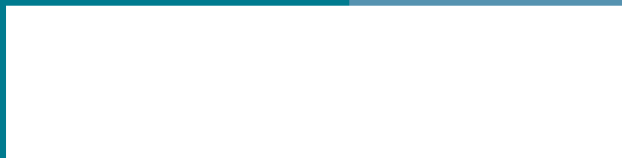




Helsingin kaupunki



Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016





**Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016**

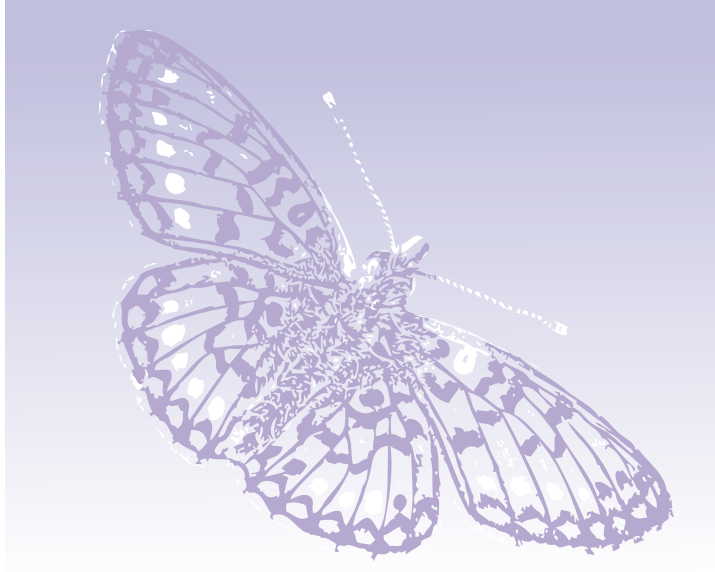
Julkaisija: Helsingin kaupunginkanslia
Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2014:24
Osoite: PL 1, 00099 Helsingin kaupunki (Pohjoisesplanadi 11–13, Hki 17)
Puhelinvaihde: 09 310 1691

Tilaukset: henkilostoosasto@hel.fi

Julkaistaan myös Helsingin kaupunginkanslian [www-sivuilla](http://www.hel.fi/kaupunginkanslia),
www.hel.fi/kaupunginkanslia

Ulkoasu: Olli Turunen, Tovia Design Oy
Kuvitus: Olli Turunen
Paino: Kirjapaino Uusimaa
Painovuosi: 2014
Painosmäärä: 5 000 kpl

ISBN 978-952-272-746-6 (painettu julkaisu)
ISBN 978-952-272-747-3 (verkkojulkaisu)
ISSN-L 2242-4504
ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)
ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)



Sisällys

Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma.....	4
Tasa-arvon edistäminen viranomaistyönä.....	6
Tasa-arvolain suunnitteluvälitteet.....	6
Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan sitoumukset.....	6
Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen päätöksenteossa ja hallinnossa.....	7
Tasa-arvon strategiset lähtökohdat.....	8
Helsingin kaupungin strategiaohjelman eettiset periaatteet.....	8
Helsingin kaupungin tasa-arvonäkemys.....	8
Tasa-arvo lisää hyvinvointia.....	8
Tasa-arvosuunnitelman painopisteet.....	9
Virastojen ja liikelaitosten tasa-arvosuunnittelu.....	10
Valtavirtaistaminen lähtökohtana.....	10
Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) ja ennakkovaikutusten arviointi (evaus).....	10
Tasa-arvotyön koordinointi, vastuu ja seuranta.....	11
Koordinointi.....	11
Vastuu ja seuranta.....	11
Tasa-arvotoimikunta tukee ja raportoi.....	11



Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma

Helsingin kaupungin valtuustokauden 2013–2016 strategiaohjelman osana hyväksyttiin valtuustokauden aikana laadittavat toimintaohjelmat. Niistä yksi on tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma.

Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma muodostuu kahdesta eri kokonaisuudesta. Toinen on tämä suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016 sekä sen pohjalta tehtävä virastojen ja liikelaitosten tasa-arvosuunnittelu. Toisen osan muodostaa henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnittelu. Niitä täydentää vuosittain virastoille ja liikelaitoksille annettava ohjeistus, jonka yhteydessä tasa-arvosuunnitelmia voidaan tarvittaessa päivittää.

Helsingissä tasa-arvotyötä on tehty pitkään. Kaupungin tasa-arvotoimikunta asetettiin ensimmäisen kerran vuonna 1986. Vuodesta 2006 lähtien Helsingissä on laadittu koko kaupungin

yhteinen tasa-arvosuunnitelma, johon on sisältynyt sekä henkilöstöpoliittinen että palveluja koskeva toiminnallinen osuus. Nyt käsillä oleva palvelujen (ent. toiminnallinen) tasa-arvosuunnitelma 2013–2016 on järjestyksessään viides. Kansainvälisten ja valtakunnallisten suositusten ja kehittämishankkeiden perusteella on todettu, että tasa-arvon edistämiseksi kunnissa on palveluja koskevasta eli toiminnallisesta tasa-arvosta ja henkilöstön eli henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta perusteltua tehdä kummastakin oma suunnitelmansa.

Suunnitelma tasa-arvon edistämiseksi kaupungin palveluissa 2013–2016 on laadittu yhteistyössä kaupunginhallituksen asettaman tasa-arvotoimikunnan ja kaupungin henkilöstökeskuksen kanssa. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen ja henkilöstökeskuksen kanssa.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen kaupungin palveluissa

Valtio ohjaa

CEDAW

YK:n Pekingin julistus
ja toimintaohjelma

Tasa-arvolaki

Kuntien sitoumukset

Eurooppalaisen
tasa-arvon peruskirja

Helsingin kaupunki

Kaupunginvaltuusto
Kaupunginhallitus
Lautakunnat ja johtokunnat
Tarkastuslautakunta
Tasa-arvotoimikunta

Valtuustokauden
strategiaohjelma
2013–2016

Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma

Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
Helsingin kaupungin palveluissa

Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikassa

Virastot ja liikelaitokset

Henkilöstökeskus
Virastojen ja liikelaitosten johto

Virastojen ja liikelaitosten
tasa-arvosuunnittelu

Ohjeistukset



Tasa-arvon edistäminen viranomaistyönä

Tasa-arvolain suunnitteluvaihtoimet

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä suunnitelmassa tasa-arvolain (609/1986) mukaista naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tasa-arvovaltuutetun tulkinnan mukaisesti sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa. Tasa-arvolain säätämisen pohjana on ollut YK:n yleissopimus kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamisesta, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Sopimusta valvova YK:n CEDAW-komitea on antanut yleissuosituksillaan tärkeitä sopimusten tulkintaohjeita: komitea on muun muassa määritellyt, että naiseen kohdistuva väkivalta on sopimuksen kieltämää naisten syrjintää (nro 19/92).

Helsingin kaupungin palveluja koskeva tasa-arvotyö perustuu tasa-arvolain 4 §:ään. Tasa-arvolakia täydennettiin vuonna 2005 (232/2005) siten, että naisten ja miesten tasa-arvon edis-

Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi

täminen suunnitelmallisesti koskee kuntia. Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista, tulee muuttaa. Tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain 4 a §:n mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Tasa-arvolain 6 b §:n mukaan oppilaitosten, lukuun ottamatta peruskouluja, tulee laatia oppilaitosten opetusta ja muuta toimintaa koskeva tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa.

Tasa-arvolaisissa säädetään lisäksi henkilöstön tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvolain 6 a §:n mukaan työnantajan, jolla on yli 30 henkilöä palveluksessaan, on vuosittain laadittava palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan sitoumukset

Tasa-arvolain suunnitteluvaihtoimien ohella Helsinki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa palveluissa liittyessään Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittajiin vuonna 2008. A European Charter for Equality for Women and Men in Local Life, Eurooppalaisen paikallis- ja aluehallinnon tasa-arvon peruskirjan ovat laatineet vuosina 2005–2006 Euroopan kuntien ja alueiden liiton, Council of European Municipalities and Regions (CEMR) koordinoimana ja EU:n tasa-arvo-ohjelman tukemana eurooppalaiset kuntajärjestöt ja kunnat.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittaja sitoutuu laatimaan ja ottamaan käyttöön palveluja ja toimintoja koskevan tasa-arvosuunnitelman, jota tarkistetaan ja uudistetaan tarvittaessa. Tasa-arvosuunnitelmassa on esitettävä ensisijaiset painopistealueet, suunnitellut toimenpiteet ja niihin varattavat resurssit. Peruskirjan allekirjoittajana sitoudutaan jakamaan tietoa tasa-arvosuunnitelmasta sekä arvioimaan sen toteutumista.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja (www.kunnat.net) jakautuu kolmeen pääosaan, jotka ovat: I Periaatteet, II Peruskirjan ja sen sitoumuksen toteuttaminen sekä III Demokraattinen vastuu.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen päätöksenteossa ja hallinnossa

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan YK:n talous- ja sosiaalineuvoston (ECOSOC) mukaan sukupuolinäkökulman kokonaisvaltaista soveltamista siten, että jokaisen toimipiteen vaikutukset miesten ja naisten kannalta arvioidaan jo suunnitteluvaiheessa kaikilla alueilla ja tasoilla.

Suomi on sitoutunut sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen hyväksyttyään YK:n Pekingin toimintaohjelman vuonna 1995. Euroopan neuvoston määritelmän mukaan sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strateginen lähestymistapa, jolla kehitetään sellaisia hallinto- ja toimintatapoja, jotka tukevat tasa-arvon edistämistä osana viranomaisten muuta toimintaa.



Tasa-arvon strategiset lähtökohdat

Helsingin kaupungin strategiaohjelman eettiset periaatteet

Helsingin kaupungin valtuustokauden strategiaohjelmassa 2013–2016 todetaan, että *”naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja yhteiskunnallinen perusarvo. Kaupunki on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Kaupunki toteuttaa järjestelmällisesti sukupuolivaikutusten arviointia ja edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Päätöksenteossa huomioidaan sukupuoli-, yhdenvertaisuus- ja ympäristövaikutukset.”* (s. 3, 27)

Helsingin kaupungin tasa-arvonäkemykset

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo on kaikkien ihmisten perusoikeus ja yhteiskunnallinen perusarvo. Naisten ja miesten välistä täydellistä tasa-arvoa ei kuitenkaan ole vielä saavutettu, vaan sosiaalista, poliittista, taloudellista ja kulttuurista epätasa-arvoa ilmenee edelleen. Eriarvoisuutta naisten ja miesten välillä voidaan poistaa muuttamalla sosiaalisia rakenteita ja yhteiskunnassa esiintyviä stereotyyppisiä käsityksiä sukupuolista. Varhain omaksutut stereotyyppiset käsitykset miehisyydestä ja naiseudesta vahvistavat näitä epätasa-arvoa tuottavia sosiaalisia rakenteita.

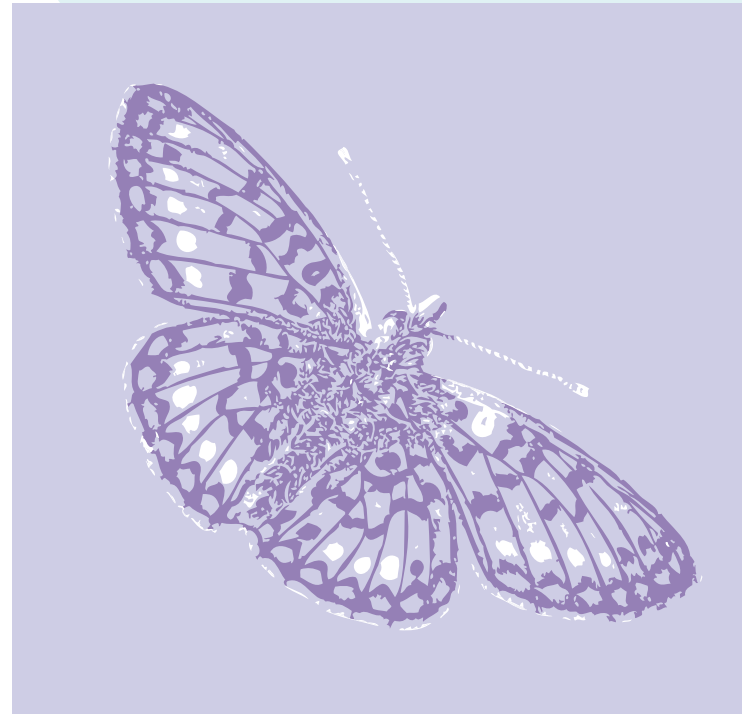
Kaupungin on samalla ehkäistävä moniperustaista syrjintää, jolla tarkoitetaan esimerkiksi yhtä aikaa etniseen taustaan ja sukupuoliin kohdistuvaa syrjintää.

Tasa-arvo lisää hyvinvointia

Sukupuoli ja siihen liittyvät oletukset ja odotukset vaikuttavat toimintaa koskeviin valintoihin. Kun palvelujen käyttäjiä tarkastellaan myös sukupuolen perusteella, parannetaan samalla päätöksenteon tietopohjaa. Sukupuolinäkökulman huomioon ottaminen palveluja järjestettäessä johtaa resurssien tarkoituksenmukaisempaan kohdentamiseen ja parantaa siten kustannustehokkuutta ja vaikuttavuutta.

Tasa-arvon näkökulma lisää palvelujen käyttäjien tuntemusta ja edistää asiakaslähtöisempien palvelujen kehittämistä. Su-

kupuolen huomioonottaminen alueellisen, taloudellisen ja sosiaalisen aseman näkökulmasta voi tuottaa uusia innovaatioita. Helsingiläisten hyvinvointi lisääntyy, kun tasa-arvoa edistetään ottamalla huomioon sukupuolten erilaiset elämäntilanteet ja mahdolliset erilaiset tarpeet.



Tasa-arvosuunnitelman painopisteet

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan III lukuun kuuluu yhteensä 30 artiklaa, joista artikla 12 käsittelee julkisia hankintoja ja sopimuksia ja artikkelit 13–23 käsittelevät palvelujen tarjoajan roolia. Näissä rooleissa tasa-arvon esteiden poistamisessa sitoudutaan edistämään tasa-arvoa seuraavilla osa-alueilla:

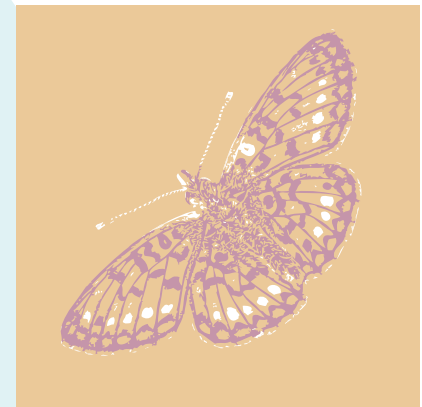
Julkiset hankinnat ja sopimukset	artikla 12
Koulutus ja elinikäinen oppiminen	artikla 13
Terveys	artikla 14
Sosiaalihuolto ja -palvelut	artikla 15
Lastenhoito	artikla 16
Muiden huollettavana olevien henkilöiden hoito	artikla 17
Sosiaalinen osallisuus	artikla 18
Asuminen	artikla 19
Kulttuuri, urheilu ja virkistys	artikla 20
Turvallisuus	artikla 21
Sukupuoleen perustuva väkivalta	artikla 21
Ihmiskauppa	artikla 23

Samalla tavalla kuin kaupungin strategiaohjelman 2013–2016 tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvoa edistävät osa-alueet sisällytetään virastojen ja liikelaitosten tasa-arvotyöhön.

Tasa-arvoa edistävät painopisteet kaupungin palveluissa

- Varhaiskasvatus tukee sukupuolten tasa-arvon toteutumista sekä sisällöllisesti että rakenteellisesti. Kasvatuskäytännöt eivät saa perustua sukupuoliin koskeviin stereotyyppiin käsityksiin. (artikkelit 6 ja 13)
- Kaupungin nuorille tarjoaman koulutuksen ja työelämään sijoittumisen sekä nuorisotakuun piiriin kuuluvat palvelut ja hankkeet tukevat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista sekä sisällöllisesti että rakenteellisesti. (artikla 16)
- Erot naisten ja miesten tarpeissa otetaan huomioon terveys-, sairaanhoito- ja sosiaalipalvelujen tarjonnassa. Lisäksi ne tunnustetaan palvelujen tarjonnassa ja vältetään sukupuoleen liittyviä stereotyyppisiä käsityksiä. Edistetään hoivavastuun jakamista tasapuolisemmin miesten ja naisten kesken. (artikkelit 14, 15)

- Tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä voi olla liikunnan ja virkistystyön suhteen erilaisia kokemuksia ja kiinnostuksen kohteita. Kaupungin tulee varmistaa, että käytössä on kaikille yhtäläinen tarjonta ja pääsy kaikkiin tiloihin. (artikla 20)
- Stereotyyppiset asenteet voivat vaikuttaa kiinnostuksen suuntautumiseen. Siksi kaupunki haastaa sukupuolia koskevat stereotypit liikuntaharrastuksissa. (artikkelit 6 ja 20)
- Lähisuhdeväkivallan uhrien auttamiseen ja ennaltaehkäisyyn tähtäävät työmallit tulee vakiinnuttaa. (artikkelit 21, 22 ja 23)
- Uuden vanhuspalvelulain toimeenpanon yhteydessä edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa. (artikla 17)
- Kaupunki edistää maahanmuuttajanaisten ja -miesten kotoutumista ottaen huomioon heidän erityiset tarpeensa ja perheen tilanteen. (artikla 18)
- Kaupunki edistää sukupuolten tasa-arvoa kaupungin toiminnoissa, jotka koskevat asumista, kaavoitusta, liikennettä ja kestävästä kehityksestä sekä tulevaa metropoliselvitystä. (artikla 19)
- Sukupuolivaikutukset on selvitettävä hankinnan valmistelussa. (artikla 12)



Virastojen ja liikelaitosten tasa-arvosuunnittelu

Valtavirtaistaminen lähtökohtana

Kaupungin virastojen ja liikelaitosten tasa-arvosuunnittelun lähtökohtana on sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen. Helsingin kaupungin palvelujen suunnittelua ja lautakuntien päätöksenteon pohjana olevaa valmistelutyötä kehitetään niin, että sillä edistetään sukupuolten tasa-arvoa. Valmistelussa ja päätöksenteossa tulee hyödyntää sukupuolen mukaan eriteltyä tilastotietoa¹. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista toteutetaan koko organisaation tasolla, työyksikössä ja yksittäisen työntekijän työssä.

Palveluihin liittyvää tasa-arvosuunnittelua tulee käsitellä virastojen ja liikelaitosten johtoryhmissä. Käsittelyn yhteydessä sovitaan millä toimenpiteillä käsillä olevassa kaupungin palvelujen tasa-arvosuunnitelmassa mainittuja painopisteiden tavoitteita ja muita sukupuolten tasa-arvoa edistäviä asioita voidaan kussakin virastossa ja liikelaitoksessa edistää. Työn tulos esitellään talous- ja toimintasuunnitelmien yhteydessä joko erillisenä tasa-arvosuunnitelmana tai muuna kuvauksena suunnitelluista toimenpiteistä.

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) ja ennakkovaikutusten arviointi (evaus)

Tasa-arvon edistämiseen toiminnassa ja palveluissa on kehitetty *Sukupuolten vaikutusten arviointimenetelmä eli suvaus*. Sen avulla pyritään siihen, että päätökset ja toimenpiteet arvioidaan etukäteen siltä kannalta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla eri sukupuolten kannalta. Jotkut palvelujen tuottamiseen liittyvät ratkaisut ovat sukupuolineutraaleja, mutta jotkut toiset saat-

tavat tosiasiaassa kohdella eri sukupuolia eriarvoisesti. Ratkaisujen analysointi etukäteen ”sukupuolisilmälaseja käyttäen” on sen vuoksi tärkeää.

Sukupuolivaikutusten arviointi tulee liittää osaksi muita laakisäateisiä ennakkoarvioiteja päätöksenteon yhteydessä (eva-us). Suomen Kuntaliitto on vuonna 2011 antanut suosituksen vaikutusten ennakkoarvioinnista kunnallisessa päätöksenteossa. Suosituksessa todetaan, että päätöksiä valmisteltaessa ja tehtäessä tulee ottaa huomioon, miten ne vaikuttavat kuntalaisiin, ympäristöön, organisaatioon, henkilöstöön sekä talouteen. Ennakkovaikutusten arviointiin voidaan liittää esimerkiksi terveydenhuoltolain velvoite hyvinvointivaikutusten huomioimisesta päätöksenteon yhteydessä. Terveydenhuoltolain (1326/2010) 11 §:n mukaan kunnan on päätöksenteon ja ratkaisujen valmistelussa arvioitava ja otettava huomioon tehtävien päätösten ja ratkaisujen vaikutukset väestön terveyteen ja sosiaaliseen hyvinvointiin.

Kaupungin talous- ja suunnittelukeskuksen Helsingin kaupungin vuoden 2014 talousarvio- sekä taloussuunnitelmaehdotuksen 2014–2016 laatimissuhteissa vuodelle on edellytetty suvausta.

”Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa sitä, että toimenpiteiden tai palvelujen vaikutuksia arvioidaan sekä naisten että miesten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Arvioinnissa voi tarkastella esimerkiksi sitä, miten toimenpide vaikuttaa naisten ja miesten asemaan ja resursseihin yhteiskunnassa.”

Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Mahdollista on evauksen tekeminen, mikäli siihen sisältyy suvaus.

¹ Helsingin kaupungin tietokeskus (Tieke) on koonnut www.sivuilleen sukupuolten mukaan eriteltyjä tilastotietoja: www.hel.fi/tietokeskus.

Tasa-arvotyön koordinointi, vastuu ja seuranta

Koordinointi

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus (1.1.2014 lukien kaupunginkanslian henkilöstöosasto) vastaa sekä palveluja koskevan että henkilöstöpoliittisen tasa-arvotyön koordinoinnista. Henkilöstökeskus vastaa myös Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan hallintotehtävistä. Palvelujen tasa-arvosuunnittelun edistämiseksi henkilöstökeskus kutsuu koolle virastojen ja liikelaitosten johdon nimeämät tasa-arvotyön yhteyshenkilöt. Henkilöstökeskus järjestää suvaus-koulutusta.

Vastuu ja seuranta

Henkilöstökeskus ja tasa-arvotoimikunta seuraavat tasa-arvosuunnitelman toteutusta valituilla painopistealueilla sekä yleensä virastojen ja liikelaitosten toiminnassa. Seuranta varten henkilöstökeskus laatii virastojen ja liikelaitosten käyttöön lomakepohjan, jolla tasa-arvotyön toimenpiteet voidaan kuvata helposti. Samalla saadaan kerättyä systemaattisesti tietoa kaupungin tasa-arvon tilan raportoinnin pohjaksi. Tasa-arvotyön toteutumista voivat seurata lisäksi lauta- ja johtokunnat, kaupunginhallitus ja kaupunginvaltuusto sekä tarkastuslautakunta.

Tasa-arvotoimikunta tukee ja raportoi

Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta toimii asiantuntijaelimenä kaupungin tasa-arvotyössä. Tasa-arvotoimikunnan asettamispäätöksessä (Khs 18.2.2013) vuosille 2013–2014 todetaan 10-jäsenisen tasa-arvotoimikunnan tehtävät.

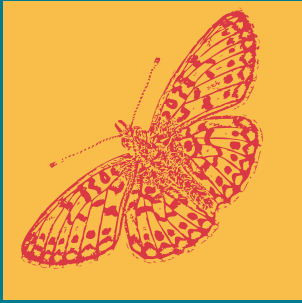
Toimikunnan tulee:

- seurata ja arvioida tasa-arvon toteutumista niin kaupungin henkilöstön piirissä kuin kaupungin tarjoamien palvelujen osalta

- toimia yhteistyössä hallintokuntien kanssa käsittelemällä tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä niiden toiminnassa
- tehdä esityksiä tasa-arvotyön edistämisestä ja toteuttamisesta
- seurata, että tilastoja ja tietoa sukupuolten välisestä tasa-arvosta on sekä päättäjien että kuntalaisten käytössä
- raportoida kaupungin henkilöstöön liittyvästä tasa-arvotyöstä sekä toiminnallisen tasa-arvon toteutumisesta toimikunnan määrittelemillä kohdealueilla.

Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta raportoi kaupungin palvelujen tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta kaupunginhallitukselle toimikausiensa 2013–2014 ja 2015–2016 lopussa.





Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016

