



ESPOO
ESBO

REILU MEININKI TYÖSSÄ JA ELÄMÄN MUILLA ALUEILLA



REILU MEININKI TYÖSSÄ JA ELÄMÄN MUILLA ALUEILLA

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2017-2020

SISÄLLYS

JOHDANTO	3	V YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOTYÖSSÄ ETENEMINEN JA VIESTINTÄ	11
I SUUNNITELMAN TARKOITUS, TAVOITE JA RAKENNE	4	Nykytilasta tulevaisuuteen	11
II LÄHTÖKOHTIA	5	Kokemuksia olemassa olevista hankkeista....	12
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia	5	Hyväksymisprosessi	12
III ESPOON KAUPUNKI EDISTÄÄ YHDENVERTAI- SUUTTA JA TASA-ARVOA	6	Seuranta ja arviointi	12
1. LINJAUS:	6	Monikanavaista ja selkokieleistä viestintää.....	12
2. LINJAUS:	6	VI KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ	14
3. LINJAUS:	7	Yhdenvertaisuus	14
4. LINJAUS:	7	Muodollinen yhdenvertaisuus.....	14
5. LINJAUS:	7	Tosiasiallinen yhdenvertaisuus	14
6. LINJAUS:	7	Syrjintä	14
Yhdenvertaisuuden teema kokoaa eri ohjelmat.....	7	Positiivinen erityiskohtelu	14
Esteettömyys on osa yhdenvertaisuutta	8	Kohtuullinen mukautus	14
IV YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN VAIHEET JA NYKYTILA	9	Häirintä	15
Linjausten ja periaatteiden kirkastaminen	9	Sukupuoli	15
Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoviestintäkuvio..	9	Sukupuoli-identiteetti	15
Nykytilan analyysin tekeminen.....	10	Sukupuolen ilmaisu	15
		Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ..	15
		Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus	15
		Lähteet	16
		Muita sisäisiä lähteitä	16
		Lainsäädäntö	16
		Muut lähteet.....	17

Hyväksytty kaupunginhallituksessa 16.1.2017
Valmistelun koordinointi: Kaarina Salonen
Kannen kuva: Markku Ojala, Espoo päivä 2016
Taitto: viestintäyksikkö
Espoon kaupunki 2017

JOHDANTO

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana ovat Espoon arvot ja 2013 Kaupunginvaltuustossa hyväksytyt Espoo-tarinan toimeenpano. Espoo on oikeudenmukainen, mikä merkitsee sitä, että toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevasti. Espoo on vastuullinen edelläkävijä, mikä merkitsee ennakkoluulottomuutta ja luovuutta, avoimuutta, nykyisen kyseenalaistamista ja rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla. Edelläkävijyyteen sisältyy tutkimuksen ja kansainvälisen kokemuksen hyödyntäminen, kokeilut ja myös niihin liittyvien epäonnistumisten kestäminen. Kehitämme Espoota sosiaalisesti, ekologisesti ja taloudellisesti kestävästi. Espoo on asukas- ja asiakaslähtöinen, mikä merkitsee sitä, että on tärkeää, että arki sujuu. Espoon parhaat voimavarat ovat asukkaat, yhteisöt ja yritykset. Asukkaiden aktiivinen osallistuminen palvelujen kehittämiseen ja yhteistyö kumppanien kanssa takaavat tulokselliset ja asukkaiden tarpeisiin vastaavat palvelut.

Tämän suunnitelman tarkoituksena on varmistaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoajattelun juurtuminen osaksi Espoon kaupungin toimintaa arvojemme mukaisesti. Kaikkien kaupunkilaisten Espoossa ei suvaita syrjintää, jolle on määritelty nollatoleranssi. Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Olennaista on tarkastella kokonaisuuksia, joihin peilataan eri yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja näkökulmia. Yhdenvertaisuusnäkökulman yhdistäminen osaksi terveyden ja hyvinvoinnin johtoryhmän toimintaa tukee kokonaisuuden hahmottamista tavoitteena hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen. Tällä hetkellä on vaikea löytää tilastotietoja kattavasti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien tarkoittamista väestöryhmistä johtamisen tueksi. Tavoitteena on myös tutkia mahdollisuuksia ja löytää keinoja tämän asian parantamiseksi.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä tukevat kaupungin yhteinen tekeminen vuosittain sovittavan teeman parissa. Henkilöstönäkökulma toteutetaan koordinoitusti organisaatiosta nousevien tarpeiden pohjalta henkilöstöhallinnon tekemänä. Henkilöstöhallinto myös vie toimenpiteitä eteenpäin, huolehtii edellytyksistä ja tuesta työpaikoille. Tavoitteena on, että kaupunkitasoisen toiminnan inspiroimina yksiköt eri puolilla Espoon kaupunkia toteuttaisivat omat toiminnalliset toimenpiteensä niiden asioiden puitteissa, johon voivat itse vaikuttaa, esimerkiksi tutkimalla jo valittujen painopisteiden kautta yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. Tällä tavoin yksiköt edistäisivät yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista niin henkilöstön kuin asiakkaidenkin osalta kukin omalla tavallaan kaupungin yhteisten tavoitteiden hengessä. Olennaista on, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoajattelu olisi arkipäivää kaikessa toiminnassa, ei siis ylimääräistä toimintaa.

Vuonna 2017 painopisteenä on henkilöstönäkökulman toimeenpano sekä kaupungin yhteisen teeman toteuttaminen. Yksiköt eri puolilla Espoota aloittavat toiminnallisten suunnitelmien toteuttamisen vaiheittain alkaen 2017.

SUUNNITELMAN TARKOITUS, TAVOITE JA RAKENNE

Nykyinen yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) uudistui voimaan 1.1.2015. Laki velvoittaa viranomaisten lisäksi myös kaikkia koulutuksen järjestäjiä sekä työnantajia arvioimaan, toteuttamaan ja edistämään tosiasiallista yhdenvertaisuutta omassa toiminnassaan. Edellä kuvatuilla toimijoilla on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa kerrotaan yhdenvertaisuuden edistämistä koskevista toimenpiteistä.

Espoon kaupungissa aloitettiin vuonna 2016 yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö, joka käynnistyi linjauksien ja periaatteiden kirkastamisella nykytilan kartoittamiseksi. Tässä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa kerrotaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön tuotokset, tavoitteet ja toimenpiteet edellä mainittujen tavoitteiden saavuttamiseksi neljävuotiselle suunnitelmakaudelle 2017–2020.

Suunnitelmalla haluamme Espoo-tarinan mukaisesti edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kulttuuria laajasti. Tämä tavoite edellyttää arvojohtamista joka päivä. Ensimmäiset askeleet otetaan tiedostamalla kysymyksiä arkityössä. Tavoitteeseen pääseminen edellyttää näkökulman juurruttamista kaikkeen suunnitelmaan, toimintaan ja päätöksentekoon.

Suunnitelma rakentuu kahdesta kokonaisuudesta: perusteluosasta, joka hyväksytään kaupunginhallituksessa sekä toimeenpano-osasta.

Kaupungin yhteinen teema ja henkilöstönäkökulma tuotetaan ja viedään toimenpiteiksi perusteluosan hyväksymisen jälkeen tammikuussa 2017. Vuoden 2017 aikana suunnataan myös katse palvelutuotantoon.

Sivistystoimen koulutusyksiköt laativat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuoden 2016 loppuun mennessä. Kaikissa edellä mainituissa suunnitelmissa määritellään tavoitteet, toimenpiteet, mittarit, seuranta ja vastuutahot, joiden toimesta yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään Espoon kaupungissa.

Tämän lisäksi Espoon kaupunki edistää vahvasti yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoajattelun kulttuuria tarinansa mukaisesti. Tavoitteena kaupungilla on tulla tietoisiksi ja vaikuttaa laajasti yhteiskunnassa yhdenvertaisen Espoon ja Suomen rakentamiseen. Suunnitelma antaa suuntaviivat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Espoon kaupungin toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa, arvioinnissa ja kehittämisessä vuosille 2017–2020. Nämä suuntaviivat koskevat myös kaupungin henkilöstöä ja johtamista. Suunnitelmaa tarkistetaan Espoo-tarinan päivityksen yhteydessä.



II

LÄHTÖKOHTIA

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVO OVAT PERUSOIKEUKSIA

Yhdenvertaisessa yhteiskunnassa kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän ominaisuuksistaan.

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on

- edistää yhdenvertaisuutta,
- ehkäistä syrjintää sekä
- tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa.

Espoon kaupunki allekirjoitti vuonna 2008 Euroopallaisen tasa-arvon peruskirjan, joka on hyvä väline toiminnallisen tasa-arvon edistämiseksi eli valtavirtaistamisessa. Sukupuolinäkökulma otetaan huomioon luonnollisena osana normaalia toimintaa, strategiaa ja päätöksentekoa. Toimenpiteiden ja päätösten vaikutuksia arvioidaan naisten ja miesten kannalta. Puhutaan sukupuolivaikutusten arvioinnista. Espoon toiminnallisen tasa-arvon toimeenpanosuunnitelmassa 2014–2016 todetaan, että jokaisen toimialan esikunta vastaa suvauksen toteutuksesta.

Tasa-arvolain tarkoituksena on

- estää sukupuoleen perustuva syrjintä,
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja
- tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä sekä
- estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016–2019 mukaan tasa-arvon kannalta suurimpia ongelmakohtia Suomessa ovat palkkaerot, sukupuolen mukaan eriytyneet alat ja ammatit, lähisuhdeväkivalta sekä miesten suuret hyvinvointierot. Edellä esitettyjen esimerkkien valossa tasa-arvon rooli osana yhdenvertaisuutta on merkittävä.



© Kuvapankki

III

ESPOON KAUPUNKI EDISTÄÄ YHDENVERTAISUUTTA JA TASA-ARVOA

Espoossa halutaan kaikessa ottaa huomioon ihmisten voimavarat ja erilaisuus. Olennaista on, että jokainen tulee kohdatuksi arvostavasti ja hyväksytyksi omana itsenään. Ihmiset voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa ja muuttaa kaupunkia näköisekseen. Osallisuus edellyttää luottamusta ja kokemusta siitä, että tulee kuulluksi ja nähdyksi omana itsenään. Kaupungin työntekijöiden ammattitaito ja osaaminen vaikuttavat ja turvaavat aidosti kunnioittavan kohtaamisen työyhteisöissä ja asiakkaiden kanssa.

Espoo-tarinan mukaisesti yhteisöön kuuluminen on jokaisen espoolaisen demokraattinen oikeus, jota ei erikseen tarvitse ansaita. Espoo on arvonsa mukaisesti asukas- ja asiakaslähtöinen.

1. LINJAUS:

Toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa mietimme, miten rakennetaan ja mahdollistetaan yhteisöllisyyttä ja kohtaamisia erilaisissa tilanteissa, paikoissa ja palveluissa.

Espoo on oikeudenmukainen. Tämä arvo merkitsee toimintaperiaatteina sitä, että toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevasti. Suvaitsevaisuudella tarkoitetaan toisten ajatusten arvostamista, eri mielipiteiden yhtäläistä kuuntelua, ihmisten tasa-arvoa ja oikeudenmukaista kohtelua, sukupuolten välisen tasa-arvon edistämistä sekä erilaisuuden ymmärtämistä niin yksilö- kuin ryhmätasolla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoajattelun peruskivet on kirjattu tarinaamme.

2. LINJAUS:

Toimintaa suunniteltaessa ja toteutettaessa arvioimme vaikutuksia eri yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmista.

Espoon visiossa todetaan, että ”verkostomainen viiden kaupunkikeskuksen Espoo on vastuullinen ja inhimillinen edelläkävijäkaupunki, jossa kaikkien on hyvä asua, oppia, tehdä työtä ja yrittää ja jossa espoolainen voi aidosti vaikuttaa”. Edelläkävijyyys merkitsee meille enakkoluulottomuutta ja luovuutta, avoimuutta, nykyisen kyseenalaistamista ja rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla. Me olemme aidosti kehittämisen kannalla. Espoo on arvonsa mukaisesti vastuullinen edelläkävijä.

3. LINJAUS:

Toiminnan suunnittelussa ja toteutuksessa kannustamme henkilöstöä tekemään asioita uudella, poikkeavalla tavalla. Ymmärrämme, että virheitä ja epäonnistumisia tapahtuu. Niistä otamme oppia ja jatkossa teemme asiat paremmin.

Kaupunginvaltuustossa (2013) hyväksytyt Espoo-tarinan mukaisesti johtaminen ja esimiestyö perustuvat myönteiseen, ihmisiin luottavaan ihmiskäsitykseen. Työyhteisömme ovat tunnettuja arvostavasta vuorovaikutuksesta sekä hyvinvoivan henkilöstön osaamisesta ja sitoutumisesta. Kannustavalla ja vastuullisella johtamisella ylläpidämme edellytyksiä toimintamme asukas- ja asiakaslähtöisyydelle samalla varmistuen, että arki sujuu.

4. LINJAUS:

Meillä Espoon kaupungissa on selkeä arvopohjainen toimintatapa, syrjinnälle, kiusaamiselle ja väkivaltaiselle käyttäytymiselle on nollatoleranssi. Toimintatapa näkyy kannanotoissamme ja toimii taustatukena kaupungin toiminnalle ja työntekijöille.

Kirjallisuudessa mm. Lahti (2014, 145) on käsitellyt erilaisuuden ja syrjinnän teemaa. "Erilaisuus tai toiseus sulkee ihmisiä ulkopuolelle. He eivät saa informaatiota, eivät pääse verkostoihin, heitä ei tunneta eikä heihin tämän vuoksi luoteta. Joukkoon kuulumatonta ihmistä pidetään outona. Tämä saattaa koskea useita yhdenvertaisuuslaissa mainittuja vähemmistöryhmiä. Syrjintää on myös vaikea havaita, koska se piileksii organisaatiokulttuurissa. On ymmärrettävä, mistä erilaisuuksissa ja samanlaisuuksissa on kyse."

Espoo haluaa olla kansallisesti ja kansainvälisesti houkutteleva ja kiinnostava kaupunki, johon ihmisten, yrittäjien ja kaikenkokoisten yritysten on helppo juurtua. Tässä yhteydessä on keskeistä todeta, että ihmisten moninaisuus tunnustetaan ja sitä kunnioitetaan. Tämä on tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtaamisen perusta.

Kaupunginvaltuustossa (2013) hyväksytyyn Espoo-tarinan mukaan Espoon kaupungin toiminnan tärkeänä tavoitteena on arjen sujuvuus. Espoon parhaat voimavarat ovat asukkaat, yhteisöt ja yritykset. Asukkaiden aktiivinen osallistuminen palvelujen kehittämiseen ja yhteistyö kumppaneiden kanssa takaavat tulokselliset ja asukkaiden tarpeita vastaavat palvelut. Ihmiset voivat omalla toiminnallaan vaikuttaa ja muuttaa kaupunkia näköisekseen. Tällainen toiminta edellyttää luottamusta ja kokemusta siitä, että tulee kuulluksi ja nähdäksi omana itsenä.

5. LINJAUS:

Meidän on huolehdittava kaupungin työntekijöiden osaamisesta ja ammattitaidosta, niin että heillä on näkemystä ja taitoa aidosti kunnioittavaan kohtaamiseen työyhteisössä ja asiakkaiden kanssa.

Espoon poliittinen järjestelmä on avoin, demokraattinen ja helposti lähestyttävä. Kaikki espoolaiset, nuorista ikäihmisiin voivat osallistua ja vaikuttaa kotikaupunkinsa kehittämiseen. Nykytilan arvioinnin näkökulmasta viestintä on osin vaikeasti ymmärrettävää eikä sisällä juurikaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kuvaavia käsitteitä. (Oikeusministeriön kriteeristön pohjalta tehty arvio vuodelta 2015.) Haasteenamme on luoda kiinnostavia ja selkeällä kielellä tuotettuja tekstejä.

6. LINJAUS:

Kaupunkilaiset pääsevät tutustumaan poliittisen päätöksenteon dokumentteihin avoimen tiedonjaon sekä ymmärrettävien monikanavaisten viestintätapojen avulla. Selkeä kieli palvelee meitä kaikkia.

YHDENVERTAISUUDEN TEEMA KOKOAA ERI OHJELMAT

Yhdenvertaisuusteema kokoaa Espoossa ohjelmat, joita on laadittu erilaisista näkökulmista ja ne ovat toisiaan täydentäviä. Tämän vuoksi tähän asiakirjaan ei ole referoitu näiden ohjelmien sisältöjä, vaan on kirjattu eri ohjelmien lähdetiedot. Näitä ohjelmia ovat mm. Monikulttuurisuusohjelma, Toiminnallisen tasa-arvon suunnitelma, Täyttä elämää ikääntyneenä -suunnitelma, Vammaispoliittinen ohjelma ja Esteettömyysohjelma (muita ohjelmia 1–5). Esteettömyysohjelma on esimerkki ajattelutavasta vastata useimpien väestöryhmien tarpeisiin yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

Tulevaisuudessa tavoitteena on valtavirtaistaa näkökulmia toimintaan ja poikkihallinnollisiin kehittämishjelmiin luonnollisiksi osiksi kestävästä toiminnasta ja kehitystä. Yhdenvertaisuus on myös vahva osa sosiaalisesti kestävästä kehitystä ja kaupunkia, jossa espoolaisten on hyvä elää. Toimintakokonaisuuden ja näkökulmien huomioon ottaminen lähtökohtana, mahdollistaa uusien ratkaisujen ja toimintatapojen kehittymisen toimintaperiaatteidemme mukaisesti.

ESTEETTÖMYYS ON OSA YHDENVERTAISUUTTA

Espoon kaupunki on edistänyt esteettömyyttä yli viidentoista vuoden ajan. Kaupungilla on oma esteettömyyshjelma – Esteetön Espoo 2020 (muuta ohjelmia 4).

Esteettömyys kuvaa sellaista ympäristöä, jossa kaikki pystyvät toimimaan yhdenvertaisesti riippumatta omista ominaisuuksistaan tai elämäntilanteistaan. Es-

teettömyydestä puhuttaessa käytetään myös termiä saavutettavuus, joka tarkoittaa kaikkien, ei vain vammaisten, yksilöiden huomioimista palveluiden ja fyysisten tilojen lähestyttävyyden kannalta.

Esteettömyydessä on yksinkertaisesti kyse ihmisten erilaisuudesta ja erilaisuuden huomioon ottamisesta. Esteettömyys on yhdenvertaisuutta ja osa kestävästä kehityksestä.



IV

YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOTYÖN VAIHEET JA NYKYTILA

Kaupunginvaltuustossa (2013) hyväksytty Espoo-tarina on ollut yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelman laatimisen perustana (kuva 2).

Suunnitelma on rakentunut yllä olevan prosessin aikana syntyneistä tiedoista ja näkemyksistä.

LINJAUSTEN JA PERIAATTEIDEN KIRKASTAMINEN

Oleennaista on ollut selvittää mistä lähdetään liikkeelle ja mihin haluamme päästä. Tavoitteenamme on ollut hyödyntää laajasti erilaisia näkemyksiä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä. Näitä menetelmiä voi hyödyntää myös muilla tahoilla rakennettavissa suunnitelmissa.

Kehitystyön inspiraatioksi ja pohdiskelun lähteiksi tehtiin tutkimus, jonka tavoitteena oli kerätä kokemuksia ja näkemyksiä yhdenvertaisuudesta Espoossa. Siinä kiinnitettiin erityistä huomiota kansainväliseen kilpailukykyymme ja houkuttelevuuteemme. Tutkimuksen tuloksena syntyi kuusi yhdenvertaisuustarinaa, jotka kuvaavat kokemuksia yhdenvertaisuudesta, osallisuudesta sekä itsenä tervetulleeksi ja hyväksytyksi tunteemisesta Espoossa.



Kuva 2

NYKYTILAN ANALYYSIN TEKEMINEN

Nykytilaa arvioitiin eri näkökulmista. Tämä on kuvaus valinnoista, joita voi hyödyntää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien laatimisessa.

- Kesällä 2015 tehtiin asiakirja-analyysi.
- 15.9.2015 pidettiin yhdenvertaisuusseminaari yhteistyössä oikeusministeriön kanssa.
- Toimialajohtajat (4), tulosyksikköjohtajia ja muita johtavassa asemassa olevia henkilöitä haastateltiin (yhteensä 11 haastattelua). Pääluottamusmiesten ja työsuojelutoimijoiden sekä monikulttuuriasiain neuvottelukunnan, nuorisovaltuuston, tasa-arvotoumikunnan, vammais- ja vanhusneuvoston edustajien kanssa pidettiin ryhmähaastattelut (yhteensä 3 ryhmähaastattelua).
- Henkilöstölle järjestettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysely, joka oli avoinna 29.8.–9.9.2016. Kyselyyn vastasi 935 henkilöä.
- Vuoden 2015 henkilöstötunnusluvuista tehtiin analyysi, jonka näkökulma oli yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioissa.
- 6.10.2016 järjestettiin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöpaja, johon oli kutsuttu osallistujia eri toimialoilta, neuvottelukunnista ja neuvostoista sekä halukkaita henkilöstön edustajia. Työpajan tavoitteena oli muodostaa ehdotuksia painopisteiksi, juurisyiksi, toimenpiteiksi sekä visioksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöhön vuosille 2017–2020.



© Jussi Helimäki

V

YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOTYÖSSÄ ETENEMINEN JA VIESTINTÄ

NYKYTILASTA TULEVAISUUTEEN

Etenemme kohti tulevaa usein askelin:

1. Yhteisellä kaupunkitasoisella teemalla, johon kukin tulosityksikkö vastaa oman toimintansa näkökulmasta keskeisellä kehittämiskohteella.
2. Kaupunkitasoisesti koordinoitulla henkilöstönäkökulmalla, jolla edistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa henkilöstön osalta.
3. Yksiköiden / työpaikkojen omilla toimenpiteillä, joilla edistetään palvelujen yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Tavoitteena on

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokulttuurin vahvistaminen kaupungin toimintaan ja osaamiseen. Tämä on yhteinen teema koko kaupungille, joka kasvattaa ymmärrystä ja tietoisuutta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmasta. Teema vaihtuu vuosittain.
- Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoimenpiteiden laatiminen koordinoitusti kaupunkitasolle.
- Toiminnallisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen toimialoilla.
- Sivistystoimen toimialan suomenkielisen opetuksen peruskoulut sekä koulut, joissa on suomenkielisen opetuksen järjestämää esiopetusta, suomenkielisen varhaiskasvatukset esiopetusryhmät ja svenska bildningstjänster (koulut ja esiopetusryhmät)

tekivät toiminnalliset, yksikkökohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat opetussuunnitelman ja esiopetussuunnitelman osana vuoden 2016 loppuun mennessä. Suunnitelmia aletaan toteuttaa 2017 alkaen.

- Espoon kaupungissa voidaan hyödyntää sivistystoimen toimialan yksiköissä toteutettavaa suunnitelmapohjaa. Tämän lisäksi hyödynnämme niitä kokemuksia, joita suunnitelman laatimisen ja toteuttamisen eri vaiheissa on karttunut. Olennaista on, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat on integroitu toimintasuunnitelmiin ja konkreettiseen toimintaan esimerkiksi nykyisten painopisteiden tarkastelun kautta.

Tarkoituksena on suunnitella toimenpiteet, tavoitteet, mittarit, vastuutahot sekä seurannan raportointiaikataulu, mikä tukee asian käytäntöön viemistä.

Vuosittain seurataan myös sitä, mikä on muuttunut sen jälkeen, kun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus otettiin konkreettisemmin osaksi toimintaa hyödyntäen jo nyt käytössä olevia menetelmiä esimerkiksi Kunta 10 -tutkimus. Tämä antaa myös yhden arviointinäkökulman Espoo-tarinan toteutumiseen.

Espoo-tarinan päivittämisen yhteydessä vuonna 2017 tarkastellaan myös tämän suunnitelman mahdolliset muutostarpeet.

KOKEMUKSIA OLEMASSA OLEVISTA HANKKEISTA

Hyödynämme koko kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä edellä mainitun sivistystoimen esimerkin lisäksi mm. ViVa-hankkeen kokemuksia ja niitä oivalluksia, joita voi yleistää muitakin toimintoja koskevaksi. Työllisyyspalveluissa toteutettavassa ViVa-hankkeessa (2016–2018) tavoitteena on lisätä työntekijöiden osaamista sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskysymyksissä. Konkreettisesti tämä tarkoittaa tietoa, yhteyden tunnistamista sekä työkaluja, joiden avulla mietitään, miten tuetaan kaikkien ihmisten mahdollisuutta työllistyä.

HYVÄKSYMISPROSESSI

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-ohjelman perusteluosa hyväksyttiin kaupunginhallituksen kokouksessa tammi-kuussa 2017. Tämän jälkeen toimeenpanon suunnittelu tehdään kaupunginjohtajan ja kaupungin johtoryhmän toimesta.

Edellä mainitut toimenpiteet ja suunnitelmat sisältävät toteutuksen kuvauksen, johon on kirjattu arviointi. Jokaisen toimialan esikunta vastaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteutuksesta.

SEURANTA JA ARVIINTI

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutusta seurataan kaupungin normaalin talousarvio- ja strategiaseurannan mukaisesti. Kaupungin sähköiseen työtilaan SharePointiin on perustettu pankki, johon kirjataan koko kaupungin yhteisen teeman parissa tehty työ ja eteneminen. Toimenpiteistä viestitään aktiivisesti. SharePointin alusta on avoin ja läpinäkyvä. Kaikki pankin käyttöoikeuden saaneet voivat tarkastella toimenpiteitä yli toimialarajojen. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo -suunnitelman toteutumista seurataan myös johdon foorumissa sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen johtoryhmässä. Henkilöstöä koskevan yh-

denvertaisuus- ja tasa-arvotoimenpiteiden seuranta toteutetaan henkilöstöhallinnossa.

Arviointia, seuranta ja oppimista tukemaan esimerkiksi tietojen kokonaistarkastelua ja tuloksia levittämään, perustetaan löyhä verkostomainen ryhmä.

Tätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään viimeistään vuoden 2020 loppuun mennessä.

MONIKANAVAISTA JA SELKOKIELISTÄ VIESTINTÄÄ

Viestintämme sisältöä, ilmettä ja käytäntöjä ohjaa Espoo-tarina. Sisäinen viestintä on avointa, aktiivista, vuorovaikutteista ja osallistavaa. Haluamme, että viestintämme saavuttaa koko henkilöstön. Kaikkien tavoittamiseksi käytämme monipuolisesti esteettömiä viestintäkanavia ja -keinoja, ja kiinnitämme erityistä huomiota siihen, miten viestimme monimuotoiselle henkilöstölle. Kieli, erilainen kulttuuritausta tai vammaisuus ei saa olla informaation vastaanottamisen ja vuorovaikutuksen este. Virkakielen sijaan pyrimme selkokieliseen ja kuvalliseen viestintään.

Esimerkkejä toimivista käytännöistä:

- Erilaisten raporttien ja muiden julkaisujen kuvituksessa pyritään ottamaan huomioon henkilöstön monimuotoisuus siten, että kuvissa esiintyy tasa-puolisesti esim. vammaisia, kantasuomalaisia ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.
- Verkkosisältöjen esteettömyyttä ja ymmärrettävyyttä edistetään. Juuri uudistetuilla espoo.fi -sivuilla on linkki infopankki.fi -sivulle, joka on tarkoitettu maahanmuuttajille. Samasta kohtaa navigaatiota löytyy myös viittoma- ja selkokielistä sisältöä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoviestinnällä kerromme siitä kulttuurista ja niistä arvoista, joihin me olemme organisaationa sitoutuneet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä ja -suunnitelmista tiedottaminen koko henkilöstölle on tärkeää.

Lainsäädäntö velvoittaa kaupunkia raportoimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisestä. Espoossa tämä tapahtuu mm. henkilöstökertomuksessa ja muissa henkilöstöä koskevissa arvioinneissa (osaamisen kehittäminen, palkkakartoituksen tulokset palvelussuhdeasioissa ym.) sekä toimenpiteiden etenemisestä suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Seuraavassa suunnitelmassa arvioidaan, onko tavoitteet saavutettu, ja uusia toimenpiteitä kehitetään tarpeen vaatiessa.



VI

KESKEISIÄ KÄSITTEITÄ

YHDENVERTAISUUS

Yhdenvertaisuuslain nojalla ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvä syyn perusteella.

MUODOLLINEN YHDENVERTAISUUS

Tällä tarkoitetaan sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin. Samanlainen kohtelu ei aina kuitenkaan takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä ihmisten lähtökohdat ja mahdollisuudet ovat erilaiset.

TOSIASIALLINEN YHDENVERTAISUUS

Tämä toteutuu silloin, kun poiketaan samanlaisesta kohtelusta, ja tuetaan heikommassa asemassa olevia henkilöitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

SYRJINTÄ

Välitön syrjintä on henkilön epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa tilanteessa oleviin verrattuna. Väliäinen syrjintä tarkoittaa puolueettomilta vaikutta-

via säädöksiä ja määräyksiä, jotka asettavat henkilön erityisen epäedulliseen asemaan muihin verrattuna.

Moniperusteista syrjintää tapahtuu, kun samat henkilöt tai ryhmät tulevat syrjityiksi usean syrjintäperusteen vuoksi samanaikaisesti tai eri tilanteissa. Joissakin tapauksissa syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan läheinen voi joutua syrjinnän kohteeksi, jolloin kyseessä on läheissyryntä.

POSITIIVINEN ERITYSKOHTELU

Tämä tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen, eivätkä muodostu toisia syrjiviksi.

KOHTUULLINEN MUKAUTUS

Kohtuullisia mukautuksia ovat toimenpiteet, joissa esim. vammaisen henkilön yksilölliset tarpeet huomioidaan ja hänelle asetetaan tilapäinen liuska sisäänkäynnin kohdalle, jotta hän pääsee yhdenvertaisesti liikkumaan tilaan ja pois sieltä. Kohtuullisten mukautusten laiminlyönti on yhdenvertaisuuslain mukaan syrjintää.

HÄIRINTÄ

Myös häirintä sekä ohjeen tai käskyn antaminen syrjivään toimintaan ovat kiellettyä syrjintää. Häirintä on henkilön tai ryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri.

SUKUPUOLI

Sukupuolella voidaan tarkoittaa fyysisen sukupuolen lisäksi esimerkiksi sukupuolirooleja, naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä, sukupuolista käytäytymistä tai yksilön sukupuoli-identiteettiä.

SUKUPUOLI-IDENTITEETTI

Tällä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Se on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli.

SUKUPUOLEN ILMAISU

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisusta puhutaan yleisesti transvestisuuden yhteydessä. Transvestiitti on mies tai nainen, joka voi eläytyä eri sukupuoliin.

SUKUPOULINÄKÖKULMAN VALTAVIRTAISTAMINEN

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan. Se, miten asia koskee naisia ja miehiä (sukupuolinäkökulma), otetaan huomioon kaikessa toiminnassa (valtavirtaistaminen).

SUKUPOULIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI ELI SUVAUS

Tällä tarkoitetaan sitä, että toimenpiteen vaikutuksia arvioidaan sekä naisten että miesten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja lisätä sukupuolten välistä tasa-arvoa.



LÄHTEET

Muita ohjelmia Espoon kaupungissa, jotka sisältävät yhdenvertaisuusnäkökulman

1. Esteetön Espoo 2020 - Espoon kaupungin esteettömyysohjelma.
2. Espoon kaupungin toiminnallisen tasa-arvon suunnitelma 2014-2016.
3. Monikulttuurisuusohjelma 2014-2017.
4. Täyttä elämää ikääntyneenä. Suunnitelma Espoon ikääntyneen väestön hyvinvoinnin turvaamiseksi 2016-2021.
5. Toimiva arki kaikille. Espoon vammaispoliittinen ohjelma 2009.

MUITA SISÄISIÄ LÄHTEITÄ

[Espoo-tarina,](#)

<http://essi.espoo.fi/fi-FI/Yhteiset/Espootarina> (Luettu: 8.11.2016)

[Espoolaisen johtamisen kulmakivet,](#)

http://essi.espoo.fi/fi-FI/Yhteiset/Espoolainen_johtaminen/Johtamisen_kulmakivet

[Espoon eettiset periaatteet ja käytännön toimintatavat,](#)

http://tyotilat.espoo.fi/koha/konserniesikunta/viestinta/Essin%20liitetiedostot/Eettiset%20periaatteet%20ja%20toimintatavat%20henkil%C3%B6st%C3%B6_p%C3%A4ivitetty%2013.3.2015.pdf (Luettu: 8.11.2016)

[Espoon kaupungin strateginen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma,](#)

http://tyotilat.espoo.fi/yhteiset/verkotot/hyvinvoinnin_edistaminen/ToiminnallinenTasaArvo/YhteisetDokumentit/Espoon%20kaupungin%20toiminnallisen%20tasa-arvosuunnitelman%20toimeenpanosuunnitelma.pdf (Luettu: 8.11.2016)

LAINSÄÄDÄNTÖ

[Yhdenvertaisuuslaki \(1325/2014\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=yhdenvertaisuuslaki>

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta \(609/1986\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

[Suomen perustuslaki \(731/1991\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731>

[Vammaislaki \(380/1987\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>

[Kielilaki \(423/2003\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030423>

[Rikoslaki \(39/1889\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1889/18890039001>

[Laki kunnallisesta viranhaltijasta \(304/2003\),](#)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=laki%20kunnallisesta%20viranhaltijasta>

MUUT LÄHTEET

- [Esteettömyystiedon keskuksen tietoa esteettömyydestä](http://www.esteeton.fi/portal/fi/esteettomyys/),
<http://www.esteeton.fi/portal/fi/esteettomyys/> (Luettu: 8.11.2016)
- [Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2016-2019](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75238),
<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/75238> (Luettu: 8.11.2016)
- Lahti, Leena. 2014. Monikulttuurinen työelämä - Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki. Sanoma Pro Oy.
- [Oikeusministeriön yhdenvertaisuussivusto](http://www.yhdenvertaisuus.fi/),
<http://www.yhdenvertaisuus.fi/> (Luettu: 8.11.2016)
- [Oikeusministeriön esite yhdenvertaisuuslaista](http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/c79126b8cac4015e8784fa8510518b30/1478068973/application/pdf/431802/YV_FI.pdf),
http://yhdenvertaisuus-fi-bin.directo.fi/@Bin/c79126b8cac4015e8784fa8510518b30/1478068973/application/pdf/431802/YV_FI.pdf (Luettu: 8.11.2016)
- [Sosiaali- ja terveystieteiden määritelmää tasa-arvotermeille](http://stm.fi/valtavirtaistaminen),
<http://stm.fi/valtavirtaistaminen> (Luettu: 8.11.2016)
- Seta ja ihmisoikeudet, <http://seta.fi/ihmisoikeudet/> (Luettu: 8.11.2016)
- [Tasa-arvotyö on taitolaji - Opas sukupuolten tasa-arvon edistämiseen perusopetuksessa, Opetushallituksen op-
paat ja käsikirjat 2015:5](http://www.oph.fi/download/173318_tasa_arvotyö_on_taitolaji.pdf),
http://www.oph.fi/download/173318_tasa_arvotyö_on_taitolaji.pdf
- [Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitoksen sukupuolisanasto](https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo),
<https://www.thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo> (Luettu: 8.11.2016)

