asian käsittelyn aikana kaupunginjohtaja muutti liitteenä olevan suunnitelman tekstiä seuraavin tavoin:

Liitteen sivu 20, kohta 4:

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

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

Liitteen sivu 22, kohta 7:

Me Vantaan kaupungin toimijat ~~voimme kehittää~~ valmiuksiamme tunnistaa ihmiskauppaa etenkin hankinta-, elinkeino-, työllistämisen- ja kotouttamistyössämme, tehdä tiivistä yhteistyötä muiden viranomaisien kanssa sekä pitää aihetta esillä erilaisissa yhteyksissämme.



Me Vantaan kaupungin toimijat *kehitämme* valmiuksiamme tunnistaa ihmiskauppaa etenkin hankinta-, elinkeino-, työllistämisen- ja kotouttamistyössämme, tehdä tiivistä yhteistyötä muiden viranomaisten kanssa sekä pitää aihetta esillä erilaisissa yhteyksissämme.

Liitteen sivu 21, kohta 5, ”Antirasistiseen työhömmme kuuluu lähivuosina esimerkiksi:” lisäys:

- *Kaupunki tukee rasismien ja syrjinnän kohteeksi joutuneita sekä edistää hyviä väestösuhteita kaikkien väestöryhmien välillä*

Asian käsittelyn aikana kaupunginhallituksen jäsen Mika Niikko esitti liitteeseen seuraavan muutosehdotuksen, kaupunginhallituksen jäsenen Jorma Hentilän kannattamana:

Liitteen sivu 21, kohta 5, ”Antirasistiseen työhömmme kuuluu lähivuosina esimerkiksi:”

- ~~koulutus valtuustolle, korkeimmalle virkajohdolle sekä työntekijöille (syksyllä 2026, vastuutahon kuntademokratian palvelualue)~~
- *Valtuustolle tarjotaan mahdollisuus osallistua vapaaehtoiseen koulutukseen. Korkeimmalle virkajohdolle ja työntekijöille voidaan järjestää aiheeseen liittyvää koulutusta tarpeen mukaan (syksyllä 2026, vastuutaho on kuntademokratian palvelualue)*

Puheenjohtaja totesi, että asiasta joudutaan äänestämään ja teki seuraavan äänestysesityksen: he, jotka kannattavat kaupunginjohtajan pohjaesitystä, äänestävät jaa, ja he, jotka kannattavat Niikon muutosesitystä, äänestävät ei. Äänestysesitys hyväksyttiin.

Äänestyksessä annettiin 13 jaa-ääntä (Kaukola, Kasonen, Rämö, Abdi, Aura, Demiri, Hakala, Kivimäki, Nummela, Räsänen, Strohm, Tammi ja Tuomainen) ja 2 ei-ääntä (Niikko ja Hentilä). Puheenjohtaja totesi Niikon muutosesityksen tulleen hylätyksi.

Päätös:

Hyväksyttiin kaupunginjohtajan täydennetty esitys.

Merkittiin, että kaupunginhallituksen jäsen Mika Niikko jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalausuman, johon kaupunginhallituksen jäsen Jorma Hentilä yhtyi:

”Kaupunginhallituksen jäsenet Niikko ja Hentilä katsovat, että valtuutetuille suunnattavan koulutuksen vapaaehtoisuus tulee ilmaista selkeästi ja yksiselitteisesti. Valtuutetuille ei tule luoda velvoittavaa tai painostavaa koulutusmallia, joka muistuttaa uudelleen koulutusta. Koulutuksen tulee tarkastella rasismia ilmiönä tasapuolisesti kaikissa muodoissaan, myös kantasuomalaisiin kohdistuvana sekä vieraskielisten keskinäisenä ilmiönä. Emme hyväksy yksipuolista tai ideologisesti väritynyttä koulutusta valtuutetuille tai muillekaan.”

Kaupunginvaltuusto 22.6.2026 § 10

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi Elä sellaisena kuin olet - Vantaan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029.

**Päätös:**

Hyväksyttiin esitys.

Merkittiin, että perussuomalaisten valtuustoryhmä jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalauseuman, johon keskustan valtuustoryhmä sekä kristillisdemokraattien valtuustoryhmä yhtyivät:

“Katsomme, että valtuutetuille suunnattavan koulutuksen vapaaehtoisuus tulee ilmaista selkeästi ja yksiselitteisesti. Valtuutetuille ei tule luoda velvoittavaa tai painostavaa koulutusmallia, joka muistuttaa uudelleen koulutusta.

Koulutuksen tulee tarkastella rasismia ilmiönä tasapuolisesti kaikissa muodoissaan, myös kantasuomalaisiin kohdistuvana sekä vieraskielisten keskinäisenä ilmiönä. Emme hyväksy yksipuolista tai ideologisesti värityntä koulutusta valtuutetuille tai muillekaan.”

Merkittiin, että vihreiden valtuustoryhmä jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalauseuman, johon SDP:n valtuustoryhmä, keskustan valtuustoryhmä, kristillisdemokraattien valtuustoryhmä, kokoomuksen valtuustoryhmä ja RKP:n valtuustoryhmä yhtyivät:

“Suunnitelmassa tulee huomioida myös näkö- ja kuulovammaisten esteettömyyden parantaminen. Esi-merkiksi monista kouluista, kokoustiloista ja juhlasaleista puuttuu induktiosilmukka, joka lakisääteisesti niissä tulisi olla.”

Liitteet:

- Vantaan kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot: Sari-Anna Pennanen, lakiasiaintohtaja
Meija Tuominen, hallintoasiantuntija
(etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)