



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun hyviä käytäntöjä Vantaalla

Aidosti yhdenvertainen kunta (Kuntaliitto)

15.3.2018 Café Köket, Helsinki

Meija Tuominen, Vantaan kaupungin asukaspalvelut

Yleisesti Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä 1/2

- **Tasa-arvo** = sukupuoli (re: laki naisten ja miesten tasa-arvosta eli ”tasa-arvolaki”)
Yhdenvertaisuus = ”kaikki muut perusteet” (re: yhdenvertaisuuslaki)
- **Henkilöstöpoliittinen vs. toiminnallinen** tayv-suunnittelu ja -työ.
- Tavoite että kaikkialla huomioidaan aina sekä tasa-arvo (sukupuoli) että yhdenvertaisuus (13 yv-lain perustetta). Käytännössä tämä ei aina toteudu.

Yleisesti Vantaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöstä 2/2

- Nykymuotoisen tayv-työn perusta luotiin vuonna 2006 kaupunkitasoisella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmalla, joka ylitti reilusti tuon ajan lakien minimivaatimukset.
- Vastuunjako suunnittelusta koko organisaation tasolla: henkilöstöpoliittinen tayv: työnantaja ja ammattijärjestöt yhteistoiminnassa toiminnallinen (päätöksenteko ja palvelut) tayv: hallintosäännössä tällä hetkellä kehittämisvastuu kaupunginhallituksen yleisjaostolla ja asukaspalvelujen toimialan apulaiskaupunginjohtajalla.
- Laaja tayv-työn arviointi vuonna 2016; kaupunginhallitus hyväksyi uuden suunnitelmakokonaisuuden 14.11.2016 § 8.

Tasa-arvo ja
yhdenvertaisuus
eivät ole. Ne tehdään.



Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana

Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
valtuustokaudelle 2017–2020

1. Työkirja tasa-arvosta ja
yhdenvertaisuudesta

2. Toiminnallinen tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma vuosiksi
2017-2020

3. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana 2017–2020 (toiminnallinen suunnitelma):

Säilyttäminen

- Sitoutuminen kaupunkistrategiassa 2018–2021.
- Edistämisen velvoite mukana toiminnanohjauksen mekanismeissa.
- Ohjaavan toimielimen ja kehittävän viranhaltijatahon määrittely & kirjaaminen hallintosäätöön ja mm. organisaatiokaavioihin.
- Osana laatutyötä (CAF).

Vahvistaminen

- Luottamushenkilöiden perehdyttäminen.
- Koulujen ja oppilaitosten tayv-suunnitelmille asiantuntija-arviointi.
- Tietotuotannossa, tilastojen tulkinnassa ja tutkimustyössä.
- Hyvinvointityössä.
- Evaamisessa.
- Rakennerahastohankkeissa (ESR ja EAKR).

Uudet avaukset

- Jokaisella toimialalla: sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu.
- Kohtuullisten mukautusten vaatimus mukaan ohjeisiin.
- Tayv-näkökulma mukaan ylisektoriseen turvallisuus- ja väkivaltatyöhön.
- Hankintojen sosiaaliset kriteerit.
- TA-valmistelussa kokeillaan sukupuolitietoista budjetointia jossakin toiminnassa (kirjasto).
- Ihmisoikeustyön suunnitelmaan siirtyminen 2020–?

Esimerkkejä ongelmista

- Tayv-ongelmat ja siten myös tayv-työn tarve nähdään aina jossain muualla: ”Ei meillä täällä ole mitään erityisiä ongelmia näissä asioissa.”
- Tayv nähdään liian kapeasti/laajasti ja tayv-näkökulmaa ei osata kohdentaa omassa toiminnassa.
- Tayv-työtä ei resursoida.
- Tayv-asiaa pidetään organisaation ”kansalaisjärjestönä”.
- Rajua arvostelua kaikkialta koko poliittiselta kentältä.
- Vahvatkaan päätökset eivät saa aikaan toimijuutta ja toimenpiteitä.

Hyviä käytäntöjä (kriittisiä menestystekijöitä)

- Sitoutuminen on kaupungin strategiassa.
- Toiminnallinen tayv-työ on olemassa oleva asia (kaupungin suunnitelma + toimialojen ja tulosalueiden jalkauttamissuunnitelmat; hallintosääntö; talousarviovalmistelun ohjeissa jne.)
- Tietotuotanto.
- Tayv-työstä ei voi sanoutua irti.
- Johdonmukainen ja etenevä tayv-asian integrointi.
- Vantaalla ei ole näiden asioiden omaa toimikuntaa.
- Laajat kontaktit tayv-kentälle (yhteistyö).

Moniperusteisen ajattelutavan saavuttaminen on suurin sisällöllinen haaste.

