

SISÄLLYSLUETTELO

Kaupunginvaltuusto pöytäkirja 28.03.2022

Pöytäkirjan kansilehti	1
1 § Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus	4
2 § Pöytäkirjan tarkastaminen	5
3 § Eron myöntäminen Anu Järveläiselle kaupunkikulttuurilautakunnan varajäsenen tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen	6
4 § Eron myöntäminen Anne Roseniukselle käräjäoikeuden lautamiehen tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen	8
5 § Eron myöntäminen Raija Heikkoselle Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen varapuheenjohtajan tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen	11
6 § Eron myöntäminen Maarit Raja-Aholle Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen	13
7 § Valtuutettujen jättämät aloitteet vuonna 2021	16
- Luettelo valtuustoaloitteista 2021, päiv.22.3.2022	18
8 § Kunnan asukkaiden tekemät aloitteet vuonna 2021	24
- Kunnan asukkaiden tekemät aloitteet 2021 (päiv. 22.3.2022)	25
9 § Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma strategiakaudelle 2022-2025	28
- Luonnos kaupunginhallitukselle 14.2.2022: Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022-2025	32
10 § Henkilöstökertomus 2021	122
11 § Vantaan kaupungin tilinpäätös 2021, sitovuustasojen poikkeamat	125
12 § Vantaan kaupungin lausunto kunnan jäsenen esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa	129
- Lausunto kuntalaisaloitteen esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa	131
- Hakemus kuntarajan siirtämiseksi, Timo Färmin kuolinpesä, henkilötiedot peitetty	133
- Hakemus kuntarajan siirtämiseksi / kartta	135
13 § Ympäristöterveydenhuollon maksutaksan hyväksyminen	136
- Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksa 1.4.2022 alkaen (II)	138
- Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksa, liite maksutaulukko	148
14 § Vastaus Joel Linnainmäen ja Eve Rämön sekä 15 muun valtuutetun aloitteeseen koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa	153
- Joel Linnainmäen ja Eve Rämön sekä 15 muun valtuutetun aloite koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa	162
15 § Vastaus Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloitteeseen Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin	163
- Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin	165
16 § Tiina Tuomelan ja 28 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala oppilaitoksiin	166
- Tiina Tuomelan ja 28 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala oppilaitoksiin	167
17 § Vihreiden valtuustoryhmän ja 9 muun valtuutetun aloite säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa	168
- Vihreiden valtuustoryhmän ja 9 muun valtuutetun aloite säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa	169

SISÄLLYSLUETTELO

Kaupunginvaltuusto pöytäkirja 28.03.2022

18 § Eva Tawasolin ja 21 muun valtuutetun aloite ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen	171
- Eva Tawasolin ja 21 muun valtuutetun aloite Ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen	172
19 § Oskari Iivarisen ja Maarit Raja-ahon sekä 27 muun valtuutetun aloite väestösuojasta Länsi-Vantaalle	173
- Oskari Iivarisen ja Maarit Raja-ahon sekä 27 muun valtuutetun aloite väestösuojasta Länsi-Vantaalle	174
20 § Tuire Kaimion, Eve Rämön ja Reija Frimanin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille	175
- Tuire Kaimion, Eve Rämön ja Reija Frimanin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille	178
21 § Jussi Saramon ja 3 muun valtuutetun aloite hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi	181
- Jussi Saramon ja 3 muun valtuutetun aloite hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi	182
22 § Kokouksen päättäminen	183
Muutoksenhakuohje 1. Valitusosoitus	184
Muutoksenhakuohje 2. Valituskielto	186
Muutoksenhakuohje 3. Hankintaoikaisuohje ja valitusosoitus	187



Kaupunginvaltuuston kokous

Aika 28.3.2022, klo 18.00–21.45

Paikka Kaupungintalo, Tikkurila

Osallistujat

Jäsenet	Läsnä	Jäsenet	Läsnä
Lindtman Antti, puheenjohtaja	x	Luukkala Pirjo	x
Kaira Lauri, I varapuheenjohtaja	x (pj:nä klo 20.20–20.35, § 9)	Multala Sari	x
Veltheim Erika, II varapuheenjohtaja	x	Niikko Mika	x (klo 18.00–19.10, § 1-9)
Abdi Faysal	x	Norrena Vaula	x
Ahokas Siri	x (etäyhteydellä)	Norres Lasse	x
Aidanjuuri Tanja	x (klo 18.00–20.30, § 1–9)	Nummela Nina	x
Aura Anssi	x	Orlando Carita	x
Dehghan Milad	x	Orpana Anitta	x
Demiri Funda	x	Phull Manav	x
Eerola Antero	x	Raja-Aho Maarit	x (klo 18.00–18.35, 18.40–21.45, § 1–5, 7–15)
Eklund Tarja	x	Rautavaara Maija	x
Friman Reija	x	Rokkanen Sakari	x
Hakala Heli	x	Rämö Eve	x
Hall Anu	-	Räsänen Minna	x
Hartikainen Janne	x	Saimen Tuukka	x
Iivarinen Oskari	x	Sainio Jari	-
el Issaoui Naima	x	Saramo Jussi	x
Järä Juha	x	Sillanpää Minttu	x
Jääskeläinen Jouko	x	Siniketo-Pietilä Katja	x
Kaiju Susanna	x	Stirkkinen Matilda	x
Kaimio Tuire	x	Suoniemi Juha	x
Kanerva Sami	x	Särkelä Jussi	x
Karhu Suvi	x	al-Tae Hussein	x
Karlsson Patrik	x	Tahvanainen Säde	x
Kasonen Mika	x	Tamminen Ida	x
Kaukola Ulla	x	Tawasoli Eva	x
Kauppinen Sirpa	x	Tikkanen Eeva	-
Kiljunen Kimmo	x (klo 18.00–19.00, § 1-8)	Tuomela Tiina	x
Kivimäki Otso	x	Vacker Marjo	-
Kähärä Sirkka-Liisa	x	Valtanen Hanna	x
Kärki Niilo	x	Weckman Markku	x
Lehmuskallio Paula	x	Viilo Mikko	x
Letto Pirkko	x	Åstrand Stefan	x

[illegible]



Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Todettiin

Allekirjoitukset

Puheenjohtaja Antti Lindtman

Pöytäkirjanpitäjä Eeva Jokinen

Pöytäkirjan tarkastus

Aika ja paikka 4.4.2022, Kaupungintalo, Asematie 7, 01300 Vantaa

Juha Järä

Jouko Jääskeläinen

Pöytäkirja on yleisesti nähtävänä

Aika ja paikka 6.4.2022, Vantaan kaupungin internetsivuilla paatokset.vantaa.fi.



1 § Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus

Kuulutus valtuuston kokouksesta on julkaistu kaupungin internetsivuilla 21.3.2022 ja jokaiselle valtuutetulle on lähetetty sähköpostitse henkilökohtainen kokouskutsu.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 1

Esitys:

- a) todetaan läsnä olevat valtuutetut ja
- b) todetaan kokous lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Käsittely:

Puheenjohtaja totesi, että valtuutetut Jari Sainio, Eeva Tikkanen, Anu Hall ja Marjo Vacker ovat pyytäneet vapautusta valtuuston tästä kokouksesta työ-, matkaesteen tai henkilökohtaisen syyn vuoksi.

Heidän tilalleen on kutsuttu samassa järjestyksessä Ranbir Sodhi, Jussi Vähäkangas, Mari Hynninen ja Antti Suni.

Puheenjohtaja totesi, että paikalla on 67 valtuutettua

Päätös:

Puheenjohtaja totesi kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi, lailliseksi ja päätösvaltaiseksi.

Kokouksen aikana puheenjohtaja totesi seuraavat muutokset kaupunginvaltuuston kokoonpanossa:

§ 9:n käsittelyn aikana klo 19.00 valtuutettu Kimmo Kiljunen poistui kokouksesta työesteen vuoksi, minkä jälkeen paikalla oli 66 valtuutettua.

§ 9:n käsittelyn aikana klo 19.10 valtuutettu Mika Niikko poistui kokouksesta henkilökohtaisen syyn vuoksi, ja hänen tilalleen tuli varavaltuutettu Pekka Virkamäki, minkä jälkeen paikalla oli 66 valtuutettua.

§ 9:n käsittelyn aikana klo 20.30 valtuutettu Tanja Aidanjuuri poistui henkilökohtaisen syyn vuoksi, ja hänen tilalleen tuli varavaltuutettu Minna Heikkinen, minkä jälkeen paikalla oli 66 valtuutettua.



2 § Pöytäkirjan tarkastaminen

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 2

Esitys:

Päätetään

- a) valita kaksi pöytäkirjantarkastajaa toimittamaan pöytäkirjan tarkastus kaupungintalossa maanantaina 4.4.2022 klo 16.00 ja
- b) pitää tarkastettu pöytäkirja yleisesti nähtävänä kaupungin internetsivuilla (www.vantaa.fi/paatoksenteko) keskiviikosta 6.4.2022 lähtien.

Päätös:

Päätettiin

- a) valita Juha Järä ja Jouko Jääskeläinen pöytäkirjantarkastajiksi toimittamaan pöytäkirjan tarkastus kaupungintalossa maanantaina 4.4.2022 klo 16.00 ja
- b) pitää tarkastettu pöytäkirja yleisesti nähtävänä kaupungin internetsivuilla (www.vantaa.fi/paatoksenteko) keskiviikosta 6.4.2022 lähtien.



3 §

Eron myöntäminen Anu Järveläiselle kaupunkikulttuurilautakunnan varajäsenen tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen

VD/6998/00.00.01.00/2021

RV/EJ

Anu Järveläinen on 13.2.2022 saapuneella sähköpostiviestillään pyytänyt eroa kaupunkikulttuurilautakunnan varajäsenen tehtävästä.

Hallintosäännön 10 luvun 8 §:n mukaan kaupunkikulttuurilautakunta tukee ja luo toimintaedellytyksiä kulttuuri-, liikunta- ja nuorisotoiminnalle, kuntalaisten osallisuudelle, kirjastojen ja aikuisopiston toiminnalle sekä neuvonta- ja asiointipalveluille.

Kaupunkikulttuurilautakunta vastaa:

- kaupungin omista kulttuuri-, liikunta-, nuoriso-, kirjasto- ja asukaspalveluista sekä niiden kehittämisestä
- kuntalaisten osallisuuden sekä yhteisöjen, järjestöjen ja vapaaehtoistoiminnan tukemisesta
- kaupungin neuvonta- ja asiointipalveluista
- taiteen perusopetuksen järjestämisestä ja kuvataidekoulun ja musiikkiopiston palveluista
- kaupungin museotoiminnasta
- aikuisopiston toiminnasta ja aikuisten perusopetuksen järjestämisestä
- sosiaali- ja potilasasiamiehen toiminnasta

Hallintosäännön 8 luvun 4 §:n mukaan kaupunginvaltuusto valitsee lautakuntaan kaupunginvaltuuston toimikaudeksi kerrallaan vähintään yhdeksän jäsentä ja yhtä monta henkilökohtaista varajäsentä. Lautakunnan varsinaisista jäsenistä vähintään 40 prosenttia tulee olla valtuutettuja.

Kaupunginvaltuusto nimeää lautakunnan jäsenistä yhden puheenjohtajaksi ja yhden varapuheenjohtajaksi. Puheenjohtajan ja varapuheenjohtajan tulee olla valtuutettuja. Vähintään yhden jäsenen ja varajäsenen tulee olla ruotsinkielisestä kieliryhmästä.

Kuntalain 74 §:n mukaan vaalikelpoinen lautakuntaan on henkilö, joka on vaalikelpoinen valtuustoon, ei kuitenkaan:

- 1) asianomaisen lautakunnan alainen kunnan palveluksessa oleva henkilö;
- 2) henkilö, joka on asianomaisen lautakunnan tehtäväalueella toimivan, kunnan määräysvallassa olevan yhteisön tai säätiön palveluksessa;
- 3) henkilö, joka on hallituksen tai siihen rinnastettavan toimielimen jäsenenä taikka johtavassa ja vastuullisessa tehtävässä tai siihen rinnastettavassa asemassa liiketoimintaa harjoittavassa yhteisössä, jos kysymyksessä on sellainen yhteisö, jolle asianomaisessa lautakunnassa tavanomaisesti käsiteltävien asioiden ratkaisu on omiaan tuottamaan olennaista hyötyä tai vahinkoa.

Kaupunginvaltuusto on päätöksellään 23.8.2021 § 20 valinnut kaupunkikulttuurilautakunnan jäseniksi toimikaudeksi 2021–2025 seuraavat henkilöt:

Jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Sirkka-Liisa Kähärä, puheenjohtaja	Nina Uskola



Lasse Norres, varapuheenjohtaja	Anniina Pylsy
Helen Josefsson	Karri Louevuo
Matilda Hoviniemi	Matti-Jussi Partanen
Riku Kärkkäinen	Sari Kykyri
Hanna Holmberg-Soto	Axel Orrström
Ranbir Sodhi	Henri Grundström
Anu Hall	Emilia Kostainen
Jyrki Riikonen	Asko Hosio
Tanja Aidanjuuri-Niemi	Minna Heikkinen
Milad Dehghan	Pasi Liukkonen
Juha Järä	Juho Heikkinen
Tuire Kaimio	Marjukka Kallio-Ouvinen
Pekka Rautio	Ilari Hämäläinen
Loviisa Kaartokallio	Satu Suuronen
Marjo Vacker	Timo Lehtovirta
Elina Nykyri	Anu Järveläinen

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 6

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle

- myönnettäväksi Anu Järveläiselle ero kaupunkikulttuurilautakunnan varajäsenen tehtävästä, ja
- toimitettavaksi täydennysvaali Elina Nykyrin varajäseneksi jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 3

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään

- myöntää Anu Järveläiselle ero kaupunkikulttuurilautakunnan varajäsenen tehtävästä, ja
- toimittaa täydennysvaali Elina Nykyrin varajäseneksi jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Päätös:

Päätettiin

- myöntää Anu Järveläiselle ero kaupunkikulttuurilautakunnan varajäsenen tehtävästä, ja
- valita Liisa Tilander Elina Nykyrin varajäseneksi jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Muutoksenhakuohje: 1. Valitusosoitus



4 §

Eron myöntäminen Anne Roseniukselle käräjäoikeuden lautamiehen tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen

VD/7114/00.00.01.00/2021

RV/EJ

Anne Rosenius on 18.2.2022 saapuneella sähköpostiviestillään pyytänyt eroa käräjäoikeuden lautamiehen tehtävästä.

Itä-Uudenmaan käräjäoikeus on vuoden 2019 alusta lukien muodostettu yhdistämällä neljä käräjäoikeutta; Itä-Uudenmaan, Tuusulan ja Vantaan käräjäoikeus sekä osa Hyvinkään käräjäoikeudesta. Itä-Uudenmaan käräjäoikeus on asiakasmäärältään Suomen suurin ja henkilöstömäärältään toiseksi suurin käräjäoikeus.

Käräjäoikeuden lautamiehistä annetun lain 4 §:n mukaan kunnanvaltuusto valitsee lautamiehet valtuuston toimikautta vastaavaksi ajaksi. Jos pääkäsittely on kesken 1 momentissa säädetyn toimikauden loppuessa, lautamiehen tehtävä jatkuu, kunnes asia on käräjäoikeudessa ratkaistu.

Käräjäoikeuden lautamiehistä annetun lain 2 §:n mukaan lautamiehen tulee olla käräjäoikeuden tuomiopiiriin kuuluvassa kunnassa asuva Suomen kansalainen, joka ei ole konkurssissa, jonka toimintakelpoisuutta ei ole rajoitettu ja jota on pidettävä sopivana toimimaan lautamiehenä.

Lautamieheksi ei saa valita henkilöä, joka on alle 25-vuotias tai joka on täyttänyt 65 vuotta. Lautamiehenä ei saa olla henkilö, jolla on virka yleisessä tuomioistuimessa tai Rikosseuraamuslaitoksessa taikka joka virassaan suorittaa ulosottotehtäviä, rikosten esitutkintaa taikka tulli- tai poliisivalvontaa, eikä myöskään syyttäjää, asianajaja taikka muu ammatikseen asianajoa harjoittava henkilö.

Käräjäoikeuden lautamiehistä annetun lain 10 §:n mukaan, jos lautamies menettää kelpoisuutensa tai muuten tulee sopimattomaksi lautamiehen tehtävään, käräjäoikeuden on oikeudenkäymiskaaren 2 luvun 1 §:n 1 momentissa tarkoitetussa kokoonpanossa vapautettava hänet tehtävästään tai määrättävä, ettei lautamies määräaikana saa hoitaa lautamiehen tehtävää. Ennen tehtävästä vapauttamista lautamiehelle on varattava tilaisuus tulla kuulluksi.

Kunnasta valittavien lautamiesten tulee mahdollisimman tasapuolisesti edustaa kunnan väestön ikä-, elinkeino-, sukupuoli- ja kielijakaumaa.

Tuomioistuinvirasto on määrännyt Vantaan käräjäoikeuden lautamiesten lukumääräksi 60.

Lautamiesten valinnassa tulee korostaa lautamiehen tuomarintehtävää ja että lautamies ei ole poliittisella valtakirjalla toimiva kunnallinen luottamushenkilö, vaan hänen tulee olla riippumaton.

Kaupunginvaltuusto on päätöksellään 23.8.2021 § 21 valinnut Vantaan käräjäoikeuden lautamiehiksi toimikaudeksi 2021–2025 seuraavat henkilöt:

Antti Korttesalmi	Mira Penttilä
Eeva Wetterstrand-Pihola	Ari Siponen
Ilkka Meriläinen	Juha-Pekka Mäkelä (kv 31.1.2022 § 3)



Irina Alanne	Markku Naumanen
Jenny Nyman	Peter Nyström
Kari Anttila	Eeva Lammenranta
Mikko Ilmonen	Hannu Savolainen
Outi Tulosmaa	Teemu Uimonen
Pasi Hakala	Ari Jussila
Susanna Issakainen	Sanna Puuppo-Ponomarev
Terhi Salminen	Kai Laaksonen
Virpi Kuorikoski	Taina Raitanen
Pekka Äikäs	Kalle Kivimaa
Siv Lindfors	Paavo Airaksinen
Anatoly Lvov	Mira Sten
Tiina-Maaria Päivinen	Anni Salonen
Lars-Peter Bäckström	Nina Ndukwe
Emilia Vesanto	Anne Korkalainen
Marko Tuppurainen	Jari Pellinen
Vesa-Pekka Meskanen	Jarmo Lahti
Hanna Koivula	Martti Vilpas
Ulla-Maija Kopra	Tiina Arlin
Juha Kähärä	Pia Heikkinen
Nina Uskola	Georgiana Forsang
Timo Jelekäinen	Anne Lehto
Paula Leppäkoski	Anne Rosenius
Päivi Viljasalo	Saara Antturi
Juha Lahdensuu	Tommi Bäckström
Kalle Eklund	Martti Paavilainen

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 7

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle

- myönnettäväksi Anne Roseniukselle ero Vantaan käräjäoikeuden lautamiehen tehtävästä, ja
- toimitettavaksi Vantaan käräjäoikeuden lautamiehen täydennysvaali jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 4

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään

- myöntää Anne Roseniukselle ero Vantaan käräjäoikeuden lautamiehen tehtävästä, ja
- toimittaa Vantaan käräjäoikeuden lautamiehen täydennysvaali jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Päätös:

Päätettiin

- myöntää Anne Roseniukselle ero Vantaan käräjäoikeuden lautamiehen tehtävästä, ja



- b) valita Pirkko Kotila Vantaan käräjäoikeuden lautamiehen tehtävään jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Muutoksenhakuohje: 1. Valitusosoitus



5 §

Eron myöntäminen Raija Heikkoselle Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen varapuheenjohtajan tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen

VD/7001/00.00.01.00/2021

RV/EJ

Raija Heikkonen on 21.2.2022 saapuneella sähköpostiviestillään pyytänyt eroa Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen varapuheenjohtajan tehtävästä.

Hallintosäännön 7 luvun 8 §:n mukaan Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitos vastaa suun terveydenhuollon johtajan johdolla suun terveydenhuollon palvelujen (sis. suun terveyden edistämisen ja suun sairauksien tutkimuksen, ehkäisyn, hoidon ja kuntoutuksen sekä kiireellisen suun terveydenhuollon) tuottamisesta.

Hallintosäännön 10 luvun 11 §:n mukaan Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen puhevaltaa käyttää johtokunta. Johtokunta huolehtii kaupunginvaltuuston asettamien toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden mukaisesti tehtäväalueensa toiminnan tuloksellisuudesta. Johtokunta ohjaa ja valvoo liikelaitoksen toimintaa. Johtokunta vastaa liikelaitoksen hallinnon ja toiminnan sekä sisäisen valvonnan ja riskienhallinnan asianmukaisesta järjestämisestä.

Johtokunta tehtäväalueellaan päättää:

- 1) liikelaitoksen toiminnan kehittämisestä,
- 2) liikelaitoksen talousarviosta ja –suunnitelmasta,
- 3) liikelaitoksen tilinpäätöksestä,
- 4) liikelaitoksen investoinneista ja muista pitkävaikutteisista menoista talousarvion rajoissa, 5. palvelutuotannon avaamisesta kilpailutukselle
- 5) maksuista sekä tuotteiden ja palvelujen hinnoista kaupunginvaltuuston hyväksymien hinnoitteluperiaatteiden mukaisesti,
- 6) suunnittelu- ja tutkimus- ja hankesopimusten tekemisestä, ja
- 7) irtaimen omaisuuden myynnin periaatteista.

Hallintosäännön 8 luvun 8 §:n mukaan kaupunginvaltuusto valitsee Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokuntaan kaupunginvaltuuston toimikaudeksi kerrallaan vähintään viisi jäsentä ja yhtä monta henkilökohtaista varajäsentä.

Kaupunginvaltuusto nimeää johtokunnan jäsenistä yhden puheenjohtajaksi ja yhden varapuheenjohtajaksi.

Tasa-arvolain 4 a §:n 1 momentin mukaan kunnallisissa ja kuntien välisen yhteistoiminnan toimitelmissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Kaupunginvaltuusto on päätöksellään 23.8.2021 § 19 valinnut Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokuntaan toimikaudeksi 2021–2025 seuraavat henkilöt:

Jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Matti Lepistö, puheenjohtaja	Henna-Maria Vihavainen
Raija Heikkonen, varapuheenjohtaja	Eeva Pitkänen



Anneli Karhunen	Vesa Männistö
Minna Heikkinen	Kati Paaanen
Heikki Hölttä	Tuukka Rämö

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 8

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle

- myönnettäväksi Raija Heikkoselle ero Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokunnan varapuheenjohtajan tehtävästä, ja
- toimitettavaksi Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokunnan varapuheenjohtajan täydennysvaali jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 5

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään

- myöntää Raija Heikkoselle ero Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokunnan varapuheenjohtajan tehtävästä, ja
- toimittaa Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokunnan varapuheenjohtajan täydennysvaali jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Päätös:

Päätettiin

- myöntää Raija Heikkoselle ero Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokunnan varapuheenjohtajan tehtävästä, ja
- valita Eeva Pitkänen Vantaan suun terveydenhuollon liikelaitoksen johtokunnan jäseneksi ja johtokunnan varapuheenjohtajan tehtävään, ja
- valita Sanna Huuskonen Eeva Pitkäsen henkilökohtaiseksi varajäseneksi jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2025.

Muutoksenhakuohje: 1. Valitusosoitus



6 §

Eron myöntäminen Maarit Raja-Aholle Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen tehtävästä ja täydennysvaalin toimittaminen

VD/6979/00.00.01.00/2021

RV/EJ

Maarit Raja-Aho on 21.2.2022 saapuneella sähköpostiviestillään pyytänyt eroa Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen tehtävästä.

Hallintosäännön 2 luvun 1 §:n mukaan kaupunginhallitus johtaa kunnan toimintaa, hallintoa ja taloutta ja vastaa valtuuston päätösten valmistelusta, täytäntöönpanosta ja laillisuuden valvonnasta.

Hallintosäännön 9 luvun 1 §:n mukaan kaupunginhallitus vastaa:

- kaupungin toiminnan yhteensovittamisesta ja omistajaohjauksesta
- kaupunginvaltuuston hyväksymän strategian mukaisesti kaupungin hallinnon kehittämisestä, henkilöstöasioista, taloudesta, työllisyydestä, edunvalvonnasta, kaavoitus- ja maapolitiikasta, elinvoimasta, asuntoasioista, joukkoliikenneasioista ja hankinnoista
- sopimusten hallinnan ja sopimusvalvonnan järjestämisestä
- siitä että kaupunki täyttää tietosuojalainsäädännön mukaiset velvoitteet

Kuntalain 32 §:n mukaan toimielimen jäsenet valitaan valtuuston toimikaudeksi, jollei valtuusto ole päättänyt, että heidän toimikautensa on valtuuston toimikautta lyhyempi, tai jäljempänä toisin säädetä.

Hallintosäännön 8 luvun 2 §:n mukaan kaupunginvaltuusto valitsee kaupunginhallitukseen kahden vuoden toimikaudeksi kerrallaan vähintään yhdeksän jäsentä, joista yhden puheenjohtajaksi ja kaksi varapuheenjohtajaksi, sekä yhtä monta henkilökohtaista varajäsentä.

Kuntalain 73 §:n mukaan vaalikelpoinen kunnanhallitukseen on henkilö, joka on vaalikelpoinen valtuustoon, ei kuitenkaan:

- 1) välittömästi kunnanhallituksen alaisena toimiva kunnan palveluksessa oleva henkilö;
- 2) henkilö, joka on kunnanhallituksen tehtäväalueella toimivan, kunnan määräysvallassa olevan yhteisön tai säätiön palveluksessa;
- 3) kunnan palveluksessa oleva henkilö, joka lautakunnan esittelijänä tai muuten vastaa kunnanhallituksen käsiteltäväksi tulevien asioiden valmistelusta;
- 4) henkilö, joka on hallituksen tai siihen rinnastettavan toimielimen jäsenenä taikka johtavassa ja vastuullisessa tehtävässä tai siihen rinnastettavassa asemassa liiketoimintaa harjoittavassa yhteisössä tai säätiössä, jos kysymyksessä on sellainen yhteisö, jolle kunnanhallituksessa tavanomaisesti käsiteltävien asioiden ratkaisu on omiaan tuottamaan olennaista hyötyä tai vahinkoa.

Henkilöstön edunvalvonnasta asianomaisessa kunnassa huolehtivan yhteisön hallituksen tai siihen rinnastettavan toimielimen puheenjohtaja ei ole vaalikelpoinen kunnanhallitukseen. Vaalikelpoinen ei myöskään ole henkilö, joka yhteisön neuvottelijana tai muussa vastaavassa ominaisuudessa vastaa edunvalvonnasta. Enemmistön kunnanhallituksen jäsenistä on oltava muita kuin kunnan tai kunnan määräysvallassa olevan yhteisön tai säätiön palveluksessa olevia henkilöitä.

Kaupunginvaltuusto on päätöksellään 23.8.2021 § 9 valinnut Vantaan kaupunginhallitukseen toimikaudeksi 2021–2023 seuraavat henkilöt:



Jäsen	Henkilökohtainen varajäsen
Sari Multala, puheenjohtaja	Kristian Rehnström
Säde Tahvanainen, I varapuheenjohtaja	Tuija Haapalainen
Mika Niikko, II varapuheenjohtaja	Pekka Virkamäki
Maarit Raja-Aho	Sami Kanerva
Mika Kasonen	Heli Hakala (kv 20.9.2021 § 3)
Sakari Rokkanen	Anitta Orpana
Ulla Kaukola	Tiina Vesa
Faysal Abdi	Joni Hilden
Visa Tammi	Osmo Kähkönen
Kai-Ari Lundell	Tanja Aidanjuuri-Niemi
Tuukka Saimen	Niilo Kärki
Vaula Norrena	Tia Seppänen
Hanna Valtanen	Minna Kuusela
Pirjo Luokkala	Nina Nummela
Ville Karinen	Chau Nguyen

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 9

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle

- myönnettäväksi Maarit Raja-Aholle ero Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen tehtävästä, ja
- toimitettavaksi Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen täydennysvaali jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2023.

Käsittely:

Merkittiin, että kaupunginhallituksen jäsen Maarit Raja-Aho poistui kokouksesta osallisuusjääviyden vuoksi tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 6

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään

- myöntää Maarit Raja-Aholle ero Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen tehtävästä, ja
- toimittaa Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen täydennysvaali jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2023.

Käsittely:

Merkittiin, että valtuutettu Maarit Raja-Aho poistui kokouksesta osallisuusjääviyden vuoksi tämän asian käsittelyn ja päätöksenteon ajaksi.

Päätös:

Päätettiin

- myöntää Maarit Raja-Aholle ero Vantaan kaupunginhallituksen jäsenen tehtävästä, ja
- valita Anitta Orpana Vantaan kaupunginhallituksen jäseneksi, ja



- c) valita Anitta Orpanan tilalle Sakari Rokkasen henkilökohtaiseksi varajäseneksi Susanna Kaiju jäljellä olevaksi ajaksi toimikaudesta 2021–2023.

Muutoksenhakuohje: 1. Valitusosoitus



7 § Valtuutettujen jättämät aloitteet vuonna 2021

VD/2338/00.02.00.03/2022

RV/HO/EJ

Hallintosäännön 23 luvun 1 §:n mukaan on valtuutetuilla ja valtuustoryhmällä oikeus tehdä aloitteita kunnan toimintaa ja hallintoa koskevista asioista. Kaupunginhallituksen on valmisteltava vastaus aloitteeseen, jossa on vähintään 15 valtuutetun allekirjoitus, viimeistään puolen vuoden kuluessa sen jättämisestä ja se on annettava valtuustolle tiedoksi. Aloitteet, jotka merkitsevät uuden määrärahan ottamista talousarvioon tai määrärahan korottamista, on käsiteltävä seuraavan vuoden talousarvion yhteydessä.

Kaupunginhallituksen on vuosittain maaliskuun loppuun mennessä tuotava valtuustolle tiedoksi luettelo valtuutettujen edellisen vuoden aikana tekemistä aloitteista. Luettelosta tulee käydä ilmi, milloin aloitteeseen on vastattu tai mikä aloitteen käsittelyvaihe on. Samassa yhteydessä voidaan tuoda luettelo muista aikaisemmin valtuustokauden aikana tehdyistä, edelleen vastaamatta olevista aloitteista.

Kuntademokratian palvelualueen lakiasiat ja päätösvalmistelun palveluyksikössä on pidetty luetteloa valtuutettujen tekemistä aloitteista vuodelta 2021 sekä kaupunginhallituksen antamista vastauksista aloitteisiin.

Vuonna 2021 jätettiin 81 valtuustoaloitetta, mikä on huomattavasti enemmän edellisvuoteen nähden, jolloin valtuustoaloitteita jätettiin 32 kappaletta. Aloitteet kohdentuivat aihepiireiltään edellisvuosien tapaan pääasiassa kaupunkiympäristön toimialalle, jolle yksinään kohdistettiin aloitteita yhteensä 38 kappaletta. Vuosittain jätettävien valtuustoaloitteiden määrä on hieman laskenut aikaisempina vuosina - vuonna 2017 jätettiin aloitteita 43 kappaletta, vuonna 2018 42 kappaletta ja 2019 33 kappaletta.

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 10

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi liitteenä oleva luettelo valtuustoaloitteista vuodelta 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Merkittiin, että kaupunginhallitus jätti asiaan seuraavan yhteisen pöytäkirjalausuman:

Kaupunginhallitus edellyttää, että virkakunta huolehtii valtuustoaloitevastauksen tuomisesta kaupunginhallituksen käsittelyyn hallintosäännön mukaisessa määräajassa.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 7

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi liitteenä oleva luettelo valtuustoaloitteista vuodelta 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.



Merkittiin, että kaupunginvaltuusto jätti asiaan seuraavan yhteisen pöytäkirjalausuman:

Kaupunginvaltuusto edellyttää, että virkakunta huolehtii valtuustoaloitevastauksen tuomisesta kaupunginhallituksen käsittelyyn hallintosäännön mukaisessa määräajassa.

Liite:

- luettelo valtuustoaloitteista 2021, päiv. 22.3.2022

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

hallintojohtaja Hanna Ormio, puh. 040 582 6554, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

VALTUUSTOALOITTEET VUODELTA 2020/2021

Toimiala	pvm	Dnro	Aloitteentekijä + allekirjoittajien määrä	Aloite	Tila	Suljettu
Kato	15.6.2020	VD/5561/00.02.00.03/2020	Minna Kuuselan + 17	Minna Kuuselan ja 17 muun valtuutetun aloite glyfosaattipohjaisten torjunta-aineiden käytöstä luopumisesta	KH 8.2.2021, palautettiin valmisteluun	Tulossa kh 28.3 ?
Soster/Kaso	14.12.2020	VD/10597/00.02.00.03/20	Joel Linnainmäki ja Eve Rämö sekä 15	Joel Linnainmäen ja Eve Rämön sekä 15 muun valtuutetun aloite koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa	KH 15.6.2021 § 23, KH 28.2.2022 § 20. KV 28.3.2022 § ??	

VALTUUSTOALOITTEET VUONNA 2021

Päivitetty 22.3.2022

ylläpitäjä: päätösvalmistelutiimi, paatosvalmistelu@vantaa.fi

Toimiala	pvm	Dnro	Aloitteentekijä + allekirjoittajien määrä	Aloite	Tila	Suljettu
1 Kato	25.1.2021	VD/1024/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 15	Jari Jääskeläisen ja 15 muun valtuutetun aloite kuntoportaiden saamiseksi Päiväkumpuun	KH 25.10.2021 § 25, KV 15.11.2021 § 13.	
2 Kaso, Kaku	25.1.2021	VD/1028/00.02.00.03/2021	Vasemmistoliiton valtuustoryhmä + 14	Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ja 14 muun valtuutetun aloite erityisnuorisotyön jatkaminen yläkouluissa ja ammatillisessa koulutuksessa	Kh 15.6.2021 § 22, KV 23.8.2021 § 29.	
3 Kaso	25.1.2021	VD/1033/00.02.00.03/2021	Vasemmistoliiton valtuustoryhmä + 8	Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ja 8 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala vantaalaisiin kouluihin	KH 9.8.2021 § 43.	
4 Kaso	25.1.2021	VD/1050/00.02.00.03/2021	Faysal Abdi + 15	Faysal Abdin ja 15 muun valtuutetun aloite läksyavustaja tueksi koululaisille	Kv 20.9.2021 § 10.	
5 Sote	25.1.2021	VD/1052/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 25	Joel Linnainmäen ja 25 muun valtuutetun aloite kehitysvammaisten työllistämisen tukeminen	KH 15.6.2021 § 21, KV 23.8.2021 § 31.	
6 Kato	25.1.2021	VD/1061/00.02.00.03/2021	Maija Rautavaara ja Minna Kuusela + 18	Maija Rautavaaran ja Minna Kuuselan sekä 18 muun valtuutetun aloite kaupunkivijelyyn lisäämiseksi	KH 22.3.2021 § 28, KV 12.4.2021 § 16.	
7 Kajo	25.1.2021	VD/1064/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 15	Antero Eerolan ja 15 muun valtuutetun aloite Vantaalle kokonaisvaltainen strategia koronaviruksesta toipumiseen	KH 9.8.2021 § 41, KV 23.8.2021 § 32.	
8 Kaku	25.1.2021	VD/1068/00.02.00.03/2021	Jarno Eskelinen + 1	Jarno Eskelisen ja 1 muun valtuutetun aloite pienoismalli rakennus/askartelutilat Vantaalle	KH 22.3.2021 § 19.	
9 Kato	25.1.2021	VD/1070/00.02.00.03/2021	Paula Lehmuskallio + 2	Paula Lehmuskallion ja 2 muun valtuutetun aloite aurautuslumien kasaantumisen estämiseksi asuntotonttien	KH 22.3.2021 § 29.	
10 Kaso	25.1.2021	VD/1071/00.02.00.03/2021	Sirpa Kauppinen + 16	Sirpa Kauppisen ja 16 muun valtuutetun aloite lapset ja nuoret mukaan kouluväkivallan ehkäisyn toimintamallien valmisteluun	KH 20.9.2021 § 20, KV 25.10.2021 § 8.	
11 Kato	8.3.2021	VD/2588/00.02.00.03/2021	Mika Kasonen + 22	Mika Kasosen ja 22 muun valtuutetun aloite koirapuisto Itä-Hakkilaan	KV 20.9.2021.	
12 Kaso	8.3.2021	VD/2595/00.02.00.03/2021	Emmi Pajunen ja Eve Rämö + 27	Emmi Pajusen ja Eve Rämön sekä 27 muun valtuutetun aloite kotihoidontuen Vantaa-lisän muuttamisesta joustavammaksi	KH 14.2.2022 § 19, KV 28.2.2022 § 12.	

13	Sote	8.3.2021	VD/2609/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 22	Antero Eerolan ja 22 muun valtuutetun aloite perheiden mielenterveyspalvelut kuntoon, terapiatakuu myös Vantaalle	KV 20.9.2021 § 11.		Kysytty.
14	Kato	8.3.2021	VD/2603/00.02.00.03/2021	Vihreä valtuustoryhmä + 5	Vihreän valtuustoryhmän ja 5 muun valtuutetun aloite rakennusten kuntotiedot luovutettava kuntalaisille maksutta	KH 12.4.2021 § 19, KV 10.5.2021 § 14.		
15	Kaku	8.3.2021	VD/2637/00.02.00.03/2021	Vas + 4	Vasemmistoliiton valtuustoryhmän ja 4 muun valtuutetun aloite koronatakaus tapahtuma- ja kulttuurijärjestäjille	Vastaamatta	DL 10.9.2021	
16	Kato	8.3.2021	VD/2639/00.02.00.03/2021	SDP + 2	Sosiaalidemokraattisen valtuustoryhmän ja 2 muun valtuutetun aloite vanhat asemakaavat ajan tasalle	KH 20.9.2021 § 30, KV 25.10.2021.		
17	Kato	8.3.2021	VD/2646/00.02.00.03/2021	Valtuustoryhmät	Kokoomuksen valtuustoryhmän, Sosialidemokraattisen valtuustoryhmän, Svenska folkpartiets fullmäktigegrupp ja Keskustan valtuustoryhmän aloite turvata mahdollisuus tutustua sisäilmatutkimusraportteihin maksutta	KH 12.4.2021 § 18, KV 10.5.2021 § 13.		
18	Kato	12.4.2021	VD/3740/00.02.00.03/2021	Tarja Eklund + 17	Tarja Eklundin ja 17 muun valtuutetun aloite ilmastomuutoksen torjuntaa ja ympäristön suojelua lisätään vähentämällä pihojen asfaltointia kaikessa rakentamisessa	KH 15.6.2021 § 38, KV 23.8.2021 § 30.		
19	Kato	12.4.2021	VD/3744/00.02.00.03/2021	Mika Kasonen ja Tarja Eklund + 30	Mika Kasosen ja Tarja Eklundin sekä 30 muun valtuutetun aloite Rukinpyörän virkistysalueen kunnostus	KV 20.9.2021 § 14.		
20	Kato	12.4.2021	VD/3752/00.02.00.03/2021	Anniina Kostilainen ja Carita Orlando + 33	Anniina Kostilaisen ja Carita Orlando ja 33 muun valtuutetun aloite kesäterassikoikeilun käynnistäminen Vantaalla	KH 25.10.2021 § 27, KV 15.11.2021 § 15.		
21	Kato/Kaku	12.4.2021	VD/3754/00.02.00.03/2021	Mika Kasonen + 33	Mika Kasosen ja 33 muun valtuutetun aloite kuntopaikat Hakunilan urheilupuiston yhteyteen	KH 25.10.2021 § 23, KV 15.11.2021 § 12.		
22	Kaso	12.4.2021	VD/3765/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 22	Jari Jääskeläisen ja 22 muun valtuutetun aloite Varian opiskelijoiden harjoittelupaikkojen lisäämiseksi Vantaan kaupungin rakennuskohteissa	KH 25.10.2021 § 26, KV 15.11.2021 § 14.		
23	Kato	12.4.2021	VD/3771/00.02.00.03/2021	Minna Kuusela ja Eve Rämö + 17	Minna Kuuselan ja Eve Rämön sekä 17 muun valtuutetun aloite asumisterveysongelmat ja -resurssit kuntoon	KH 24.5.2021 § 22, KV 15.6.2021 § 10.		
24	Kato	12.4.2021	VD/3772/00.02.00.03/2021	Anitta Orpana + 17	Anitta Orpanan ja 17 muun valtuutetun aloite sähkövalot Askiston Purolaaksosta Kimaran päiväkodille Ja Askiston koululle johtavalle metsätielle	KH 4.10.2021 § 31, KV 25.10.2021.		
25	Kajo	12.4.2021	VD/3773/00.02.00.03/2021	Ulla Kaukola + 19	Ulla Kaukolan ja 19 muun valtuutetun aloite Vantaan kaupungin toimielimien pöytäkirjojen sähköisestä allekirjoittamisesta	KH 20.9.2021 § 18, KV 25.10.2021.		
26	Kajo	12.4.2021	VD/3775/00.02.00.03/2021	Vaula Norrena + 18	Vaula Norrenan ja 18 muun valtuutetun aloite selvitys työterveyskokeilusta alle 25-vuotiaalle työttömille	KH 14.3.2022 § 25, PÖYDÄLLE.		
27	Kato	12.4.2021	VD/3789/00.02.00.03/2021	Raja-Aho, Ahokas ja Aura + 9	Maarit Raja-Ahon, Siri Ahokkaan ja Anssi Auran sekä 9 muun valtuutetun aloite toimenpideohjelma pienhiukkaspäästöjen vähentämiseksi pientaloalueilla	KH 15.6.2021 § 37.		
28	Kaku	12.4.2021	VD/3790/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 18	Joel Linnainmäen ja 18 muun valtuutetun aloite koronakaveritoimintaa Vantaalle – keskusteluseuraa yksinäisille kaupunkilaisille	KH 25.10.2021 § 17, KV 15.11.2021 § 11.		
29	Kaso/soster	12.4.2021	VD/3793/00.02.00.03/2021	Kauppinen ja Rämä + 15	Sirpa Kauppisen ja Eve Rämön sekä 15 muun aloite sujuva hoitopolku nepsy-lapsille varhaisesta tunnistamisesta tiiviiseen tukeen	KH 6.9.2021 § 21, KV 20.9.2021.		

30	Soster/Kaso	12.4.2021	VD/3796/00.02.00.03/2021	Vihreät + 3	Vihreän valtuustoryhmän ja 3 muun valtuutetun aloite ohjelma koronan aiheuttaman hoito- ja palveluvelan korjaamiseksi	KH 9.8.2021 § 42.	
31	Kato	12.4.2021	VD/3797/00.02.00.03/2021	Tyystjärvi ja Eklund + 8	Kati Tyystjärven ja Tarja Eklundin sekä 8 muun aloite tilakeskuksen viestinnän vuorovaikutusta parannettava	KH 15.6.2021 § 39.	
32	Kaso	12.4.2021	VD/3798/00.02.00.03/2021	Eerola + 9	Antero Eerolan ja 9 muun valtuutetun aloite selvitys koululaisten iltapäivätoiminnan laajentamisesta	KH 23.8.2021 § 7.	
33	Kaku	10.5.2021	VD/4966/00.02.00.03/2021	Ulla kaukola + 32	Ulla Kaukolan ja 32 muun valtuutetun aloite monipuolinen ulkokuntoilupaikka Lammaslammien alueelle Pähkinärinteeseen	KH 4.10.2021 § 30, KV 25.10.2021 § 11.	
34	Kato	10.5.2021	VD/4967/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 10	Jari Jääskeläisen ja 10 muun valtuutetun aloite asukasvihtyvyyden parantaminen Peltolan koulun ja Lummetien alueella	KH 15.6.2021 § 40.	
35	Kato	10.5.2021	VD/4968/00.02.00.03/2021	Jari Jääskeläinen + 20	Jari Jääskeläisen ja 20 muun valtuutetun aloite Vantaan kaupungin rakennuskohteissa panostettava harmaan talouden torjuntaan	KH 13.12.2021 § 34. KH 17.1.2022 § 34, KV 31.1.2022 § 10.	
36	Kaso	10.5.2021	VD/4978/00.02.00.03/2021	Jouko Jääskeläinen + 15	Jouko Jääskeläisen ja 15 muun valtuutetun aloite lasten kotihoidon tuen korottamisesta ja tuen maksuajan pidentämisestä	KH 14.2.2022 § 18, KV 28.2.2022 § 13.	
37	Kato	10.5.2021	VD/4979/00.02.00.03/2021	Kimmo Kiljunen	Kimmo Kiljusen aloite Punakiventien koirapuiston siirtämiseksi kokonaan sopivampaan paikkaan tai vähintään pienentämiseksi alueen asukkaita häiritsevän toistuvan meluhaitan takia	KH 6.9.2021 § 44.	
38	Soster	10.5.2021	VD/4980/00.02.00.03/2021	Sirpa Kauppinen + 12	Sirpa Kauppinen ja 12 muun valtuutetun aloite ikäihmisten kuntoutuksesta	KH 1.11.2021 § 19.	
39	Kato	10.5.2021	VD/4986/00.02.00.03/2021	Sirpa Kauppinen + 3	Sirpa Kauppinen ja 3 muun valtuutetun aloite turvallisista pyöräparkeista	KH 20.9.2021 § 24.	
40	Kajo	10.5.2021	VD/4987/00.02.00.03/2021	Anssi Aura ja Minna Kuusela + 18	Anssi Auran ja Minna Kuuselan sekä 18 muun valtuutetun aloite valtuustoaloitteiden esittelymahdollisuudesta	KH 25.10.2021 § 15, KV 15.11.2021 § 10.	
41	Kato	10.5.2021	VD/4989/00.02.00.03/2021	Sveta Silvennoinen-Hiisku + 10	Sveta Silvennoinen-Hiiskun ja 10 muun valtuutetun aloite hidastetöyssi / suojatien korotus Vanha Kaarelantien suojatielle	KH 4.10.2021 § 28.	
42	Kato	10.5.2021	VD/4990/00.02.00.03/2021	Ulla Kaukola + 9	Ulla Kaukolan ja 9 muun valtuutetun aloite yhtenäinen ulkoilureitti Pähkinärinteestä aina Espoon maauimalaan saakka	KH 6.9.2021 § 23.	
43	Kaso	10.5.2021	VD/4991/00.02.00.03/2021	Eve Rämö ja Emmi Pajunen + 16	Eve Rämön ja Emmi Pajusen sekä 16 muun valtuutetun aloite osallistavan budjetoinnin kokeilu yläkouluun	KH 15.11.2021 § 15, KV 13.12.2021 § 4.	
44	Soster	10.5.2021	VD/4992/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 15	Antero Eerolan ja 15 muun valtuutetun aloite omaishoidon tukeen palautettava ylin maksuluokka	KH 1.11.2021 § 18, KV 15.11.2021 § 17.	
45	Kajo	10.5.2021	VD/4993/00.02.00.03/2021	Juha Malmi + 5	Juha Malmin ja 5 muun valtuutetun aloite kuntalaisille oma kyselytunti lisäämään kuntalaisten osallisuutta päätöksentekoon	KH 13.12.2021 § 19. KH 17.1.2022 § 17.	
46	Kato	10.5.2021	VD/4995/00.02.00.03/2021	Anitta Orpana + 3	Anitta Orpanan ja 3 muun valtuutetun aloite toimintapuisto Vantaan Askistoon	Vastaamatta	
47	Kaso	15.6.2021	VD/6522/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 12	Joel Linnainmäen ja 12 muun valtuutetun aloite kiusaamisviikku koulujen pihille	KH 25.10.2021 § 18.	
48	Kato	15.6.2021	VD/6525/00.02.00.03/2021	Joel Linnainmäki + 9	Joel Linnainmäen ja 9 muun valtuutetun aloite sateenkaartie Vantaalle	KH 17.1.2022 § 38.	

49	Kato	15.6.2021	VD/6536/00.02.00.03/2021	Minna Kuusela + 7	Minna Kuuselan ja 7 muun valtuutetun aloite säilytetään Tikkurilan Kassatalon kokonaisuus kaupunkikeitaana	KH 20.9.2021 § 25.	
50	Kato	15.6.2021	VD/6542/00.02.00.03/2021	Sveta Silvennoinen-Hiisku + 9	Sveta Silvennoinen-Hiiskun ja 9 muun valtuutetun aloite Vuolupuiston kehittämisestä asukkaiden käyttöön	KH 20.9.2021 § 22, KH 25.10.2021 § 24.	
51	Kato	15.6.2021	VD/6546/00.02.00.03/2021	Anniina Kostilainen ja Sveta Silvennoinen-Hiiskun sekä 14	Anniina Kostilaisen ja Sveta Silvennoinen-Hiiskun sekä 14 muun valtuutetun aloite biodiversiteettistrategian laatiminen Vantaalle	KH 13.12.2021 § 33. KH 17.1.2022 § 32, KV 31.1.2022.	
52	Sote	23.8.2021	VD/8383/00.02.00.03/2021	Funda Demirin + 8	Funda Demirin ja kahdeksan muun valtuutetun aloite lääkärinviran avaamisesta Myyrmäen kuntoutus- ja arviointiyksikköön	KH 17.1.2022 § 21.	
53	Kato	23.8.2021	VD/8382/00.02.00.03/2021	Kristillisdemokraattisen valtuustoryhmän + 36	Kristillisdemokraattisen valtuustoryhmän ja 36 muun valtuutetun aloite aurinkopaneelin saamiseksi julkisten rakennusten katoille	KH 25.10.2021 § 28, KV 15.11.2021 § 16.	
54	Kajo	23.8.2021	VD/8384/00.02.00.03/2021	Vihreän valtuustoryhmän + 5	Vihreän valtuustoryhmän ja viiden muun valtuutetun aloite kaupunginvaltuuston kokousruokailujen muuttamisesta kasvisruuaksi	KH 14.3.2022 § 15	
55	Kato	23.8.2021	VD/8387/00.02.00.03/2021	Antero Eerolan + 17	Antero Eerolan ja 17 muun valtuutetun aloite viiennöksen järjestämisestä vantaalaisiin vanhusten ja vammaisten hoitokoteihin	Vastaamatta	
56	Kato	23.8.2021	VD/8388/00.02.00.03/2021	Tuukka Saimenin ja Mika Kasosen + 24	Tuukka Saimenin ja Mika Kasosen sekä 24 muun allekirjoittajan aloite Vantaan raitiovaunuhankkeen suunnittelun välittömästä pysäyttämisestä	KH 17.1.2022 § 33. KH 31.1.2022 § 13, KV 28.2.2022 § 11.	
57	Kajo	23.8.2021	VD/8385/00.02.00.03/2021	Paula Lehmuskallion + 30	Paula Lehmuskallion ja 30 muun valtuutetun aloite kaupunginvaltuuston ym. julkisten kokousten tulkaamisesta kuurojen viittomilla	Vastaamatta	
58	Kajo	20.9.2021	VD/9399/00.02.00.03/2021	Keskustan, Kristillisdemokraattien, Liike Nytin ja Kokoomuksen valtuustoryhmien + 18	Keskustan, Kristillisdemokraattien, Liike Nytin ja Kokoomuksen valtuustoryhmien sekä 18 muun valtuutetun aloite nuorten kesäyrittäjyyden jatkuvuuden varmistaminen ja toimivan nuorten	Vastaamatta	
59	Kajo	20.9.2021	VD/9410/00.02.00.03/2021	Tuukka Saimenin ja Kai-Ari Lundellin + 10	Tuukka Saimenin ja Kai-Ari Lundellin sekä 10 muun valtuutetun aloite pitkäaikaistyöttömien työllistämisen tukemiseksi Vantaan kaupungin on perustettava henkilöstönvuokrausyksikkö tai yhtiö	KH 14.3.2022 § 18.	
60	Kato	20.9.2021	VD/9417/00.02.00.03/2021	Suvi Karhun + 23	Suvi Karhun ja 23 muun valtuutetun aloite Vantaan hulevesiohjelman päivittäminen	KH 17.1.2022 § 36, KV 31.1.2022 § 8.	
61	Sote/Kaso	20.9.2021	VD/9420/00.02.00.03/2021	Liike Nyt valtuustoryhmän ja 25	Liike Nyt valtuustoryhmän ja 25 muun valtuutetun aloite psykiatrisen sairaanhoitajan palvelut osaksi Vantaan peruskoulujen oppilashuoltoa	Vastaamatta	
62	Kato/Kaku	25.10.2021	VD/10669/00.02.00.03/2021	Markku Weckman + 22	Markku Weckmanin ja 22 muun valtuutetun aloite rullahiihtorata Hakunilan Urheilupuistoon	Vastaamatta	
63	Kato	25.10.2021	VD/10671/00.02.00.03/2021	Juha Järä ja Tuire Kaimio +26	Juha Järä ja Tuire Kaimion sekä 26 muun valtuutetun aloite esiintymislava Itä-Vantaalle	KH 17.1.2022 § 37, KV 31.1.2022 § 7.	
64	Kato	25.10.2021	VD/10674/00.02.00.03/2021	Eva Tawasolin + 19	Eva Tawasolin ja 19 muun valtuutetun aloite nopeusrajoitusten madaltamisesta mm. koulujen tai terveyskeskusten lähellä	KH 17.1.2022 § 35, KV 31.1.2022 § 9.	
65	Sote	25.10.2021	VD/10675/00.02.00.03/2021	Elina Nykyri + 15	Elina Nykyrin ja 15 muun valtuutetun aloite Vantaalle tarvitaan pienituloisuusohjelma ja -opas	Vastaamatta	
66	Kajo	25.10.2021	VD/10677/00.02.00.03/2021	Funda Demirin + 15	Funda Demirin ja 15 muun valtuutetun aloite valtuutettujen tekemät aloitteet kuntalaisten helposti nähtäville vantaa.fi sivustolle	Vastaamatta	

67	Sote	25.10.2021	VD/10678/00.02.00.03/2021	Antero Eerola + 20	Antero Eerolan ja 20 muun valtuutetun aloite muistisairaiden vanhusten hoitoon panostettava osana sote-alueiden valmistelua	Vastaamatta	
68	Kaso	15.11.2021	VD/11581/00.02.00.03/2021	Susanna Kaijun ja Heli Hakala + 40	Susanna Kaijun ja Heli Hakalan sekä 40 muun valtuutetun aloite oppisopimuspaikkojen tarjoaminen lastenhoitajiksi opiskeleville päiväkoteihin	Vastaamatta	
69	Kato	15.11.2021	VD/11582/00.02.00.03/2021	Kai-Ari Lundell ja Juha Simonen + 14	Kai-Ari Lundellin ja Juha Suoniemen sekä 14 muun valtuutetun aloite Myyrmäen Hissikentän meluhaittojen ratkaiseminen	Vastaamatta	
70	Kajo	15.11.2021	VD/11583/00.02.00.03/2021	Markku Weckman + 18	Markku Weckmanin ja 18 muun valtuutetun aloite pienydinvoimaselvitys Vantaalla	KH 17.1.2022 § 18, KV 31.1.2022 § 13.	
71	Kato	15.11.2021	VD/11585/00.02.00.03/2021	Ida Tamminen ja Tarja Eklund + 23	Ida Tammisen ja Tarja Eklundin sekä 23 muun valtuutetun aloite hyönteiskadon pysäyttäminen	Vastaamatta	
72	Kato	15.11.2021	VD/11591/00.02.00.03/2021	Kesk + 27	Keskustan valtuustoryhmän ja 27 muun valtuutetun aloite Vantaan on edistettävä puurakentamista nykyistä määrätietoisemmin	Vastaamatta	
73	Kaso	15.11.2021	VD/11593/00.02.00.03/2021	Minttu Sillanpää ja Funda Demirin + 17	Minttu Sillanpään ja Funda Demirin sekä 17 muun valtuutetun aloite antirasistista koulutusta varhaiskasvatuksen ja koulujen henkilökunnalle	KH 17.1.2022 § 24, KV 31.1.2022 § 12.	
74	Kato	13.12.2021	VD/12748/00.02.00.03/2021	Anu Hall + 32	Anu Hallin ja 32 muun valtuutetun aloite Keimolassa sijaitsevan Isosuon käyttömukavuuden lisäämiseksi ja suon suojelemiseksi	Vastaamatta	
75	Kato	13.12.2021	VD/12750/00.02.00.03/2021	Stefan Åstrand ja Susanna Kaijun + 29	Stefan Åstrandin ja Susanna Kaijun sekä 29 muun valtuutetun aloite parkkipaikkoja Kivistön apteekin eteen	Vastaamatta	
76	Kajo	13.12.2021	VD/12771/00.02.00.03/2021	Paula Lehmuskallio ja Tuukka Saimen + 18	Paula Lehmuskallion ja Tuukka Saimenin sekä 18 muun valtuutetun aloite kunnallisen kansanäänestyksen järjestämiseksi raitiovaunuhankkeesta	Vastaamatta	
77	Kajo	13.12.2021	VD/12772/00.02.00.03/2021	Eve Rämö ja Funda Demirin + 16	Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin	KH 14.3.2022 § 16. KV 28.3.2022 § ??	
78	Sote	13.12.2021	VD/12774/00.02.00.03/2021	Elina Nykyri + 15	Elina Nykyrin ja 15 muun valtuutetun aloite vammaispoliittisen ohjelman laatimiseksi ja vammaisvaikutusten arvioinnin käynnistämiseksi Vantaalla	Vastaamatta	
79	Sote	13.12.2021	VD/12775/00.02.00.03/2021	SDP + 7	Sosiaalidemokraattisen valtuustoryhmän ja 7 muun valtuutetun aloite maksuttomat menkat Vantaalle	Vastaamatta	
80	Sote	13.12.2021	VD/12778/00.02.00.03/2021	SDP + 10	Sosiaalidemokraattisen valtuustoryhmän ja 10 muun valtuutetun aloite hammashoidon kurja tilanne vaatii korjausta	Vastaamatta	
81	Kajo	13.12.2021	VD/12779/00.02.00.03/2021	Naima El Issaouin, Ida Tammisen ja Matilda Stirkisen + 15	Naima El Issaouin, Ida Tammisen ja Matilda Stirkisen sekä 15 muun valtuutetun aloite toimenpideohjelma nuorten- ja vieraskielisten työllistymisen edistämiseen	Vastaamatta	

Vuonna 2021 jätettiin yhteensä 81 valtuustoaloitetta, jotka jakautuivat seuraavasti toimialojen vastattaviksi:

Kaupunkistategian ja johdon toimiala	14
Kaupunkikulttuurin toimiala	4
Kaupungkiympäristön toimiala	38
Kasvatuksen ja oppimisen toimiala	13



8 §

Kunnan asukkaiden tekemät aloitteet vuonna 2021

VD/2340/00.01.02.02/2022

RV/HO/EJ

Kuntalain 23 §:n mukaan kunnan asukkaalla on oikeus tehdä kunnalle aloitteita sen toimintaa koskevissa asioissa. Aloitteen tekijälle on ilmoitettava aloitteen johdosta suoritettavat toimenpiteet. Valtuuston tietoon on saatettava vähintään kerran vuodessa sen toimivaltaan kuuluvissa asioissa tehdyt aloitteet ja niiden johdosta suoritettavat toimenpiteet.

Hallintosäännön 26 luvun 2 §:n mukaan kaupunginhallituksen on vuosittain esitettävä valtuustolle luettelo sen toimivaltaan kuuluvista aloitteista. Valtuusto voi samalla päättää, mitkä aloitteista on loppuun käsitelty.

Jos aloitteen tekijöinä on vähintään kaksi prosenttia kunnan asukkaista, aloite on kuuden kuukauden kuluessa vireille tulosta otettava toimivaltaisen viranomaisen käsiteltäväksi.

Kaupungille tehtiin vuonna 2021 yhteensä 48 kuntalaisaloitetta, joista yhdessäkään ei ollut aloitteen tekijöitä yli kahta prosenttia kunnan asukkaista. Aloitteiden määrä on edellisvuosien tasolla (2020; 51, 2019; 49, 2018; 30, 2017; 52). Aloitteiden aiheet painottuivat kaupunkiympäristön toimialalle, joka vastasi suurimpaan osaan kuntalaisaloitteista.

Luettelo kaikista kuntalaisten vuonna 2021 tekemistä aloitteista löytyy asian liitteenä.

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 11

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi liitteenä oleva luettelo kuntalain 23 §:ssä tarkoitetuista kuntalaisten vuonna 2021 tekemistä aloitteista.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 8

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi liitteenä oleva luettelo kunnan asukkaiden tekemistä aloitteista vuonna 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liite:

- Kunnan asukkaiden tekemät aloitteet 2021 (päiv. 22.3.2022)

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot: hallintojohtaja Hanna Ormio, etunimi.sukunimi@vantaa.fi

KUNTALAISALOITTEET VUONNA 2021

päivitetty 22.3.2022

	Toimi ala	pvm	Dnro	Aihe	Toimeksiantaja	Tila
1	Kato	4.1.2021	VD/76/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Meluste Keimolanmäki - Hämeenlinnantie	6 allekirjoittanut	Valmis
2	Kato	11.1.2021	VD/365/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Jokiuoman puiston palstaviljelyalueen laajentamismahdollisuuden selvittäminen	2 allekirjoittanut	Valmis
3	Kato	4.3.2021	VD/2382/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite/Ruuhkaisen Talvikkitien, Asolanväylän ja Koivukylänväylän risteyksen parannus	yhdistys	Valmis
4	Kato	8.3.2021	VD/2483/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Tikkurilasta polkupyöräystävällinen ympäristö	23 allekirjoittanut	Valmis
5	Kato	16.3.2021	VD/2765/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Asolantien ja Kuusitien turvallisuuden parantaminen	1 allekirjoittanut	Valmis
6	Kato	1.4.2021	VD/3376/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Länsimäen/Vartiokylän kuntoutus-, kävely ja polkupyöräreitit	15 allekirjoittanut	Valmis
7	Kato	6.4.2021	VD/3439/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Kevyen liikenteen väylien valaistus Rekola-Matari-Asola alueella	yhdistys	Valmis
8	Kato	7.4.2021	VD/3505/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / 1) Päiväkummun alueen ulkoilureitistöt, 2) Peijaksentien & Päiväkummutien korjaustarpeet, 3) Päiväkummun alueen talvikunnossapito ja 4) Tuulikintien liikenneturvallisuus	yhdistys	Valmis
9	Kato	15.4.2021	VD/3834/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Hidastetöyssyt Vantaanpuistontielle	1 allekirjoittanut	Valmis
10	Kato	28.4.2021	VD/4502/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Hidasteet tai kameravalvonta Norppatien eteläpäähän	1 allekirjoittanut	Valmis
11	Kato	17.5.2021	VD/5180/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Rajatorpan padelkeskuksen käyttöaika ja pysäköinti	1 allekirjoittanut	Valmis
12	Kato	29.6.2021	VD/7012/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Korotetut suojatiet tai hidasteet Hevoshaantielle Hakunilaan	1 allekirjoittanut	Valmis
13	Kato	5.7.2021	VD/7192/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Korotetut suojatiet tai hidasteet Kenraalintien päätyyn Kivistöön	1 allekirjoittanut	Valmis
14	Kato	29.7.2021	VD/7658/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Vanha Kaarelantien turvallisuutta parannettava	1 allekirjoittanut	Valmis
15	Kato	3.8.2021	VD/7732/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Korotetut suojatiet tai hidasteet Kokkokalliontielle	1 allekirjoittanut	Valmis
16	Kaso	3.8.2021	VD/7731/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Iolan leikkipuiston tai koulun yhteyteen kuntolaitteita	1 allekirjoittanut	Valmis

17	Kato	6.8.2021	VD/7849/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Leikkipuisto Vierumäkeen	1 allekirjoittanut	Valmis
18	Kaso	9.8.2021	VD/7892/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Maskipakko pois pienten lasten kanssa työskenteleviltä	2233 allekirjoittanut	Valmis
19	Kaku	17.8.2021	VD/8111/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Tekonurmikenttä Ilolan koululle	1 allekirjoittanut	Valmis
20	Kato	25.8.2021	VD/8397/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Maaumala Ruskeasannalle	6 allekirjoittanut	Valmis
21	Kato	5.10.2021	VD/9841/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Pysäköintikielto Vaaralan Talkootielle Vaaralankulmasta Rajatielle päin 30 metrin matkalle	1 allekirjoittanut	Valmis
22	Kato	11.10.2021	VD/10077/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Kimalaisenrantaan meluste	1 allekirjoittanut	Valmis
23	Kato	15.10.2021	VD/10274/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Pohjois-Nikinmäen palvelut ja koira-aitaus joenrantaan	1 allekirjoittanut	Valmis
24	Kato	22.10.2021	VD/10565/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Hidasteet Ilolan Nietostielle	1 allekirjoittanut	Valmis
25	Kato	27.10.2021	VD/10731/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite (Nuortenideat.fi-palvelu) / "Garbage Go" -Appi Vantaalle	1 allekirjoittanut	Valmis
26	Kato	28.10.2021	VD/10808/00.01.02.02/2021	Aloite / Alueiden lunastus (092-414-0002-0013 ja 092-414-0002-0003) ja liittäminen puistoalueeseen	asukastoimikunta	Valmis
27	Kato	19.11.2021	VD/11722/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ajohidasteet Hirvitielle	1 allekirjoittanut	Valmis
28	Kato	15.12.2021	VD/12770/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ajohidasteita Mäkitielle	1 allekirjoittanut	Valmis
29	Sote	3.2.2021	VD/1313/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Vakiotaksioikeus liikuntavammaisille luottamushenkilöille	2 allekirjoittanut	Valmis

30	Kaso	12.1.2021	VD/441/00.01.02.02/2021	Vetoomus Kilterin koulun opetuksen järjestämiseksi 7.1.2021 alkaen	Kilterin koulun opettajat	Vireillä
31	Kato	14.1.2021	VD/576/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite tyhjään kiinteistöön kulttuuri- ja monitoimikeskus	99 allekirjoittanut	Vireillä
32	Kato	19.1.2021	VD/790/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite/Myyrämäenraitille lisää valvontakameroita	11 allekirjoittanut	Vireillä
33	Kato	7.4.2021	VD/3454/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Valvontakamerat Keimolanmäki - Radioasemantien liityntäpaikoitukseen	6 allekirjoittanut	Vireillä
34	Kaku	20.4.2021	VD/3983/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Vantaan kaupungin tilat saatava nopeasti lasten ja nuorten käyttöön	1 allekirjoittanut	Vireillä
35	Kaso	29.4.2021	VD/4606/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ruotsin kielikylpyluokka Kanniston kouluun	33 allekirjoittanut	Vireillä
36	Kato	3.5.2021	VD/4671/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Vantaan Korson Metsolantorin vaaralliset portaavat korjattava	1 allekirjoittanut	Vireillä

37	Kaso	24.6.2021	VD/6858/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite /Vieraskielisille huoltajille omat alueelliset vanhempainillat heidän omalla äidinkielellään varsinkin koulun aloituksessa ja nivelvaiheissa	1 allekirjoittanut	Vireillä
38	Kajo	3.9.2021	VD/8696/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Vantaa mukaan nuortenideat.fi-palveluun	16 allekirjoittanut	Vireillä
39	Kato	1.10.2021	VD/9745/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite Ester Koskelaisen puiston kehittäminen	1 allekirjoittanut	Vireillä
40	Kaso	5.10.2021	VD/9869/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite (Nuortenideat.fi-palvelu) / Ankkarock-festarit Korsoon takaisin	6 allekirjoittanut	Vireillä
41	Kato	15.10.2021	VD/10292/00.01.02.02/2021	Aloite kevyen liikenteen sillan rakentamisesta sekä esityksenpitopyyntö kokoukseen 25.11.2021	yhdistys	Vireillä
42	Kato	19.10.2021	VD/10403/00.01.02.02/2021	Aloite koskien kausivalaistusta (01400 Rekolantielle, välille Kustaantie – Sakarintie)	yhdistys	Vireillä
43	Kato	22.10.2021	VD/10533/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Kuntarajansiirto	kuolinpesä	Vireillä
44	Kaku	27.10.2021	VD/10725/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite (Nuortenideat.fi-palvelu) / Korson ilmastopäivät	6 allekirjoittanut	Vireillä
45	Kato	22.11.2021	VD/11799/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite: Kaupan pysäköinti - turvallisuus	1 allekirjoittanut	Vireillä
46	Kaku	30.11.2021	VD/12142/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite/ Järjestöjen toimintaedellytysten varmistaminen sote-uudistuksen toimeenpanovaiheessa Vantaan kaupungissa	2 allekirjoittanut	Vireillä
47	Kaso	2.12.2021	VD/12268/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Luokkaretki Fazerilan sijaan Rinnekotiin / Kouluväkivallan ja kiusaamisen ehkäisy	1 allekirjoittanut	Vireillä
48	Kato	17.12.2021	VD/12920/00.01.02.02/2021	Kuntalaisaloite / Liikenneympyrä Martinlaaksontien ja Kukintien risteykseen	1 allekirjoittanut	Vireillä

Vuonna 2021 jätettiin yhteensä 48 kuntalaisaloitetta, jotka jakautuivat seuraavasti toimialoittain vastattavaksi:

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala	1
Kaupunkikulttuurin toimiala	3
Kaupunkiympäristön toimiala	35
Kasvatuksen ja oppimisen toimiala	7
Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala	2



9 §

Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma strategiakaudelle 2022-2025

VD/1524/00.01.02.00/2022

RV/HO/SAP/KML/ST/MT/HY-L

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-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen sekä syrjimättömyyden velvoitteet on asetettu tasa-arvolaissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014). Nämä lait asettavat kunnalliselle toiminnalle monenlaisia vaatimuksia, mukaan lukien suunnitteluvelvoitteita.

Vantaan kaupunki on tehnyt laajaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua vuodesta 2006. Tämä tarkoittaa sitä, että henkilöstöpoliittisen suunnittelun lisäksi teemme toiminnallista suunnittelua. Vantaan kaupungin henkilöstön keskinäistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävissä *henkilöstöpoliittisessa* suunnittelussa käsitellään muun muassa rekrytointia, palkkatasa-arvoa, syrjimättömyyttä ja monimuotoisuutta. *Toiminnallisessa* suunnittelussa kehitetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjimättömyyttä kaupunkimme päätöksenteossa, palveluissa ja kumppanuuksissa. Henkilöstöpoliittinen ja toiminnallinen suunnittelu ovat toisistaan erillisiä prosesseja, joilla saadaan aikaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. *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. Suunnittelun ja työn tueksi on kehitetty erilaisia menetelmiä ja työkaluja, joita Vantaalla on käytetty eri menetelmiä soveltaen ja yhdistellen.

Kaupunkimme sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ilmaistaan Innovaatioiden Vantaa -strategiassa 2022–2025 Vantaan arvojen yhteydessä:

”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.”

Vantaalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun lähtökohta on kaupunkitasoinen suunnitelma, joka linjaa millaisin tavoittein ja toimenpitein vastaamme kaupunkina tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteisiin syrjimättömästä toiminnasta ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelman 2022–2025 nimi on ”*Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole. Ne tehdään. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022–2025*”. Se on kolmiosainen:

- Osassa 1 (Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme kehykset) asetetaan perusta, jolle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyömme rakentuu.
- Osassa 2 (Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus) linjataan päätöksenteon ja palvelujen työtä tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain viitekehyksen mukaisesti. Kunkin lainkohdan



yhteydessä asetetaan tavoite ja sen toteutumiseksi lähivuosien toimenpiteet. Toimenpiteet jakautuvat säilyttäviin, vahvistaviin ja uusiin avauksiin. Säilyttävät toimenpiteet ovat jo käytössä ja niiden merkitys koko työlle on keskeinen. Vahvistavilla toimenpiteillä halutaan laajentaa tai syventää työtä, joka on jo käynnissä. Uusia avauksia tarvitaan siihen, että kehitymme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössämme ja että osaamme lukea toimintaympäristöämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön kentällä. Toiminnallisen työn tavoitteet ja toimenpiteet on listattu suunnitelman liitteeseen 2.

- Osassa 3 (Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus) kuvataan, miten henkilöstöpoliittista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä kaupungilla tehdään. Vantaalla tehdään vuosittain kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tämä vuosittain tehtävä suunnitelma on 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. Lisäksi kaikilla palvelualueilla laaditaan vuosittain henkilöstö- ja henkilöstömenosuunnitelma, jonka laadintapohjassa ohjataan jokaista palveluallueta kuvaamaan palvelualueen omat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät tavoitteet tai kehittämiskohteet kaupunkitasoisesti asetettujen tavoitteiden pohjalta. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö kuuluu työnantajan ja henkilöstöjärjestöjen yhteistoiminnan piiriin. Suunnitelman 3 osa on käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa 25.1.2022.

Kaupunginhallitus johtaa Vantaan kaupungin toimintaa, hallintoa ja taloutta (kuntalain 38 §).

Kaupunkitasoisen toiminnallisen suunnitelman hyväksymisen jälkeen toimialat ja niiden palvelualueet käsittelevät suunnitelman johtoryhmissään ja konkretisoivat, mitä tavoitteet, toimenpiteet ja niiden toteuttaminen tarkoittavat nimenomaan kyseisen toimialan ja palvelualueen toiminnassa. Toimialoilla suunnitellut tasa-arvo- ja ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvät toimenpiteet esitellään kaupunginhallitukselle viimeistään syksyllä 2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen raportoidaan kaupunginhallitukselle kahden vuoden sisällä.

Kaupunginhallitus 14.2.2022 § 14

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) hyväksyä osat 1 ja 2 Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelmasta 2022–2025 *"Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole. Ne tehdään. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022–2025"*,
- b) merkitä suunnitelman osa 3 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tiedoksi, ja
- c) lähettää suunnitelmakokonaisuus (osat 1, 2 ja 3) kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi.

Päätös:

Päätettiin yksimielisesti jättää asia pöydälle seuraavaan kokoukseen.

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 14

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään



- a) hyväksyä osat 1 ja 2 Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelmasta 2022–2025 *"Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole. Ne tehdään. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022–2025"*,
- b) merkitä suunnitelman osa 3 Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus tiedoksi, ja
- c) lähettää suunnitelmakokonaisuus (osat 1, 2 ja 3) kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi.

Käsittely:

Asian käsittelyn aikana kaupunginjohtaja täydensi esittelytekstin viimeisen kappaleen kuulumaan seuraavasti:

Kaupunkitasoisen toiminnallisen suunnitelman hyväksymisen jälkeen toimialat ja niiden palvelualueet käsittelevät suunnitelman johtoryhmissään ja konkretisoivat, mitä tavoitteet, toimenpiteet ja niiden toteuttaminen tarkoittavat nimenomaan kyseisen toimialan ja palvelualueen toiminnassa. *Toimialoilla suunnitellut tasa-arvo- ja ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvät toimenpiteet esitellään kaupunginhallitukselle viimeistään syksyllä 2022. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen raportoidaan kaupunginhallitukselle kahden vuoden sisällä.*

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Lisäksi merkittiin, että perussuomalaisten kaupunginhallitusryhmä jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalausuman:

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun valmistelussa olisi otettava huomioon muuttuneet valitsevat olosuhteet yhteiskunnassamme. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman pitää olla selkeä sekä yksinkertainen. Ohjeistukset sekä toimintatavat on esitettävä sellaisessa muodossa, että ne toimivat käytännön työssä sekä ohjaamisen että johtamisen välineenä. Suunnitelman on noudatettava selkeästi ja johdonmukaisesti Suomen valtion perustuslakia, lakia naisten ja miesten tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslakia.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 9

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi liitteenä oleva Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022–2025.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Merkittiin, että perussuomalaisten kaupunginvaltuustoryhmä jätti asiaan seuraavan pöytäkirjalausuman:

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön suunnitelman tulee olla selkeä sekä yksinkertainen. Ohjeistukset sekä toimintatavat on esitettävä sellaisessa muodossa, että ne toimivat käytännön työn välineenä sekä ohjaamisen ja johtamisen instrumentteina. Suunnitelman on noudatettava selkeästi ja johdonmukaisesti Suomen valtion perustuslakia, lakia naisten ja miesten tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslakia, niihin mitään lisäämättä.

Suunnitelma on nyt aivan liian pitkä ja sen laatimiseen on käytetty kohtuuttoman paljon valmisteluresursseja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaki ei velvoita 89 sivuisen suunnitelman laatimiseen, vaan ainoastaan tekemään arvion pohjalta laaditun suunnitelman tarvittavista toimista. Perussuomalaiset ei jaa näkemystä siitä, että esitelty kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön



suunnitelma ohjaa edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkoituksenmukaisella tavalla. Kuntaliiton laatimat asiakirjat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämiseen ovat riittävä pohja kunnallistason suunnitelmien laatimiseen, eikä tällaista ylimitoitettua suunnitelmaa tarvita.

Suunnitelmassa on monia kohtia, joita tavallisten kuntalaisten ja luottamushenkilöiden on vaikea hyväksyä. Asiakirjassa käytetään vakiintuneita puhekielen sanoja tavalla, joka luo niistä monimerkityksellisiä, jolloin sanat menettävät merkityksensä. Tämä on huolestuttavaa.

Esimerkiksi vihapuheen käsite on monitulkintaisuudessaan sopimaton lakitekstiin, eikä se siten sovi myöskään kaupungin asiakirjoihin. Kaupungin tulee painottaa hyväkäyttösisyyttä ja toisten kunnioittamista, mutta sen ei tule yrittää estää tai tukahduttaa tunteiden ja poliittisten mielipiteiden ilmaisemista.

Perustuslaki takaa kansalaisille oikeuden myös negatiivisten tunteiden julkituomiseen. Avoimessa yhteiskunnassa esiintyy välttämättä erilaisia mielipiteitä. Myös sellaisia, jotka eivät ole linjassa erilaisten hyvin epämääräisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskäsitysten kanssa. Tapa, jolla suunnitelma käsittelee tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ei edistä avoimelle yhteiskunnalle elintärkeää keskustelukulttuuria.

Asiakirjassa sotketaan biologinen sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti. Kaupungin toimissa on hyvä painottaa, että sukupuoli-identiteetin määrittelyn haasteista kärsiviin tulee suhteutua myötätunnolla, mutta kaupunkilaisia ei voida velvoittaa asiakirjassa mainitulla ilmoitusluontoisella tavalla hyväksymään naista mieheksi tai päinvastoin, varsinkaan juridisen sukupuolen vastaisesti.

Kaupungin työntekijöillä ja asukkailla on perustuslain takaama omantunnonvapaus. Omaan maailmankuvaan perustuvan uskonnollisen tai aatteellisen vakaumuksen harjoittaminen saa näkyä ja kuulua, julkisestikin, vaikka siitä joku mielensä pahoittaisikin. Siihen ei tule yrittää erilaisilla suunnitelmilla vaikuttamaan.

Liite:

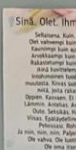
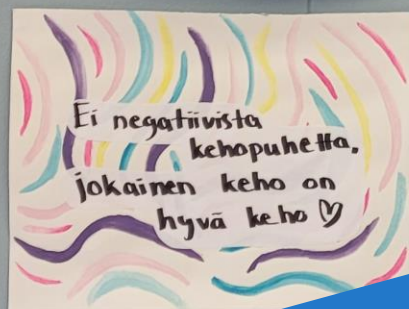
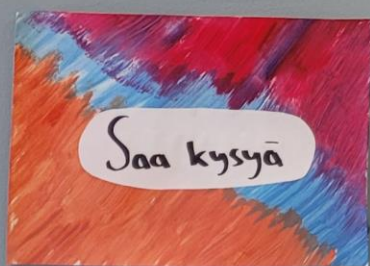
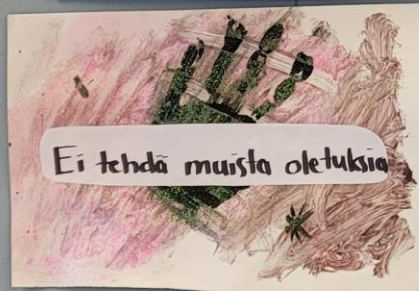
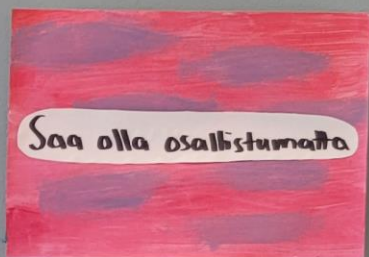
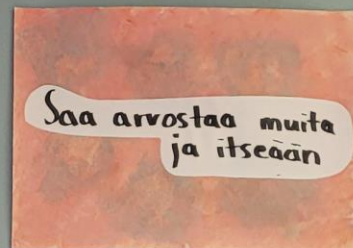
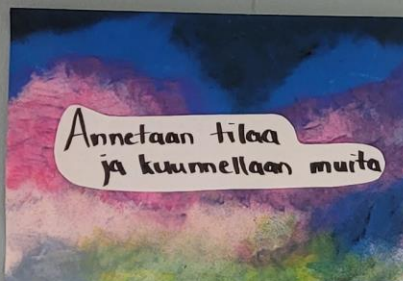
- Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole. Ne tehdään. Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2022–2025.

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

hallintoasiantuntija Meija Tuominen, puh. 040 715 6293, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi
työmarkkinalakimies Sanna Tonteri, puh. 040 737 0565, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

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

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

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-arvolaissa 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 syrjäntäepäilyissä.

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 saamelaiden 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 jaettu 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-arvolaissakin 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, stereotypioille, mielipiteille tai henkilökohtaisille kokemuksille.
3. *Valtavirtaistaminen* (mainstreaming). Tämä käsite tarkoittaa lyhyesti sanottuna strategiaa, jolla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat integroidaan mukaan kaikkien 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, alkupeuran 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 tosiasiasa 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 päätäkseen 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 syrjäytymisen 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 polarisaatiossa

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 tulemmekin 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 avausten 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 (päätoksenteko 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.



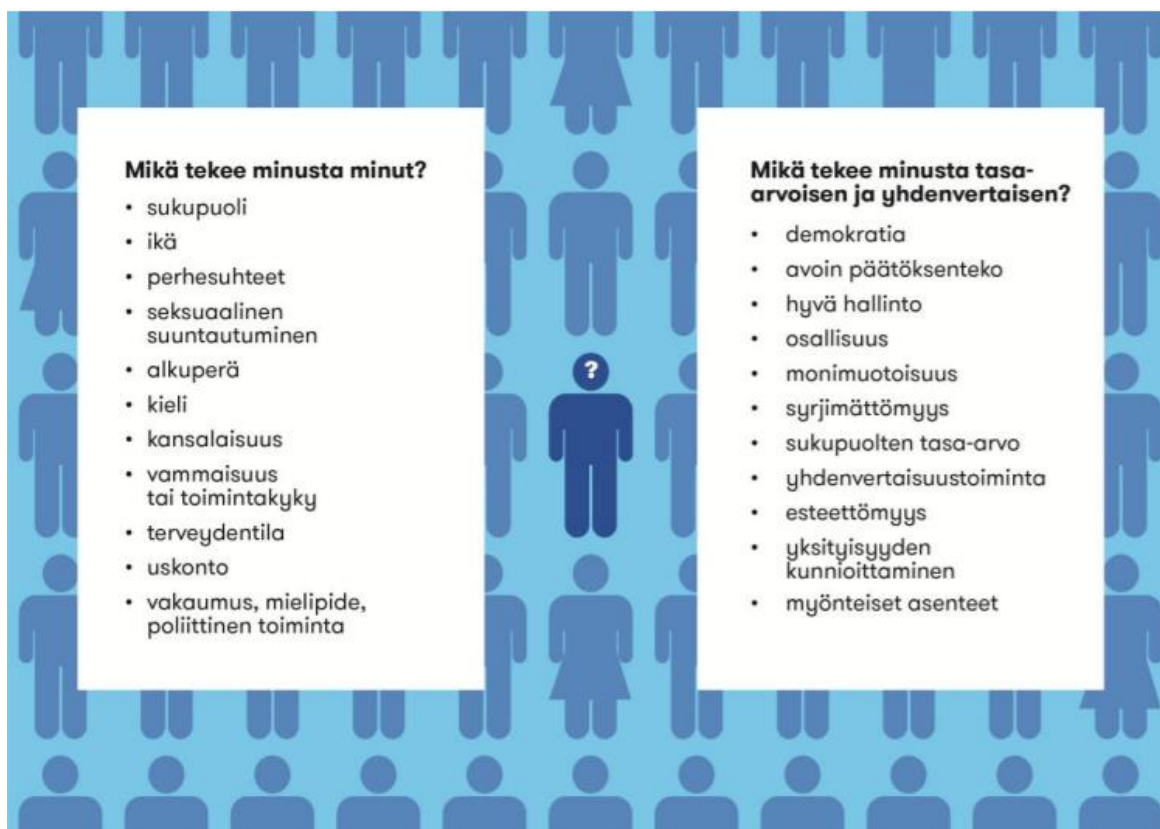
Kuva: Sami Lievonen

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 valtioneuvaluustoisella 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 päätöksentekelimissä, 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 päätöksentekokoelimissa. 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.

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

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

Vahvistava toimenpide:

Vakiinnutamme talousarviotyöhömmme sukupuolittietoisien 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 kestävällä 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.

Sukupuolittietoisien 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.

Sukupuolietoinen 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 sukupuolitetoinen 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

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 stereotypioita 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.

Erityistä 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 koulutusalalla 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 ennakko-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:

“Peruskoulu aikana 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/kouluterv_eyskysely

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 koulutusala 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 luetteloa siitä, mitä kaikkea sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen

syrjintä, häirintä tai käsky/ohje syrjiä voi olla kaupungin lukuisissa palveluissa ja yhteistyön muodoissa. Joka tapauksessa, jotta voimme ennaltaehkäistä sukupuolisyrajintaa 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 sukupuolisyrajinta 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 syylistyvät 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 syylistävät 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:

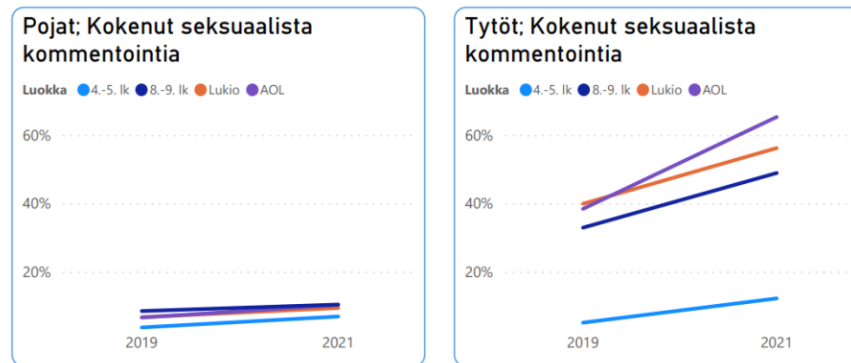
Kysymme vastaajien ja tutkittavien kokemuksia syrjinnän eri muodoista kyselyissä ja tutkimuksissa.

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

haastattelututkimuksiin aihepiiriin 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 asiakkaila 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.



Alakoululaisten 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 molempien kysymyksen osioon.

Nuorten indikaattori perustuu kysymykseen: "Oletko kokenut häiritsevää seksuaalista ehdottelua tai ahdistelua viimeksi kuluneen 12 kuukauden aikana?" Kysymyksen osiot: 1) puhelimesta tai internetissä, 2) koulussa tai oppilaitoksessa, 3) työssä oppimisajaksella (vain ammatillisissa 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 elämänalueilla.

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/käsky 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 tosiasiassa saattavat saada aikaan välillistä syrjintää tai myötävaikuttaa syrjintään. Jokin palvelu saatetaan niin ikään suunnitella joko tarkoituksella tai tahattomasti kuvitteelliselle keskivertoihmiselle, 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 vammainen 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 puutumme 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 ekstremismia 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 puutumme 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 yhdenvertaisuustyöhömme 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 digipalvelulailla ([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 saavutettavuusselosteet. Saavutettavuudessa kuitenkin riittää työsarkaa, sillä esimerkiksi liitetiedostoihin liittyy ongelmia ja selkeän kielen käyttämiseen tulee panostaa aiempaa enemmän.

Vahvistava toimenpide:

Varmistamme Suomen romanien huomioimisen yhdenvertaisuuden edistämisessä.

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 tosiasiaassa 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 viiatekojen vastaiseen toimintaan paikallisesti (2021)
https://yhdenvertaisuus.fi/documents/5232670/21911124/Tiedolla_vihaa_vastaa_opas_SUO.pdf/ca519c2f-d4ee-c808-ba58-b87301f8d89d/Tiedolla_vihaa_vastaa_opas_SUO.pdf?t=1637928714607

Hyvät käytännöt viiatekojen 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 lainsäätäjä 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 pääluottamusmiesten 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 avoinna 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 pelastusalan 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 tasapuolisuuteen 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 työkäyttäytymisen 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 kieltä

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 kieltä ja syrjinnän ennaltaehkäiseminen käydään läpi kaupungin kaikissa esihenkilöille ja henkilöstöhallinnolle suunnatuissa esihenkilökoulutuksissa, kuten

rekrytointikoulutuksissa, työajan johtamista koskevissa koulutuksissa ja palvelussuhteen päättämistä koskevissa koulutuksissa. Näin pyrimme varmistamaan, että esihenkilöt tunnistavat mahdolliset syrjintätilanteet 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 syrjintäperusteista 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) käynnistettäviksi 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 tarkoitetulla 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 palveluallueta kuvaamaan palvelualueen omat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen liittyvät tavoitteet tai kehittämiskohteet. Palvelualluetasoisten 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 palveluallueella. Palveluallueet 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-arvoaltuutetun sivuilta löytyy tähän tarkoitukseen tasa-arvokyselytyökalu, jonka käyttö on ilmaista (www.tasa-arvokysely.fi),

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä kaupungilla – anonymi rekrytointi

Vantaan kaupunki pyrkii aktiivisesti etsimään keinoja edistääkseen henkilöstön yhdenvertaisuutta ja laajaa monimuotoisuutta. Anonymin hakemuksen tarkoituksena on varmistaa, ettei kukaan hakija karsiudu työhaastattelusta piilevien ennakoluulojen 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 anonymiteetti antaa oivan työvälineen.

Anonymiä rekrytointia pilotoitiin Vantaalla vuonna 2019. Pilotti saavutti tavoitteet anonymien 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 anonyymia rekrytointia vuoden 2020 aikana ja vähintään 60 anonyymia 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 raportointiin 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. Rakennerahastohankkeisiin 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 yhdenvertaisuusrakennerahastohankkeissa.

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 lakisääteiset 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 sukupuolitietoisien 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.





VD/2879/01.00.02.01/2022

RV/K-ML/HY-L

Vantaan henkilöstökertomus vuodelta 2021 on valmistunut. Se kuvaa henkilöstöjohtamisen ja henkilöstön kehittämisen tilaa, niille asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja kehittämistoimia. Henkilöstökertomus sisältää myös henkilöhaastatteluja vuoden varrelta.

Vuoden 2021 henkilöstökertomus julkaistaan ensimmäisen kerran vain uudistuneena verkkototeutuksena osoitteessa <https://beta.vantaa.fi/fi/henkilostokertomus-2021>.

Vuoden 2021 lopussa kaupungin palveluksessa oli yhteensä 11 671 henkilöä, joista vakituisia 9 167 ja määräaikaisia 2 504. Henkilöstömäärä kasvoi vuodessa reilulla 300. Naisia henkilöstöstä on edellisvuosien tapaan 80 prosenttia ja miehiä 20 prosenttia. Naisvaltaisimmat toimialat ovat kasvatus ja oppiminen (naisia 85 prosenttia) sekä sosiaali- ja terveydenhuolto (naisia 90 prosenttia). Miehiä puolestaan on eniten kaupunkistrategian ja johdon toimialalla (53 prosenttia) sekä kaupunkiympäristön toimialalla (56 prosenttia). Vuonna 2021 koko Vantaan henkilöstön keski-ikä oli 44,4 vuotta. Korkeakoulutettujen osuus työntekijöistä on 58 prosenttia. Työntekijöistämme 7,3 prosenttia on ulkomaalaistaustaisia (Tilastokeskuksen vuoden 2020 tieto).

Vuonna 2021 koronan aiheuttama poikkeuksellinen arki jatkui ja tilanne vaihteli nopeasti niin, että välillä Vantaan työpaikoilla päästiin normaaliin arkeen yhteisine kohtaamisineen ja tilanteen taas huonontuessa siirryttiin monissa töissä kotikonttoreille tai erityisjärjestelyihin työpaikoilla. Vuoden aikana koottiin tukimateriaalia niin poikkeustilanteesta toimimiseen kuin poikkeustilanteesta toipumiseen. Myös etätöiden johtaminen oli vahvasti esillä. Työyhteisöjä valmisteltiin uuteen arkeen muun muassa Paluu tulevaisuuteen -työpajoissa.

Poikkeusoloissa positiivista kehitystä – sairauspoissaolot laskussa

Hyvä työterveyshuoltoyhteistyö ja työkykyjohtaminen edelleen jatkuneissa poikkeusoloissa näkyivät vuoden 2021 aikana positiivisena muutoksena sairauspoissaoloissa: sairausprosentti jatkoi laskusuuntaisena toista vuotta peräkkäin. Vuoden 2021 sairauspoissaoloprosentti oli 4,38, kun edellisvuonna luku oli 4,43 prosenttia. Myös pitkittyneitä sairauspoissaoloja oli hieman aiempaa vähemmän: vuonna 2021 yli 90 päivää sairastaneita oli 265, kun vuonna 2020 luku oli 275 ja vuonna 2019 puolestaan 301.

Diagnoosiluokittain tarkasteltuna suunta mielenterveysperusteisten poissaolojen osalta jatkui vuonna 2021 samanlaisena kuin vuonna 2020 eli mielenterveysperusteiset poissaolot ovat edelleen kasvaneet. Vantaalla mielenhyvinvointi ja kestävä työkyky on nostettu uuteen strategiaan asti. Panostamme mielenterveyden sairauspoissaolojen vähentämiseen ja etsimme uusia keinoja edistää mielen hyvinvointia ja työssä jaksamista.

Vantaalla on käytössä korvaavan työn toimintatapa eli tuunattu työ tilanteisiin, joissa työntekijä on sairauden tai tapaturman vuoksi tilapäisesti kykenemätön tekemään vakituista työtään, mutta pystyy terveyttään vaarantamatta tekemään soveltaen omaa tai korvaavaa työtä. Vuonna 2021 tuunattua työtä oli 3,57 prosenttia kaikista sairauspoissaolopäivistä. Tuunattua työtä teki 393 henkilöä ja tuunatun työn päiviä kertyi 6 413.



Palkkamenot kasvoivat, yhä useampi sai henkilökohtaista lisää

Vuonna 2021 henkilöstön palkkamenot olivat yhteensä 450,1 miljoonaa euroa, joka on 5,7 prosenttia (24,5 miljoonaa euroa) enemmän kuin edellisvuonna. Palkkoja on nostanut määräaikaisen henkilöstömäärän kasvu sekä sopimusalakohdaiset paikalliset järjestelyerät 1.4.2021 alkaen.

Henkilökohtaista lisää maksetaan yksilölle pitkäaikaisista toistuvista erinomaisista työsuorituksista. Henkilökohtaista lisää sai vuonna 2021 yhteensä 36 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Se on viisi prosenttia enemmän kuin vuotta aikaisemmin. Henkilökohtaisen lisän suuruus on keskimäärin 151 euroa kuukaudessa. Vuonna 2021 henkilökohtaisia lisiä oli käytössä yhteensä 7,5 miljoonaa euroa, kun vuonna 2020 niitä oli käytössä 6,1 miljoonaa.

Vantaa palkitsee henkilöstöä monipuolisesti ja esimerkiksi erikoispalkkioita käytetään nopean, yksittäisen erinomaisen työsuorituksen palkitsemisessa niin yksilölle kuin ryhmille. Erikoispalkkioiden jaettu euromäärä 2,4-kertaistui vuonna 2021 edellisvuoteen verrattuna. Vuonna 2021 erikoispalkkioihin käytettiin 1 337 200 euroa. Saajien lukumäärä kasvoi 19,5 prosentilla; vuonna 2021 erikoispalkkion sai 2 229 henkilöä (vuonna 2020 saajia oli 1 866 henkilöä). Keskimäärin kaikkien erikoispalkkioiden suuruus oli noin 219 euroa. Kertapalkitsemisena koko henkilöstölle jaettiin vuonna 2021 korona-ajan ponnisteluista 50 euron liikunta- ja kulttuurietu.

Matkalla kohti yhä monimuotoisempaa työtä

Vuonna 2021 alkoi matka kohti uudenlaista työympäristöä ja työkuultuuria, kun Tikkurilan uuden toimitalon toteuttaja valittiin ja samalla käynnistyi työympäristön kehittäminen. Edessä on iso muutos: monitilaympäristöön siirtyminen edellyttää uudenlaista työkuultuuria ja tapaa tehdä ja johtaa työtä. Monimuotoisen työkuulttuurin kehittämistä ja visiointia tehtiin vuonna 2021 toimitilahankkeen Työkuulttuurin kehittäminen -alatyöryhmässä. Periaatteet ja visio tulevaisuuden monimuotoiselle työlle on jo olemassa, ja ne lanseerattiin loppuvuodesta 2021 esihenkilöille ja koko henkilöstölle. Toimitilahanke toteutetaan osallistaen työntekijöitä ja esihenkilöitä hankkeen eri vaiheissa. Osallistava suunnittelu käynnistyi loppuvuodesta 2021.

Monimuotoista työtä on jo ahkerasti harjoiteltu korona-aikana. Koronan takia iso osa toimisto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevistä on tehnyt paljon etätöitä ja ollut jopa useita kuukausia jatkuvassa etätyössä. Etätöiden tekijöitä oli vuoden 2021 aikana 1 896 ja etätyöpäiviä kertyi yhteensä jopa 175 224. Vuonna 2021 kaupungin etätyöohjeet uudistettiin vuonna tukemaan monimuotoista työskentelyä.

Suunnitelmallinen rekrytinnin ja työnantajamielikuvan kehittäminen jatkui

Vuonna 2021 joukkoomme haettiin yhteensä noin 4 200 työntekijää sijaisuuksiin, määräaikaisiin tai vakituisiin tehtäviin. Hakijoita tehtäviin oli kaikkiaan vajaa 30 000. Kesätöissä Vantaalla oli yhteensä 355 nuorta. Hakemuksia kesätyöpaikkoihin saimme yhteensä 6 227 kappaletta. Kaupungin palveluksesta irtisanoutui hieman enemmän työntekijöitä kuin edellisenä vuonna. Vuonna 2021 henkilöstön lähtövaihtuvuus oli 8,9 prosenttia.

Vuonna 2021 työskenneltiin edelleen tiiviisti henkilöstön saatavuushaasteiden sekä rekrytointiviestinnän ja -markkinoinnin parissa erityisesti lääkäreiden, sosiaalityöntekijöiden, varhaiskasvatuksen opettajien ja hoitajien ammattiryhmissä. Lisäksi työtä tehtiin erityisesti rekrytinnin ryhmissä, joissa on mukana niin rekrytinnin, viestinnän kuin eri ammattialojenalojen substanssin osajia. Vuoden aikana muun muassa uudistettiin Vantaa työnantajana -materiaaleja, julkaistiin työntekijöidemme uratarinoita, osallistuttiin useisiin virtuaalisiin rekrytapahtumiin, kehitettiin hakijavetoisempaa rekrytointimallia sekä hakijaviestintää, tehtiin parannuksia Laura-rekrytointijärjestelmään, tiivistettiin yhteistyötä oppilaitosten kanssa sekä koulutettiin esimiehiä onnistuneeseen rekrytointiin. Lisäksi jatkettiin edellisvuonna



aloitettua henkilöstöjohtamisen laatuhanketta, jonka tavoitteena on henkilöstön työhyvinvoinnin ja vaikuttamismahdollisuuksien kasvu sekä myönteisen työnantajakuvan vahvistuminen ja rekrytoinnin tehostaminen juuri saatavuushaasteryhmissä.

Kaupunginhallitus 14.3.2022 § 12

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle tiedoksi merkittäväksi henkilöstökertomus 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 10

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä tiedoksi henkilöstökertomus 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstö- ja konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen, puh. 040 570 5593, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



11 § Vantaan kaupungin tilinpäätös 2021, sitovuustasojen poikkeamat

VD/2245/02.04.03.03/2022

RV/MR/PK/HY-L

Tilinpäätös 2021 sisältää poikkeamia talousarviossa sitoviksi määrärahoiksi määriteltuihin talousarviokohtiin. Nämä sitovuustasojen poikkeamat saatetaan kunnan tilinpäätöstä koskevien yleisohjeiden mukaisesti kaupunginhallituksen ja edelleen kaupunginvaltuuston hyväksyttäväksi 28.3.2022. Kaupunginhallitus allekirjoittaa tilinpäätöksen 28.3.2022.

Toimialojen toimintamenojen ylityksiin, toimintatuloarvioiden alituksiin, toimintakatteen ylityksiin ja investointitulojen alitukseen sekä -menojen ylityksiin esitetään poikkeamislupaa seuraavasti:

Kaupunkistrategian ja johdon toimiala

Kaupunkistrategian ja johdon toimialan osalta sitovuustasojen muutoksista päättää kaupunginhallitus. Kaupunkistrategian ja johdon toimintatuotot alittuivat 2 732 700 euroa.

Henkilöstö- ja konsernipalvelut palvelualueen tulot alittuivat noin 0,53 milj. euroa verrattuna talousarvioon. Alitus syntyi työpaikkaruokailun tuotoista, joita on korona-ajan etätyösuositusten vuoksi kertynyt normaalia vähemmän. Kasvupalveluiden palvelualueella elinkeinopalveluiden tuet ja avustukset alittuivat noin 0,97 milj. euroa. Työllisyyspalveluiden valtiolta saatavat työllistämistuet alittuivat noin 0,8 milj. euroa. Kaupunkistrategia ja johdon menot alittuivat noin 13,3 milj. eurolla, mikä kompensoi tulojen alitusta.

11 Kaupunkistrategia ja johto	TA 2021	MUUTOS 2021	Muutettu TA 2021	Tilinpäätös 2021	Ylitys / Alitus
Tulot	13 045 100	0	13 045 100	10 312 400	2 732 700
	-126 742			-123 073	-13 324
Menot	900	-9 655 100	-136 398 000	900	000
	-113 697			-112 761	-10 591
Toimintakate	800	-9 655 100	-123 352 900	500	400

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan sitovuustason Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala ilman erikoissairaanhoidtoa menot ylittyivät 6 571 400 euroa.

Kaupunginvaltuusto korotti toimialan talousarviomäärärahoja 25.10.2021 toimialan esityksen mukaisesti. Talousarviomuutos perustui pääosin arvioituihin koronamenoihin ja niistä ennakoidusti saataviin valtionkorvauksiin.

Menoylityksestä suuri osa kertyi pandemiamentenistä. Lento-kenttätöiminnan menoja toteutui 8,6 milj. euroa ja muita pandemiamentenöjä 50,3 milj. euroa. Ylitystä lisämäärärahalliseen talousarvioon oli 8,2 milj. euroa. Muun toiminnan osalta korotettuun talousarvioon nähden syntyi ylitystä noin 4,8 milj. euroa, joka muodostui pääosin vammaisten asumispalvelujen sekä lastensuojelun, varhaisen tuen ja aikuisten



ja nuorten palvelujen ostopalveluista. Menoalituksia syntyi toimialan palvelualueilla niin, että menoylitys oli tilinpäätöksessä 2021 noin 6,6 milj. euroa.

Toimialan tulot ylittyivät myös merkittävästi. Suurin osa muutetun talousarvion ylittävästä tulokertymästä muodostui valtion maksamista pandemiakorvauksista, joita kertyi 11,5 milj. euroa enemmän kuin lisämäärärahaesityksessä ennakoitiin. Tulokertymä kattoi menoylityksen toimintakatteen toteutuessa 8,8 milj. euroa muutettua talousarviota parempana.

12 Sosiaali- ja terveydenhuolto, ilman erikoissairaanhoitoa	TA 2021	MUUTOS 2021	Muutettu TA 2021	Tilinpäätös 2021	Ylitys / Alitus
Tulot	45 202 600	52 100 000	97 302 600	112 676 000	-15 373 400
Menot	-454 274 600	-66 983 000	-521 257 600	-527 829 000	6 571 400
Toimintakate	-409 072 000	-14 883 000	-423 955 000	-415 153 000	-8 802 000

Sosiaali- ja terveyslautakunta käsitteli sitovuustason ylityksen 15.2.2022 kokouksessaan.

Kaupunkikulttuurin toimiala

Kaupunkikulttuurin toimialan sitovuustason Kaupunkikulttuuri, bruttoyksiköt tulot alittuivat 291 700 euroa, Musiikkiopiston toimintakate alittui 35 800 euroa ja Kuvataidekoulun toimintakate alittui 28 300 euroa.

Kaupunginvaltuusto on 13.12.2021 § 3 päätöksessään korottanut kaupunkikulttuurin määrärahoja.

Kaupunkikulttuurin bruttoyksiköt sitovuustason tuloarvion alitus 0,3 milj. euroa olivat seurausta koronaviruspandemian vaikutuksista erityisesti kulttuuripalveluissa ja nuorisopalveluissa. Bruttoyksiköiden kokonaistoimintakulut sen sijaan alittivat talousarvion 2 021 012 euroa, mikä kattaa tulotavoitteen alituksen.

Kaupunkikulttuuri, bruttoyksiköt	TA 2021	MUUTOS 2021	Muutettu TA 2021	Tilinpäätös 2021	Ylitys / Alitus
Tulot	9 331 200	-1 460 000	7 871 200	7 579 500	291 700
Menot	-66 369 400	-1 216 100	-67 585 500	-65 564 500	-2 021 000
Toimintakate	-57 038 200	-2 676 100	-59 714 300	-57 985 000	-1 729 300

Musiikkiopiston toimintakatteen alitus 35 900 euroa oli seurausta koronasta johtuvasta lukukausimaksujen alituksesta, jota kompensoi säästöt menoissa

Kaupunkikulttuuri, Musiikkiopisto	TA 2021	MUUTOS 2021	Muutettu TA 2021	Tilinpäätös 2021	Ylitys / Alitus
Tulot	1 046 600	37 400	1 084 000	1 035 000	49 000
Menot	-4 195 700	-62 400	-4 258 100	-4 244 900	-13 300
Toimintakate	-3 149 100	-25 000	-3 174 100	-3 209 900	35 800

Kuvataidekoulun toimintakatteen alitus 28 300 euroa johtuu noin 13 000 euron ylityksestä menoissa, jota puolestaan kompensoi hieman budjetoitua parempana toteutuneet lukukausimaksut ja hanketulot.

Kaupunkikulttuuri,	TA 2021	MUUTOS	Muutettu	Tilinpäätös	Ylitys /
---------------------------	----------------	---------------	-----------------	--------------------	-----------------



Kuvataidekoulu		2021	TA 2021	2021	Alitus
Tulot	321 700	-21 300	300 400	348 200	-47 800
Menot	-953 800	-18 700	-972 500	-1 048 600	76 100
Toimintakate	-632 100	-40 000	-672 100	-700 400	28 300

Kaupunkikulttuurilautakunta käsitteli sitovuustason ylityksen 16.2.2022 kokouksessaan.

Kaupunkiympäristön toimiala, julkisen käyttöomaisuuden investoinnit

Julkisen käyttöomaisuuden sitovuustasot ovat Julkisen käyttöomaisuuden tulot, Kunnallistekniset työt menot sekä Vantaan Ratikka menot. Julkisen käyttöomaisuuden tulot alittivat talousarvion 53 500 euroa ja Kunnallistekniset työt menot ylittivät muutetun talousarvion 1 282 400 euroa.

Kaupunginvaltuusto korotti Julkisen käyttöomaisuuden investointimäärärahoja 25.10.2021 § 6 päätöksellä Kehä III:n parantamishankkeen nopeutuneen toteutusaikataulun vuoksi.

Kunnallisteknisten töiden toimintatuottojen alittuivat 53 000 euroa. Tuotot alittuivat ratikkahankkeen osalta 353 500 eurolla, mikä johtuu siitä, että ratikan investointimäärärahojen käyttö alittui budjetoituun nähden (avustussumma on 30 % toteutuneista kuluista). Vastaavasti urheilualueisiin kohdistettu valtionapu oli ennakoitua suurempi, mikä lähes kompensoi ratikan budjetoitujen avustusten pientymisen.

Kunnallisteknisten töiden toimintakulut ylittyivät lähes 1,3 milj. euroa, mikä pääosin johtui ennakoitua suuremmista konsulttimenoista. Ylityksiä tapahtui sekä liikennealueilla, urheilualueilla että virkistysalueilla. Kokonaisuudessaan Katujen ja puistojen palvelualueen investointimenot ylittivät n. 0,8 milj. eurolla korotetut investointimäärärahat n. 44 milj. euroa. Tästä huolimatta koko kaupunkiympäristön toimialan investointimenot alittivat vuoden 2021 talousarvion investointimäärärahat lähes 24,5 milj. eurolla.

Julkinen käyttöomaisuus	TA 2021	MUUTOS 2021	Muutettu TA 2021	Tilinpäätös 2021	Ylitys / Alitus
Julkinen käyttöomaisuus tulot	2 000 000		2 000 000	1 946 500	53 500
Rahoitusosuudet	2 000 000		2 000 000	1 946 500	53 500
Julkinen käyttöomaisuus menot	-40 000 000	-4 070 000	-44 070 000	-44 913 400	843 400
Kunnallistekniset työt	-34 000 000	-4 070 000	-38 070 000	-39 352 400	1 282 400
Liikennealueet	-22 220 000	-70 000	-22 290 000	-22 911 300	621 300
Urheilualueet	-3 395 000		-3 395 000	-4 381 600	986 600
Virkistysalueet	-1 140 000		-1 140 000	-1 393 300	253 300
Ympäristörakentaminen	-4 245 000		-4 245 000	-3 748 500	-496 500
Yhteishankkeet	-3 000 000	-4 000 000	-7 000 000	-6 917 700	-82 300
Vantaan Ratikka	-6 000 000		-6 000 000	-5 561 100	-438 900

Kaupunkitilakunta käsitteli sitovuustason ylityksen 16.2.2022 kokouksessaan.

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 15

Kaupunginjohtajan esitys:



Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle hyväksyttäväksi perusteluissa esitetyt sitovuustasojen poikkeamat tilinpäätöksessä 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 11

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään hyväksyä perusteluissa esitetyt sitovuustasojen poikkeamat tilinpäätöksessä 2021.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Muutoksenhakuohje: 1. Valitusosoitus

Lisätiedot:

talous- ja strategiajohtaja Matti Ruusula, puh. 043 824 9254, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)

talousarviopäällikkö Päivi Kandolin, puh. 040 626 7613, (etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi)



12 § Vantaan kaupungin lausunto kunnan jäsenen esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa

VD/10533/00.01.02.02/2021
TeA/HW/TLA/MSI/KNU/JT

Vantaan kaupunki on saanut 6.10.2021 päivätyn Vantaan ja Helsingin kaupunginhallituksille osoitetun Timo Färmin kuolinpesän hakemuksen kuntarajan siirtämiseksi. Hakemuksessa esitetään Vantaan Länsisalmessa sijaitsevan tilan Palomäki RN:o 92–410–11–1 siirtämistä Vantaan kaupungista Helsingin kaupunkiin liitteiden mukaisesti.

Kyseinen tila on pinta-alaltaan noin 31 hehtaaria ja sijaitsee Länsisalmen kylän itäpuolella Sotungintien molemmin puolin. Tilan alueella on sekä metsää että peltoa ja siihen kuuluu kaksi asuinkiinteistöä. Alueella ei ole asemakaavaa eikä sen laatiminen ole vireillä. Voimassa olevassa yleiskaavassa 2007 alue on määritelty retkeily- ja ulkoilualueeksi (VR), maatalousalueeksi (MT) ja eteläosassa on myös luonnonsuojelualuetta (SL). Länsisalmi ei kuulu uuden kaupunginvaltuuston hyväksymän yleiskaavan 2020 alueeseen.

Alue sisältyi aiemmin laadittuun kuntien yhteiseen Östersundomin yleiskaavaan, jonka hyväksymispäätös kumoutui. Helsinki on käynnistänyt 2022 omalla alueellaan Östersundomin osayleiskaavan laadinnan. Vantaan puoleisille alueille on kaavoitusohjelmassa mukana Länsisalmen osayleiskaava, joka on tarkoitus käynnistää 2023. Yleiskaavoitusta alueella ohjaa Östersundomin alueen maakuntakaava, jossa kyseisen tilan alue on virkistysaluetta.

Lausunnossaan Vantaan kaupunki vastustaa esitettyä kuntarajan siirtoa. Siirto vaikeuttaisi Vantaan Länsisalmen alueen kehittämistä, koska suunnittelualue pienentyisi ja rajautuisi hankalan muotoiseksi. Lausunnossa tuodaan myös esiin, että pääkaupunkiseudulle uuden kasvusuunnan suunnittelu edellyttää joka tapauksessa kuntarajat ylittävää yhteistyötä. Siirtoesityksessä viitattu näkökulma yhden kunnan sisään rajoittuvasta työssäkäyntialueesta ja toiminnallisesta kokonaisuudesta ei olisi mitenkään mahdollinen Helsingin seudulla.

Kuntarakennelain 11 § 2. momentin mukaan kunnan jäsen toimittaa esityksensä oman kuntansa kunnanhallitukselle, jonka on hankittava esityksestä kaikkien muutoksen kohteena olevien kuntien valtuustojen lausunnot. Lausunnosta tulee ilmetä kunnan kanta kuntajaon muuttamiseen perusteluineen. Kuntarakennelain mukaan Vantaan on toimitettava esitys sekä Helsingin ja Vantaan lausunnot ministeriölle kuuden kuukauden kuluessa esityksen vastaanottamisesta. Vantaan kaupunginhallitus pyysi Helsingin kaupunginvaltuuston lausuntoa päätöksellään 31.1.2022 § 17.

Nyt tehtävällä päätöksellä Vantaan kaupunginvaltuusto antaa oman lausuntonsa kuntarajan siirtämisesityksestä. Kun molempien kaupunkien valtuustot ovat lausuntonsa antaneet, Vantaan kaupunginhallitus tekee valtiovarainministeriölle esityksen kuntarakennelain mukaisesti.

Kaupunginhallitus 14.3.2022 § 20

Kaupunkiympäristön toimialan apulaiskaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle, että annetaan liitteen mukainen Vantaan kaupungin lausunto Timo Färmin kuolinpesän tekemästä aloitteesta kuntarajan siirtämiseksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.



Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 12

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään antaa liitteen mukainen Vantaan kaupungin lausunto Timo Färmin kuolinpesän tekemästä aloitteesta kuntarajan siirtämiseksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Lausunto kuolinpesän esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa
- Hakemus kuntarajan siirtämiseksi, Timo Färmin kuolinpesä, henkilötiedot peitetty
- Hakemus kuntarajan siirtämiseksi / kartta

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

yleiskaavapäällikkö Mari Siivola, puh. 0403360159, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi



Vantaan kaupungin lausunto kunnan jäsenen esityksestä kuntarajan siirtämiseksi Länsisalmessa

Vantaan kaupunki on saanut 6.10.2021 päivätyn Vantaan ja Helsingin kaupunginhallituksille osoitetun Timo Färmin kuolinpesän hakemuksen kuntarajan siirtämiseksi. Hakemuksessa esitetään Vantaan Länsisalmessa sijaitsevan tilan Palomäki RN:o 92–410–11–1 siirtämistä Vantaan kaupungista Helsingin kaupunkiin liitteiden mukaisesti.

Kyseinen tila on pinta-alaltaan noin 31 hehtaaria ja sijaitsee Länsisalmen kylän itäpuolella Sotungintien molemmin puolin. Tilan alueella on sekä metsää että peltoa ja siihen kuuluu kaksi asuinkiinteistöä. Alueella ei ole asemakaavaa eikä sen laatiminen ole vireillä. Voimassa olevassa yleiskaavassa 2007 alue on määritelty retkeily- ja ulkoilualueeksi (VR), maatalousalueeksi (MT) ja eteläosassa on myös luonnonsuojelualue (SL). Länsisalmi ei kuulu Vantaan kaupunginvaltuuston hyväksymän uuden yleiskaavan 2020 alueeseen.

Siirtoaloitteen tekijä esittää hakemuksessaan, että kuolinpesän omistama tila tulisi kokonaisuudessaan liittää Helsingin kaupunkiin. Perusteluina aloitteessa on, että kyseisen alueen merkitys Helsingin kaupungin kehitykselle on suurempi kuin Vantaan kaupungille. Toisena perusteluna esityksessä on nostettu Vantaan keskustojen ja palvelujen saavutettavuus ja julkisen liikenteen kulkeminen Helsingin alueen kautta.

Länsisalmen alue on nykyisellään lähes maaseutumaista aluetta, jonka joukkoliikennejärjestelmä ja palvelut ovat asukasmäärään suhteutettuja. Työssäkäyntialueena ja yksityisten palvelujen osalta pääkaupunkiseutu on yhtenäinen, eikä kuntarajoja juuri tiedosta. Vain hallinnollisten palvelujen osalta voidaan katsoa olevan merkitystä oman kunnan keskustan saavutettavuudella, mutta valtaosa niistäkin palveluista perustuu nykypäivänä sähköiseen asiointiin.

Länsisalmen alue kuului aiemmin laadittuun Vantaan, Helsingin ja Sipoon kuntien yhteisen Östersundomin yleiskaavaan, jossa Länsisalmesta suunniteltiin metron jatkeen ensimmäistä asemanseutua. Yleiskaavan kumoutumisen myötä suunnittelussa palattiin alkupisteeseen. Tänä vuonna Helsinki on käynnistämässä skenaariotarkasteluja itäisestä kasvusuunnasta ja sen liikennejärjestelmän vaihtoehtoista. Kasvusuunta sijoittuu valtaosin Helsingin alueelle, mutta esimerkiksi liikenteen ja viherrakenteen verkostot ulottuvat molempien kuntien alueelle.



Kuolinpesän tila on voimassa olevan maakuntakaavan mukaisesti määritelty osaksi viherrakenteen ja ekologisten yhteyksien verkostoa, mikä toimii uusien yleiskaavojen suunnittelun lähtökohtana. Vantaa osallistuu aktiivisesti skenaarioiden määrittelyyn.

Vantaa lähtee tutkimaan Länsisalmen rakentamisen mahdollisuuksia ja alueen liittymistä vahvemmin osaksi kaupunkirakennetta omalla osayleiskaavallaan vuodesta 2023 eteenpäin. Alueen merkitys osana kaupunkia tulee varmasti tulevaisuudessa kasvamaan, koska suunnitelmien toteuttamisen myötä aikanaan niin asukas- kuin työpaikkamäärät nousevat ja palvelut ja joukkoliikenneyhteydet paranevat. Esitetty kuntarajan muutos pienentäisi lähtökohtaisesti Länsisalmen suunnittelualueetta ja rajaisi sen hankalan muotoiseksi, mikä heikentäisi Vantaan mahdollisuuksia kehittää aluetta tulevaisuudessa.

Kuten siirtoesityksessä todetaan, on kuntarakennelain 2 §:n mukaisesti kuntajaon kehittämisen tavoitteena elinvoimainen, alueellisesti eheä ja yhdyskuntarakenteeltaan toimiva kuntarakenne. Vantaa ja Helsinki tavoittelevat tätä tekemällä yhteistyötä uuden kasvusuunnan suunnittelussa. Esityksessä viitattu näkökulma yhden kunnan sisään rajoittuvasta työssäkäyntialueesta ja toiminnallisesta kokonaisuudesta ei olisi mitenkään mahdollinen Helsingin seudulla.

Vantaan kaupunki vastustaa esitettyä kuntarajan siirtoa.

VANTAAN KAUPUNGINVALTUUSTO

kunnan asukkaalla tai oikeustoimikelpoisella yhteisöllä on oikeus tehdä aloite kunnan toimintaa koskevissa asioissa, tässä tapauksessa Timo Färmin kuolinpesän osakkaat haluavat tehdä seuraavan aloitteen.

Esitämme, että Vantaan kaupunki ja Helsingin kaupunki tuottavat selvityksen kuntajaon muuttamisesta Palomäki nimisen tilan osalta siten, että Palomäentila (92-410-11-1) kuuluisi jatkossa Helsingin kaupunkiin.

Perusteena on kuolinpesän omistajat näkevät tilan alueen merkityksen Helsingin kaupungin kehitykselle merkityksellisempänä kuin Vantaan kaupungille. Lisäksi tila sijaitsee kaupunkien rajalla sekä Helsingin kaupungin Vantaan puolella omistamien maa-alueiden välissä.

Vantaan kasvukeskukset sijaitsevat liikenteellisesti siten että niiden saavuttaminen tapahtuu poikittain, myötäillen kehä 3:ta. Kaikkien julkisten sekä yksityisten palveluiden saavuttaminen vaatii oman auton käyttöä, julkinen liikenne tapahtuu Helsingin kaupungin kautta ja on tästä syystä erittäin aikaa vievää.

Vastaavasti Länsisalmien alueen ja sitä kautta Palomäen alueen luonnollinen kasvu tulee kasvukeskusten kautta tukeutuen Metroon tai vastaavaan joukkoliikenne ratkaisuun, kaikki julkinen liikenne suuntautuu Itä-Helsinkiin

Alueen keinotekoisesta kuntarajasta kertoo myös, että postinumerointi perustuu Helsingin postinumeroihin.

Nuoremman polven näkökulmasta, miksei myös vanhemman sukupolven on tarkoituksen mukaista tarkastella kouluja ja palvelu sekä julkista liikennettä nyt ja tulevaisuudessa. Kaikilla käytössä olevilla mittareilla joissa käytetään julkista liikennettä suuntautuu palvelut Helsingin kaupunkiin alueelle, mikäli käytetään etäisyyttä ns. ”linnuntietä” antaa se valheellisen kuvan matkasta koska se vaatii aina oman auton käyttöä, julkinen liikenne sen sijaan ohjautuu aina Helsingin kautta.

Kuntarakennelain 2 §:n mukaan kuntajaon kehittämisen tavoitteena on elinvoimainen, alueellisesti eheä ja yhdyskuntarakenteelta toimiva kuntarakenne, joka vahvistaa kunnan asukkaiden itsehallinnon edellytyksiä. Tavoitteena on myös, että kunta muodostuu työssäkäyntialueesta tai muusta toiminnallisesta kokonaisuudesta, jolla on taloudelliset ja henkilöstövoimavaroihin perustuvat edellytykset vastata kunnan asukkaiden palvelujen järjestämisestä ja rahoituksesta sekä riittävästä omasta palvelutuotannosta

Kuntarakennelain 4 §:n mukaan kuntajakoa voidaan muuttaa, jos muutos edistää 2§:ssä tarkoitettuja kuntajaon kehittämisen tavoitteita sekä parantaa:

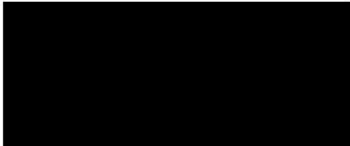
- 1) kunnan toiminaalisia ja taloudellisia edellytyksiä vastata palvelujen järjestämisestä ja tuottamisesta tai muuten edistää kunnan toimintakykyä
- 2) alueen asukkaiden palveluja tai elinolosuhteita;
- 3) alueen elinkeinojen toimintamahdollisuuksia, tai
- 4) alueen yhdyskuntarakenteen toimivuutta

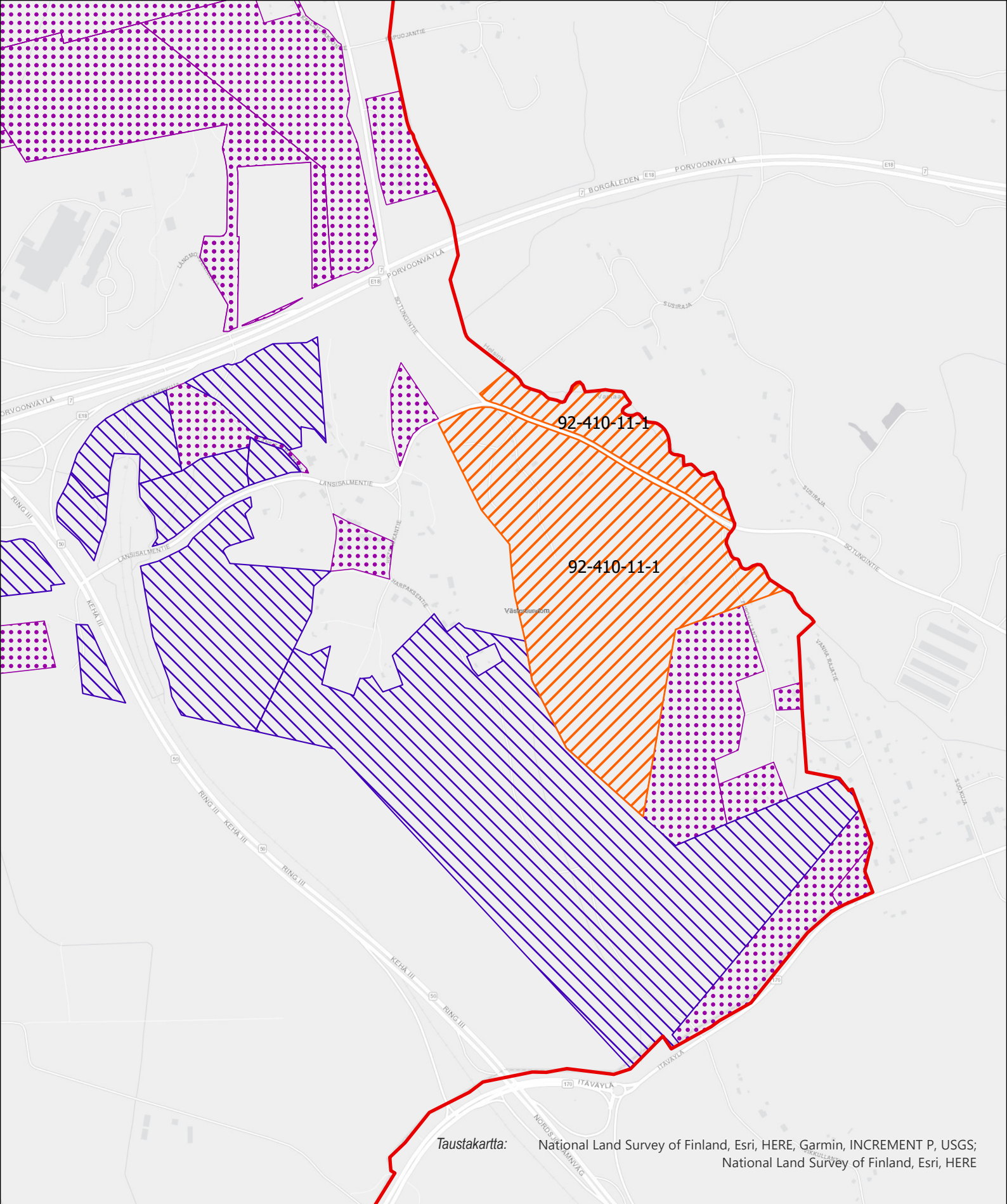
Kaikki kuntarakennelaissa edellä mainittu tukee täydellisesti kuntarajan muuttamista Palomäen tilan osalta siten että Palomäen tila (92-410-11-1.) kuuluisi jatkossa Helsingin kaupunkiin. Muutos olisi Vantaan kaupungin osalta vähäinen, kun otetaan huomioon muutokset kunnan asukasmäärään, maapinta-alaan, kunnallisiin palveluihin, talouteen elinkeinotoimintaan, yhdyskuntarakenteen kehitykseen tai muihin niihin verrattaviin seikkoihin. Lisäksi Palomäen tilan kehittäminen edellyttää muutosta eikä heikennä Vantaan Kaupungin toimintakykyä ja edellytyksiä vastata palvelujen järjestämistä tai rahoituksesta. Kunnilla on asiassa selvitysvastuu yhdyskuntarekennepolitiikalla siten, kun toisen kunnan keskustaajamaan kasvupaine kohdistuu merkittävästä kunnan alueella sijaitsevaan lähitaajamaan.

Vantaalla 14.10.2021

Timo Färmin kuolinpesä

psta





Liitekuva kh:Ile: Färmin kuolinpesän hakemus kuntarajan siirrosta

-  Kaupunginraja
-  Helsingin kaupungin kiinteistöt hakemuksen liitekuvan mukaan
-  Kiinteistön 92-410-11-1 palstat
-  Vantaan kaupungin maaomaisuus



13 §

Ympäristöterveydenhuollon maksutaksan hyväksyminen

VD/9074/02.03.00.00/2016

TL/KR/JP/LS

Elintarvike- ja terveydensuojelulakiin on tehty muutoksia, jotka edellyttävät ympäristöterveydenhuollon maksutaksan päivittämistä. Koska maksuihin tehtävät muutokset ovat elintarvikelain osalta rakenteellisia, niiden hyväksymisestä päättää kaupunginvaltuusto. Vantaan ympäristöterveydenhuollon maksutaksan perusteet ja maksutaulukko on edellisen kerran hyväksytty kaupunginvaltuustossa 14.12.2020 § 6.

Ympäristöterveydenhuollon ilmoituksen, hakemuksen tai muun asian käsittelyn ja toiminnan valvonnan maksullisuus perustuu:

- elintarvikelakiin (297/2021) § 73,
- terveydensuojelulakiin (763/1994) § 50 a,
- tupakkalakiin (549/2016) § 90, 91 sekä
- lääkelakiin (395/1987) § 54 d.

Elintarvikelaki on uudistunut. Elintarvikehuoneistoja koskevia ilmoituksia koskevasta kohdasta on poistettu ilmoittaminen toiminnanharjoittajan vaihtumisesta. Uuden elintarvikelain mukaan vanha toimija

tekee lopetusilmoituksen ja uusi toimija tekee ilmoituksen ja rekisteröi elintarvikehuoneiston. Uuden elintarvikelain mukaan sekä lopettamista koskeva ilmoitus ja uuden toiminnan rekisteröintiä koskeva ilmoitus ovat maksullisia. Toiminnan lopettamista koskevan ilmoituksen maksulliseksi muuttumista voidaan pitää maksutaksan periaatteellisenä muutoksena.

Vuonna 2021 ilmoituksia uudesta toiminnasta saatiin 122 kappaletta. Toiminnanharjoittajan vaihtumisesta saatiin vuonna 2021 73 ilmoitusta. Vuoden 2021 luvuilla käsittelyssä oleva taksamuutos lisäisi kaupungin tuloja noin 4000 € vuodessa. On kuitenkin melko varmaa, että osa elintarvikehuoneistojen lopetusilmoituksista jää tekemättä.

Lisäksi terveydensuojelulakiin ja elintarvikelakiin on säädetty veroluonteiset vuosivalvontamaksut. Maksuja alettiin periä 1.1.2022 alkaen. Maksut perustuvat suoraan lakiin, eivätkä kunnat voi päätöksillään

vaikuttaa niiden suuruuteen. On kuitenkin toiminnanharjoittajien etu, että he saavat tietää kaikki toimintaansa liittyvät viranomaismaksut samasta paikasta.

Muilta osin taksan periaatteet, tuntihinta ja maksut ovat ennallaan.

Voimassa olevan hallintosäännön mukaan kaupunkiympäristölautakunnan lupajaosto hyväksyy hallintosäännön mukaisesti maksut ja korvaukset vahvistetun taksan mukaisesti.

Kaupunkiympäristölautakunta päättää toimialansa asiakas- ja muiden maksujen ja korvausten perusteista. Kaupunginvaltuusto päättää suoritteista perittävien maksujen yleisistä perusteista.

Kaupunkiympäristölautakunta 15.2.2022 § 9

Kaupunkisuunnittelujohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginhallitukselle ja edelleen kaupunginvaltuustolle, että se



- a) hyväksyy Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksan yleiset perusteet ja maksutaulukon,
b) kumoaa aiemmin voimassa olleen ympäristöterveydenhuollon maksutaksan ja
c) saattaa taksan voimaan 1.4.2022 alkaen mahdollisesta muutoksenhausta huolimatta.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunkiympäristölautakunnan päätöksenteon jälkeen havaittiin, että taksaesityksen 12 § Maksun suorittaminen ja periminen alakohdassa 12.4 on viitattu virheelliseen tupakkalain pykälään. Kohta on korjattu teknisenä korjauksena ennen kaupunginhallituksen päätöksentekoa.

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 22

Kaupunkiympäristön toimialan apulaiskaupunginjohtajan esitys:

Päätetään esittää kaupunginvaltuustolle, että se

- a) hyväksyy Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksan yleiset perusteet ja maksutaulukon,
b) kumoaa aiemmin voimassa olleen ympäristöterveydenhuollon maksutaksan ja
c) saattaa taksan voimaan 1.4.2022 alkaen mahdollisesta muutoksenhausta huolimatta.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 13

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään

- a) hyväksyä Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksan yleiset perusteet ja maksutaulukko,
b) kumota aiemmin voimassa ollut ympäristöterveydenhuollon maksutaksa, ja
c) saattaa taksa voimaan 1.4.2022 alkaen mahdollisesta muutoksenhausta huolimatta.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liitteet:

- Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksa 1.4.2022 alkaen
- Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon taksa, liite maksutaulukko

Muutoksenhakuohje: 1. Valitusosoitus

Lisätiedot:

1. kaupungineläinlääkäri vs. Jaakko Peltomaa, puh. 0503181680, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi



YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOL LON MAKSUTAKSA

**Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon maksutaksa
1.4.2022 alkaen**

Vantaan kaupunginvaltuusto
xx.x.2022

Sisällysluettelo

1 § Soveltamisala.....	2
2 § Maksujen määräytymisperusteet.....	4
3 § Käsittely- ja hyväksymismaksut.....	4
4 § Ympäristöterveydenhuollon valvontasuunnitelmaan sisältyvien tarkastusten maksut.....	4
5 § Elintarvikelain mukaisista muista tarkastuksista perittävät maksut.....	5
6 § Terveystensuojelulain mukaisista eräistä tarkastuksista ja mittauksista perittävät maksut.....	5
7 § Tupakkalain ja lääkelain mukaisten ilmoitusten ja hakemusten käsittelystä perittävät maksut sekä myyntiluvan vuosittainen valvontamaksu.....	6
8 § Valvontamaksun määrääminen poikkeustapauksissa.....	6
9 § Hakemuksen peruuttaminen ja raukeaminen.....	7
10 § Hakemuksen hylkääminen tai tutkimatta jättäminen.....	7
11 § Palautetun hakemuksen käsittelymaksu.....	7
12 § Maksun suorittaminen ja periminen.....	7
13 § Valvonnan perusmaksu, elintarvikelaki (297/2021) ja terveydensuojelulaki (763/1994).....	8
14 § Muutoksenhaku.....	9
15 § Voimaantulo.....	9

1 § Soveltamisala

Tätä taksaa sovelletaan

- A) Elintarvikelaissa (297/2021) säädettyihin kunnan viranomaisen suoritteisiin, jotka koskevat:
- 1) 10 ja 13 §:ssä tarkoitettujen rekisteröintiä koskevien ilmoitusten sekä 9 ja 11 §:ssä tarkoitettujen hyväksymistä koskevien hakemusten ja ilmoitusten käsittelyä
 - 2) kunnalliseen valvontasuunnitelmaan sisältyvää tarkastusta ja näytteiden tutkimista
 - 3) 40 §:n 1 momentissa tarkoitetun kehotuksen noudattamisen valvomiseksi tehtyä tarkastusta
 - 4) elintarvikesäännösten noudattamatta jättämiseen perustuvien 9 luvussa tarkoitettujen hallinnollisten pakkokeinojen ja sanktioiden noudattamisen valvomiseksi tehtyjä tarkastuksia
 - 5) Euroopan unionin ulkopuolelle elintarvikkeita vievän toimijan 51 §:n 1 momentissa tarkoitettua valvontaa sekä mainitun pykälän 2 momentissa tarkoitettua vientitodistusta.

Rekisteröidyn alkutuotannon suunnitelmallisen valvonnan tarkastuksista ei peritä maksuja. Hyväksytyiltä itujen alkutuotantopaikoilta peritään suoriteperusteiset maksut 73 §:n 1 ja 2 mukaan. Jos rekisteröityyn alkutuotantoon tehdään uusintatarkastus laiminlyönnin johdosta, tarkastuksesta peritään maksu. Valvonnan perusmaksusta vapautetut kyläkaupat ja yleishyödylliset yhteisöt harjoittavat pääsääntöisesti rekisteröityä elintarviketoimintaa ja kuuluvat suunnitelmallisen, riskiperusteisen valvonnan piiriin. Vaikka näiltä toimijoilta ei peritä valvonnan vuosittaista perusmaksua, niiltä peritään 73 §:ssä säädetty suoriteperusteiset maksut.

Kunta perii lisäksi maksun muustakin valvonnasta sekä siihen liittyvistä tarkastuksista ja tutkimuksista sellaisena, kuin Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY N:o 2017/625) artikloissa 79-85 säädetään.

- B) Terveystensuojelulaissa (763/1994, 50 a §) säädettyihin kunnan viranomaisen suoritteisiin, jotka koskevat
- 6) 13 ja 18 a §:ssä tarkoitettujen ilmoitusten käsittelyä, 18 §:ssä tarkoitetun hyväksymistä koskevan hakemuksen käsittelyä sekä mainituissa pykälissä tarkoitettuihin toimintoihin kohdistuvista 6 §:ssä tarkoitettuun kunnan valvontasuunnitelmaan sisältyviä tarkastuksia ja asiakirjatarkastuksia
 - 7) 13 §:n nojalla tehtyjen ilmoitusten ja 18 §:n nojalla tehdyn hakemuksen perusteella annettujen määräysten valvontaa
 - 8) 6 kohdassa tarkoitettuihin toimintoihin kohdistuvista mittauksista, näytteenotoista, tutkimuksista ja selvityksistä, jotka liittyvät terveyshaittojen selvittämiseen tai haitan poistamisen varmistamiseen

- 9) 20 §:n mukaisen riskinarvioinnin hyväksymistä sekä talousveden laadun valvontaa ja tarkkailua
 - 10) 29 §:n mukaista uimaveden laadun valvontaa;
 - 11) säteilylain 173 §:ssä tarkoitetusta solariumlaitteen tarkastuksia
 - 12) terveydensuojelulain 13 §:n ja 18 a §:n mukaisen ilmoituksen ja terveydensuojelulain 18 §:n mukaisen hakemuksen vireilläolosta kuulemisesta ja päätöksestä ilmoittamisesta aiheutuvia kuluja;
 - 13) sellaisesta asunnossa tai muussa oleskelutilassa suoritetusta tarkastuksesta, asiakirjatarkastuksesta, mittauksesta, näytteenotosta, tutkimuksesta ja selvityksestä, joka liittyy 26 §:ssä tarkoitettujen terveyshaittojen selvittämiseen tai niiden poistamisen varmistamiseen, kiinteistön omistajalta tai haltijalta taikka muulta, jonka vastuulla terveyshaitta 27 §:n nojalla on; viranomaisen ensimmäinen tarkastus asunnon terveyshaittaepäilyn selvittämiseksi ja siihen liittyvä jatkotutkimustarpeen määrittely on kuitenkin maksuton;
 - 14) kaivon omistajalta talousvesitutkimuksista silloin, kun kysymys ei ole talousvettä toimittavasta laitoksesta;
 - 15) ympäristönsuojelulain 17 luvun säännösten nojalla annettujen säännösten noudattamisen valvontaan liittyvistä tarkastuksista;
 - 16) muusta kuin 6–9 kohdassa tarkoitettu tarkastuksesta ja asiakirjatarkastuksesta sekä mittauksesta, näytteenotosta, tutkimuksesta ja selvityksestä, joka liittyy terveyshaittojen selvittämiseen tai haitan poistamisen varmistamiseen. Jos mittaukset, näytteenotot, tutkimukset ja selvitykset voidaan teettää myös ulkopuolisella, kyseessä on arvonlisäverollinen maksu.
- C) Tupakkalaissa (549/2016) säädettyihin kunnan suoritteisiin, jotka koskevat
- 17) tupakkalain 44 §:ssä tarkoitetun vähittäismyyntilupaa koskevan hakemuksen käsittelyä
 - 18) tupakkalain 48 §:ssä tarkoitetun nikotiininesteen vähittäismyyntilupaa koskevan ilmoituksen käsittelyä
 - 19) tupakkalain 50 §:ssä tarkoitetun tukkumyynti-ilmoituksen käsittelyä
 - 20) tupakkalain 79 §:ssä tarkoitetun tupakointikieltoa koskevan hakemuksen käsittelyä
 - 21) tupakkalain 91 §:n mukaista myyntipistekohtaisesta valvontamaksua (peritään 1. tammikuuta voimassa olevista tupakkatuotteiden vähittäismyyntiluvista sekä nikotiininesteiden vähittäis- tai tukkumyyntin valvonnasta).
- D) Lääkelaisissa (395/1987) säädettyihin kunnan viranomaisen suoritteisiin, jotka koskevat
- 22) 54 a - d § tarkoitetun nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntiluvan myöntämistä.

- 23) 54 a - d §:n mukaisen nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntiluvan valvonnasta perittävää vuotuista valvontamaksua.

2 § Maksujen määräytymisperusteet

- 2.1 Maksut perustuvat valvonnasta, matkoista, tarkastuksesta, näytteenotosta ja näytteiden tutkimisesta viranomaiselle aiheutuneiden kokonaiskustannusten määrään sekä tupakkalakiin.
- 2.2 Kokonaiskustannuksiin kuuluvat tehtävän hoitamisesta aiheutuvat toimintamenot, korot ja poistot sekä osuus hallintokustannuksista. Valvontahenkilöstön työtunnin hinta on 60 euroa.
- 2.3 Ulkopuolisten palveluiden ja laboratoriotutkimusten maksut määräytyvät aiheutuneiden kustannusten mukaan.
- 2.4 Viranomaisen suorittama erillinen näytteenotto tutkimuksineen on maksullista. Tarkastusten yhteydessä tehtävästä näytteenotosta ei peritä erillistä maksua. Elintarvikevalvonnan suunnitelmallinen näytteenotto ei ole erikseen maksullista, vaan se sisältyy valvonnan vuosittaiseen perusmaksuun.
- 2.5 Maksut peritään liitteenä olevien maksutaulukoiden mukaisesti

3 § Käsittely- ja hyväksymismaksut

- 3.1 Käsittely- tai hyväksymismaksun määräämisen yleisenä perusteena on käsittely- tai hyväksymismenettelyn laajuus. Maksu määräytyy hakemuksen tai ilmoituksen käsittelyyn käytetyn työajan perusteella. Käsittely- tai hyväksymismaksuun voi sisältyä myös tarkastus, jos viranomainen katsoo sen aiheelliseksi. Käsittely- ja hyväksymismaksuun sisällytetään myös mahdollisesta kuulemisesta, vireilläolosta ja päätöksestä ilmoittamisesta aiheutuneet kustannukset.
- 3.2 Käsittely- tai hyväksymismaksua sovelletaan myös toiminnan olennaista muuttamista koskevaan ilmoitukseen tai hakemukseen sekä toiminnanharjoittajan vaihtumisesta ilmoittamiseen.
- 3.3. Elintarvikelain mukaisen toiminnan osalta maksu peritään lisäksi toiminnan lopettamista koskevan ilmoituksen käsittelystä
- 3.4. Terveysuojelulain mukaisen toiminnan keskeyttämistä ja päättymistä koskevien ilmoitusten käsittely on maksutonta;

4 § Ympäristöterveydenhuollon valvontasuunnitelmaan sisältyvien tarkastusten maksut

- 4.1 Hyväksyttyyn valvontasuunnitelmaan perustuvasta tarkastuksesta ja näytteenotosta peritään valvontamaksu, joka perustuu käytettyyn työaikaan. Tarkastus voi olla myös puhelimitse tai etäyhteydellä suoritettu tarkastus tai haastattelu. Tarkastukseen kuuluu tarkastukseen valmistautuminen, keskimääräinen matka-aika, tarkastus ja tarkastuskertomuksen kirjoittaminen. Tarkastuksen sisältö sekä valvontakohdetyypin tarkastukseen keskimääräisesti

käytettävä työaika määritellään Vantaan kaupungin ympäristöterveydenhuollon valvontasuunnitelmassa.

Kohteen tarkastustiheys määräytyy riskinarvioinnin perusteella. Jos elintarvikehuoneistossa on useita eri toimintoja, tarkastustiheys ja maksu määräytyvät riskialttiimman toiminnan mukaan, paitsi silloin, kun alemman riskiluokan toiminta on laajamittaista.

- 4.2 Yhdessä valvontakohteessa samanaikaisesti toteutettavista useista valvontaan kuuluvista toimista peritään yksi yhdistetty maksu. Jos kohteessa suoritetaan samalla tarkastuskäynnillä useampi ympäristöterveydenhuollon lain mukainen tarkastus, maksu peritään pääasiallisen tarkastuksen perusteella ja lisämaksuna 50 % muiden samanaikaisten tarkastusten maksusta.
- 4.3 Eläimistä saatavia elintarvikkeita käsittelevien laitosten valvonnasta peritään virallista valvontaa koskevan valvonta-asetuksen (625/2017) mukainen maksu. Jos maksusta ei ole säädetty valvonta-asetuksessa tai valvonta-asetuksen vähimmäismaksu ei kata valvonnasta aiheutuneita kustannuksia, peritään maksu liitteenä olevan maksutaulukon mukaisesti käytetyn työajan perusteella.
- 4.4 Talousvettä toimittavilta laitoksilta peritään valvontamaksu, joka sisältää tarkastuksiin käytettävän ajan lisäksi maksun toimenpiteistä, jotka liittyvät talousveden laadun valvontaan ja tarkkailuun.

5 § Elintarvikelain mukaisista muista tarkastuksista perittävät maksut

- 5.1 Euroopan unionin ulkopuolelle elintarvikkeita vievien elintarvikehuoneistojen valvonnasta peritään erillinen maksu siltä osin, kun vienti ostajamaan vaatimuksesta edellyttää tavallista kattavampaa valvontaa. Maksu määräytyy tarkastuksiin käytetyn työajan perusteella.
- 5.2 Tarkastuksista, jotka perustuvat elintarvikelain 55–61 sekä 66 §:ssä tarkoitettujen toimenpiteiden valvomiseen, peritään maksu käytetyn työajan perusteella.
- 5.3 Lisäksi maksu peritään muusta valvonnasta sekä siihen liittyvästä tutkimuksesta sellaisena kuin virallista valvontaa koskevan valvonta-asetuksen artikloissa 79–85 säädetään. Tähän ryhmään kuuluvat myös toimijan pyynnöstä tehtävät tarkastukset.
- 5.4 Elintarvikkeiden vientitodistuksista peritään kustannuksia vastaava maksu liitteenä olevan taulukon mukaisesti.

6 § Terveysuojelulain mukaisista eräistä tarkastuksista ja mittauksista perittävät maksut

- 6.1 Terveysuojelulain 27 §:n mukaisen terveyshaitan toteamiseksi tehty ensimmäinen tarkastuskäynti ja siihen liittyvät mittaukset, tutkimukset, selvitykset ja näytteenotot ovat maksuttomia. Todeutun terveyshaitan poistumisen arvioimiseksi tehtävä jälkivalvonta on maksullista. Maksu peritään käytetyn työajan perusteella

7 § Tupakkalain ja lääkelain mukaisten ilmoitusten ja hakemusten käsittelystä perittävät maksut sekä myyntiluvan vuosittainen valvontamaksu

- 7.1 Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntilupahakemuksen käsittelystä sekä nikotiininesteiden vähittäismyynti-ilmoituksen ja tukkumyynti-ilmoitusten käsittelystä ja näiden vuotuisesta valvonnasta peritään maksu liitteenä olevan maksutaulukon mukaisesti.
- 7.2 Kunta perii 1 päivänä tammikuuta voimassa olevista vähittäismyyntiluvista ja tukkumyynti-ilmoituksen perusteella harjoitettavasta toiminnasta valvontamaksun kyseiseltä vuodelta.
Valvontamaksu on 500 euroa myyntipistettä kohden. Jos toimija kuitenkin on 46 §:n 1 momentin 2 kohdan tai 50 §:n 1 momentin mukaisesti ilmoittanut sekä tupakkatuotteiden että nikotiininesteiden vähittäis- tai tukkumyynnistä taikka on tehnyt 48 §:ssä tarkoitetun ilmoituksen nikotiininesteiden vähittäismyynnistä, valvontamaksu peritään kaksinkertaisena. Vähemmän kuin 6 kuukautta kestävästä määräaikaisesta tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden vähittäismyynnistä on vuosittaisen valvontamaksun suuruus 50 % muutoin perittävästä maksusta.
- 7.3 Tupakkalain 79 §:ssä tarkoitetun tupakointikieltoa koskevan hakemuksen käsittelystä liitteenä olevan maksutaulukon mukaisesti.

8 § Valvontamaksun määrääminen poikkeustapauksissa

- 8.1 Poikkeuksellisen suurta tai pientä työmäärää vaativasta valvontasuunnitelmaan sisältyvästä tarkastuksesta, jossa tarkastukseen käytetty aika poikkeaa merkittävästi ennalta suunnitellusta tai maksun periminen olisi muutoin kohtuutonta, maksu voidaan määrätä enintään 50 % 4 § mukaista maksua korkeampana/alhaisempana
- 8.2 Milloin tämän taksan soveltaminen johtaa asian luonne ja merkitys huomioon ottaen ilmeiseen kohtuuttomuuteen, voidaan poikkeuksellisen erityisistä syistä periä taksan mukaista maksua alhaisempi maksu tai maksu voidaan jättää perimättä. Ilmoituksen tai hakemuksen käsittelymaksun tulee kuitenkin tällöin olla pääsääntöisesti vähintään 50 % siitä maksusta, joka muutoin perittäisiin.
- 8.3 Jos valvontakohteen kanssa etukäteen sovittua tai valvontaviranomaisen tiettyinä aikana tehtäväksi määräämää tarkastusta tai näytteenottoa ei valvontakohteesta johtuvasta syystä voida tehdä, eikä sovittua tarkastus- tai näytteenottoaikaa ole peruttu ennen tarkastusta, peritään valvontakohteelta tarkastus- tai näytteenottomaksuna xx euroa. Maksua ei kuitenkaan peritä, jos valvontakohteella on ollut hyväksyttävä syy tapahtuneelle ja kirjallinen selvitys syystä toimitetaan 14 päivän kuluessa tapahtuneesta. 1. kaupungineläinlääkäri päättää saadun selvityksen perustella, voidaanko maksu jättää perimättä. Valvontamaksun muutoksesta poikkeustapauksessa päättää lautakunta tai se viranhaltija, jolle pääasiasta päättäminen on siirretty.

9 § Hakemuksen peruuttaminen ja raukeaminen

- 9.1 Jos hakija peruuttaa hakemuksensa taikka asian käsittely kunnan viranomaisessa raukeaa muusta syystä ennen päätöksen antamista ja viranomainen on ryhtynyt oleellisiin toimiin hakemuksen käsittelemiseksi, peritään maksu käsittelyyn käytetyn työajan perusteella.

10 § Hakemuksen hylkääminen tai tutkimatta jättäminen

- 10.1 Hakemuksesta, josta on tehty hylkäävä päätös, peritään tämän taksan mukainen maksu. Jos hylkäävän päätöksen tai kiellon perusteet ovat niin selkeät, että asian laajemmalle käsittelylle ei ole ollut perusteita, maksu määräytyy käsittelyyn käytetyn työajan perusteella.
- 10.2 Jos hakemus on päätetty jättää tutkittavaksi ottamatta, maksua ei peritä.

11 § Palautetun hakemuksen käsittelymaksu

- 11.1 Jos tuomioistuimien palauttaa muutoksenhaun johdosta asian uudelleen käsiteltäväksi, vähennetään tämän taksan mukaisesta maksusta, mitä samassa asiassa aikaisemmin annetusta valvontaviranomaisen päätöksestä on peritty.
- 11.2 Jos tuomioistuimien muutoksenhaun johdosta kumoaa päätöksen sen johdosta, että hakija ei ole ollut hakemansa hyväksymispäätöksen tarpeessa, palautetaan mahdollisesti peritty maksu kokonaisuudessaan.

12 § Maksun suorittaminen ja periminen

- 12.1 Valvontasuunnitelman mukainen maksu on suoritettava, kun tarkastus on tehty, ilmoitus tai hakemus käsitelty tai maksun perusteena oleva muu viranomaistoimenpide on suoritettu lukuun ottamatta tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäis- ja tukkumyyntipaikkojen valvontamaksua sekä terveydensuojelulain ja elintarvikelain mukaisia perusmaksuja. Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäis- ja tukkumyyntipaikkojen vuosittainen valvontamaksu laskutetaan kalenterivuositain. Maksun määräytymispäivä on ensimmäisenä vuonna myyntiluvan myöntämispäivä ja sitä seuraavina vuosina tammikuun 1. päivä. Jos hakemuksessa ilmoitettu toiminnan aloittamisajankohta on 30.9. jälkeen, vuosittaista valvontamaksua ei peritä myyntiluvan myöntämisvuodelta. Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja nikotiinivalmisteiden vähittäis- ja tukkumyyntipaikkojen vuosittaisen valvontamaksun periminen lopetetaan luvan rauetessa. Maksuja ei palauteta.
- 12.2 Maksu on suoritettava viimeistään laskuun merkittynä eräpäivänä. Eräpäivä voi olla aikaisintaan kahden viikon kuluttua maksun määräytymisen perusteena olevan palvelun saamisesta.
- 12.3 Jos toimenpiteestä määrättyä maksua ei ole suoritettu eräpäivänä, peritään viivästyneelle määrälle vuotuista viivästyskorkoa korkolain (633/1982) 4 §:n tarkoittaman korkokannan mukaan. Viivästyskoron sijasta peritään viiden

euron suuruinen viivästysmaksu, jos viivästyskoron määrä jää tätä pienemmäksi.

- 12.4 Jos tämän taksan mukaista maksua ei muistutuksesta huolimatta ole maksettu, voidaan se periä ulosottotoimin ilman erillistä tuomiota tai päätöstä siinä järjestyksessä kuin laissa verojen ja maksujen täytäntöönpanosta (706/2007) säädetään (elintarvikelaki (297/2021) 74 §, terveydensuojelulaki (763/1994) 50 b §, tupakkalaki (549/2016) 92 § ja lääkelaki (395/1987) 54d §.
- 12.5 Tupakan myyntiluvan vuosittainen valvontamaksu laskutetaan kalenterivuositain 1.1. voimassa olevilta myyntiluvilta. Tupakan myyntiluvan vuosittaisen valvontamaksun periminen lopetetaan luvan rauetessa. Perittyjä maksuja ei palauteta.

13 § Valvonnan perusmaksu, elintarvikelaki (297/2021) ja terveydensuojelulaki (763/1994)

- 13.1 Edellä mainittujen maksujen lisäksi kunta perii elintarvikelaissa (297/2021, 72 §) säädettyä valvonnan vuosittaista perusmaksua 150 euroa suunnitelmallisen elintarvikevalvonnan piirissä olevalta valvontakohteelta, joka harjoittaa:

- 1) itujen alkutuotantoa 9 §:ssä tarkoitettussa hyväksytyssä itujen alkutuotantopaikassa;
- 2) 10 §:ssä tarkoitettua rekisteröityä elintarviketoimintaa;
- 3) elintarviketoimintaa 11 §:ssä tarkoitettussa hyväksytyssä elintarvikehuoneistossa;
- 4) 13 §:ssä tarkoitettua rekisteröityä elintarvikekontaktimateriaalitoimintaa.

Valvonnan perusmaksua ei peritä yleishyödylliseltä yhteisöltä eikä kyläkaupalta. Valvonnan perusmaksua ei peritä myöskään toimijalta, joka harjoittaa eläinperäisiä elintarvikkeita koskevista erityisistä hygieniasäännöistä annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EY) N:o 853/2004 1 artiklan 3 kohdan e alakohdassa ja 10 artiklassa sekä lihantuotantoa koskevan virallisen valvonnan suorittamista sekä elävien simpukoiden tuotanto- ja uudelleensijoitusalueita koskevista erityissäännöistä Euroopan parlamentin ja neuvoston asetuksen (EU) 2017/625 mukaisesti annetun komission delegoidun asetuksen (EU) 2019/624 12 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettua toimintaa.

Jos toimijan yhdessä toimipaikassa harjoittama toiminta sisältää useita 72 §:n 1 momentissa tarkoitettuja toimintoja, valvonnan perusmaksu peritään vain yhden kerran.

Valvonnan perusmaksu peritään kalenterivuoden alussa. Valvontakohteelta, joka lisätään kesken kalenterivuotta suunnitelmallisen valvonnan piiriin, ei peritä valvonnan perusmaksua kyseiseltä kalenterivuodelta. Jos toimija tekee ilmoituksen toiminnan lopettamisesta kesken kalenterivuotta, valvonnan perusmaksun periminen päättyy seuraavan kalenterivuoden alusta.

- 13.2. Edellä mainittujen maksujen lisäksi kunta perii terveydensuojelulaissa (763/1994, 50 §) säädettyä valvonnan vuosittaista perusmaksua 150 euroa lain liitteessä luetellun toimipaikan tai toiminnon toiminnanharjoittajalta.

Jos toiminnanharjoittajan yhdessä toimipaikassa harjoittama toiminta sisältää useita 50 §:n 1 momentissa tarkoitettuja toimintoja, valvonnan perusmaksu peritään vuosittain vain yhden kerran.

Valvonnan perusmaksu peritään kalenterivuoden alussa. Valvontakohteelta, jonka toiminnan aloittamisesta tehdään ilmoitus kesken kalenterivuoden, ei peritä valvonnan perusmaksua kyseiseltä kalenterivuodelta. Jos toiminnanharjoittaja tekee kunnan terveydensuojeluviranomaiselle ilmoituksen toiminnan lopettamisesta, valvonnan perusmaksun periminen päättyy seuraavan kalenterivuoden alusta.

14 § Muutoksenhaku

- 14.1 Hyväksyttyyn valvontasuunnitelmaan tai taksaan perustuvaan maksuun tyytymätön voi tehdä maksusta verojen tai maksujen täytäntöönpanosta annetun lain (706/2007) 9 § tarkoitetun perustevalituksen. Lasku on maksettava perustevalituksen tekemisestä huolimatta laskuun merkittyyn eräpäivään mennessä. Perustevalituksen voi tehdä sillä perusteella, että julkinen saatava on määrätty tai maksuunpantu virheellisesti. Perustevalitus tehdään Helsingin hallinto-oikeudelle. Perustevalitus on tehtävä viiden vuoden kuluessa sitä seuranneen vuoden alusta lukien, jona saaminen on määrätty tai maksuunpantu.

15 § Voimaantulo

- 15.1 Maksut määräytyvät päätös- tai käsittely päivämääränä voimassa olevan taksan perusteella
- 15.2 Tupakan myyntilupavalvonnan vuosimaksun suuruus määräytyy maksun tarkistushetkellä voimassa olevan taksan perusteella
- 15.3 Tämä taksa tulee voimaan 1. päivänä maaliskuuta 2022

Vantaan kaupungin kaupunkisuunnittelulautakunta on hyväksynyt tämän taksan päätökselläänpäivänä..... kuuta 2022 §

VANTAAN KAUPUNGIN YMPÄRISTÖTERVEYDENHUOLLON MAKSUTAULUKKO 1.4.2022 ALKAEN

Ympäristöterveydenhuollon valvontahenkilöstön työtunnin hinta on 60 € / h.

Perustarkastus on ilmoituksen tai hakemuksen johdosta tehtävä tarkastus tai valvontasuunnitelman mukainen tarkastus.

Elintarvikelain mukainen toiminta	Ilmoitusten ja hakemusten Käsittelymaksut/ lopetusilmoituksen käsittely (€)	Suunnitelmallinen valvonta ja määräysten valvonta	
		Perustarkastus (€)	Seurantatarkastus (€)
Ravintolatoiminta	125/62,50	155	125
Grilli- ja pikaruokatoiminta	125/62,50	155	125
Kahvilatoiminta	125/62,50	155	125
Pubitoiminta	125/62,50	125	125
Suurtalous, laitoskeittiö (koulut, päiväkodit, sairaalat, henkilöstöravintolat)	125/62,50	155	125
Suurtalous, keskuskeittiö ja pitopalvelu			
• < 2000 annosta/vrk	125/62,50	155	125
• > 2000 annosta/vrk	125/62,50	210	180
Suurtalous, tarjoilukeittiö	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden vähittäismyynti			
• myymälät < 200 m ²	125/62,50	155	125
• myymälät 200 m ² - 1000 m ²	125/62,50	180	155
• myymälät > 1000 m ²	125/62,50	245	180
Elintarvikkeiden tukkumyynti	125/62,50	210	155
Hyväksytyt elintarvikehuoneistot			
• riskiluokka 3–5	aloitus 600 muutos 300 lopetus 80	245	180
• riskiluokka 6–10	aloitus 1000 muutos 500 lopetus 80	300	180
Ei eläinperäisten elintarvikkeiden varastointi	125/62,50	210	155
Leipomotuotteiden valmistus, helposti pilaantuvia tuotteita	125/62,50	245	180

Leipomotuotteiden valmistus, ei-helposti pilaantuvia tuotteita	125/62,50	210	155
Muiden viljatuotteiden valmistus	125/62,50	210	155
Kasvis-, marja- ja hedelmätuotteiden valmistus	125/62,50	245	180
Pakkaamotoiminta, vähäistä kauppakunnostusta	125/62,50	180	155
Yhdistelmätuotteiden valmistus	125/62,50	245	180
Makeisten valmistus	125/62,50	210	155
Juomien valmistus	125/62,50	210	155
Muu elintarvikkeiden valmistus	125/62,50	210	155
Elintarvikkeiden pakastaminen	125/62,50	180	155
Elintarvikkeiden pakkaaminen	125/62,50	180	155
Elintarvikkeiden kuljetus	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden pakastekuljetus	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden kuljetus jäähdytettynä	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden kuljetus lämpimänä	125/62,50	155	125
Elintarvikkeiden maahantuonti/ maastavienti	125/62,50	210	155
Kontaktimateriaalitoimija			
• riskiluokka 1	125/62,50	155	125
• riskiluokka 2–3	125/62,50	245	180
Muun tarkastuksen yhteydessä suoritettu sisämarkkinatuonnin valvonta		60	
Muun tarkastuksen yhteydessä suoritettu elintarvikkeiden vientivalvonta (esim. Kiinan ja Venäjän vientihyväksynnän valvonta)		60	
Omana tarkastuksena suoritettu elintarvikkeiden vientivalvonta (ostajamaan edellyttämä Euroopan unionin ulkopuolelle elintarvikkeita vievien elintarvikehuoneistojen tavanomaista kattavampi valvonta)		420	
Vientierän tai vientilastauksen tarkastus kohteessa		125 € alle 2 h tämän jälkeen 60 €/alkava tunti	
Vientitodistukset	€/ todistus		
• Vientitodistus turvapaperille	70		
• Turvapaperivientitodistuksen liite	25		
• Muu vientitodistus	50		
Turvakuviodulle paperille painettujen todistusten ja liitteiden hinnoittelussa huomioidaan Ruokaviraston mahdolliset hinnankorotukset.			
Turvapaperille laaditun todistuksen mitätöinti	25		

Terveysturvajärjestelmän mukainen toiminta	Ilmoitusten ja hakemusten käsittelymaksut (€)	Suunnitelmallinen valvonta ja määräysten valvonta	
		Perustarkastus (€)	Seurantatarkastus (€)
Talousvesi	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika
Julkinen huvi- tai kokoontumishuoneisto			

• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 – 1 500m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000m ²	125	510	270
Julkinen majoitusliike, asuntola, yömaja tai pakolaisten vastaanottokeskus			
• majoitushuoneita < 10	125	180	125
• majoitushuoneita 10 – 49	125	240	155
• majoitushuoneita 50-200	125	300	155
• majoitushuoneita > 200	125	420	155
• leirikeskus tai vastaava majoituskohde	125	420	155
Julkinen kuntosali tai liikuntatila, urheiluhalli tms.			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 – 1 500m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000m ²	125	510	270
Yleinen uimahalli, uima-allas, kylpylä, uimala, uimaranta tai talviuintipaikka			
• uimahalli, uimala, kylpylä ≤ 2 allasta	125	245	155
• uimahalli, uimala, kylpylä 3 - 5 allasta	125	300	180
• uimahalli, uimala, kylpylä > 5 allasta	125	365	245
• muu yleinen allastila	125	210	155
• yleinen uimaranta	125	245	155
• pieni yleinen uimaranta	125	155	125
• talviuintipaikka	125	155	125
Yleinen sauna	125	155	125
• saunoja 1-2	125	155	125
• saunoja 3-6	125	210	155
• saunoja yli 6	125	300	180
Yleisötilaisuus	-	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika
Lasten ja nuorten kohteet: kerho-, nuorisotila, leirikeskus, iltapäiväkerho, sisäleikkipaikka, -puisto			
• < 200 m ²	125	180	145
• 200 - 800 m ²	125	275	145
• 801 – 1 500m ²	125	365	170
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	230
• > 4 000m ²	125	510	255
Päiväkoti, ryhmäperhepäiväkoti, avoin päiväkoti tms. Esiopetustila, koulu, oppilaitos			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 -1 500 m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Lastensuojeluyksiköt; lasten-, nuoriso-, koulukoti, ammatillinen perhekoti, ensi- ja turvakoti, perhekuntoutusyksikkö			

• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 - 1 500 m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Vanhainkoti, tehostettu palveluasuminen, muut vastaavat sosiaalialan yksiköt			
• < 200 m ²	125	180	155
• 200 - 800 m ²	125	275	155
• 801 - 1 500 m ²	125	365	180
• 1 501 – 4 000 m ²	125	455	245
• > 4 000 m ²	125	510	255
Työ- ja päivätoiminta, aikuisten päivähoito	125	155	125
Kauneushoitola tai muu ihon käsittely- tai hoitopaikka, solarium-, tatuointi- tai lävistyshuoneisto			
• asiakaspaikkoja ≤ 3	125	155	125
• asiakaspaikkoja > 3	125	210	155
Parturi, kampaamo			
• asiakaspaikkoja ≤ 3	-	155	125
• asiakaspaikkoja > 3	-	180	155
Hautausmaa, hautapaikka	-	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika
Muu huoneisto tai laitos, josta voi aiheutua sen käyttäjämäärä tai toiminnan luonne huomioon ottaen terveyshaittaa.	125	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)+ 0,5 h matka-aika

Tupakkalain mukainen toiminta

Tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden vähittäismyyntilupahakemuksen sekä nikotiininesteiden vähittäismyynti-ilmoituksen ja tukkumyynti-ilmoituksen käsittelymaksu

Hakemus/ilmoitus	Käsittelymaksu (€)
• Tupakkatuotteiden tai nikotiininesteiden vähittäismyyntilupahakemus	245
• Tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden vähittäismyyntilupahakemus	305
• Nikotiininesteiden vähittäismyynti-ilmoitus	65
• Tukkumyynti-ilmoitus	125
Tupakkatuotteiden, nikotiininesteiden ja tukkujen vuosittainen valvontamaksu	
	Vuosittainen valvontamaksu (€)
Myyntipaikan kukin tupakkatuotteiden tai nikotiininesteiden myyntipiste	500
Myyntipaikan kukin tupakkatuotteiden ja nikotiininesteiden myyntipiste, jos myynnissä molempien tuoteryhmien tuotteet	1000

Tupakointikiellon määrääminen asuntoyhteisöön	
• pienet asuntoyhteisöt, alle 30 asuntoa	500
• keskikokoiset asuntoyhteisöt, 30-100 asuntoa	650
• suuret asuntoyhteisöt, yli 100 asuntoa	800

Lääkelain mukainen toiminta	Käsittelymaksu (€)
Nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntilupahakemus	125
Nikotiinivalmisteiden vähittäismyyntiluvan vuosittainen valvontamaksu	60

Muu ympäristöterveydenhuollon valvonta	Ilmoitusten ja hakemusten käsittelymaksut (€)	Suunnitelmallinen valvonta ja määräysten valvonta	
		Perustarkastus (€)	Seurantatarkastus (€)
Sellaiset toiminnot, joita ei ole erikseen taulukoissa lueteltu	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h)	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika	Käytetyn työajan mukaan (60 €/h) + 0,5 h matka-aika



14 §

Vastaus Joel Linnainmäen ja Eve Rämön sekä 15 muun valtuutetun aloitteeseen koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa

VD/10597/00.02.00.03/2020

RV/TA/KK/RV/HA/TH/EJ

Joel Linnainmäki ja Eve Rämö sekä 15 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Korona pandemia syventää monin tavoin terveys- ja hyvinvointiongelmien kasvua, sekä vaikeuttaa hoitoon pääsyä eri palveluissa. Erityisesti nuorten huoli näkyy tilastoissa. Nuorille tarkoitettuun Sekasin-chattiin oli jo lokakuun loppuun mennessä tullut 48 % enemmän yhteydenottoja kuin viime vuonna. Nuoret aikuiset ovat ottaneet Kriisipuhelimeen 34 % enemmän yhteyttä kuin viime vuonna. Yhteydenotoissa näkyy erityisesti ahdistuneisuuden kasvu.

Vantaalla korona on aiheuttanut merkittävää jonoa erityisesti matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa kuten nuortenkeskus Nupissa ja terveysasemien psykiatrisen sairaanhoitajan ajoissa. Tällä hetkellä psykiatriselle sairaanhoitajalle ei verkkopalvelussa ole saatavilla lainkaan aikoja koko loppuvuodeksi. Kiireelliseen neuvontatapaamiseen Nupissa voi joutua odottamaan noin kuukauden verran. Palvelujen resurssit eivät vastaa kysyntää ja tämä näkyy ihmisten pahoinvointina ja kasvavina jonoina.

Yllä esitetyn johdosta me allekirjoitetut valtuutetut esitämme, että Vantaan kaupunki

1. Selvittää koronan vaikutukset mielenterveyspalveluiden saatavuuteen ja jonotilanteeseen
2. Ryhtyy toimenpiteisiin koronan aiheuttamien jonojen purkamiseksi matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa
3. Selvittää mahdollisuuksia pilotoida mielenterveyden ensiapukoulutuksen tarjoamista yhdeksäsluokkalaisille Helsingin esimerkin mukaisesti.”

Kaupunginvaltuusto 14.12.2020 § 21

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala sekä kasvatuksen ja oppimisen toimiala toteavat vastauksenaan seuraavaa:

Yleisesti voidaan todeta, että mielenterveyden häiriöihin liittyvä palveluntarve on kasvanut. Osaltaan koronapandemiaan aiheuttamat mielenterveysongelmat ovat vaikuttaneet Vantaallakin palveluihin hakeutumiseen, mutta on vaikeata sanoa, kuinka suuri osuus annetusta palvelusta on johtunut tästä. Esille on noussut yksinäisyyttä, eristäytyneisyyttä, pelkoa, ahdistuneisuutta ja surua omaisen kuolemasta tai sairastumisesta.

Vaikka terveyspalvelujen mielenterveyspalveluissa vuoden 2020 käyntimäärät kasvoivat edellisestä vuodesta 39 % (vuonna 2019: 6200 käyntiä; 2020: 8640 käyntiä), oli jonossa vuoden 2021 vaihteessa noin 400 potilasta. Pientä määräaikaista henkilöstölisäystä tähän palveluun on hankittu toimintaan osoitetulla ylimääräisellä määrärahalla, mikä oli osoitettu lisäämään ohjausta ulkopuoliseen



lyhytpsykoterapiaan ja nettiterapiaan. Terveyspalvelujen omien vakanssien määrä on kuitenkin pysynyt ennallaan ja nykyinen resurssi on riittämätön vastaamaan palvelutarpeeseen.

Koronapandemian vaikutukset nuoriin näkyvät nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelujen vastaanotoilla ahdistuneisuutena, masentuneisuutena ja yksinäisyytenä. Asiakasmäärät ovat kasvaneet esimerkiksi terveysasemien psykiatristen sairaanhoitajien vastaanotoilla (käyntimäärien kasvu 39 % vuodesta 2019 vuoteen 2020) ja Nuortenkeskus Nupissa (asiakasmäärän kasvu 38 % vuodesta 2019 vuoteen 2020, myös yhteydenottojen määrä on kasvanut). Samaan aikaan nuorten tilanteet ovat kriisiytyneet ja monimutkaistuneet. Nuorilla on tarve aiempaa pitkäkestoisemmalle ja kokonaisvaltaisemmalle tuelle.

Nuortenkeskus Nupin palveluun pääsyä odotti maaliskuussa yhteensä 140 nuorta. Jonojen muodostumiseen vaikuttaa mm. asiakkuudessa olevien nuorten aiempaa intensiivisemmän ja pitkäkestoisemman hoidon tarve, jonka vuoksi uusia asiakkuuksia ei ole voitu aloittaa lisääntyneen kysynnän mukaisesti. Palvelukokonaisuuden toimivuuteen ja Nuortenkeskus Nupin palvelujen saatavuuteen vaikuttavat myös ajankohtaiset haasteet saada nuoria ohjattua erikoissairaanhoidon palvelujen piiriin. Nuortenkeskus Nupin nykyinen resurssi ei mahdollista palvelun saatavuuden parantamista tarvittavassa määrin.

Tällä hetkellä Nuortenkeskus Nupissa pystytään tarjoamaan ensikäynti kuukauden sisällä yhteydenotosta, mutta varsinainen asiakkuus alkaa keskimäärin 2–4 kuukauden päästä yhteydenotosta. Nuorten lisääntynyt hoidon tarve näkyy myös lääkäriä tarvitsevien nuorten määrän kasvuna. Nuortenkeskus Nupissa odotusaika lääkärin vastaanotolle on keskimäärin kaksi kuukautta.

Nuortenkeskus Nupista ohjataan nuoria myös HUS:n ops-varhain lyhytterapiaan, myös koulupsykologit ohjaavat nuoria HUS ops-varhain lyhytterapiaan. Tarvittaessa lyhytterapiaa voidaan hankkia myös omana ostopalveluna. On huomioitava, että lyhytterapia soveltuu nuorille, joilla on tarkkarajaista ja lievää oireilua.

Vantaan perustason mielenterveyspalvelut integroitiin yhden esimiehen alaisuuteen päihde- ja mielenterveyspalveluiden palveluyksikön kokonaisuuteen vuoden 2019 alussa. Sen jälkeen toimintaa on vakioitu ja ohjausta lyhytstopalveluterapiaan ja nettiterapiaan on tehostettu. Työntekijöille on tarjottu mahdollisuutta tehdä ylitoita jonojen purkamiseksi ja muutama sairaanhoitaja on tähän tarttunut. Määräaikaaisia sairaanhoitajia on pyritty rekrytoimaan vuoden vaihteessa, mutta työvoimapula on alkanut näkyä myös tähän työhön hakeutumisessa.

Päihde- ja mielenterveyspalveluissa on vuoden 2020 aikana kehitetty ryhmätarjotin. Suunnitelma erilaisten ryhmien määrän lisäämiseen ja käynnistämiseen on olemassa pandemiasta huolimatta. Ryhmätoimintoja tullaan toteuttamaan myös etäpalveluna. Osa yksilötyönä toteutetusta hoidosta tullaan korvaamaan ryhmähoidolla. Ryhmiä tullaan markkinoimaan verkkopalveluissa.

Lisäksi vuoden 2021 aikana sosiaali- ja terveystoimen perustason henkilöstölle järjestetään mielenterveystyön koulutusta.

Nuorten mielenterveyspalvelujen osalta kunnan palvelut ovat pyrkineet vastaamaan kasvaneeseen palveluntarpeeseen muun muassa kehittämällä vastaanottokäytänteitä ja ryhmämuotoista tukea, hyödyntämällä HUS:n koordinoimaa ostopalvelulyhytterapiaa, sekä sosiaalihuoltolain mukaisia palveluja, kuten neuropsykiatrista valmennusta. Lääkariin ohjaamista on yhdenmukaistettu ja lääkärin konsultaatioaikoja on lisätty. Kevään 2021 aikana on aktiivisesti kontaktoitu jonossa olevia nuoria tuen



tarpeen ja tilanteen arvioimiseksi. Tiivis yhteistyö muiden nuorta lähellä olevien tahojen (mm. opiskeluhuolto, nuorisopalvelut ja järjestötoimijat) kanssa on keskeistä ja yhteistyörakenteita on vahvistettu.

Vantaan sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan johtoryhmä on nimennyt 26.1.2021 poikkihallinnollisen (ml. nuorisovaltuuston edustus) nuorten matalan kynnyksen mielenterveys- ja päihdepalvelujen parantamisen työryhmän, joka on nivottu osaksi Vantaa-Kerava sote-kehittämisen mielenterveys- ja päihdepalvelujen kärkeä (Lasten ja nuorten mielenterveyden rakentuminen arjessa -palvelupaketti). Työryhmä on aloittanut työnsä maaliskuussa 2021 ja sen toimikausi on vuoden 2022 loppuun.

Työryhmän tavoitteena on selkeyttää ja kehittää eri toimijoiden välistä yhteistyötä, työnjakoa ja konsultaatiokäytänteitä sekä suunnitella lasten ja nuorten mielenterveyspalvelujen järjestämistä tulevaisuudessa. Osana sote-kehittämistä on henkilöstöä myös koulutettu lyhytterapiamenetelmien käyttöön koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa sekä nuortenkeskus Nupissa. Työryhmän tuloksena on lisätty yhteistyötä eri toimijoiden kesken esimerkiksi nuorten kesätoiminnan osalta, selkeytetty konsultaatiojärjestelmä ja luotu rakenteita yhteiselle työlle.

Nuoret ovat keskeisessä roolissa heitä koskevien palvelujen kehittämisessä, ja työryhmän jäsenenä toimii kaksi nuorisovaltuuston edustajaa. Työryhmä toteuttaa kesän 2021 aikana nuorille kohdennetun kyselyn, jolla kartoitetaan heidän tarpeitaan ja toiveitaan mielenterveys- ja päihdepalveluille. Laajempi suunnitelma nuorten ja heidän vanhempiansa kutsumiseksi palvelujen suunnitteluun on valmisteilla. Tietoa hyödynnetään palvelujen kehittämisessä.

Edellä mainituista toimenpiteistä huolimatta on palveluun pääsy viivästynyt väestön kasvun, palvelutarpeen lisääntymisen ja nuorten vaikeutuneiden tilanteiden vuoksi. Merkittävässä roolissa ovat myös sujuvat siirtymät erikoissairaanhoidon nuorisopsykiatrialle, täysi-ikäisten nuorten osalta aikuispsykiatrialle sekä päihdepsykiatrialle. Niissä on vielä kehitettävää.

Pääkaupunkiseudun nuorisovaltuustot sekä sosiaali- ja terveyslautakunnat kokoontuivat yhteiseen tilaisuuteen nuorten mielenterveys- ja päihdepalveluista 25.3.2021. Vantaan sosiaali- ja terveyslautakunta jatkoi asian käsittelyä kokouksessaan 19.4.2021. Lautakunta korosti, että nuorten huoli mielenterveys- ja päihdepalveluista ovat keskiössä valmisteltaessa Vantaan kaupungin talousarviota 2022 sekä pandemian jälkihoidon suunnittelussa. Perhe- ja sosiaalipalvelujen palvelualue on esittänyt vuoden 2022 talousarvioon resurssilisäystä mm. nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelujen saatavuuden helpottamiseksi.

Vantaan perusopetuksessa on jo vuosia opetettu mielenterveystaitojen vahvistamista osana oppitunteja. Opetusta on toteutettu kaikille vuosiluokille 1–9. Työ on aloitettava varhaisessa vaiheessa saadaksemme vaikuttavuutta. Mielenhyvinvoinnin vahvistaminen on osa opetussuunnitelmaa. Vantaan perusopetus on tehnyt erinomaista yhteistyötä jo vuosien ajan MIELI Suomen mielenterveys ry:n kanssa mielenterveystaitojen opettamiseksi kaikille oppilaille. Perusopetus on kouluttanut kaikkia vuosiluokkien 1–9 opettajia jo vuosien ajan yhteistyössä MIELI ry:n kanssa ja hankkinut kaikille opettajille heidän opetusmateriaaliaan. Koulutusta toteutetaan myös kuluvana lukuvuonna. Lukuvuodelle 2021–2022 on alustavasti suunniteltu yhteistyössä MIELI Ry:n kanssa opettajien täydennyskoulutuskokonaisuutta (webinaari), joka tukee opettajia toteuttamaan mielenterveyden taitojen opettamista osana tunne- ja vuorovaikutusohjelmia oppilaiden kanssa.

Mielenterveyden ensiapukoulutus (joka myös on MIELI ry:n tuottamaa) on tällä hetkellä kehitystyön alla, jonka takia sen käyttöönottoa olisi hyvä arvioida myöhemmin. Perusopetuksessa seurataan



kehittämistyötä ja arvioidaan sen edetessä käyttöönottoa uudelleen. Hyvää mieltä yhdessä ja Hyvän mielen koulu ovat MIELI ry:n opetusmateriaaleja, jotka on kehitetty juuri perusopetukseen, siksi olemme tukeneet niiden käyttöä.

Kaupunginhallitus 15.6.2021 § 23

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) antaa Joel Linnainmäelle ja Eva Rämölle ja 15 muulle aloitteen allekirjoittaneelle sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan ja kasvatuksen ja oppimisen toimialan esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Päätettiin yksimielisesti palauttaa asia valmisteluun.

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala sekä kasvatuksen ja oppimisen toimiala toteavat vastauksenaan seuraavaa:

Sosiaali- ja terveydenhuollon toimiala sekä kasvatuksen ja oppimisen toimiala kuvaavat lisäselvityksessä matalan kynnyksen mielenterveyspalvelujen ajankohtaista jonotilannetta sekä toimenpiteitä, joita pandemian seurauksena muodostuneiden jonojen purkamiseksi on käynnistetty.

Lisäksi kasvatuksen toimiala selvittää mahdollisuudet pilotoida mielenterveyden ensiapukoulutuksen tarjoamista yhdeksäsluokkalaisille Helsingin esimerkin mukaisesti.

1. Koronan vaikutukset mielenterveyspalveluiden saatavuuteen ja jonotilanteeseen sosiaali- ja terveydenhuollon toimialalla sekä kasvatuksen ja oppimisen toimialalla

Kasvatuksen ja oppimisen toimialalla opiskeluhuollon psykologien yksilökäynnit ovat lisääntyneet jonkin verran sekä perusopetuksessa että toisella asteella korona-aikana. Määräajat keskustelun tarjoamisessa eivät toteudu ei-kiireellisissä tapauksissa. Kiireellisissä tapauksissa määräajat toteutuvat paremmin, kun työtä priorisoidaan. Psykologin tutkimuksiin odottaminen voi vähemmän kiireellisissä tapauksissa olla pitkäkin. Kuraattorien asiakastietojärjestelmä apotti ei mahdollista tällä hetkellä samanlaista tietopohjaa kuin psykologien asiakastietojärjestelmä. Sekä kuraattorien että psykologien palvelujen tarve todennäköisesti lisääntyy, kun koronapandemian vaikutukset näkyvät pidemmällä aikavälillä.

Sosiaali- ja terveystoimialan terveys- ja päihdepalveluista 938 potilasta sai lähetteen HUS:n nettiterapiaan vuonna 2020 yhteensä. Vuonna 2021 lähetteen on saanut 351 potilasta 14.4.2021 mennessä. Uudempaa tilastoa ei ole saatavilla. HUSin varhaisvaiheen lyhytpsykoterapiaan tehtiin arvio vuonna 2020 313 vantaalaiselle potilaalle. Vuonna 2021 hyväksyttyjä arvioita/lähetteitä on tehty 785 elokuun loppuun mennessä. Suurin osa arvioista tehdään mielenterveyspalvelujen psykiatristen sairaanhoitajien toimesta.



Perhe- ja sosiaalipalveluissa Nuortenkeskus Nupin asiakasmäärä on kasvanut koronapandemian aikana 14 % (maaliskuusta 2020 elokuuhun 2021). Tuen tarve on kasvanut huomattavasti tätä enemmän. Kevään 2021 aikana on Nuppiin jonottavien nuorten määrä kasvanut 45 % (helmikuusta-elokuuhun 2021). Samaan aikaan kliininen havainto on, että palveluun hakeutuvien nuorten tilanteet ovat aiempaa monimutkaisempia ja nuoret huonovointisempia. Itsetuhoisten nuorten määrä on kasvussa. Edellä mainitut seikat edellyttävät palveluilta aiempaa intensiivisempää ja pitkäkestoisempaa tukea, mikä vaikuttaa siihen, kuinka paljon uusia asiakkaita voidaan ottaa palveluun.

2. Toimenpiteet koronan aiheuttamien jonojen purkamiseksi matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa

2.1 Uudet vakanssit, määräaikaisten vakinaistaminen, rekrytointi ja osaamisen vahvistaminen pitovoimatekijänä

Kasvatuksen ja oppimisen toimiala on saanut osana koronapandemian toipumissuunnitelmaa kuusi psykologin vakanssia ja viisi kuraattorin vakanssia lisää esiopetukseen, perusopetukseen ja toiselle asteelle. Lisäksi Vantaa sai OKM:stä valtion erityisavustusta, jolla palkataan seitsemän uutta kuraattoria uusiin vakansseihin. Valtionavustus perustuu lakimuutokseen, jossa esitetään sitovia mitoituksia psykologien ja kuraattorien oppilasmäärille. Opiskeluhuollon resurssi lisääntyy siis merkittävästi, yhteensä 18 työntekijällä, mikä on kokonaisuudessaan suuri satsaus lasten, nuorten ja perheiden hyvinvointiin.

Sosiaali- ja terveystoimialalla mielenterveyspalvelujen henkilöstöresurssia on lisätty vuonna 2020 muuttamalla yksi ehkäisevän päihdetyön yksikön vakanssi sairaanhoitajan vakanssiksi ja kohdennettu se suoraan asiakastyöhön. Kaksi määräaikaista sairaanhoitajan tointa saatiin vakinaistettua 1.8.2021 alkaen, mikä helpottaa rekrytointia. Vuoden 2022 kehyksessä on viiden sairaanhoitajan vakanssin lisäys, joista kolme on suunnattu terveysasemille ja kaksi opiskeluterveydenhuoltoon. Nämä vakanssit kohdennetaan suoraan asiakastyöhön. Lisäksi Vantaan kaupunki on osana koronapandemian toipumissuunnitelmaa myöntänyt kolme sairaanhoitajan vakanssia täytettäväksi vielä tämän vuoden puolella.

Vantaan kaupunki on osana koronapandemian toipumissuunnitelmaa päättänyt panostaa nuorten mielenterveyspalveluihin kohdistuneen palveluvelan purkamiseen. Näin ollen nuortenkeskus Nuppiin saadaan lisävakansseina yksi psykologin toimi, kolme sairaanhoitajan toimea sekä yksi erikoislääkärin virka, joka sijoittuu hallinnollisesti psykososiaalisten palvelujen lääkäriyksikköön. Näiden vakanssien avulla pystytään takaamaan palveluun pääsy nykyistä nopeammin ja sujuvoittamaan erityisesti siirtymiä esimerkiksi opiskeluhuollon tai perheneuvolan palveluista Nuppiin. Lisäresurssia on esitetty myös henkilöstösuunnitelmaan vuodelle 2022. Laadukkaat ja oikea-aikaiset matalan kynnyksen mielenterveys- ja päihdepalvelut nuorille edellyttäisivät nuortenkeskus Nupin toiminnan laajentamista runsaasti nykyisestä.

Kaupunginvaltuusto on 13.12.2021 kokouksessaan päättänyt, että nuortenkeskus Nupin toimintaa laajennetaan ja perustetaan toinen Nupin toimipiste Länsi-Vantaalle. Syksyllä 2021 saadut vakanssit on täytetty ja vuodelle 2022 saatujen uusien vakanssien rekrytoinnit toteutetaan mahdollisimman pikaisesti kevään 2022 aikana ja uusi toimipiste perustetaan heti kun tilaratkaisut selviävät.

Nuortenkeskus Nupin käyttösuunnitelma vuodelle 2022 on 1,7 milj.€, lisäystä vuoden 2021 käyttösuunnitelmaan on 0,75 milj.€.



- Nuortenkeskus Nuppiin odotusaika palveluihin pääsyyn (keskiarvo vrk), poikkileikkaus raportointikauden viimeinen kk: enintään 10 vrk (TP 2020: 43 vrk)
- Nuortenkeskus Nupin kumuloituva asiakasmäärä KS2022: 1492 as. (KS 2021: 1200 as, TP 2020: 1381 as.)
- KS 2022: Nuortenkeskus Nupin toiminnan laajentamiseen 14 sosiaali- tai terveydenhuollon ammattihenkilöä toimialan johtoryhmän päättämällä henkilöstösuunnittelulla.
- Vuoden 2021 lopussa perustettiin 3 sairaanhoitajan, 1 psykologin ja 1 erikoislääkärin vakanssit palveluvelan purkuun, jotka kohdennettiin nuorten psykososiaalisiin palveluihin.

Nuortenkeskus Nupin palveluun pääsyä nopeutetaan lisäresurssin turvin sekä kehittämällä asiakasprosesseja. Neuvontaa ja ohjausta on lisätty ja avattu tammikuussa 2021 chat-palvelu, jonka myötä yhteydenottomahdollisuudet ovat laajentuneet. Nuorelle tarjotaan heti ensiyhteydenoton yhteydessä vastaanottoaika, eikä nuorta aseteta enää jonoon. Nuortenkeskus Nupissa kehitetään myös ryhmämuotoista tukea, nuorten vanhemmille tarjottavaa tukea sekä parannetaan yhteistyö- ja konsultaatorakenteita muiden nuoria lähellä toimivien tahojen kanssa.

2.2 Ryhmäpalvelujen tarjonta ja kolmannen sektorin kanssa tehtävä yhteistyö

Mielenterveys- päihdepalveluissa hoitoryhmiä on voitu pitää hyvin rajoitetusti koronapandemian aikana. Syyskaudelle 2021 mielenterveyspalveluihin on suunniteltu noin 8 hoitoryhmää. Ryhmähoito on vaikuttavaa ja lääkäri voi ohjata asiakkaan suoraan ryhmään. Ryhmissä voi olla vierailijoita kolmannen sektorin palveluista tai työparina kokemusasiantuntija, mikä mataloittaa asiakkaan kynnystä siirtyä hoidon jälkeen järjestöjen ja yhdistysten tarjoamiin palveluihin ja toimintaan.

Vuoden 2020 ja vuoden 2021 alkupuolen aikana on kehitetty toipumisorientaatiomallin mukainen ryhmätarjotin. Ryhmätarjottimella on erilaisia hoitoryhmiä päihde- ja mielenterveyspotilaille siten, että jokainen toipumisen vaihe on huomioitu. Osa ryhmistä on suunnattu pelkästään mielenterveyspotilaille, osa on ns. sekaryhmiä. Suunnitelma erilaisten ryhmien määrän lisäämisestä ja käynnistämisestä on olemassa pandemiatilanne huomioiden. Ryhmätoimintoja on kokeiltu ja tullaan toteuttamaan jatkossakin myös etäpalveluna. Osa yksilötyönä toteutetusta hoidosta korvataan ryhmähoidolla, mikä tehostaa työntekijöiden ajan käyttöä ja tuo mukaan vertaistuellisen elementin. Ryhmäohjaajina käytetään ammattilaisten rinnalla koulutettuja kokemusasiantuntijoita. Ryhmiä tullaan markkinoimaan verkkopalveluissa ja kohdennetulla viestinnällä SOTE-palveluiden sisällä. Päihde- ja mielenterveyspalveluiden henkilöstölle on hankittu ryhmähoidon koulutusta.

Nuorten psykososiaalisissa palveluissa on kesän aikana kohdennettu joustavasti kouluilla toimivien sosiaaliohjaajien ja sairaanhoitajien työpanosta nuortenkeskus Nupin palveluneuvontaan. Palvelua odottavia nuoria on kontaktoitu aktiivisesti ja kartoitettu heidän vointiaan odotusaikana. Nuortenkeskus Nupissa on lisätty yhteistyötä kolmannen sektorin toimijoiden, esimerkiksi Tikkurilan seurakunnan ja SPR:n nuorten turvatalon, kanssa.

Nuortenkeskus Nupissa on lisätty ryhmämuotoista toimintaa seuraavasti:

- Cool Kids-ryhmä toteutui keväällä ja syksyllä käynnistyy uusi ryhmä. Syksyn ryhmään ohjautuu myös nuoria, joilla ei ole vielä käynnistynyt asiakkuus Nupissa, mutta puhelinneuvonnan tai neuvontatapaamisen perusteella on arvioitu Cool Kids- ryhmään soveltuvuus.
- Nupissa käynnistyy syyskuussa nuorten itsemyötätunto-ryhmä, johon ohjataan myös jonossa olevia nuoria.



- Keväällä Kelan kuntoutuspsykoterapiaan ja ops-terapiaan ohjatuille nuorille järjestettiin ryhmä, missä psykoterapeutti auttoi nuoria terapeutin etsimisessä. Ryhmän tavoitteena oli keskittää terapeutin etsimisen yhdelle työntekijälle ja näin vapauttaa muiden työntekijöiden resurssia. Ryhmään ohjautui viisi nuorta.

2.3 Henkilökunnan mielenterveystyön osaamisen vahvistaminen

Mielenterveys- ja päihdepalveluista saadun selvityksen mukaan lieviä mielenterveyteen liittyviä ongelmia voidaan kohdata muiden sosiaali- ja terveystyöpalveluiden ohella esimerkiksi silloin, kun ahdistus liittyy somaattiseen sairauteen tai sosiaalisiin ongelmiin, kuten huoleen toimeentulosta.

Mielenterveyteen liittyviä koulutuksia järjestetään terveysasemien työntekijöille. Vuoden 2021 aikana sosiaali- ja terveystoimen perustason henkilöstölle järjestetään lisäksi kahden päivän päihdetyön koulutus. Koulutuspaikkoja on yhteensä 60.

Päihde- ja mielenterveyspalvelujen noin 40 työntekijälle järjestetään menetelmäkoulutus (HOT-hyväksymis-, omistautumisterapia) syksyllä 2021. Suurin osa mielenterveystyötä tekevästä on koulutuksen jo saanut ja käyttää sitä osana työtään. Järjestettävät koulutukset kohdentuvat syksyllä päihdetyöntekijöihin. Tätä osaamista tuetaan työnohjauksella.

2.4 Muut toimenpiteet ja kehittämishankkeet / pilotit

Mielenterveyspalveluissa on tehty lääkäreille ohje lähetteen tekemisestä nettiterapiaan ja ohjeistettu aktiivisesti tekemään niitä kaikille potilaille, jotka tästä hoidosta voisivat hyötyä.

HUSille on tehty aloite pilotista, jossa Vantaalla sairaanhoitaja voisi tehdä lähetteen nettiterapiaan. Käytäntö sujuvoittaisi ja nopeuttaisi asiakkaan hoitopolkua, koska usein lääkärin vastaanottoaikaa joudutaan odottamaan. Ammattitaitoinen ja kokenut sairaanhoitaja voisi tehdä lähetteen ensimmäisillä käynneillä ja ylimääräisiä käyntejä säästyisi potilaan kannattelusta ennen hoitoon pääsyä. Kaikille potilaille annetaan yhteystiedot Mielenterveystalon omahoito-ohjelmiin. Terveyskeskuslääkäreitä on opastettu tekemään lähete päihdepoliklinikalle silloin, kun potilaalla on samanaikainen lievä tai keskivaikea depressio ja päihdeongelma. Myös päihdepoliklinikoilla järjestetään depressiokoulu -ryhmiä tai potilaat voivat osallistua terveysasemien vastaaviin ryhmiin.

Vantaan terveysasemilla ei ole psykiatria. Lääkärit konsultoivat tarvittaessa psykiatrasta erikoissairaanhoitoa. Suurimmille terveysasemille on ehdotettu mallia, jossa nimetty tai nimetyt lääkärit keskittyvät enemmän mielenterveyspotilaiden hoitoon. Mallia pilotoidaan syksyllä 2021 Tikkurilan terveysasemalla tavoitteena nopeuttaa asiakkaiden sujuvaa pääsyä hoitoon.

Vantaa on useamman kerran anonut HUS:ista psykiatrian integraatiovakanssia peruspalveluihin siinä onnistumatta. Perustasolla toimiva oma tai erikoissairaanhoidon psykiatrian erikoislääkäri toisi terveyskeskuslääkäreiden mielenterveyshoidon osaamiseen lisää vahvuutta.

Psykososiaalisissa palveluissa konsultaatiorakenteita on vahvistettu eri yhteistyötahojen, kuten opiskeluhoollon ja erikoissairaanhoidon kanssa. Palveluvalikkoa on käytetty aiempaa monipuolisemmin:

- HUS:n koordinoimaan Ops-lyhytterapiaan ohjauksia tehdään edelleen paljon
- Ostopalveluna Aatoksen lyhytterapiajaksoja on ostettu budjetin rajoissa
- Lisätty sosiaalihuoltolain mukaisia ostopalveluita (perheterapeuttisen työ, neopsy- valmennus, ammatillinen tukihenkilö)



Nuorille kesällä 2021 toteutetun kyselyn pohjalta ja osana Vantaa-Kerava hyvinvointialueen kehittämistä tehdään suunnitelma nuorten mielenterveys- ja päihdepalvelujen palvelupolkujen selkeyttämiseksi, neuvonnan ja ohjauksen laajentamiseksi ja viestinnän tehostamiseksi.

Syksyn 2021 aikana on käynnistetty nuorisoikäisten vanhemmille suunnatun tuen kehittäminen, jonka tavoitteena on tarjota vanhemmuuden tukea ryhmämuotoisesti ja yksilötukena. Marraskuussa 2021 toteutetaan Vantaalla ja Keravalla kysely ja fokusryhmähaastattelut vanhemmille, joiden avulla kartoitetaan tarkemmin tuen tarpeita ja toiveita. Tuloksia hyödynnetään lyhyen aikavälin kehittämistyössä sekä laajemmin hyvinvointialueen kehittämisessä.

3. Mahdollisuudet pilotoida mielenterveyden ensiapukoulutuksen tarjoamista yhdeksäsluokkalaisille Helsingin esimerkin mukaisesti.

Kasvatuksen ja oppimisen toimialalta saadun selvityksen mukaan Vantaan perusopetuksessa on jo vuosia opetettu mielenterveystaitojen vahvistamista osana oppitunteja. Opetusta on toteutettu kaikille vuosiluokille 1–9. Työ on aloitettava varhaisessa vaiheessa saadaksemme vaikuttavuutta. Mielenhyvinvoinnin vahvistaminen on osa opetussuunnitelmaa. Vantaan perusopetus on tehnyt erinomaista yhteistyötä jo vuosien ajan MIELI Suomen mielenterveys ry:n kanssa mielenterveystaitojen opettamiseksi kaikille oppilaille. Perusopetus on kouluttanut kaikkia vuosiluokkien 1–9 opettajia jo vuosien ajan yhteistyössä MIELI ry:n kanssa ja hankkinut kaikille opettajille heidän opetusmateriaaliaan. Koulutusta toteutetaan myös kuluvana lukuvuonna. Lukuvuodelle 2021–2022 on alustavasti suunniteltu yhteistyössä MIELI Ry:n kanssa opettajien täydennyskoulutuskokonaisuutta (webinaari), joka tukee opettajia toteuttamaan mielenterveyden taitojen opettamista osana tunne- ja vuorovaikutusohjelmia oppilaiden kanssa.

Mielenterveyden ensiapukoulutus (joka myös on MIELI ry:n tuottamaa) on tällä hetkellä kehitystyön alla, jonka takia sen käyttöönottoa olisi hyvä arvioida myöhemmin. Perusopetuksessa seurataan kehittämistyötä ja arvioidaan sen edetessä käyttöönottoa uudelleen. Hyvää mieltä yhdessä ja Hyvän mielen koulu ovat MIELI ry:n opetusmateriaaleja, jotka on kehitetty juuri perusopetukseen, siksi olemme tukeneet niiden käyttöä.

Kaupunginhallitus 28.2.2022 § 20

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- a) antaa Joel Linnainmäelle ja Eva Rämölle ja 15 muulle aloitteen allekirjoittaneelle sosiaali- ja terveydenhuollon toimialan ja kasvatuksen ja oppimisen toimialan esityksen mukainen uudelleen valmisteltu kaupunginhallituksen vastaus, ja
- b) esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 14

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.



Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liite:

- allekirjoitettu Joel Linnainmäen ja Eve Rämön ja 15 muun aloite koronan aiheuttaman jonotilanteen purku matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

palvelupäällikkö, päihde- ja mielenterveyspalvelut, Hanna Ahokas, p. 040 716 5140,
palvelupäällikkö, psykososiaaliset palvelut, Reetta Voutilainen, p. 040 522 6233
opiskeluhuollon päällikkö, Tanja Tikkanen-Lamminen, p. 040 353 3774

Sähköpostiosoitteet ovat muotoa etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi.

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
KORONAN AIHEUTTAMAN JONOTILANTEEN PURKU MATALAN KYNNYKSEN MIELENTERVEYSPALVELUISSA Korona pandemia syventää monin tavoin terveys- ja hyvinvointiongelmien kasvua, sekä vaikeuttaa hoitoon pääsyä eri palveluissa. Erityisesti nuorten huoli näkyy tilastoissa. Nuorille tarkoitettuun Sekasin-chattiin oli jo lokakuun loppuun mennessä tullut 48 % enemmän yhteydenottoja kuin viime vuonna. Nuoret aikuiset ovat ottaneet Kriisipuhelimeen 34 % enemmän yhteyttä kuin viime vuonna. Yhteydenotoissa näkyy erityisesti ahdistuneisuuden kasvu. Vantaalla korona on aiheuttanut merkittävää jonoa erityisesti matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa kuten nuortenkeskus Nupissa ja terveysasemien psykiatrisen sairaanhoitajan ajoissa. Tällä hetkellä psykiatriselle sairaanhoitajalle ei verkkopalvelussa ole saatavilla lainkaan aikoja koko loppuvuodeksi. Kiireelliseen neuvontatapaamiseen Nupissa voi joutua odottamaan noin kuukauden verran. Palvelujen resurssit eivät vastaa kysyntää ja tämä näkyy ihmisten pahoinvointina ja kasvavina jonoina. Yllä esitetyn johdosta me allekirjoitetut valtuutetut esitämme, että Vantaan kaupunki 1. Selvittää koronan vaikutukset mielenterveyspalveluiden saatavuuteen ja jonotilanteeseen 2. Ryhtyy toimenpiteisiin koronan aiheuttamien jonojen purkamiseksi matalan kynnyksen mielenterveyspalveluissa 3. Selvittää mahdollisuuksia pilotoida mielenterveyden ensiapukoulutuksen tarjoamista yhdeksäsluokkalaisille Helsingin esimerkin mukaisesti.	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Joel Linnainmäki ja Eve Rämö</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> <i>Esimerkki:</i> 1. <i>Jari Jääskeläinen</i> 2. <i>Nina Pispala (vas.)</i> 3. <i>Juha Malmi</i> 4. <i>Sveta Silvennoinen-Hiisku</i> 5. <i>Vaula Norrena (vihr)</i> 6. <i>Minna Atiye</i> 7. <i>Kati Tyystjärvi</i> 8. <i>Emmi Pajunen</i> 9. <i>Minna Kuusela</i> 10. <i>Jarno Eskelinen</i> 11. <i>Maija Rautavaara</i> 12. <i>Sirpa Siru Kauppinen</i> 13. <i>Tiina Tuomela</i> 14. <i>Annina Kostilainen</i> 15. <i>Jouko Jääskeläinen</i>



15 §

Vastaus Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloitteeseen Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin

VD/12772/00.02.00.03/2021/

RV/K-ML/HY-L

Eve Rämö ja Funda Demiri sekä 16 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Vantaalla on yhä käytössä paljon nimikkeitä ja työtä kuvaavia sanoja, jotka viittaavat jompaankumpaan sukupuoleen. Tällaisia ovat usein esimerkiksi mies- päätteiset nimikkeet kuten lakimies ja huoltomies, esimies ja esimiestyö.

Vaikka tasa-arvo on saavuttanut työelämän, ammattinimiketermit ovat jämähtäneet historiaan. Ne ovat kuitenkin niin vakiintuneita suomen kielen sanoja, että harva edes kiinnittää niihin huomiota. Nimikkeet kuitenkin luovat rakenteita, jotka ohjaavat hakeutumista eri aloille ja osaltaan ruokkivat työelämän epätasa-arvoa. Yksi tasa-arvon toteutumisen este on seksistinen kieli, jossa maskuliinisuus asettuu feminiinisyyden edelle. Euroopan neuvosto ja Kotimaisten kielten keskus suosittelee sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttämistä.

Muutosta on kuitenkin koko ajan tapahtunut ja monelle sukupuolittuneelle ammattinimikkeelle on löytynyt sukupuolineutraali muoto. Palomies on nykyään pelastaja ja sähkömies on sähköasentaja. Esihenkilö nimikettä voidaan jo pitää vakiintuneena suomen kielen muotona työpaikoilla.

Sukupuolineutraali sanamuotojen lisäksi Vantaan on kehitettävä sanavalintojaan yleisesti ottaen syrjimättömään muotoon esim. maahanmuuttajataustaista käytettyihin sanamuotoihin, jotka olisivat enemmän neutraaleja.

Esimerkkinä sana vieraskielinen on kotimaisten kielten tutkimuskeskukselta saadun tiedon mukaan käytettävä harkiten, koska sana tulkitaan sävyiltä erottavaksi ja leimaavaksi. Jos halutaan puhua henkilöstä, joka puhuu muuta, kun suomea, ruotsia tai saamen kieltä niin voidaan mainita muunkielisistä, joka on tarkoitukseltaan sama, mutta neutraali sanamuoto.

Me allekirjoittaneet esitämmekin, että Vantaa aloittaa pitkäjänteisen työn ammattinimikkeiden ja käytetyn kielen muuttamiseksi sukupuolineutraaliin sekä yleisesti syrjimättömään muotoon.”

Kaupunginvaltuusto 13.12.2021 § 12

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Henkilöstön ja konsernipalveluiden palvelualue toteaa aloitteesta:

Vantaan kaupunginvaltuuston 31.1.2022 hyväksymässä vuosien 2022–2025 strategiassa on linjattu, että Vantaan kaupungilla siirrytään käyttämään esihenkilö-termiä esimies-termin sijaan. Tämän muutoksen lisäksi henkilöstöpalveluissa on otettu käyttöön kaikessa uudessa materiaalissa termit esihenkilö ja lähijohtaminen (entinen esimiestyö). Muutos jalkautetaan vähitellen myös vanhempiin materiaaleihin ja ohjeisiin samalla kun näitä materiaaleja ja ohjeita aikanaan päivitetään ja uusitaan.



Henkilöstöpalveluissa on siirrytty käyttämään termiä muunkielinen vieraskielinen-termin sijaan. Kuitenkin esimerkiksi Tilastokeskuksen tilastoissa käytetään termiä ulkomaalaistaustainen, ja selvyyden vuoksi henkilöstökeskus käyttää tällaisissa yhteyksissä samaa termiä kuin lähdeaineistossa on käytetty.

Vakanssien tehtävänimikkeiden osalta nimikkeiden neutralisointiin liittyvä työ on pitkäjänteisempää, sillä nimikkeiden muutos vaatii runsaasti vakansseihin ja jopa työsopimuksiin liittyvää muutostyötä. Hyvinvointialueuudistuksen myötä hyvinvointialueen on joka tapauksessa välttämätöntä käydä omat vakanssinsa läpi, jolloin uusi organisaatio voi tehdä nimiketarkastelunsa samassa yhteydessä. Lisäksi tarvitaan vielä aika paljon kielen kehittymistä, jotta uudet nimikkeet vakiintuvat riittävän vahvasti yleiskieleen perinteisten esimerkiksi lakimies tai palveluesimies tilalle. Nimikkeiden neutralisointia jatketaan vakanssimuutosten päivityksen yhteydessä.

Kaupunginhallitus 14.3.2022 § 16

Kaupunginjohtajan esitys:

Päätetään

- antaa aloitteen allekirjoittaneelle Eve Rämölle ja Funda Demirille sekä 16 muulle valtuutetulle esityksen mukainen kaupunginhallituksen vastaus, ja
- esittää kaupunginvaltuustolle merkittäväksi kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Käsittely:

Käsittelyn aikana kaupunginhallitus muutti viimeisen kappaleen viimeisen lauseen kuulumaan seuraavasti:

~~"Nimikkeiden neutralisoinnin näkökulma pidetään kuitenkin mielessä, kun vakanssimuutoksia tehdään. Nimikkeiden neutralisointia jatketaan vakanssimuutosten päivityksen yhteydessä"~~

Päätös:

Hyväksyttiin kaupunginhallituksen muutettu esitys.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 15

Kaupunginhallituksen esitys:

Päätetään merkitä kaupunginhallituksen vastaus tiedoksi.

Päätös:

Hyväksyttiin esitys.

Liite:

- allekirjoitettu Eve Rämön ja Funda Demirin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaa aloittaa nimikkeiden neutralisoinnin

Muutoksenhakuohje: 2.1. Valituskielto

Lisätiedot:

henkilöstö- ja konsernijohtaja Kirsi-Marja Lievonen, etunimi.sukunimi[at]vantaa.fi

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
VANTAA ALOITTAA NIMIKKEIDEN NEUTRALISOINNIN Vantaalla on yhä käytössä paljon nimikkeitä ja työtä kuvaavia sanoja, jotka viittaavat jompaankumpaan sukupuoleen. Tällaisia ovat usein esimerkiksi mies-päätteiset nimikkeet kuten lakimies ja huoltomies, esimies ja esimiestyö. Vaikka tasa-arvo on saavuttanut työelämän, ammattinimiketermit ovat jämähtäneet historiaan. Ne ovat kuitenkin niin vakiintuneita suomen kielen sanoja, että harva edes kiinnittää niihin huomiota. Nimikkeet kuitenkin luovat rakenteita, jotka ohjaavat hakeutumista eri aloille ja osaltaan ruokkivat työelämän epätasa-arvoa. Yksi tasa-arvon toteutumisen este on seksistinen kieli, jossa maskuliinisuus asettuu feminiinisyyden edelle. Euroopan neuvosto ja Kotimaisten kielten keskus suosittelee sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttämistä. Muutosta on kuitenkin koko ajan tapahtunut ja monelle sukupuolittuneelle ammattinimikkeelle on löytynyt sukupuolineutraali muoto. Palomies on nykyään pelastaja ja sähkömies on sähköasentaja. Esihenkilö nimikettä voidaan jo pitää vakiintuneena suomen kielen muotona työpaikoilla. Sukupuolineutraali sanamuotojen lisäksi Vantaan on kehitettävä sanavalintojaan yleisesti ottaen syrjimättömään muotoon esim. maahanmuuttajataustaista käytettyihin sanamuotoihin, jotka olisivat enemmän neutraaleja. Esimerkkinä sana vieraskielinen on kotimaisten kielten tutkimuskeskukselta saadun tiedon mukaan käytettävä harkiten, koska sana tulkitaan sävyiltä erottavaksi ja leimaavaksi. Jos halutaan puhua henkilöstä, joka puhuu muuta, kun suomea, ruotsia tai saamen kieltä niin voidaan mainita muunkielisistä, joka on tarkoitukseltaan sama, mutta neutraali sanamuoto. Me allekirjoittaneet esitämme, että Vantaa aloittaa pitkäjänteisen työn ammattinimikkeiden ja käytetyn kielen muuttamiseksi sukupuolineutraaliin sekä yleisesti syrjimättömään muotoon. <i>Vantaalla 13.12.2021</i>	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Eve Rämö ja Funda Demiri</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Jussi Särkelä 2. Patrik Karlsson 3. Tarja Eklund 4. Ida Tamminen 5. Pirkko Letto 6. Elina Nykyri 7. Mikko Viilo 8. Reija Friman 9. Hanna Valtanen 10. Matilda Stirkinen 11. Minttu Sillanpää 12. Antero Eerola 13. Stefan Åstrand 14. Eva Tawasoli 15. Tuire Kaimio 16. Vaula Norrena



16 §

Tiina Tuomelan ja 28 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala oppilaitoksiin

VD/3870/00.02.00.03/2022

Tiina Tuomela sekä 28 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Merkittävästi kohonneet ruoan ja energian kustannukset näkyvät jokaisen suomalaisen elämässä, mutta aivan erityisesti vähävaraisten lapsiperheiden arjessa. Jo entuudestaan pienituloisten lapsiperheiden tilanne on ollut haastava, mutta nyt jo vakava.

Lapsiperheiden kasvaneet taloudelliset ongelmat heijastuvat monialaisesti lasten ja nuorten fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Toimeentulohuolet kuormittavat vanhempia ja lapsetkin kantavat huolta perheen taloustilanteesta. Palkkatulot ovat vähentyneet monissa lapsiperheissä koronakriisin myötä. Ukrainan sodan ja Venäjän pakotteiden vaikutuksia esimerkiksi työllisyyteen on vielä vaikea arvioida.

Onkin syytä nopeasti pohtia keinoja helpottaa heikoimmassa taloudellisessa asemassa olevien lapsiperheiden tilannetta. Joissain kunnissa on viime vuosien aikana kokeiltu maksuttomia aamiaisia kouluissa ja oppilaitoksissa. Tämän käytännön laajentaminen olisi suoraan lapsiin ja nuoriin vaikuttava, konkreettinen ja suhteellisen edullinen keino lisätä lasten hyvinvointia tässä haastavassa tilanteessa.

Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Vantaa aloittaa maksuttomien aamupalojen tarjoamisen kouluissa ja oppilaitoksissa mahdollisimman pikaisesti.”

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 16

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite:

- allekirjoitettu Tiina Tuomelan ja 28 muun valtuutetun aloite maksuton aamupala oppilaitoksiin

VALTUUSTOALOITTEET KAUPUNGINVALTUUSTON KOKOUS 28.3.2022	
Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Maksuton aamupala oppilaitoksiin	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Merkittävästi kohonneet ruoan ja energian kustannukset näkyvät jokaisen suomalaisen elämässä, mutta aivan erityisesti vähävaraisten lapsiperheiden arjessa. Jo entuudestaan pienituloisten lapsiperheiden tilanne on ollut haastava, mutta nyt jo vakava. Lapsiperheiden kasvaneet taloudelliset ongelmat heijastuvat monialaisesti lasten ja nuorten fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin. Toimeentulohuolet kuormittavat vanhempia ja lapsetkin kantavat huolta perheen taloustilanteesta. Palkkatulot ovat vähentyneet monissa lapsiperheissä koronakriisin myötä. Ukrainan sodan ja Venäjän pakotteiden vaikutuksia esimerkiksi työllisyyteen on vielä vaikea arvioida. Onkin syytä nopeasti pohtia keinoja helpottaa heikoimmassa taloudellisessa asemassa olevien lapsiperheiden tilannetta. Joissain kunnissa on viime vuosien aikana kokeiltu maksuttomia aamiaisia kouluissa ja oppilaitoksissa. Tämän käytännön laajentaminen olisi suoraan lapsiin ja nuoriin vaikuttava, konkreettinen ja suhteellisen edullinen keino lisätä lasten hyvinvointia tässä haastavassa tilanteessa. Me allekirjoittaneet valtuutetut esitämme, että Vantaa aloittaa maksuttomien aamupalojen tarjoamisen kouluissa ja oppilaitoksissa mahdollisimman pikaisesti. Valtuuston kokoukseen 28.3.2022	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Tiina Tuomela</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Jouko Jääskeläinen 2. Niilo Kärki 3. Kai-Ari Lundell 4. Tuire Kaimio 5. Nina Nummela 6. Reija Friman 7. Sirpa Siru Kauppinen 8. Antti Suni 9. Pirjo Luokkala 10. Jussi Vähäkangas 11. Tuukka Saimen 12. Juha Järä 13. Hussein al-Taee 14. Mikko Viilo 15. Jussi Saramo 16. Funda Demiri 17. Tanja Aidanjuuri 18. Antero Eerola 19. Minttu Sillanpää 20. Jussi Särkelä 21. Markku Weckman 22. Anitta Orpana 23. Maija Rautavaara 24. Minna Heikkinen 25. Eva Tawasoli 26. Paula Lehmuskallio 27. Mika Kasonen 28. Milad Dehghan



17 § **Vihreiden valtuustoryhmän ja 9 muun valtuutetun aloite säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa**

VD/3873/00.02.00.03/2022

Vihreä valtuustoryhmä sekä 9 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Energiansäästöä ja energiatehokkuutta on pitkään ajettu ekologisin ja taloudellisin perustein. Nämä perusteet ovat voimassa vahvempina kuin koskaan, mutta nyt Venäjän hyökkäys Ukrainaan nostaa asian tärkeyttä: Venäjän tulot energian myynnistä on syytä minimoida nopeasti. Toisaalta tilanteen pelätään edelleen energiatuotteiden, mm. polttoaineiden ja sähkön, hintaa edelleen, jopa energiakriisiksi asti.

Tämän aloitteen allekirjoittajat esittävät, että Vantaa käynnistää tai kiihdyttää toimenpiteitä energiankulutuksen vähentämiseksi välittömällä ja ensi talveen tähtäävällä aikajänteellä.

Energiatehokkuutta parantavia toimenpiteitä on lueteltu runsaasti Resurssiviisauden tiekartassa. Nykyiseen poikkeustilanteeseen kohdistuvia suosituksia ovat julkaisseet mm. kansainvälinen energiajärjestö IEA ja Sitra (kts. lähteet). Näissä esitetyt toimenpidesuosituksukset on syytä arvioida Vantaan kaupungin toimesta. Käytännön toimenpiteitä nykyisen tilanteen johdosta voisivat olla esimerkiksi:

- Alennetaan lämpötilaa kaupungin kiinteistöissä.
- Vähennetään tai uudelleenohjelmoidaan valaistusta niin kiinteistöissä kuin ulkona.
- Kampanjoidaan julkisen liikenteen houkuttelevuuden lisäämiseksi.
- Tarkastellaan mahdollisuudet uudelleen priorisoida energiaremontteja korjausrakentamisen työ- ja suunnitteluohjelmissa.
- Tarkastellaan mahdollisuudet uudelleen priorisoida liikkumistapamuutoksia tukevia infrahankkeita (esim. pyörätiet ja pyöräpysäköinnit) katujen ja puistojen työ- ja suunnitteluohjelmissa.
- Kannustetaan viestinnällisesti vantaalaisia omatoimisiin energiatalkoisiin.
- Tunnistetaan syvempään energiakriisiin joutuminen riskiksi, ja mietitään mitä se toteutuessaan voisi tarkoittaa Vantaalla.

Vantaa voi omilla toimillaan säästää itse rahaa, mutta yhtä tärkeä näkökulma on ajatella maailmanlaajuisesta solidaarisuudesta. Jos kaikki toimivat, energian hintapiikit jäävät lievemmiiksi ja aiheuttavat vähemmän ongelmia kaikkialla, myös kaikille vantaalaisille.”

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 17

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite:

- allekirjoitettu vihreiden valtuustoryhmän sekä 9 muun valtuutetun aloite säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Säästetään energiaa - säästetään rahaa ja tuetaan Venäjän hallinnon vastaista energiarintamaa	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Energiansäästöä ja energiatehokkuutta on pitkään ajettu ekologisista ja taloudellisista perusteista. Nämä perusteet ovat voimassa vahvempina kuin koskaan, mutta nyt Venäjän hyökkäys Ukrainaan nostaa asian tärkeyttä: Venäjän tulot energian myynnistä on syytä minimoida nopeasti. Toisaalta tilanteen pelätään edelleen energiatuotteiden, mm. polttoaineiden ja sähkön, hintaa edelleen, jopa energiakriisiksi asti. Tämän aloitteen allekirjoittajat esittävät, että Vantaa käynnistää tai kiihdyttää toimenpiteitä energiankulutuksen vähentämiseksi välittömällä ja ensi talveen tähtäävällä aikajänteellä. Energiatehokkuutta parantavia toimenpiteitä on lueteltu runsaasti Resurssiviisauden tiekartassa. Nykyiseen poikkeustilanteeseen kohdistuvia suosituksia ovat julkaisseet mm. kansainvälinen energiajärjestö IEA ja Sitra (kts. lähteet). Näissä esitetyt toimenpidesuosituksukset on syytä arvioida Vantaan kaupungin toimesta. Käytännön toimenpiteitä nykyisen tilanteen johdosta voisivat olla esimerkiksi: • Alennetaan lämpötilaa kaupungin kiinteistöissä. • Vähennetään tai uudelleenohjelmoidaan valaistusta niin kiinteistöissä kuin ulkona. • Kampanjoidaan julkisen liikenteen houkuttelevuuden lisäämiseksi. • Tarkastellaan mahdollisuudet uudelleenpriorisoida energiaremontteja korjausrakentamisen työ- ja suunnitteluohjelmissa. • Tarkastellaan mahdollisuudet uudelleenpriorisoida liikkumistapamuutoksia tukevia infrahankkeita (esim. pyörätiet ja pyöräpysäköinnit) katujen ja puistojen työ- ja suunnitteluohjelmissa. • Kannustetaan viestinnällisesti vantaalaisia omatoimisiin energiatalkoisiin. • Tunnistetaan syvempään energiakriisiin joutuminen riskiksi, ja mietitään mitä se toteutuessaan voisi tarkoittaa Vantaalla.	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> Vihreiden valtuustoryhmä <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Tuukka Saimen 2. Juha Järä 3. Tiina Tuomela 4. Hussein al-Tae 5. Jussi Saramo 6. Minttu Sillanpää 7. Funda Demiri 8. Minna Heikkinen 9. Paula Lehmuskallio

Vantaa voi omilla toimillaan säästää itse rahaa, mutta yhtä tärkeä näkökulma on ajatella maailmanlaajuista solidaarisuutta. Jos kaikki toimivat, energian hintapiikit jäävät lievemmiksi ja aiheuttavat vähemmän ongelmia kaikkialla, myös kaikille vantaalaisille. Lähteet ja toimenpidesuosituks: IEA 2022. <i>A 10-Point Plan to Cut Oil Use</i>. https://www.iea.org/reports/a-10-point-plan-to-cut-oil-use IEA 2022. <i>A 10-Point Plan to Reduce the European Union's Reliance on Russian Natural Gas</i>. https://www.iea.org/reports/a-10-point-plan-to-reduce-the-european-unions-reliance-on-russian-natural-gas Sitra 2022. <i>Energiakriisin kynnyksellä – mitä voimme oppia menneestä?</i> https://www.sitra.fi/julkaisut/energiakriisin-kynnyksella-mita-voimme-oppia-menneesta/ Valtuuston kokoukseen 28.3.2022	



18 § **Eva Tawasolin ja 21 muun valtuutetun aloite ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen**

VD/3874/00.02.00.03/2022

Eva Tawasoli sekä 21 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Suomessa kunnilla on velvollisuus järjestää esi- ja perusopetusta tilapäisen kansainvälistä suojelua saaneiden ja turvapaikkaa hakevien perheiden lapsille. Varhaiskasvatusoikeus ei kuitenkaan vastaavana oikeutena kuulu esimerkiksi tilapäistä suojelua Suomesta saavien ukrainalais- ja muiden turvapaikanhakijaperheiden lapsille.

Ukrainan sodan seurauksena Suomeen saapuville ukrainalaisille pakolaisille on myönnetty tilapäistä suojelua. Lisäksi Vantaalla asuu turvapaikkaa hakevia perheitä. Tilapäisen suojelun saaneiden ja turvapaikkaa hakevien perheiden lapsilla ei kuitenkaan ole oikeutta subjektiiviseen varhaiskasvatukseen. Perheiden integraation edistämisen, lasten edun, oppimisen, kehittymisen ja hyvinvoinnin varmistamisen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on tärkeää, että lähtökohtaisesti aivan jokaisella Vantaalla asuvalla lapsella on oikeus päästä varhaiskasvatukseen.

Me aloitteen allekirjoittajat esitämme, että Vantaalla myönnettäisiin subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen turvapaikkaa hakevien sekä tilapäistä suojelua saaneiden perheiden lapsille. Lisäksi esitämme, että Vantaa selvittää Vantaalla asuvien paperittomien perheiden lasten mahdollisuuksia saada oikeus varhaiskasvatukseen.

Esitämme myös, että Vantaa lähtökohtaisesti myöntää oikeuden varhaiskasvatukseen niin sanotusti transit-vaiheen turvapaikanhakijaperheiden lapsille.”

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 18

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää aloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite:

- allekirjoitettu Eva Tawasolin ja 21 muun valtuutetun aloite ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Ukrainalaisten pakolais- ja turvapaikanhakijalasten oikeus varhaiskasvatukseen	
<i>Suomessa kunnilla on velvollisuus järjestää esi- ja perusopetusta tilapäisen kansainvälistä suojelua saaneiden ja turvapaikkaa hakevien perheiden lapsille. Varhaiskasvatusoikeus ei kuitenkaan vastaavana oikeutena kuulu esimerkiksi tilapäistä suojelua Suomesta saavien ukrainalais- ja muiden turvapaikanhakijaperheiden lapsille.</i> <i>Ukrainan sodan seurauksena Suomeen saapuville ukrainalaisille pakolaisille on myönnetty tilapäistä suojelua. Lisäksi Vantaalla asuu turvapaikkaa hakevia perheitä. Tilapäisen suojelun saaneiden ja turvapaikkaa hakevien perheiden lapsilla ei kuitenkaan ole oikeutta subjektiiviseen varhaiskasvatukseen. Perheiden integraation edistämisen, lasten edun, oppimisen, kehittymisen ja hyvinvoinnin varmistamisen sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kannalta on tärkeää, että lähtökohtaisesti aivan jokaisella Vantaalla asuvalla lapsella on oikeus päästä varhaiskasvatukseen.</i> <i>Me aloitteen allekirjoittajat esitämme, että Vantaalla myönnettäisiin subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen turvapaikkaa hakevien sekä tilapäistä suojelua saaneiden perheiden lapsille. Lisäksi esitämme, että Vantaa selvittää Vantaalla asuvien paperittomien perheiden lasten mahdollisuuksia saada oikeus varhaiskasvatukseen. Esitämme myös, että Vantaa lähtökohtaisesti myöntää oikeuden varhaiskasvatukseen niin sanotusti transit-vaiheen turvapaikanhakijaperheiden lapsille.</i> Valtuuston kokoukseen 28.3.2022	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> Eva Tawasoli <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Eve Rämö 2. Reija Friman 3. Hanna Valtanen 4. Vaula Norrena 5. Sirpa Siru Kauppinen 6. Tuire Kaimio 7. Tiina Tuomela 8. Hussein al-tae 9. Mikko Viilo 10. Jussi Saramo 11. Funda Demiri 12. Antero Eerola 13. Minttu Sillanpää 14. Maija Rautavaara 15. Tarja Eklund 16. Minna Heikkinen 17. Paula Lehmuskallio 18. Pirjo Luokkala 19. Pirkko Letto 20. Jussi Vähäkangas 21. Ranbir sodhi



19 §

Oskari Iivarisen ja Maarit Raja-ahon sekä 27 muun valtuutetun aloite väestösuojasta Länsi-Vantaalle

VD/3877/00.02.00.03/2022

Oskari Iivarinen ja Maarit Raja-aho sekä 27 muuta valtuutettua jättivät seuraavan valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Moni länsivantaalainen pientaloasukas on esittänyt huolen väestönsuojien puutteesta pientalovaltaisilla alueilla (Askisto, Hämeenkylä, Hämevaara, Linnainen, Pähkinärinne ja Varisto).

Tällä hetkellä Länsi-Vantaalla on yksi kalliosuoja Rajatorpassa, samoin alueen kerrostaloissa on omat lainmukaiset suojansa. Ne on tarkoitettu pääasiallisesti alueen rakennusten omien asukkaiden käyttöön. Pientaloasukkailla tällaista suojautumismahdollisuutta ei ole, vaan asukkaita ohjeistetaan suojautumaan koteihinsa. Ääritapauksissa väestöä voidaan tuki alkaa evakuoida.

Ukrainan sota on jo osoittanut, että sotatoimien aiheuttama tuho on paikoitellen totaalista. Väestö olisi saatava nopeasti suojaan soveltuviin tiloihin tarpeen niin vaatiessa (esim. pommitus, radioaktiivinen laskeuma). Ajanmukaiset väestönsuojelutilat lähialueella nopeuttaisivat siirtymistä turvaan poikkeustilanteen sattuessa. Tilojen olemassaolo myös loisi asukkaille mielenrauhaa.

Me allekirjoittaneet esitämme, että Vantaan kaupunki selvittää yhteistyössä pelastustoimen ja hyvinvointialueen kanssa uuden, nykyaikaiset turvallisuusstandardit täyttävän yleisen väestönsuojan rakentamista Länsi-Vantaalle, esimerkiksi Hämevaaraan tai Pähkinärinteeseen, mahdollisimman pian.

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 19

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää aloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite:

- allekirjoitettu Oskari Iivarisen ja Maarit Raja-ahon sekä 27 muun valtuutetun aloite väestönsuojasta Länsi-Vantaalle

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Aloite väestönsuojasta Länsi-Vantaalle	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
<i>Moni länsivantaalainen pientaloasukas on esittänyt huolen väestönsuojien puutteesta pientalovaltaisilla alueilla (Askisto, Hämeenkylä, Hämevaara, Linnainen, Pähkinärinne ja Varisto).</i> <i>Tällä hetkellä Länsi-Vantaalla on yksi kalliosuoja Rajatorpassa, samoin alueen kerrostaloissa on omat lainmukaiset suojansa. Ne on tarkoitettu pääasiallisesti alueen rakennusten omien asukkaiden käyttöön. Pientaloasukkailla tällaista suojautumismahdollisuutta ei ole, vaan asukkaita ohjeistetaan suojautumaan koteihinsa. Ääritapauksissa väestöä voidaan toki alkaa evakuoita.</i> <i>Ukrainan sota on jo osoittanut, että sotatoimien aiheuttama tuho on paikoitellen totaalista. Väestö olisi saatava nopeasti suojaan soveltuviin tiloihin tarpeen niin vaatiessa (esim. pommitus, radioaktiivinen laskeuma). Ajanmukaiset väestönsuojelutilat lähialueella nopeuttaisivat siirtymistä turvaan poikkeustilanteen sattuessa. Tilojen olemassaolo myös loisi asukkaille mielenrauhaa.</i> <i>Me allekirjoittaneet esitämme, että Vantaan kaupunki selvittää yhteistyössä pelastustoimen ja hyvinvointialueen kanssa uuden, nykyaikaiset turvallisuusstandardit täyttävän yleisen väestönsuojan rakentamista Länsi-Vantaalle, esimerkiksi Hämevaaraan tai Pähkinärinteeseen, mahdollisimman pian.</i> <i>Valtuuston kokoukseen 28.3.2022</i>	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Oskari Iivarinen</i> <i>Maarit Raja-aho</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Mika Kasonen 2. Faysal Abdi 3. Kai-Ari Lundell 4. Tiina Tuomela 5. Siri Ahokas 6. Nina Nummela 7. Sirpa Siru Kauppinen 8. Antti Suni 9. Tuire Kaimio 10. Reija Friman 11. Mikko Viilo 12. Jouko Jääskeläinen 13. Suvi Karhu 14. Markku Weckman 15. Manav Phull(ylästä) 16. Erika Veltheim 17. Anitta Orpana 18. Anssi Aura 19. Lauri Kaira 20. Juha Suoniemi 21. Paula Lehmuskallio 22. Katja Siniketo-Pietilä 23. Pirjo Luokkala 24. Jussi Vähäkangas 25. Milad Dehghan 26. Stefan Åstrand 27. Minna Heikkinen



20 §

Tuire Kaimion, Eve Rämön ja Reija Frimanin sekä 16 muun valtuutetun aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille

VD/3880/00.02.00.03/2022

Tuire Kaimio, Eve Rämö ja Reija Friman sekä 16 muuta valtuutettua jättivät valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Sota Ukrainassa haastaa niin Suomea kuin Vantaata aivan uudella tavalla. Suomeen tulee suuri määrä sotaa pakenevia ihmisiä – etupäässä naisia ja lapsia. Sotaa pakenevat perheet ovat ottaneet mukaansa myös rakkaat lemmikkinsä. Turvapaikkajärjestelmämme ei ole varautunut tällaiseen tilanteeseen vaan olemme aivan uusia toimintatapoja vaativassa tilanteessa. Vantaan tulee olla aloitteellinen näiden löytämisessä.

Vantaa tulee keskeisen sijaintinsa vuoksi vastaanottamaan suuren määrän sotaa pakenevia ihmisiä. Vantaalla majoittuu jo pelkästään tuttavien kotimajoituksessa runsaasti perheitä – osa lemmikkiensä kanssa.

Ukrainalaisiin eläimiin liittyy merkittävä eläintautien ja loisten leviämisen riski.

Osa taudeista voi tarttua myös ihmisiin, ja osaa taudeista ei maassamme tavata entuudestaan yleisesti. Siksi maahan tulevat ukrainalaislemmikit, jotka eivät täytä normaaleja maahantulovaatimuksia, tulee pitää 30 vuorokauden ajan karanteenissa: ne eivät saa silloin kohdata muita eläimiä eivätkä niitä käsittele muut kuin omistajansa.

Integroitumisen ja arjen jatkuvuuden kannalta on tärkeää, että perheiden lapset pääsevät päiväkotiin ja kouluun sekä aikuiset töihin. Siksi perheen majoituspaikkaa tulee miettiä jo lemmikin karanteeniaikana, mikäli karanteenia ei ole mahdollista suorittaa perheen nykyisessä majapaikassa. Lasten koulun ja aikuisten työn on oltava mahdollista jatkua karanteeniajan jälkeen. Lemmikkejä ja sen mukanaan tuomia haasteita on Vantaalla siis jo, eikä tilanne ratkea asian ohittamisella.

Vastaanottokeskuksiin eläimiä ei ole tähän asti pääsääntöisesti voinut viedä, eikä maassamme ole entuudestaan karanteenitiloja ulkomailta tulevia eläimiä varten. Suurin osa tähän asti maahan tulleista ukrainalaislemmikeistä on omistajiensa kanssa yksityismajoituksessa, joissa kuitenkin karanteenin riittävä toteuttaminen ei ole aina onnistunut eikä tieto karanteenin välttämättömyydestä ole saavuttanut kaikkia omistajia. Tämänhetkinen arvio Vantaalle tulleista lemmikkien määrästä on muutamia kymmeniä.

Maahanmuuttovirasto on juuri tehnyt merkittävän päätöksen avata 5.4. Riihimäelle vastaanottokeskus, jonne on tarkoitus majoittaa keskitetysti ukrainalaiset lemmikkeineen vähintään kuukauden mittaisen karanteenin ajaksi. Siellä pystytään myös tarjoamaan kootusti tietoa & välttämättömiä eläinlääkäripalveluita kuten rabies-rokotukset, vasta-ainetestit ja ekinokokki-loishäätö.

On selvää, että hajallaan olevista erillsrakennuksista koostuvan transit-vastaanottokeskuksen kapasiteetti ei tule riittämään. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että erityisesti pääkaupunkiseudun kunnat ryhtyvät viivytyksettä järjestämään lemmikit sallivia majoituspaikkoja, joihin pakolaiset lemmikkeineen voivat siirtyä karanteeniajan päätyttyä.



Vantaan pitää olla aloitteellinen aktiivisen keskusteluyhteyden luomisessa Migrin, Riihimäen ja lähikuntien kanssa siitä, miten saadaan läpivirtaus toimimaan Riihimäen vastaanottokeskuksesta varsinaisiin karanteeniajan jälkeisiin majoituspaikkoihin.

Ruokavirasto vastaa tällä hetkellä kaikista vasta-ainetestien kuluista ja koirien ekinokokki-loishäädön kuluista. Se vastaa myös välittömästi eläimen maahantulon edellytyksiin liittyvistä kustannuksista silloin, kun ukrainasta tulijoiden oma maksukyky ei niihin eli sirutukseen ja rabiesrokotukseen riitä. Jonkin verran on alueellista hajontaa siinä, miten ruokaviraston ohjetta ja avin täsmennystä sen tulkinnasta käytännössä tulkitaan.

Kaupungin on myös välttämätöntä tarjota tänne majoittuneiden ukrainalaisten lemmikeille päivystysapua silloin, kun kyseessä on äkillinen, vakava sairastuminen. Lemmikin sairastumisen syy on selvitettävä myös siksi, että voidaan poissulkea mahdollisuus ihmisiin tarttuvasta sairaudesta.

Tarvitaan myös oikean tiedon jakamista. Disinformaation ja hybridivaikuttamisen aikana Suomeen tuleville on oltava todennettua ja ajantasaista tietoa. On tärkeää, että tietoa jaetaan satunnaisten some-ryhmien sijaan virallisten tahojen kautta. Tiedottamisen tulee olla selkeää ja monikielistä.

Esitämme, että Vantaa selvittää pikaisesti mahdollisuutta tarjota lemmikkien kanssa maahan tuleville:

Riittävät eläinlääkäripalvelut, joita ovat

- maksuton rabiesrokote
- maksuton sirutus
- maksuton lemmikkieläinpassi
- maksuton loishäätö (ekinokokin lisäksi myös muut haitalliset loiset kuten giardia!).
- päivystysapua akuutisti vakavasti sairastuneille eläimille

Mahdollisuus majoittua eläimen kanssa

- Vantaan pitää olla aloitteellinen osapuoli asian edistämisessä, ratkaisut tehdään yhteistyössä muiden kuntien kanssa.
- Karanteenipalveluiden (min. 30 päivää) järjestämisen eläimille omistajineen tulisi tapahtua vastaanottokeskuksessa. Riittävät resurssit on taattava yhteistyössä muiden kuntien kanssa.
- Vantaan tulee kartoittaa sopivia tiloja, jotta pakolaisilla olisi mahdollisuus majoittua eläimen kanssa pääkaupunkiseudulla karanteenijakson jälkeen – niin, että asuminen mahdollistaa työskentelyn ja lasten koulunkäynnin.
- Kotimajoitusvaihtoehtojen hyödyntäminen, ja yhteistyö kolmannen sektorin kanssa.

Tiedon jakaminen

- Jaettava infopaketti yhteystietoineen useilla kielillä (suomi, englanti, ukraina, venäjä). Tietoa tulee suunnata myös heille, jotka ovat vasta tulleet maahan tai ovat vielä matkan varrella tulossa Vantaalle. Tällä hetkellä kaupungin sivuilla oleva materiaali on selvästi suunnattu täällä jo oleville.
- Informaatiota tulee olla sekä sähköisenä, että jaettavina esitteinä.
- Maahanmuuttovirasto pyrkii ilmeisesti tavoittamaan myös tänne jo eläinten kanssa muuttaneet ukrainalaiset ja koordinoimaan eläinasioita kootusti Riihimäen vastaanottokeskusmallin kautta. Vantaa voi tukea täällä jo olevien lemmikinomistajien tavoittamista / informoimista omien informaatiokanaviensa kautta.”



Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite:

- allekirjoitettu Tuire Kaimion, Eve Rämön ja Reija Frimanin aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Vantaan tulee tarjota palveluita lemmikkien kanssa sotaa pakeneville ukrainalaisille	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Sota Ukrainassa haastaa niin Suomea kuin Vantaata aivan uudella tavalla. Suomeen tulee suuri määrä sotaa pakenevia ihmisiä – etupäässä naisia ja lapsia. Sotaa pakenevat perheet ovat ottaneet mukaansa myös rakkaat lemmikkinsä. Turvapaikkajärjestelmämme ei ole varautunut tällaiseen tilanteeseen vaan olemme aivan uusia toimintatapoja vaativassa tilanteessa. Vantaan tulee olla aloitteellinen näiden löytämisessä. Vantaa tulee keskeisen sijaintinsa vuoksi vastaanottamaan suuren määrän sotaa pakenevia ihmisiä. Vantaalla majoittuu jo pelkästään tuttavien kotimajoituksessa runsaasti perheitä – osa lemmikkiensä kanssa. Ukrainalaisiin eläimiin liittyy merkittävä eläintautien ja loisten leviämisen riski. Osa taudeista voi tarttua myös ihmisiin, ja osaa taudeista ei maassamme tavata entuudestaan yleisesti. Siksi maahan tulevat ukrainalaislemmikit, jotka eivät täytä normaaleja maahantulovaatimuksia, tulee pitää 30 vuorokauden ajan karanteenissa: ne eivät saa silloin kohdata muita eläimiä eivätkä niitä käsittele muut kuin omistajansa. Integroitumisen ja arjen jatkuvuuden kannalta on tärkeää, että perheiden lapset pääsevät päiväkotiin ja kouluun sekä aikuiset töihin. Siksi perheen majoituspaikkaa tulee miettiä jo lemmikin karanteeniaikana, mikäli karanteenia ei ole mahdollista suorittaa perheen nykyisessä majapaikassa. Lasten koulun ja aikuisten työn on oltava mahdollista jatkua karanteeniajan jälkeen. Lemmikkejä ja sen mukanaan tuomia haasteita on Vantaalla siis jo, eikä tilanne ratkea asian ohittamisella. Vastaanottokeskuksiin eläimiä ei ole tähän asti pääsääntöisesti voinut viedä, eikä maassamme ole entuudestaan karanteenitiloja ulkomailta tulevia eläimiä varten. Suurin osa tähän asti maahan tulleista ukrainalaislemmikeistä on omistajiensa kanssa yksityismajoituksessa, joissa kuitenkin karanteenin riittävä toteuttaminen ei ole aina onnistunut eikä tieto karanteenin välttämättömyydestä ole saavuttanut kaikkia omistajia. Tämänhetkinen arvio Vantaalle tulleista lemmikkien määrästä on muutamia kymmeniä. Maahanmuuttovirasto on juuri tehnyt merkittävän päätöksen avata 5.4. Riihimäelle vastaanottokeskus,	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Tuire Kaimio</i> <i>Eve Rämö</i> <i>Reija Friman</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Tiina Tuomela 2. Hanna Valtanen 3. Vaula Norrena 4. Eva Tawasoli 5. Sirpa Siru Kauppinen 6. Hussein al-taee 7. Mikko Viilo 8. Jussi Saramo 9. Funda Demiri 10. Minttu Sillanpää 11. Maija Rautavaara 12. Minna Heikkinen 13. Jussi Särkelä 14. Paula Lehmuskallio 15. Juha Suoniemi 16. Mika Kasonen

jonne on tarkoitus majoittaa keskitetysti ukrainalaiset lemmikkeineen vähintään kuukauden mittaisen karanteenin ajaksi. Siellä pystytään myös tarjoamaan kootusti tietoa & välttämättömiä eläinlääkäripalveluita kuten rabies-rokotukset, vasta-ainetestit ja ekinokokki-loishäätö.

On selvää, että hajallaan olevista erillsrakennuksista koostuvan transit-vastaanottokeskuksen kapasiteetti ei tule riittämään. Siksi on ensiarvoisen tärkeää, että erityisesti pääkaupunkiseudun kunnat ryhtyvät viivytyksettä järjestämään lemmikit sallivia majoituspaikkoja, joihin pakolaiset lemmikkeineen voivat siirtyä karanteenajan päätyttyä.

Vantaan pitää olla aloitteellinen aktiivisen keskusteluyhteyden luomisessa Migrin, Riihimäen ja lähikuntien kanssa siitä, miten saadaan läpivirtaus toimimaan Riihimäen vastaanottokeskuksesta varsinaisiin karanteenajan jälkeisiin majoituspaikkoihin.

Ruokavirasto vastaa tällä hetkellä kaikista vasta-ainetestien kuluista ja koirien ekinokokki-loishäädön kuluista. Se vastaa myös välittömästi eläimen maahantulon edellytyksiin liittyvistä kustannuksista silloin, kun ukrainasta tulijoiden oma maksukyky ei niihin eli sirutukseen ja rabiesrokotukseen riitä. Jonkin verran on alueellista hajontaa siinä, miten ruokaviraston ohjetta ja avin täsmennystä sen tulkinnasta käytännössä tulkitaan.

Kaupungin on myös välttämätöntä tarjota tänne majoittuneiden ukrainalaisten lemmikeille päivystysapua silloin, kun kyseessä on äkillinen, vakava sairastuminen. Lemmikin sairastumisen syy on selvitettävä myös siksi, että voidaan poissulkea mahdollisuus ihmisiin tarttuvasta sairaudesta.

Tarvitaan myös oikean tiedon jakamista. Disinformaation ja hybridihaikuttamisen aikana Suomeen tuleville on oltava todennettua ja ajantasaista tietoa. On tärkeää, että tietoa jaetaan satunnaisten some-ryhmien sijaan virallisten tahojen kautta. Tiedottamisen tulee olla selkeää ja monikielistä.

Esitämme, että Vantaa selvittää pikaisesti mahdollisuutta tarjota lemmikkien kanssa maahan tuleville:

Riittävät eläinlääkäripalvelut, joita ovat

- maksuton rabiesrokote
- maksuton sirutus
- maksuton lemmikkieläinpassi
- maksuton loishäätö (ekinokokin lisäksi myös muut haitalliset loiset kuten giardia!).

• päivystysapua akuutisti vakavasti sairastuneille eläimille Mahdollisuus majoittua eläimen kanssa • Vantaan pitää olla aloitteellinen osapuoli asian edistämisessä, ratkaisut tehdään yhteistyössä muiden kuntien kanssa. • Karanteenipalveluiden (min. 30 päivää) järjestämisen eläimille omistajineen tulisi tapahtua vastaanottokeskuksessa. Riittävät resurssit on taattava yhteistyössä muiden kuntien kanssa. • Vantaan tulee kartoittaa sopivia tiloja, jotta pakolaisilla olisi mahdollisuus majoittua eläimen kanssa pääkaupunkiseudulla <u>karanteenijakson jälkeen</u> – niin, että asuminen mahdollistaa työskentelyn ja lasten koulunkäynnin. • Kotimajoitusvaihtoehtojen hyödyntäminen, ja yhteistyö kolmannen sektorin kanssa. Tiedon jakaminen • Jaettava infopaketti yhteystietoineen useilla kielillä (suomi, englanti, ukraina, venäjä). Tietoa tulee suunnata myös heille, jotka ovat vasta tulleet maahan tai ovat vielä matkan varrella tulossa Vantaalle. Tällä hetkellä kaupungin sivuilla oleva materiaali on selvästi suunnattu täällä jo oleville. • Informaatiota tulee olla sekä sähköisenä, että jaettavina esitteinä. • Maahanmuuttovirasto pyrkii ilmeisesti tavoittamaan myös tänne jo eläinten kanssa muuttaneet ukrainalaiset ja koordinoimaan eläinasioita kootusti Riihimäen vastaanottokeskusmallin kautta. Vantaa voi tukea täällä jo olevien lemmikinomistajien tavoittamista / informoimista omien informaatiokanaviensa kautta. Valtuuston kokoukseen 28.3.2022 Tuire Kaimio, Eve Rämö ja Reija Friman	



21 § Jussi Saramon ja 3 muun valtuutetun aloite hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi

VD/3881/00.02.00.03/2022

Jussi Saramo sekä kolme muuta valtuutettua jättivät valtuuston työjärjestyksen mukaisen valtuustoaloitteen:

”Vantaan kaupungin omistama Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy tulee strategisesti ja taloudellisesti olemaan kaupungille yhä tärkeämpi työvoimapulan heikentäessä kuntien mahdollisuuksia ostaa kohtuullisella hinnalla asianmukaisilla työehdoilla tuotettua palvelua.

Vantti Oy:n ateriapalvelut ovat edullisia ja esimerkiksi kiinteistöpalvelut poikkeuksellisen tehokkaita. Puhtauspalveluissa markkinoilta on ollut saatavilla edullisempiakin palveluita, mutta esimerkiksi Espoossa oli laajamittaisesti käytetty ihmiskauppaan ja orjatyöhön viittavia palveluita ja Vantaallakin, vaikka Vantaata suojasi Vantin suuri osuus palvelutuotannossa.

Vantti tarjoaa myös aula- ja turvapalveluja. Nyt se on menettämässä viidenneksen kaikesta toiminnastaan sote-palveluiden siirtyessä hyvinvointialueelle. Vantaan kaupungin, Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen, Vantti Oy:n sekä kuntalaisten etu olisi, että hyvinvointialue voisi jatkaa Vantin palveluiden käyttöä. Tämä on mahdollista ilman mainittavia taloudellisia muutoksia myymällä hyvinvointialueelle Vantin omistusta, vaikkapa yksi osake.

Esitämme, että Vantaan kaupunki tarjoutuu myymään Vantaan ja Keravan hyvinvointialueelle osuuden Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy:stä. Näin hyvinvointialueen ei olisi pakko toiminnan käynnistysvaiheessa alkaa pikavauhdilla toteuttaa hankintoja, vaan Vantaan alueella voitaisiin jatkaa nykyisillä resursseilla ja ammattitaitoisella sekä sitoutuneella henkilökunnalla. Keravan alue on pieni, joten sen kilpailuttaminen olisi hyvinvointialueelle helpompaa, mutta mahdollista olisi myös laajentaa Vantin toimintaa Keravalle. Asia olisi merkittävyytensä vuoksi hyvä käsitellä valtuustossa joka tapauksessa.”

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 21

Päätös:

Päätettiin ottaa asia käsiteltäväksi ja lähettää valtuustoaloite kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi.

Liite:

- allekirjoitettu Jussi Saramon ja 3 muun valtuutetun aloite hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi

Valtuustoaloitteen otsikko & Aloite Hyvinvointialue Vantin toiseksi omistajaksi	Aloitteen tekijä/tekijät ja allekirjoitukset
Vantaan kaupungin omistama Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy tulee strategisesti ja taloudellisesti olemaan kaupungille yhä tärkeämpi työvoimapulan heikentäessä kuntien mahdollisuuksia ostaa kohtuullisella hinnalla asianmukaisilla työehdoilla tuotettua palvelua. Vantti Oy:n ateriapalvelut ovat edullisia ja esimerkiksi kiinteistöpalvelut poikkeuksellisen tehokkaita. Puhtauspalveluissa markkinoilta on ollut saatavilla edullisempiakin palveluita, mutta esimerkiksi Espoossa oli laajamittaisesti käytetty ihmiskauppaan ja orjatyöhön viittavia palveluita ja Vantaallakin, vaikka Vantaata suojasi Vantin suuri osuus palvelutuotannossa. Vantti tarjoaa myös aula- ja turvapalveluja. Nyt se on menettämässä viidenneksen kaikesta toiminnastaan sote-palveluiden siirtyessä hyvinvointialueelle. Vantaan kaupungin, Vantaan ja Keravan hyvinvointialueen, Vantti Oy:n sekä kuntalaisten etu olisi, että hyvinvointialue voisi jatkaa Vantin palveluiden käyttöä. Tämä on mahdollista ilman mainittavia taloudellisia muutoksia myymällä hyvinvointialueelle Vantin omistusta, vaikkapa yksi osake. Esitämme, että Vantaan kaupunki tarjoutuu myymään Vantaan ja Keravan hyvinvointialueelle osuuden Vantaan Tilapalvelut Vantti Oy:stä. Näin hyvinvointialueen ei olisi pakko toiminnan käynnistysvaiheessa alkaa pikavauhdilla toteuttaa hankintoja, vaan Vantaan alueella voitaisiin jatkaa nykyisillä resursseilla ja ammattitaitoisella sekä sitoutuneella henkilökunnalla. Keravan alue on pieni, joten sen kilpailuttaminen olisi hyvinvointialueelle helpompaa, mutta mahdollista olisi myös laajentaa Vantin toimintaa Keravalle. Asia olisi merkittävyytensä vuoksi hyvä käsitellä valtuustossa joka tapauksessa. <i>Vantaan kaupunginvaltuustossa 28.3.2022</i>	<u>Aloitteen tekijän nimi:</u> <i>Jussi Saramo</i> <u>Aloitteen allekirjoittajat:</u> 1. Minttu Sillanpää 2. Funda Demiri 3. Antero Eerola



Kokouksen päättäminen

Kaupunginvaltuusto 28.3.2022 § 22

Päätös:

Puheenjohtaja päätti kokouksen klo 21.45.



Muutoksenhakuohje 1. Valitusosoitus

Jos olet tyytymätön tähän päätökseen, voit hakea siihen muutosta **Helsingin hallinto-oikeudelta**.

Valituksen voit tehdä lainmukaisuusperusteella, eli jos

- päätös on syntynyt virheellisessä järjestyksessä
- päätöksen tehnyt toimielin on ylittänyt toimivaltansa ja/tai
- päätös on muuten lainvastainen

Voit tehdä valituksen, jos olet kunnan jäsen. Asianosaisena voit tehdä valituksen kunnan jäsenyydestä riippumatta, jos päätös kohdistuu sinuun tai se vaikuttaa välittömästi oikeuksiisi, velvollisuuksiisi tai etuihisi.

Rakennuskiellon määräämistä koskevassa asiassa valituksen voi tehdä

- asianosainen
- viranomainen, jos laissa niin säädetään tai jos valitusoikeus on viranomaisen valvottavana olevan julkisen edun vuoksi tarpeen

Yleiskaavan, asemakaava ja rakennusjärjestyksen hyväksymistä koskevassa asiassa valituksen voi tehdä

- kunnan jäsen
- asianosainen
- viranomainen toimialaansa kuuluvissa asioissa
- maakunnan liitto ja kunta, joiden alueella kaavassa osoitetulla maankäytöllä tai rakennusjärjestyksellä on vaikutuksia
- rekisteröity paikallinen tai alueellinen yhteisö toimialaansa kuuluvissa asioissa toimialueellaan.

Valituksen toimittaminen

Toimita valitus **30 päivän kuluessa** päätöksen tiedoksisaannista. Tiedoksisaantipäivää ei lueta valitusajaksi. Valitus on tehtävä viimeistään määräajan viimeisenä päivänä ennen viraston aukioloajan päättymistä. Myöhässä tullutta valitusta ei tutkita.

Kunnan jäsenen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Asianosaisen katsotaan saaneen tiedon päätöksestä, jollei muuta näytetä:

- seitsemän päivän kuluttua kirjeen lähettämisestä
- kolmen päivän kuluttua sähköisen viestin lähettämisestä tai
- saantitodistuksen osoittamana aikana/erilliseen tiedoksiantotodistukseen merkittynä aikana

Kaavan tai rakennusjärjestyksen hyväksymistä taikka rakennuskieltoa koskevan päätöksen katsotaan kuitenkin tulleen asianosaisen tietoon seitsemän päivän kuluttua siitä, kun pöytäkirja on nähtävänä Vantaan kaupungin internet-sivulla.

Voit toimittaa valituksen henkilökohtaisesti, postittamalla tai sähköisesti. Jos viimeinen palautuspäivä osuu viikonlopuksi tai pyhäpäiväksi, voit toimittaa valituksen vielä seuraavana arkipäivänä virka-aikana.

Tee valitus kirjallisena ja kerro siinä mitä muutoksia haluat päätökseen ja millä perusteella. Liitä mukaan valituksen kohteena oleva päätös ja vaatimusta tukevat asiakirjat sekä todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi, tai muu selvitys valitusajan alkamisesta. Ilmoita valituksessa kotikuntasi ja yhteystietosi ja allekirjoita se. Jos sinulla on laillinen edustaja, valituksessa tulee olla sinun nimen ja kotikunnan lisäksi myös tämän nimi, kotikunta, yhteystiedot ja allekirjoitus. Sähköistä asiakirjaa ei tarvitse allekirjoittaa, mutta siitä on käytävä ilmi lähettäjän tiedot.



Valitus toimitetaan aina omalla vastuulla.

Muutoksenhakijalta peritään oikeudenkäyntimaksua hallinto-oikeudessa **270** euroa. Lisätietoja valituksen maksullisuudesta saa Helsingin hallinto-oikeudesta. Maksua ei peritä silloin, kun hallinto-oikeus muuttaa valituksenalaisen päätöksen valittajan eduksi.

Helsingin hallinto-oikeuden yhteystiedot:

Käynti- ja postiosoite: Sörnäistenkatu 1, 00580 Helsinki

Puhelin: 029 56 42000, faksi: 029 56 42079

Sähköpostiosoite: helsinki.hao@oikeus.fi

Asiointipalvelun osoite: <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>

Virka-aika: klo 8.00 - 16.15



Muutoksenhakuohje 2. Valituskielto

2.1 Tähän päätökseen, joka koskee vain valmistelua tai täytäntöönpanoa, ei saa hakea muutosta.
(Kuntalaki 136 §)

2.2 Tähän päätökseen, joka koskee hankintaoikaisua, ei saa hakea muutosta.
(Hankintalaki 135 §)

2.3 Tähän päätökseen, joka koskee kunnallisen kansanäänestyksen toimittamista, ei saa hakea muutosta.
(Kuntalaki 24 §)



Muutoksenhakuohje 3. Hankintaoikaisuohje ja valitusosoitus

Julkista hankintaa koskevaan päätökseen tai muuhun hankintamenettelyssä tehtyyn ratkaisuun voidaan julkisista hankinnoista ja käyttöoikeussopimuksista annetun lain (1397/2016, jäljempänä hankintalaki) mukaan hakea muutosta vaatimalla hankintayksiköltä oikaisua (jäljempänä hankintaoikaisu). Asia voidaan myös saattaa valituksella markkinaoikeuden käsiteltäväksi.

Hankintaa koskevasta asiasta voi tehdä hankintayksikölle oikaisuvaatimuksen tai markkinaoikeudelle toimitettavan valituksen se, jota asia koskee (jäljempänä asianosainen). Asianosainen on se, jonka oikeuteen, velvollisuuteen tai etuun päätös välittömästi vaikuttaa.

I Hankintaoikaisuohje

Hankintaoikaisuvaatimuksen kohde

Hankintayksikön päätökseen tai muuhun hankintamenettelyssä tehtyyn ratkaisuun tyytymätön voi vaatia hankintalain 132–135 §:n mukaan hankintaoikaisua. Hankintaoikaisua voi vaatia hankintayksiköltä kirjallisesti tarjouskilpailuun osallistunut tarjoaja tai osallistumishakemuksen tehnyt ehdokas tai muu taho, jota asia koskee.

Hankintaoikaisuvaatimuksen tekemiselle säädetty aika

Asianosaisen on vaadittava hankintaoikaisua 14 päivän kuluessa siitä, kun asianosainen on saanut tiedon hankintayksikön päätöksestä valitusosoituksineen tai muusta hankintamenettelyssä tehdystä ratkaisusta. Vaatimus on esitettävä määräajan viimeisenä päivänä ennen virka-ajan päättymistä.

Tiedoksisaantipäivää ei lueta oikaisuvaatimusaikaan. Jos määräajan viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joulukuun tai juhannusaatto tai arkilauantai, voi oikaisuvaatimuksen tehdä ennen viraston aukioloajan päättymistä ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Sähköinen tiedoksianto

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi sähköisesti, asianosaisen katsotaan saaneen tiedon hankintapäätöksestä oheisasiakirjoineen sinä päivänä, jolloin sähköinen viesti on vastaanottajan käytettävissä tämän vastaanottolaitteessa siten, että viestiä voidaan käsitellä. Asianosainen on saanut tiedon päätöksestä lähettämispäivänä, jollei asianosainen esitä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai vastaavasta muusta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut asianosaiselle myöhemmin.

Tiedoksianto kirjeitse

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi hallintolain (434/2003) 59 §:n mukaisesti postitse kirjeellä, katsotaan asianosaisen saaneen asiasta tiedon seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä, jollei asianosainen näytä saaneen tiedon myöhemmin.

Tiedoksianto saantitodistuksella

Mikäli hankintapäätös on annettu todisteellisesti tiedoksi hallintolain (434/2003) 60 §:n mukaisesti, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Hankintaoikaisua koskevan vaatimuksen sisältö

Hankintaoikaisuvaatimuksesta on käytävä ilmi vaatimukset perusteineen. Vaatimuksesta on käytävä ilmi oikaisua vaativan nimi sekä tarvittavat yhteystiedot asian hoitamiseksi.



Vaatumukseen on liitettävä asiakirjat, joihin vaatimuksen tekijä vetoaa, mikäli ne eivät jo ole hankintayksikön hallussa.

Toimitusosoite

Hankintaoikaisu toimitetaan osoitteeseen:

Vantaan kaupungin kirjaamo
Kaupunginhallitus
PL 1100, 01030 Vantaan kaupunki
Sähköpostiosoite: kirjaamo@vantaa.fi
Puhelin (kirjaamo): 09-839 22184, fax: 09-8392 4163

Virka-aika: ma - pe 8.15 - 16.00

Hankintaoikaisun vireilletulo ja käsittely eivät vaikuta siihen määräaikaan, jonka kuluessa asianosainen voi hankintalain nojalla hakea muutosta valittamalla markkinaoikeuteen.

II Valitusosoitus markkinaoikeuteen

Muutoksenhaun kohde ja rajoitukset

Tarjoaja, osallistumishakemuksen tehnyt ehdokas tai muu taho, jota asia koskee, voi saattaa asian markkinaoikeuden käsiteltäväksi tekemällä valituksen.

Valituksella markkinaoikeuden käsiteltäväksi voidaan saattaa hankintayksikön päätös tai hankintayksikön muu hankintamenettelyssä tehty ratkaisu, jolla on vaikutusta ehdokkaan tai tarjoajan asemaan.

Markkinaoikeuden käsiteltäväksi valituksella ei voida saattaa hankintayksikön sellaista päätöstä tai muuta ratkaisua, joka koskee:

- 1) yksinomaan hankintamenettelyn valmistelua;
- 2) sitä, että hankintasopimusta ei jaeta osiin 75 §:n nojalla; tai
- 3) sitä, että 93 §:ssä tarkoitetun kokonaistaloudellisen edullisuuden perusteena käytetään yksinomaan halvinta hintaa tai kustannuksia.

Puitejärjestelyyn perustuva hankinta

Puitejärjestelyyn perustuvaan hankintaan ei saa hakea muutosta valittamalla, jollei markkinaoikeus myönnä asiassa käsittelylupaa hankintalain 146 §:n mukaisesti. Lupa on myönnettävä, jos asian käsittely on lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa asioissa tärkeää, tai siihen on painava, hankintayksikön menettelyyn liittyvä syy.

Dynaamiseen hankintajärjestelmään hyväksymistä koskeva ratkaisu

Dynaamiseen hankintajärjestelmään hyväksymistä koskevaan hankintayksikön ratkaisuun ei saa hakea muutosta valittamalla, jollei markkinaoikeus myönnä asiassa käsittelylupaa hankintalain 146 §:n mukaisesti. Lupa on myönnettävä, jos asian käsittely on lain soveltamisen kannalta muissa samanlaisissa asioissa tärkeää tai siihen on painava, hankintayksikön menettelyyn liittyvä syy.

Sähköinen tiedoksianto

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi sähköisesti, asianosaisen katsotaan saaneen tiedon hankintapäätöksestä oheisasiakirjoineen sinä päivänä, jolloin sähköinen viesti on vastaanottajan käytettävissä



tämän vastaanottolaitteessa siten, että viestiä voidaan käsitellä. Asianosainen on saanut tiedon päätöksestä lähettämispäivänä, jollei asianosainen esitä luotettavaa selvitystä tietoliikenneyhteyksien toimimattomuudesta tai vastaavasta muusta seikasta, jonka johdosta sähköinen viesti on saapunut asianosaiselle myöhemmin.

Tiedoksianto kirjeitse

Mikäli hankintapäätös on annettu tiedoksi postitse kirjeellä, asianosaisen katsotaan saaneen asiasta tiedon seitsemäntenä päivänä sen lähettämisestä, jollei asianosainen näytä saaneen tiedon myöhemmin.

Tiedoksianto saantitodistuksella

Mikäli hankintapäätös on annettu todisteellisesti tiedoksi, asianosaisen katsotaan saaneen päätöksestä tiedon saantitodistuksen osoittamana aikana tai erilliseen tiedoksisaantitodistukseen merkittynä aikana.

Muutoksenhaku aika

Valitus on tehtävä kirjallisesti 14 päivän kuluessa siitä, kun asianosainen on saanut tiedon hankintaa koskevasta päätöksestä valitusosoituksineen. Tiedoksisaantipäivää ei lasketa mukaan valitusaikaan.

Valituksen tulee olla perillä valitusajan viimeisenä päivänä ennen markkinaoikeuden virka-ajan päättymistä.

Muutoksenhaku aika suora hankinnassa

Mikäli hankintayksikkö on toimittanut julkaistavaksi hankintalain 131 §:ssä tarkoitetun suora hankintaa koskevan ilmoituksen Euroopan unionin virallisessa lehdessä, valitus on tehtävä 14 päivän kuluessa ilmoituksen julkaisemisesta.

Mikäli hankintayksikkö on julkaissut suora hankinnasta jälki-ilmoituksen, mutta ei suora hankintaa koskevaa ilmoitusta, suora hankintaa koskeva valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa siitä, kun suora hankinnasta on julkaistu jälki-ilmoitus Euroopan unionin virallisessa lehdessä.

Mikäli hankintayksikkö ei ole julkaissut suora hankinnasta ilmoitusta tai jälki-ilmoitusta, suora hankintaa koskeva valitus on tehtävä kuuden kuukauden kuluessa siitä, kun hankintasopimus on tehty.

Sopimusmuutosta koskeva ilmoitus

Mikäli hankintayksikkö on toimittanut julkaistavaksi hankintalain 58 §:n 1 momentin 9 kohdassa tarkoitetun sopimusmuutosta koskevan ilmoituksen Euroopan unionin virallisessa lehdessä, on valitus tehtävä 14 päivän kuluessa ilmoituksen julkaisemisesta.

Poikkeukset säännönmukaisesta valitusajasta

Valitus on tehtävä 30 päivän kuluessa päätöksen tiedoksisaannista, jos hankintayksikkö on tehnyt hankintapäätöksen jälkeen hankinta- tai käyttöoikeussopimuksen 130 §:n 1 tai 3 kohdan nojalla noudattamatta odotusaikaa. Odotusaikaa ei tarvitse noudattaa, jos sopimus koskee puitejärjestelyn perusteella tehtävää hankintaa tai sopimus koskee dynaamisen hankintajärjestelmän sisällä tehtävää hankintaa.

Valitus on tehtävä kuuden kuukauden kuluessa hankintapäätöksen tekemisestä siinä tapauksessa, että ehdokas tai tarjoaja on saanut tiedon hankintapäätöksestä valitusosoituksineen ja hankintapäätös tai valitusosoitus on ollut olennaisesti puutteellinen.

Valituksen sisältö



Valituksessa on ilmoitettava hankinta-asia, jota valitus koskee, sekä valittajan vaatimukset ja niiden perusteet. Puitejärjestelyyn perustuvan hankinnan ja dynaamiseen hankintajärjestelmään hyväksymistä koskevan ratkaisun osalta valituskirjelmässä on esitettävä, minkä vuoksi käsittelylupa tulisi myöntää.

Valituksessa on ilmoitettava valittajan nimi ja kotikunta. Jos valittajan puhevaltaa käyttää hänen laillinen edustajansa tai asiamiehensä tai jos valituksen laatija on joku muu henkilö, valituksessa on ilmoitettava myös tämän nimi ja kotikunta. Lisäksi on ilmoitettava postiosoite ja puhelinnumero, joihin asiaa koskevat ilmoitukset valittajalle voidaan toimittaa. Valittajan, laillisen edustajan tai asiamiehen on allekirjoitettava valituskirjelmä.

Valitukseen on liitettävä alkuperäisenä tai jäljennöksenä päätös, johon haetaan muutosta, sekä todistus siitä, minä päivänä päätös on annettu tiedoksi tai muu selvitys valitusajan alkamisen ajankohdasta. Valitukseen on liitettävä asiakirjat, joihin valittaja vetoaa vaatimuksensa tueksi. Asiamiehen on liitettävä valituskirjelmään valtakirja, kuten hallintolainkäyttölain 21 §:ssä säädetään.

Valituksen toimittaminen

Valitus on toimitettava markkinaoikeudelle. Valituksen voi toimittaa markkinaoikeuden kansliaan henkilökohtaisesti, asiamiestä käyttäen, lähetin välityksellä, postitse, telekopiona, asiointipalvelussa tai sähköpostin avulla kuten sähköisestä asioinnista viranomaistoiminnassa annetussa laissa (13/2003) säädetään. Jos vireillepanon viimeinen päivä on pyhäpäivä, itsenäisyyspäivä, vapunpäivä, joului- tai juhannusaatto tai arkilauantai, voi asiakirjat toimittaa markkinaoikeudelle ensimmäisenä arkipäivänä sen jälkeen.

Valitusperusteeseen perustuva muutoksenhakukielto

Hankintalain 163 §:n mukaan markkinaoikeuden toimivaltaan kuuluvaan asiaan ei saa hakea muutosta kuntalain eikä hallintolainkäyttölain nojalla.

Muutoksenhausta ilmoittaminen hankintayksikölle

Hankintalain 148 §:n nojalla hankinta-asiaan muutosta hakevan on kirjallisesti ilmoitettava hankintayksikölle asian saattamisesta markkinaoikeuden käsiteltäväksi. Ilmoitus on toimitettava hankintayksikölle viimeistään silloin, kun hankintaa koskeva valitus toimitetaan markkinaoikeuteen. Ilmoitus on toimitettava hankintayksikön kohdassa I mainittuun osoitteeseen.

Oikeudenkäyntimaksu

Muutoksenhakijalta peritään käsittelystä markkinaoikeudessa oikeudenkäyntimaksua 2 120 euroa alle miljoonan euron hankinnassa. Jos hankinnan arvo on vähintään 1 miljoona euroa, käsittelymaksu on 4 240 euroa. Mikäli hankinnan arvo on vähintään 10 miljoonaa euroa, käsittelymaksu on 6 350 euroa.

Yksityishenkilön oikeudenkäyntimaksu markkinaoikeudessa on 530 euroa.

Markkinaoikeuden osoite ja muut yhteystiedot

Markkinaoikeus
Sörnäistenkatu 1, 00580 Helsinki
00520 Helsinki
puh. 029 56 43300
fax 029 56 43314
markkinaoikeus(at)oikeus.fi
asiointipalvelun osoite: <https://asiointi2.oikeus.fi/hallintotuomioistuimet>