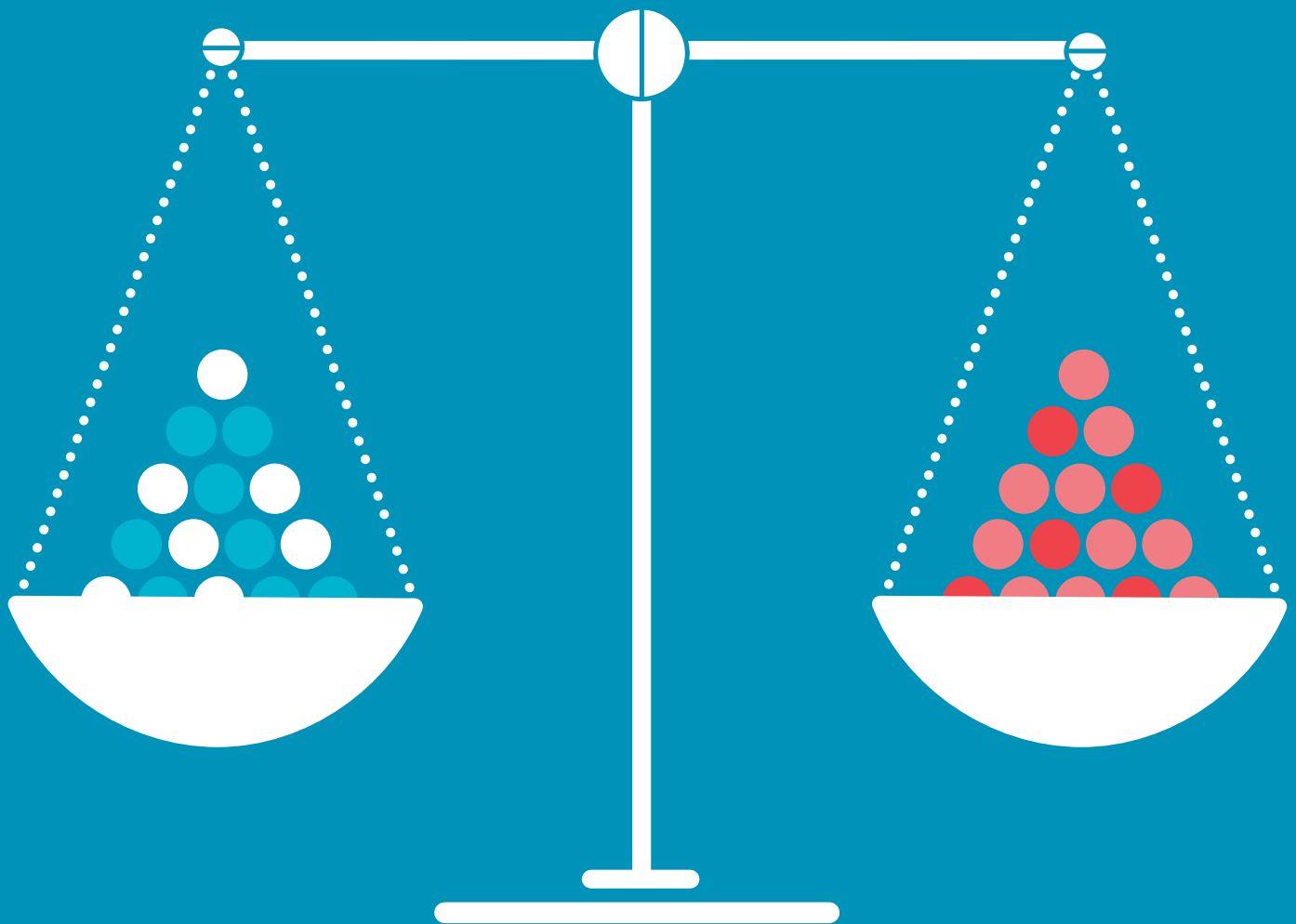




Helsingin kaupunki



**HELSINGIN KAUPUNGIN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
VUOSILLE 2009-2011**

SISÄLTÖ

HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2009–2011

■ TASA-ARVOSUUNNITELMAN TYÖRYHMÄ	4
■ 1 LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA	6
■ 2 JULKISEN HALLINNON JA JULKISTA VALTAA KÄYTTÄVIEN TOIMIELINTEN KOKOONPANO	9
■ 3 HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2009–2011	11
■ 4 TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA	14
4.1 Tekniset peruspalvelut	15
4.2 Sosiaali- ja terveyspalvelut	18
4.3 Opetus, sivistys, ja vapaa-ajan palvelut	24
■ 5 HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA	33
5.1 Henkilöstön johtaminen	35
5.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi	35
5.3 Henkilöstön koulutus ja urakehitys	37
5.4 Palkitseminen	38
5.5 Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen	41
5.6 Henkilöstön osallistuminen	43
■ 6 SEURANTA JA ARVIOINTI	44
■ 7 LINKKEJÄ TASA-ARVOSIVUILLE	46

HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2009–2011
HYVÄKSYTTY KAUPUNGIN VALTUUSTOSSA 3.2.2010.

JULKAISIJA Helsingin kaupungin henkilöstökeskus
POSTIOSOITE PL 4500, 00099 Helsingin kaupunki
TIEDUSTELUT Annukka Rautopuro, puh. 310 64995
Paavo Salonen, puh. 310 37975
sähköposti: etunimi.sukunimi@hel.fi

ULKOASU Computer Boys T:mi
PAINO Art-Print Oy, Helsinki 2010
ISBN 978-952-223-727-9
SÄHKÖINEN JULKAISU 978-952-223-726-2

TASA-ARVOSUUNNITELMAN TYÖRYHMÄ

Tämä on neljäs, uudistettu Helsingin kaupungin tasa-arvo-suunnitelma. Suunnitelmassa on otettu huomioon lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) tehdyt muutokset sekä Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan lähtökohdat. Kaupunginvaltuusto on hyväksynyt suunnitelman 3.2.2010. Ehdotus uudeksi tasa-arvosuunnitelmaksi on käsitelty tätä ennen myös Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnassa, henkilöstötoimikunnassa ja kaupunginhallituksessa.

Tasa-arvosuunnitelman uudistamisen perustyön on tehnyt työryhmä, johon ovat kuuluneet puheenjohtajana osastopäällikkö **Marju Pohjaniemi** henkilöstökeskuksesta, osastopäällikkö **Raija Peltonen** henkilöstökeskuksesta, henkilöstöasiantuntija **Irmeli Heikkinen** rakennusvirastosta, henkilöstöpäällikkö **Sari Kuoppamäki** sosiaalivirastosta, henkilöstölakimies **Aira Saarni** opetusvirastosta, henkilöstöpäällikkö **Kaarina Valjus** terveyskeskuksesta, kansanedustaja **Päivi Lipponen** (varalla sosiologian dosentti **Sari Näre**) Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan edustajana, Helsingin yhteisjärjestö JHL ry:n varapuheenjohtaja **Marjasirkka Paaso** JHL:n edustajana, pääluottamusmies **Merja Winter** JUKO:n edustajana, pääluottamusmies **Antti Pajala** (varalla **Pekka Esala**) JYTY:n edustajana, KTN:n Helsingin paikallisyhdistyksen puheenjohtaja **Leif Wilenius** KTN:n edustajana, pääluottamusmies **Silja Paavola** TNJ/SuPer:n edustajana, Tehyn Helsingin kaupungin paikallisosaston puheenjohtaja **Jaanna Takala** Tehyn edustajana sekä työsuojeluvaltuutettu **Juha Lämsä** työsuojeluorganisaation edustajana. Työryhmän valmistelija- ja sihteeritehtävistä ovat huolehtineet työmarkkinasuunnittelija **Annukka Rautopuro** ja erityissuunnittelija **Paavo Salonen** henkilöstökeskuksesta. ■

1

LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan 8.8.1986. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lakia on uudistettu moneen otteeseen, ja erityisesti työelämän tasa-arvoon liittyviä säännöksiä uudistettiin vuonna 2005. Lisäksi lakiin on tehty eräitä täsmennyksiä ja lisäyksiä, jotka ovat tulleet voimaan vuoden 2009 aikana.

Tasa-arvon edistäminen lain mukaan

Tasa-arvolain lähtökohtana on valtavirtaistaminen, jolla tarkoitetaan tasa-arvon edistämisen kuulumista jokaisen työyhteisön normaaliin toimintaan.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Näin ollen viranomaisten tulee luoda tasa-arvoa edistäviä hallinto- ja toimintatapoja ja lisäksi tulee kiinnittää huomioita ja muuttaa erityisesti sellaisia olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon edistämisen tai toteutumisen. Myös oppilaitosten ja opetusta järjestävien yhteisöjen tulee mahdollistaa koulutus ja ammatillinen kehitys molemmille sukupuolille tasapuolisesti.

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen työelämässä oli yksi keskeisimpiä vuoden 2005 uudistuksista. Lain mukaan jokaisen työnantajan tulee edistää tasa-arvoa työelämässä.

Työnantajan toimien tulee olla sellaisia, että ne ehkäisevät sukupuolista syrjintää sekä edistävät sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lain mukaan tasa-arvoa edistävää toimintaa on muun muassa suunnitelmallinen ja tavoitteellinen tasa-arvosuunnittelu. Tasa-arvosuunnittelulla laissa tarkoitetaan jokaisen työnantajan velvollisuutta tehdä selvityksiä työpaikan tasa-arvotilanteesta, selvittää miesten ja naisten sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja kartoittaa naisten ja miesten palkkoja ja mahdollisia palkkaeroja. Työnantajan tulee myös arvioida, miten aikaisemmat toimenpiteet ovat edistäneet tasa-arvoa ja lisäksi suunnitella ja kartoittaa niitä tulevaisuuden toimenpiteitä, joilla tasa-arvoa edistetään.

Vuoden 2009 alusta voimaan tulleiden uudistusten mukaan tavaroiden tai palvelujen tarjoajan menettelyä on pidettävä laissa kiellettyinä syrjintänä, jos henkilö asetetaan julkisella tai yksityisellä sektorilla yleisesti saatavilla olevien tavaroiden ja palvelujen tarjonnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan tai häntä muutoin kohdellaan lain sisältämän yleisen syrjintäkiellon vastaisesti.

Tavaroiden ja palvelujen tarjoaminen yksinomaan tai pääasiallisesti toisen sukupuolen edustajille on kuitenkin sallittua, jos se on perusteltua oikeutetun tavoitteen saavuttamiseksi ja tähän tavoitteeseen pyritään asianmukaisin ja tarpeellisin keinoin.

Kiellettynä syrjintänä pidetään lain mukaan myös sitä, jos tavaroiden tai palvelujen tarjoaja asettaa henkilön epäedulliseen asemaan tai kohtelee häntä siten, että häneen kohdistuu kielteisiä seurauksia sen jälkeen, kun hän on vedonnut tasa-arvolaisissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin tai osallistunut sukupuolisyrijintää koskevan asian selvittämiseen.

Lisäksi lain yleisen syrjintäkiellon mukaan välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty. ■



JULKISEN HALLINNON JA JULKISTA VALTAA KÄYTTÄVIEN TOIMIELINTEN KOKOONPANO

Tasa-arvolain mukaan sekä kunnallisissa että kuntien välisen yhteistoiminnan toimitelmissä lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Jos julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai virastolla, laitoksella taikka kunta- tai valtioneemmistöisellä yhtiöllä on hallintoneuvosto, johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintaelin, toimitelmissä tulee olla tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Viranomaisten ja kaikkien niiden tahojen, joita pyydetään nimeämään ehdokkaita tässä pykälässä tarkoitettuihin toimitelmiin, tulee mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden. ■

HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA VUOSILLE 2009–2011

Helsingin kaupunki vastaa sukupuolten välisen tasa-arvon haasteisiin kahdesta näkökulmasta. Kaupunki on Helsingissä asuvien kuntalaisten palvelujen tuottaja, tarjoaja ja tilaaja sekä myös työnantaja monille pääkaupunkiseudun asukkaille.

Näin ollen kaupunki ottaa huomioon sukupuolten välisen tasa-arvonäkökulman niin henkilöstöpolitiikassaan kuin kaupungin järjestämien palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Kaupungin tasa-arvosuunnitelma jakautuukin kahteen osaan, henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan ja toiminnalliseen tasa-arvosuunnitelmaan.

Tasa-arvoinen työyhteisö lisää henkilöstön hyvinvointia ja tuottavuutta. Kyse on oikeudenmukaisuuden toteuttamisen lisäksi henkilöstön voimavarojen paremmasta käytöstä. Tasaisempi sukupuolirakenne merkitsee tietojen, kokemusten, erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyödyntämistä. Sukupuolten välisen tasa-arvon huomioon ottaminen henkilöstöpolitiikassa tarkoittaa esimerkiksi sitä, että sukupuolen perusteella ei syrjitä ketään rekrytointilanteissa, naisilla ja miehillä on yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen tai että sukupuolten välinen palkkatasa-arvo toteutuu.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on puolestaan suunnitelma siitä, miten kaupunki palvelujen tuottajana huolehtii palvelujen tasa-arvoisesta tarjoamisesta molemmille sukupuolille. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystalvelujen tulee vastata niin miesten kuin naistenkin tarpeita. Kaupungin tulee suunnitella myös, että kirjastoissa on molempia sukupuolia kiinnostavaa aineistoa tai, että koulujen opetus tukee ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Virasto- ja liikelaitostasolla tapahtuva tasa-arvotyö

Kaupungin tasa-arvosuunnitelman tarkoitus on antaa suuntaviivoja ja periaatteellisia kannanottoja tasa-arvon edistämiseksi.

Tämän tasa-arvosuunnitelman lisäksi tavoitteellinen ja suunnitelmallinen tasa-arvotyö edellyttää myös virasto- ja liikelaitostasolla tapahtuvaa omaa tasa-arvosuunnittelua. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että virastot ja liikelaitokset päättävät normaalin toiminnan suunnittelun yhteydessä sellaisista käytännön toimenpiteistä, joilla sukupuolten välistä tasa-arvoa tosiasiallisesti edistetään. Toimenpide-esitykset muodostavat kokonaisuuden, jonka tulee sisältää tasa-arvolaisissa tasa-arvosuunnitelmalle määritellyt sisällölliset osiot, kuten selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut toimenpiteet sekä arvio aikaisempien

toimenpiteiden toteutumisesta. Lisäksi laaditaan sukupuolten mukaan eriteltyä tilastollista aineistoa, joka auttaa tasa-arvotyön tilan ja kehityksen tarkastelussa.

Toimenpiteet suunnitellaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja niistä tiedotetaan virastojen ja liikelaitosten luottamushenkilöelimille. Peruskouluja lukuun ottamatta jokaisen oppilaitoksen on yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa laadittava tasa-arvosuunnitelma.

Kaupungin tasa-arvosuunnitelma uudistetaan kerran kolmessa vuodessa. Virasto- ja liikelaitoskohtaiset toimenpidekokonaisuudet tarkistetaan vuosittain osana normaalia toiminta- ja taloussuunnittelua. Lisäksi kaupungin tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvon tilaa ja toteutumista kaupungilla ja tekee esityksiä tasa-arvon kehittämiseksi.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus

Sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa sitä, että kaikessa päätöksenteossa, toimintojen kehittämisessä, palvelujen suunnittelussa tai tarjonnassa arvioidaan ennakolta niiden vaikutus erikseen naisiin ja miehiin. Sukupuolivaikutusten arvioinnilla pyritään siihen, että sukupuolineutraaleilta vaikuttavat ratkaisut eivät todellisuudessa kohtelisi naisia ja miehiä eriarvoisesti.

Tasa-arvon edistämiseen tähtäävän työn ja erityisesti suvauksen integrointi muuhun työpaikan henkilöstösuunnitteluun on valtavirtaistamisperiaatteen mukaista. Näin ollen sukupuolivaikutusten arviointi ei siis ole mikään erillinen asia tai jonkun tietyn toimialan erityistehtävä, vaan se on osa jokaisen viraston ja liikelaitoksen normaalia toiminnan ja talouden suunnittelua, toteutusta ja seuranta. Suvauksen tarkoitus onkin nostaa esiin asioita, joissa sukupuolella saattaa olla merkitystä.

Kaupungilla lisätään sukupuolivaikutusten arviointiin liittyvää osaamista, jotta virastot ja liikelaitokset palveluja suunnitellessaan ja arvioidessaan voivat lisätä päätösten sukupuolivaikutusten arviointia. Näin ollen voidaan seurata, että tehdyt linjaukset tarjoavat käytännössä yhtäläisiä mahdollisuuksia nais- ja miesasiakkaille. ■

4

TOIMINNALLINEN
TASA-ARVOSUUNNITELMA**4.1 Tekniset peruspalvelut**

Teknisten palvelujen tarjonnassa ja saatavuudessa otetaan huomioon tasapuolisesti sekä naisten että miesten tarpeet, kulttuuri, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet.

Teknisten peruspalvelujen suunnittelun tavoitteena on vuorovaikutteiseen suunnitteluun ja riittävään vaikutusten arviointiin perustuen edistää kuntalaisten tasa-arvoisia mahdollisuuksia näiden palvelujen käyttöön. Käytännössä tämä tarkoittaa kaupungin velvollisuutta panostaa siihen, että palveluja tarjoavien eri virastojen ja liikelaitosten suunnittelutehtävissä on sekä naisia että miehiä, jolloin erilaiset näkökulmat voidaan ottaa mahdollisimman laajalla tavalla huomioon. Lisäksi palveluja suunniteltaessa ja tuotettaessa kehitetään asiakas-yhteistyön rinnalla myös näitä palveluita hankkivien, järjestävien ja tuottavien virastojen ja liikelaitosten välistä yhteistyötä.

Eri sukupuolet ovat usein myös käytännössä paremmin harjaantuneet sukupuolelleen tyyppillisten palvelujen ja terminologian käyttöön, minkä vuoksi näiden palvelujen käyttäjissä vähemmistönä olevien asiakaspalveluun, neuvontaan, ohjeistukseen ja tarvittaessa opastukseen kiinnitetään huomiota.

Tasa-arvonäkökulmasta ja erilaisten käyttäjäryhmien tarpeista lähtevä suunnittelu konkretisoituu kaupungin toteuttamissa palveluissa. Esimerkiksi matalalattiabussit, korotetut raitiotiepysäkit, rakennusten invarampit, pyöriteiden muusta katualueesta poikkeava väri, ajohidasteet asuntoalueilla, liukkaudentorjuntamenetelmien kehittäminen, riittävä valaistus sekä pysäköintipaikkojen ja kulkureittien tarkoituksenmukainen sijoittelu palvelevat sekä naisia että miehiä tasapuolisesti.

Erilaisilla palautejärjestelmillä kerätään tietoa kuntalaisten toiveista ja odotuksista koskien elinympäristön suunnittelua ja rakentamista. Palauteaineistosta saadaan myös hyvää tietoa laatusurantaa varten. Tavoitteena on, että jokaiseen palautteeseen vastataan mahdollisimman nopeasti. Netissä ylläpidettävät keskustelupalstat ajankohtaisine aiheineen ovat tasapuolisesti kaikkien halukkaiden käytettävissä.

Kuntalaisten elinympäristö

Alueellisissa tarvekartoituksissa, aluesuunnitelmissa, käydään läpi suunnittelualueita monesta eri näkökulmasta. Turvallisuusnäkökohta ja esteettömyys ovat esillä kaikessa suunnittelussa ja tarvekartoituksissa.



4.1 Tekniset peruspalvelut

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

•*Katujen, puistojen ja muiden yleisten alueiden ulkovalaistusta lisätään turvallisuuden tunteen lisäämiseksi.*

•*Asuinkohteiden, ostoskeskusten ja asemaseutujen suunnittelussa edistetään entistä paremmin esteettömyyden toteutumista muun muassa lasten ja vanhus-ten liikkumisen helpottamiseksi.*

•*Puistoihin hankitaan monipuolisesti erilaisia leikkivälineitä.*

4.1 Tekniset peruspalvelut

KESKEISIÄ TOTEUTETTUJA TOIMENPITEITÄ ✓

•*Elinympäristön suunnittelussa ja rakentamisessa on lisätty yhteistyötä kaupunkilaisten kanssa järjestämällä asukastilaisuuksia.*

•*Asukastilaisuuksien myötä yhteistyö ja vuorovaikutus asukkaiden kanssa ovat lisääntyneet myös liikennesuunnittelun osalta.*

•*Julkisissa rakennuksissa ja joukkoliikenteen matalalattiabusseissa on huomioitu entistä paremmin esteettömyys.*

Kuntalaisten elinympäristön käytön suunnittelun tavoitteena on edistää muun muassa turvallisen, terveellisen, viihtyisän, sosiaalisesti toimivan ja eri väestöryhmien, kuten lasten, vanhusten, vammaisten ja erilaisen kulttuuritaustan omaavien tarpeet tyydyttävän elinympäristön luomista. Tämä tarkoittaa yhdyskuntien toimivuutta ja hyvää rakentamista, palvelujen saatavuutta, liikenteen tarkoituksenmukaista järjestämistä ja erityisesti joukkoliikenteen ja kevyen liikenteen hyviä toimintaedellytyksiä.

Kaavoitusprosessiin kuuluvassa osallistumis- ja arviointisuunnitelmassa määritellään, ketkä ovat osallisia vireillä olevassa kaavahankkeessa ja mahdollistetaan heidän osallistumisensa. Osallisia saattavat olla vain lähinaapurit, suurissa kaavoissa myös laaja joukko kuntalaisia, järjestöjä ja asiantuntijaviranomaisia.

Mukaan alueiden käytön suunnitteluun rohkaistaan tasapuolisesti eri-ikäisiä ja eri ammattiryhmiä edustavia naisia ja miehiä sekä suunnittelijoita että asukkaiden edustajina. Tilojen suunnittelussa otetaan huomioon käyttäjien erilaiset tarpeet ja kiinnostuksen kohteet.

Joukkoliikenne ja kevyen liikenteen verkosto

Joukkoliikenteen kalusto ja reitit suunnitellaan yhteistyössä asukasjärjestöjen kanssa siten, että kaikkien käyttäjärühmien tarpeet tulevat mahdollisuuksien mukaan otettua huomioon. Jalankulkijoiden ja kevyen liikenteenturvallisuutta parannetaan, erityisesti kehittämällä sujuvia ja turvallisia reittejä. Joukkoliikenteen palveluja parantamalla pyritään vähentämään yksityisautojen käyttöä.

Naiset, lapset ja vanukset ovat joukkoliikenteen suurimmat käyttäjäryhmät. Tavoitteena on, että kaupungin tarjoamat palvelut, kuten päiväkodit, koulut, kirjastot, liikuntapaikat ja terveysasemat, ovat helposti saavutettavissa joukkoliikenteen tai kevyen liikenteen keinoin. Pysäkit ja terminaalit sijoitetaan siten, että niistä on esteetön ja turvallinen yhteys palvelupisteisiin. Katujen, puistojen ja muiden yleisten alueiden riittävä ulkovalaistus lisää turvallisuuden tunnetta ja parantaa julkisen tilan viihtyisyyttä.

Pienten lasten, lastenvaunujen ja rattaiden kanssa liikkuvien sekä vammaisten ja vanhusten erityistarpeet otetaan huomioon suunniteltaessa julkisen liikenteen palveluja ja kalustohankintoja.

Kevyen liikenteen verkosto suunnitellaan mahdollisimman helposti hahmotettavaksi ja turvalliseksi jalankulkijoille ja kevyelle liikenteelle, muun muassa työmatkapyöräilyn lisäämiseksi

4.2 Sosiaali- ja terveystalvelut

Lainsäädäntö velvoittaa tarjoamaan palveluja tasapuolisesti kaikille niille, joilla on oikeus palvelujen saamiseen. Palvelujen käyttö on kuitenkin edelleen epätasaista, ja siinä on selvä sukupuolten välinen ero. Sosiaalinen syrjäytyminen on yleisempää miesten kuin naisten keskuudessa; asunnottomista, pitkäaikaistyöttömistä ja päihdepalvelujen käyttäjistä enemmistö on miehiä.

Sosiaalivirasto vaikuttaa myönteisesti helsinkiläisten elämään ja edistää Helsingin kehittymistä sosiaalisesti tasapainoiseksi kaupungiksi. Tavoitteena on, että naisten ja miesten tarpeet otetaan huomioon palveluiden tarjonnassa.

Terveyskeskuksen tavoitteena on helsinkiläisten terveyden edistäminen ja väestöryhmien välisten terveyserojen supistaminen. Hoitoon pääsyn ja palvelun laadun turvaamisen tavoitteena on helsinkiläisten terveys- tarpeiden mukaisen tasa-arvon toteutuminen ja toimintayhtenäisyys. Väestöryhmien välisten terveyserojen supistamiseksi voimavarojen kohdentamisessa suositetaan väestöryhmiä, joille terveyden eriarvoisuuden riskit kasautuvat. Erityistä huomiota kiinnitetään syrjäytymisvaarassa olevien palveluihin. Helsinkiläisten alueellisiin, sukupuolten, ikäryhmien ja sosiaaliryhmien väliin kuolleisuus- ja terveyseroihin perustuen lisätään palvelujen tarpeenmukaista saatavuutta ja käyttöä.

Helsinkiläisten terveyden edellytyksiä lisätään vaikuttamalla siihen, että hallintokuntien toiminnassa ja päätöksenteossa otetaan terveysvaikutukset huomioon. Terveyslautakunnan päätöksiin sisällytetään terveysvaikutusten arviointi. Sen avulla tuodaan esiin päätösten terveysvaikutukset ja käynnistetään keskustelua toimenpiteistä väestön terveydellisen tasa-arvon parantamiseksi.

Terveellinen kaupunginosa- hankkeella pyritään yli hallintokuntarajojen vahvistamaan terveyden edistämisen rakenteita kehittämällä käyttäjälähtöisesti julkisen, yksityisen, kolmannen sektorin ja asukkaiden kanssa yhteistyössä hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toiminta- ja palvelumalleja. Kohdennetuissa projekteissa terveyskeskus vaikuttaa terveyserojen kaventamiseen ja vahvistaa helsinkiläisten omia voimavaroja terveyden edistämisessä.

4.2 Sosiaali- ja terveystalvelut

KESKEISIÄ TOTEUTETTUJA TOIMENPITEITÄ

- Kaupungilla on toteutettu kundit-kondikseen hanke, josta on tullut osa terveystalveluja.
- Perhevalmennusta uudistettiin siten, että isät ovat ottaneet aktiivisemmän roolin perheestä huolehtimiseen jo odotusaikana.
- Helsinkiläisten terveystalveluiden käytöstä v. 2007 tehtiin selvitys sukupuolen mukaan ikäryhmittäin ja peruspiireittäin.
- Terveystvaikutusten huomioon ottaminen Helsingin kaupungin päätöksenteossa (kokousasiakirjoihin perustuva tutkimus)-raportti julkaistiin v. 2005 terveystkeskuksen raporttisarjassa.
- Helsingin kaupunki solmi syyskuussa 2008 aiesopimuksen valtion kanssa pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämiseksi. Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelma toteutetaan vuosina 2008–2011. Helsingin tavoite on puolittaa kaupungin pitkäaikaisasunnottomuus ohjelmakautena.
- Ehkäisevää ja jalkautuvaa työtä on kohdennettu riskiolosuhteissa eläviin. Vuonna 2008 asunnottomien palvelujen jalkautuvalla työllä oli asiakastapaamisia ulkona asuvien kanssa. Lisäksi tehtiin asuntoloissa asuvien asiakkaiden systemaattinen tilannekartoitus.

Päivähoito

Päivähoidon tavoitteena ovat perheiden ja lasten elämäntilanteisiin sopivat päivähoitopalvelut. Esimerkiksi poikkeavaa työaikaa tekeville perheille varmistetaan ilta- ja ympärivuorokautisen hoidon saatavuus silloin, kun se on tarpeen työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseksi.

Päivähoito ottaa huomioon tyttöjen ja poikien kasvattamisen erityispiirteet, jotteivät tiukat roolirajat eivätkä myöskään sukupuolinäkökulman puuttuminen olisi lasten kehityksen esteinä. Tämä edellyttää tasa-arvokysymysten selkeää esilläpitoa työmenetelmien kehittämishankkeissa, henkilöstön koulutuksessa, varhaiskasvatuksen suunnitelmatyössä, pedagogisessa dokumentoinnissa, kasvatusympäristöjen muotoilussa, välineistön valinnassa sekä leikin ja sadun maailmojen luomisessa.

Dialogista kasvatusyhteisöä muovaavaa kasvatuskumppanuutta rakennetaan niin isien kuin äitienkin kanssa.

Perheiden palvelut

Sosiaaliviraston perheille suunnatuissa palveluissa on tavoitteena lasten ja nuorten hyvä kasvu ja kehitys. Perheen kaikkien jäsenten tarpeet otetaan huomioon. Kokonaisvaltainen näkökulma on mukana myös perheristiriitoja sekä huolto- ja tapaamisoikeuksia koskevassa työssä. Perhetilanteen tarkastelun yhteydessä otetaan huomioon myös isän rooli vanhempänä.

Sekä naisten että miesten tarpeita ja toiveita vastaavia työmuotoja kehitetään. Sellaisia ovat esimerkiksi naisten ja miesten ryhmät, äitien ja isien ja lasten sekä koko perheen ryhmät. Hoito- ja kasvatustyössä otetaan huomioon sekä tyttöjen että poikien tarpeet.

Perhepalveluissa otetaan huomioon kulttuurinen tausta ja äidinkieli. Vaikka sukupuolten asema vaihtelee eri kulttuureissa, suomalaisessa kasvatuksessa on lähtökohtana tyttöjen ja poikien välinen tasa-arvoisuus.

Sukupuolten välistä ja koulutuksellista tasa-arvoa edistetään järjestämällä suomea taitamattomille maahanmuuttajäideille kunkin oppimisresurssien mukaisesti mahdollisuus suomen kielen oppimiseen. Kotiäitien osallistumisen mahdollistamiseksi järjestetään heidän alle 3-vuotiaille lapsille kerhopaikka kurssien ajaksi.

Perhe- ja lähisuhdeväkivallan eri muotojen ehkäisyyn ja nopeaan avunsaantiin kiinnitetään erityistä huomiota ja henkilökuntaa koulutetaan tunnistamaan ja hoitamaan tällaisia tilanteita.

Lasten ja nuorten huonovointisuutta ja syrjäytymistä ennaltaehkäistään äitiys- ja lastenneuvolatoiminnassa tuemalla äidin ja isän vanhemmuutta ja vahvistamalla varhaista vuorovaikutusta. Miehiä valmennetaan isyyteen ja heidän rooliaan vanhempina tuetaan. Perhevalmennuksessa on otettu käyttöön uusia yhteistyömuotoja perhekeskusten kanssa tavoitteena pikkulapsiperheiden hyvinvoinnin edistäminen. Isien mukaan saaminen on tärkeää myös miesten terveyden edistämisen näkökulmasta. Perhekeskeisellä liikunnan ja ravitsemusohjauksen mallilla edistetään perheiden terveyttä.

Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto

Vuoden 2008 kouluterveydenhuollon valtakunnallisen kouluterveyskyselyn mukaan peruskoulun yläluokkalaisten terveydessä oli tapahtunut käänne huonompaan. Osa lapsista ja nuorista kuuluu terveyskäyttäytymisen riskiryhmiin. On tärkeää tunnistaa tyttöjen ja poikien riskikäyttäytyminen, johon kuuluvat tupakka, alkoholi, huumeet ja varhaiset seksikokeilut ja puuttua riskikäyttäytymiseen riittävän varhain. Myös yleiset mielenterveysongelmat, kuten masennus ja syömishäiriöt, on tärkeää tunnistaa ja ohjata nuoret asianmukaiseen hoitoon. Lisäksi tyttöjen lisääntyviin mielenterveysongelmiin puututaan.

Terveyskeskuksen, sosiaali- ja opetusviraston sekä henkilöstökeskuksen yhteistyönä toteutetaan Helsingin ammatillisissa oppilaitoksissa Tsemppari-hanke, jonka tarkoituksena on turvata opiskelijoille mahdollisuus valmistua oppilaitoksesta ammattiin. Toisessa vaiheessa tavoitteena on tukea niitä nuoria, jotka keskeyttävät oppilaitosmuotoisen ammatillisen perustutkinnon suorittamisen.

Miesten saaminen palvelujen piiriin

Miesten kuolleisuus on ikäryhmittäin koko ajan suurempi kuin naisten. Miehet käyttävät edelleen perusterveydenhuollon palveluja vähemmän kuin naiset. Työikäisistä miehistä vain noin joka toinen oli käyttänyt julkisia terveyspalveluja vuonna 2007. Tavoitteena on edistää molempien sukupuolten tasapuolista hoitoon hakeutumista sekä selvittää naisten ja miesten palvelujen käytön ja kuolleisuuden eroja ja erityisesti perusterveydenhuollon

peittävyuden kasvun kohdentumista eri sukupuolten, ikäryhmien, sairaus- ja sosiaaliryhmien kesken. Miesten saaminen palvelujen piiriin on tärkeää sairauksien ennaltaehkäisemiseksi ja kustannussyistä.

Terveyskeskus kutsuu vuosittain 40-vuotiaiden miesten ikäryhmän terveystarkastukseen terveyden edistämiseksi ja terveysriskien kartoittamiseksi.

Lähiöprojektin avulla ostoskeskuksiin on avattu matalankynnyksen asukastiloja, jotka tuovat sosiaalityötä lähemmäksi päihde- ja mielenterveysongelmaisia sekä syrjäytymisvaarassa olevia. Lisäksi ne vähentävät ostoskeskusten rauhattomuutta.

Helsingin tavoite on puolittaa kaupungin pitkäaikaisasunnottomuus ohjelmakaudella 2008 – 2011. Tämä merkitsee asumisratkaisun järjestämistä noin 750 pitkäaikaisasunnottomalle. Sosiaaliviraston toimeenpanosuunnitelma koostuu asuntoloiden muuntamisesta tuetun asumisen yksiköksi, uusista asumisyksiköistä ja pienasuntojen hankinnasta.

Sosiaalivirasto ja terveyskeskus osallistuvat yhdessä Puolustusvoimien ja Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen kanssa varusmiesikäisten nuorten miesten syrjäytymistä ehkäisevään Aikalisä-hankeeseen.

Vanhusten palvelut

Erityisesti vanhusten palveluissa naisten osuus palvelujen käyttäjinä on suuri, koska naiset elävät pitempään. Esimerkiksi ympärivuorokautisessa laitoshoidossa miehiä on vain noin 30 prosenttia koko asiakaskunnasta. Miesasiakkaiden tarpeiden tunnistaminen vaatii erityistä huomiota, etenkin kun valtaosa henkilöstöstä on naisia. Avo- ja laitoshoidon vanhuspalveluissa sekä naisille että miehille kehitetään sukupuolisensitiivistä vanhustyötä. Samoin omaishoitajien toimintaedellytyksiä parannetaan.

Erityisesti miehiä kiinnostavaa toimintaa on vanhusten palvelujen palvelukeskuksissa ja omaishoidon toimintakeskuksissa lisätty, mutta lisäämiselle ja suuntaamiselle on tarvetta edelleen. Kuntouttavaa ryhmämuotoista päivätoimintaa kehitetään samansuuntaisesti. Vanhusten palvelujen sosiaali- ja lähityössä huomioidaan sukupuolisensitiiviset tarpeet erilaisissa gerontologisen työn menetelmissä, muun muassa ryhmätoiminnassa.

Vuoden 2008 alusta alkaen kaikille 75 vuotta täyttävälle helsinkiläisille, jotka eivät ole kotihoidon asiakkaita, omaishoidon tuen saajia eivätkä mukana vanhusten päivätoiminnassa, tarjotaan ehkäisevä (EHKO) kotikäynti. Kotikäynnin yhteydessä asiakas ohjataan tarvittaessa terveysaseman terveydenhoitajalle seniorin terveystarkastukseen.

4.2 Sosiaali- ja terveystoimen palvelut

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

- Toteutetaan Terve-Helsinki- hanke vuosina 2009–2011 helsinkiläisten terveyserojen kaventamiseksi ja syrjäytymisvaarassa olevien 16–29 vuotiaiden tavoittamiseksi ja syrjäytymisen ennaltaehkäisemiseksi.
- Tsemppari -hankkeella turvataan opiskelijan mahdollisuus valmistua oppilaitokseensa ja saada itselleen ammatti. Varusmiesikäisten nuorten aikalisä -hankkeella ehkäistään nuorten miesten syrjäytymistä.
- Tyttöjen ja poikien seksuaaliterveyttä edistetään koulu- ja opiskeluterveydenhuollon toimenpitein.
- Kundit kondikseen-hanke jatkuu miesten saamiseksi riittävän ajoissa tarvitsemiensa terveystoimenpalvelujen piiriin.
- Osallistutaan EU:n kotouttamisrahaston Saphaan-hankeeseen, jossa luodaan malli thaihieromapaikoissa työskentelevien saamiseksi sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujen piiriin ja edistetään heidän kotoutumistaan.
- Avo- ja laitoshoidon vanhuspalveluissa sekä naisille että miehille kehitetään sukupuolisensitiivistä vanhustyötä.
- Pitkäaikaisasunnottomuuden vähentämishjelma jatkuu vuoden 2011 loppuun asti. Sosiaaliviraston toimeenpanosuunnitelma koostuu asuntoloiden muuntamisesta tuetun asumisen yksiköiksi, uusista asumisyksiköistä ja pienasuntojen hankinnasta.
- Helsingin kaupungin strategiaohjelman 2009–2012 mukaisesti päivitetään väkivallan ehkäisyn ohjelma sekä lisätään turvakotipaikkoja.

4.3 Opetus, sivistys, ja vapaa-ajan palvelut

Opetustoimi

Kaupunki kouluineen ja oppilaitoksineen huolehtii siitä, että tytöillä ja naisilla sekä pojilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Kouluilla ja oppilaitoksilla on tärkeä merkitys tasa-arvon edistämiseksi ja tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamisessa.

Perusopetuksessa edistetään sukupuolten välistä tasa-arvoa antamalla tytöille ja pojille valmiudet toimia yhtäläisin oikeuksin ja velvollisuuksin yhteiskunnassa sekä työ- ja perhe-elämässä. Tavoitteena on luoda kasvuympäristö, joka tukee yksilöllisyyden ja terveen itsetunnon sekä tasa-arvoon ja suvaitsevaisuuteen pohjautuvan yhteisöllisyyden kehitystä. Opetussuunnitelmissa tasa-arvonäkökulma on esillä muun muassa eri oppiaineiden sisällöissä ja aihekokonaisuuksissa, yhteisessä arvopohjassa ja toimintakulttuurissa.

Oppilaitokset laativat tasa-arvolain mukaisen tasa-arvosuunnitelman yhteistyössä henkilöstön ja opiskelijoiden edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelmassa kartoitetaan oppilaitoksen tasa-arvotilanne ja siihen liittyvät ongelmat ja pyritään löytämään oman oppilaitoksen kannalta tarkoituksenmukaiset tavat tasa-arvon edistämiseen. Lain mukaan erityistä huomiota tulee kiinnittää tasa-arvon toteutumiseen opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä ja opintosuorituksia arvioitaessa. Opiskelijavalinta tapahtuu kuitenkin yhteisvalinnalla, jonka valintaperusteista on säädetty asetuksella. Näihin asioihin oppilaitos ei voi vaikuttaa myöskään tasa-arvolain näkökulmasta. Oppilaitosten tulee kiinnittää huomiota myös toimenpiteisiin, joilla pyritään seksuaalisen häirinnän ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän ehkäisemiseen ja poistamiseen.

Oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmassa on selvitys asianomaisen oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, kartoitus tasa-arvoon liittyvistä ongelmista, suunnitelma tarpeellisista toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta.

Koulujen ja oppilaitosten oppimisympäristön turvallisuudessa keskeistä on fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen turvallisuus. Olennaista on ottaa huomioon myös emotionaalinen, vakaumuksellinen ja seksuaalinen turvallisuus. Sukupuolisen ja seksuaalisen häirinnän, esimerkiksi nimittelyn, ehkäisyssä ovat avainasemassa toisen kunnioitus ja loukkaamattomuus sekä tasa-arvoajattelun edistäminen.

4.3 Opetus, sivistys, ja vapaa-ajan palvelut

KESKEISIÄ TOTEUTETTUA TOIMENPITEITÄ

Tasa-arvonäkökulma on toteutunut läpäisevästi eri oppiaineiden opetuksessa, osana koulun toimintaa ohjaavaa arvopohjaa sekä koulujen toimintakulttuuria.

Opinto-ohjauksessa painotettiin tyttöjen ja poikien tasavertaista ja monipuolista hakeutumista toisen asteen eri koulutusmuotoihin.

Oppilaitokset ovat laatineet tasa-arvolain mukaiset tasa-arvosuunnitelmat.

Nuorisotoimi on tuottanut nuorille monenlaisia harrastuksia ja tukenut erilaisia nuorisokulttuureja sekä nuorisotaloilla, netissä että eri puolilla Helsinkiä.

Nuorisotoimessa palvelut on suunniteltu sekä suunnattu kaikille nuorille niin pojille kuin tytöillekin. Lisäksi on harrastuksia, jotka kiinnostavat selkeästi enemmän vain toista sukupuolta, kuten skeittaus ja mopotoiminta kiinnostaa poikia ja käden taitoihin liittyvät harrastukset tai Fallkullan kotieläintila kiinnostaa tyttöjä.

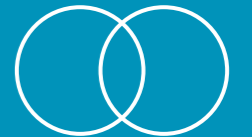
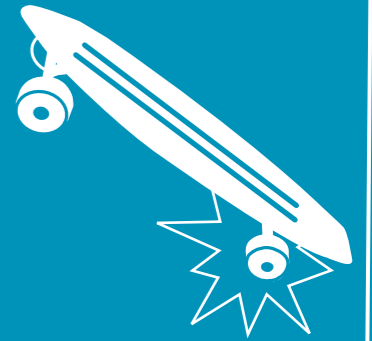
Nuorisotaloille on perustettu sukupuolisensitiivisiä tyttö- ja poikaryhmiä.

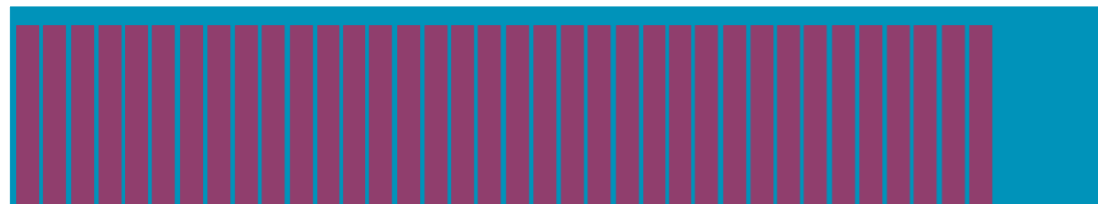
Nuorisotoimi on mukana kumppanuushanke Tyttöjen Talossa, joka on matalan kynnyksen tyttöjen tukipaikka, jossa on lisäksi seksuaalikasvatusta ja seksuaaliväkivaltaklinikka sekä maahanmuuttajatyötä.

Liikuntavirastossa on tehty sukupuolivaikutusten arviointia vuonna 2007.

Erityisesti naisille liikuntavirasto on järjestänyt täydentävää ohjattua liikuntaa.

Liikuntavirasto on järjestänyt myös kaupungin henkilökunnalle henkilöstöliikuntaa.





Kirjastotoimi

Kaupunginkirjaston henkilökunnasta suurin osa on naisia, yli 70 %, vaikka miesten osuus onkin kasvanut hiljalleen. Jotta molempien sukupuolten kiinnostusten kohteet ja tarpeet tulisivat huomioituksi palveluja suunniteltaessa ja tarjottaessa, kaupunginkirjasto pyrkii siihen, että toimintayksiköissä olisi töissä sekä naisia että miehiä mahdollisimman tasaisesti.

Kaupunginkirjaston aineistoa ja muuta toimintaa arvioitaessa sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus on kaikenläpäisevänä periaatteena. Tavoitteena on, että kaupunginkirjaston palvelut kiinnostaisivat niin miehiä kuin naisiakin, sekä poikia että tyttöjä. Nuoret miehet ovat erityisen haasteellinen asiakasryhmä.

Muussa kulttuuritarjonnassa pyritään siihen, että miehiä ja naisia on tasapuolisesti niin tekijöinä kuin kokijoinakin. On selvítettävä, vaikuttavatko jotkin toimintamallit siten, että ne tosiasiaassa estävät jommankumman sukupuolen nauttimasta tarjonnasta.

Nuorisotoimi

Nuorisotoimen palvelujen tarjonnassa ja saatavuudessa otetaan huomioon tasapuolisesti sekä tyttöjen että poikien tarpeet, arvostukset ja kiinnostuksen kohteet. Palvelujen saatavuudella voidaan tarkoittaa paitsi tarjonnan määrää ja laatua suhteessa kysyntään, myös tarjottujen palvelujen ajankohtaa, sijaintiin liittyvää saavutettavuutta ja käyttökelpoisuutta. Nuorisotoimen toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma määrittelee, miten se viranomaisena ja nuorille tuottamissaan tai tarjoamissaan palveluissa sekä päätöksenteossään edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvoa nuorisotyössä.

Tilat

Nuorisotyötiloja suunniteltaessa ja niistä päätettäessä otetaan huomioon tyttöjen ja poikien erilainen kiinnostus eri asioihin. Tavoitteena on, että nuorisotiloja ja -paikkoja suunnitellaan ja rakennetaan tasapuolisesti sekä tyttöjä että poikia kiinnostavia toimintoja varten. Myös avustushakemusten käsittelyssä ja käyttövuorojen jaossa varmistetaan se, että tyttöjä kohdellaan tasapuolisesti poikiin verrattuna.

Palvelut

Palveluja suunniteltaessa huolehditaan siitä, että tytöillä ja pojilla on samat mahdollisuudet kehitykseen. Tavoitteena tulee olla tosiasiallinen tasa-arvon saavuttaminen.

Nuorisotalot ovat keskeisessä asemassa edistettäessä tasa-arvoisuutta yhteiskunnassa. Nuorisokasvatuksella lisätään tietoisuutta tasa-arvosta ja vaikutetaan asenteisiin. Nuorisotalot ovat erittäin tärkeitä sukupuolten tasa-arvoa edistävien asenteiden syntyisessä. Tasa-arvon toteutuminen edellyttää suunnitelmallista edistämistyötä. Nuorisosiainkeskuksen tavoitteena on nuorten osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen vahvistaminen. Tämä edellyttää kaikilta jatkuvaa nuorisotyön sisällön ja menetelmien kehittämistä, oman ammattitaidon edistämistä ja hyvien käytäntöjen hyödyntämistä. Nuorisotyön osallistavat menetelmät luovat demokraattista ja tasa-arvoista toimintakulttuuria sekä nuorten keskuuteen että nuorten ja aikuisten välille. Myös verkkonuorisopalveluissa edellytetään tasa-arvoista toimintakulttuuria.

Nuorisotoimessa tasa-arvo käsitetään laajasti. Nais- ja miesnäkökulman lisäksi puhutaan moniarvoisuudesta, jolla tarkoitetaan mm. erilaisten asiakasryhmien tasa-arvoista kohtelua, palvelujen suuntaamista kaikille nuorille sekä erilaisten näkemysten huomioon ottamista. Nuorisotyöpalvelujen saavutettavuus eli kattava verkko, kysyntää vastaavat nuorisotyöpaikat sekä pitkät aukioloajat takaavat palveluiden tasavertaisen saavutettavuuden.

Pääkohderyhminä ovat 10-18 -vuotiaat nuoret ja heidän järjestönsä. Palvelujen tarjonnassa pyritään syrjinnän ja perinteisten sukupuolirajojen poistamiseen ja ennakoasenteiden ehkäisemiseen ja korjaamiseen syrjintää ehkäisevällä asennekasvatuksella. Esimerkiksi kehitetään sukupuolisensitiivistä nuorisotyötä ja edistetään nuorten seksuaalikasvatusta ja -terveyttä. Perinteisiä tyttöjen toimintamuotoja tarjotaan avoimemmin ja tietoisemmin myös pojille ja päinvastoin. Tavoitteena on, että sekä tytöt että pojat voisivat kokea yhä useammin tulevansa mukaan mihin tahansa toimintaan kiinnostuksensa, ei sukupuolensa, mukaan.

Työmuotoja kehitetään toisaalta myös tyttöjen ja poikien erityisiä kehitystarpeita huomioonottaviksi ja tukeviksi. Haasteena on kehittää monimuotoista nuorisotyötä.

Tavoitteena on myös vahvistaa nuorisotalojen perustoiminnassa avoimempaa, eri nuoria vastaanottavampaa toimintakulttuuria yhteisten keskustelujen ja yhteisöllisemmän toimintakulttuurin sekä puuttumisen avulla.

Yhdenvertaisuuslain mukaisesti nuorisosiainkeskus edistää kaikessa toiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti yhdenvertaisuutta sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla yhdenvertaisuus varmistuu asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Positiivisella erityiskohtelulla täydennetään tarvittaessa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumista nuorille suunnatuissa palveluissa esimerkiksi tytöille ja pojille erikseen suunnatussa toiminnassa ja siitä tiedottamisessa. Yhtenä esimerkkinä yhdenvertaisuuden varmistamisesta on nuorisotoimen monikulttuurisohjelma, jonka toimenpiteillä varmistetaan, että nuorisosiainkeskuksen palvelut ovat yhdenvertaisesti avoimia kaikille helsinkiläisnuorille.

Sukupuolisensitiivinen työ

Nuorisotoimessa tehdään ns. sukupuolisensitiivistä tyttö- ja poikatyötä nuorisotaloilla ja hankkeissa, ryhmiä on ollut sekä 6- luokkalaisille että 7-9 luokkalaisille. Tyttö- ja poikaryhmien ohjaajat saavat myös sukupuolisensitiivisen työn koulutusta.

Kumppanuushanke Tyttöjen Talo tuottaa matalan kynnyksen palveluja tytöille ja nuorille äideille sekä maahanmuuttajatyttöille. Tyttöjen Talolla on vuorovaikutteisia tyttöryhmiä esimerkiksi harrastus- ja erityistukea tarvitsevien tyttöjen ryhmiä ja seksuaalikasvatusta sekä seksuaalikeskus. Seksuaalista väkivaltaa kohdanneiden tyttöjen ryhmiä on yhteistyössä eri hallintokuntien kanssa. Seksuaalikasvatusta tuotetaan yhdessä opetusviraston kanssa sekä tytöille että osittain myös pojille. Ongelmana seksuaalikasvatuksessa ja seksuaaliterveyden puolella on resurssien vähäisyys.

Poikien Talo hankkeelle on haettu rahoitusta Raha-automaattiyhdistykseltä, tavoitteena poikatyön osaamis- ja koulutuskeskus paikallisena hankkeena yhdessä Kalliolan Nuoret ry:n kanssa.

Poikien syrjäytymistä ja koulupudokkuutta pyritään ehkäisemään yhteistyössä koulujen kanssa. Nuorisotoimessa pohditaan myös, millä muulla tavoin poikia voidaan tavoittaa ja tukea pääsemään elämässä eteenpäin yhteistyössä eri toimijoiden ja hallintokuntien kanssa. Nämä hankkeet ovat myös osa Lasten ja nuorten Hyvinvointisuunnitelman toteuttamistyötä.

Muita toimintoja

Tyttö- ja poikaryhmien perustamisen lisäksi edistetään sukupuolten välistä dialogia erilaisilla pedagogisilla menetelmillä. Tyttöjen ja poikien toimintaa resursoidaan sekä nuorisotaloilla kohdennetun nuorisotyön hankkeissa että netissä.

Tavoitteellisissa pienryhmissä, erityisesti Luotsitoiminnassa pyritään siihen, että ohjaajina työskentelevät työparina mies ja nainen. Sukupuolten erilaiset toiveet ja tarpeet otetaan huomioon toteuttamalla esim. äiti-tytär toimintaa ja isä-poika toimintaa.

Nuorisoasiainkeskuksessa seurataan nuorisokulttuurisia ilmiöitä ja mm. mopo- ja skeittikulttuureissa avoimen toiminnan lisäksi järjestetään erityisesti tytöille suunnattuja mopo- ja skeittikursseja. Monissa kulttuurisissa toiminnoissa kuten teatteri- ja kuvataideryhmissä on suuri enemmistö tyttöjä. Poikia rohkaistaan osallistumaan eri kulttuurimuotojen kokeiluun ja tarvittaessa järjestään pojille omia ryhmiä.

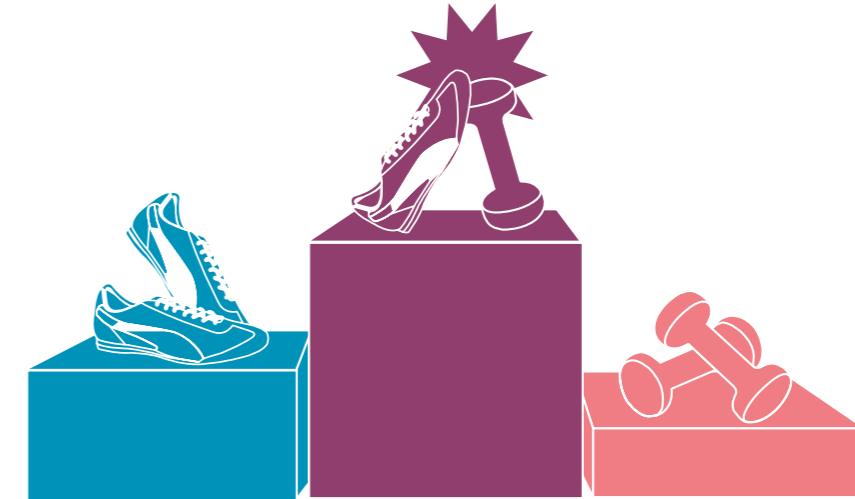
Nuorisojärjestöjen avustus-anomusten avulla seurataan tyttöjen ja poikien toiminnan laajuutta nuorisoyhdistyksissä ja toimintaryhmissä. Maahanmuuttajayhdistysten määrän kasvaessa huomioidaan ja aktivoidaan maahanmuuttajatyttöjen osallistumista toimintaan.

Nuorten osallistuminen

Nuorisotoimen osallisuushankkeissa tavoitteena on se, että nuoret pääsevät vaikuttamaan heitä itseään koskeviin asioihin Hesän Nuorten Äänen, muiden osallisuus- ja demokratiakasvatushankkeiden ja mahdollisen nuorisovaltuuston kautta. Lasten ja nuorten aloitteita ja yhteissuunnitteluhankkeita tuetaan poikkihallinnollisen ja monitoimijaisen Lasten ja nuorten kaupunki –verkoston avulla ja tulevaisuudessa lasten ja nuorten vuorovai-
kutussuunnitelmalla.

Liikuntatoimi

Helsingiläisistä naisista 62 % harrastaa terveyden kannalta riittävästi liikuntaa, kun vastaava luku miehillä on 48 %. Naiset ovat lisänneet liikuntaa kun taas erityisesti keski-ikäisten miesten liikunta on vähentynyt. Naiset ovat aktiivisempia liikkujia, mutta miehet harrastavat rasittavampaa liikuntaa. Pojat liikkuvat enemmän kuin tytöt.



Liikuntatoimen palvelut kohdistuvat yleensä kuntalaisiin, joissakin palveluissa on erityisesti miehille tai naisille tarkoitettuja palveluja tai ryhmiä. Naiset liikkuvat enemmän kunnan järjestämässä toiminnassa ja yksityisissä liikuntayrityksistä kuin miehet. Miehet liikkuvat naisia enemmän liikuntaseuroissa.

Naiset liikkuvat usein lasten kanssa lähellä kotia, joten lähiliikuntapaikat ovat naisille tärkeitä kuten ulkoilureitit, pienet monitoimikentät ja luistelukentät. Naisten ulkoilua rajoittaa pelko liikkua yksin kodin ulkopuolella pimeään aikaan vuodesta.

Sisäliikuntatiloista on pulaa. Monet naisten suosimat liikuntamuodot ovat kuntoilupainotteisia kun miehet harrastavat enemmän kilpaurheilua, joka painottuu käyttövuorojen jaossa. Liikuntatilojen rakentamisessa ja käyttövuorojen jaossa otetaan huomioon eri käyttäjäryhmien tarpeet tasapuolisesti.

Liikunnanohjauksen asiakkaista naisten ja tyttöjen osuus on kaksi kolmasosaa. Ohjatun liikunnan aikuisryhmien asiakkaista yli 90 prosenttia on naisia. Musliminaisille on järjestetty omia uintivuoroja ja uimaopetusta. Henkilös-
töliikunnan asiakkaista noin 75 % on naisia, erityisesti ohjatuissa liikuntaryhmissä naisten osuus on noin 90 %.

Liikuntajärjestöjen avustukset määräytyvät liikunnallisten kriteerien mukaan ja erityisesti nuorisotoimintaa painotetaan. Liikuntaseura-avustusten jakokriteereitä ja menettelytapoja ollaan uusimassa, jonka yhteydessä jakokriteereitä tarkastellaan myös sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulmasta. ■

4.3 Opetus, sivistys, ja vapaa-ajan palvelut

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

- *Koulujen toimintakulttuurissa korostetaan yhteisöllisyyttä ja suvaitsevaisuutta sekä tasa-arvoa. Opetuksessa otetaan huomioon oppilaiden erilaiset tarpeet sekä yhtäläiset oikeudet.*
- *Huolehditaan oppilaiden ja opiskelijoiden fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta turvallisuudesta.*
- *Valmisteilla olevassa oppilaanohjauksen kunta- ja koulukohtaisessa suunnitelmassa kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvonäkökulman toteutumiseen.*
- *Oppilaiden osallisuus -hankkeessa painotetaan sukupuolten tasa-arvoa mm. edustajavalinnoissa.*
- *AmmatINVALINNAN ohjauksessa tuodaan esille erilaisia ammatteja ja aloja ja pyritään rohkaisemaan tyttöjä ja poikia tekemään perinteisestä poikkeavia ammatinvalintoja.*
- *Oppilaitokset laativat tasa-arvosuunnitelman vuosittain tai vähintään joka kolmas vuosi ja arvioivat aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista.*
- *Nuorisotalojen toimintakulttuurissa huomioidaan tyttöjen ja poikien erityistarpeet entistä paremmin ja muodostetaan sukupuolisensitiivisiä tyttö- ja poikaryhmiä sekä ylläpidetään kumppanuushanke Tyttöjen Taloa sekä mahdollisesti tulevaisuudessa Poikien Taloa yhdessä eri toimijoiden kanssa.*
- *Erityisesti pyritään löytämään resurssit seksuaalista väkivaltaa kohdanneille tytöille, ja tyttöjen ja poikien seksuaalikasvatukseen.*
- *Poikien syrjäytymistä ja koulupudokkuutta pyritään ehkäisemään yhteistyössä koulujen kanssa.*
- *Tyttö- ja poikaryhmien perustamisen lisäksi edistetään sukupuolten välistä dialogia erilaisilla pedagogisilla menetelmillä. Tyttöjen ja poikien toimintaa resursoidaan sekä nuorisotaloilla, kohdennetun nuorisotyön hankkeissa että netissä.*
- *Liikuntapaikkojen peruskorjauksissa otetaan huomioon erilaisten käyttäjäryhmien tarpeet ja uudet tilat kunnostetaan palvelemaan mahdollisimman monia käyttäjäryhmiä.*
- *Rakennetaan monikäyttöisiä eri kohderyhmille soveltuvia lähiliikuntapaikkoja.*
- *Ulkoilureittien valaistusta ja turvallisuutta parannetaan.*
- *Järjestetään ohjattua liikuntaa erityisesti senioreille ja erityisryhmille.*

HENKILÖSTÖPOLIITTINEN
TASA-ARVOSUUNNITELMA

5.1 Henkilöstön johtaminen

KESKEISIÄ TOTEUTETTUJA TOIMENPITEITÄ

•Edistääkseen monimuotoisuuden johtamista ja huomioon ottamista kaupunki jakoi työyhteisöjen monimuotoisuuspalkinnot kuudelle monimuotoisuuden johtamisessa ansioituneelle työyhteisölle vuonna 2008. Naisten ja miesten tasa-arvoisuuden edistäminen oli yksi monimuotoisuuspalkinnon kriteeri.

5.1 Henkilöstön johtaminen

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

•Strategiaohjelman 2009-2012 mukaisesti johtamisen laatua parannetaan.

•Lähiesimiestyötä tuetaan järjestämällä tasa-arvosta teemapäiviä. Teemapäivien tarkoitus on syventää osaamista muun muassa sukupuolivaikutusten arvioinnista. Tasa-arvoasioita käsitellään myös muissa esimiesvalmennuksissa ja -koulutuksissa.

•Uudistetaan toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi Helsingin kaupungin työpaikoilla.

5.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

KESKEISIÄ TOTEUTETTUJA TOIMENPITEITÄ

•Vuonna 2007 tehtiin ensimmäinen kaupunkitasoinen rekrytointisuunnitelma. Suunnitelmalla pyritään edistämään muun muassa yhdenvertaista rekrytointia

•Henkilöstöhankinnan periaatteet uudistettiin vuonna 2008. Periaatteiden mukaan kaikkia hakijoita tulee kohdella tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Periaatteiden mukaan kahdesta kelpoisuudeltaan ja sopivuudeltaan samanarvoisesta hakijasta haettavana olevaan tehtävään valitaan aliedustettuun ryhmään kuuluva hakija.

•Työpaikoista tiedottamista ja työpaikkailmoittelua koskevalla kaupunkitason ohjeilla kaupunki lisäsi yhtenäisiä toimintatapoja korostaen, etteivät työpaikkailmoittelu ja tiedottaminen saa olla syrjiviä.

•Tulevaisuuden laadullisia ja määrällisiä henkilöstötarpeita arvioidaan ja suunnitellaan entistä systemaattisemmin kehitetyn ennakoitavimman avulla. Henkilöstösuunnittelussa pidetään tavoitteena, että työpaikkojen sukupuolirakenne on monipuolinen ja kehittyy tasa-arvoa edistävään suuntaan.

5.1 Henkilöstön johtaminen

Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Erityisen tärkeää on, että ylin johto sitoutuu tasa-arvon edistämiseen ja monimuotoisen työyhteisön luomiseen.

Esimiesten tehtävänä työyhteisössä on huolehtia siitä, että työpaikoilla ei esiinny sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja ahdistelua ja että työntekijä ei joudu kiusaamisen kohteeksi. Vastuu siirtyy työnantajalle siinä vaiheessa, kun sukupuolisen häirinnän kohteeksi joutunut on saattanut asian työnantajan tietoon. Esimiesten tulee huolehtia myös, että vuokratyövoimaa käytettäessä myös tämän työvoiman tasapuolinen kohtelu toteutuu.

Kaupunki on antanut kaikenlaisen syrjinnän, ahdistelun ja työpaikkakiusaamisen ennalta ehkäisemistä ja tällaisiin tapauksiin puuttumista koskevat menettelytapaohjeet. Syrjintään, epäasialliseen kohteluun ja henkiseen väkivaltaan puuttumisen keinoja kehitetään, ja henkilöstöä tuetaan työpaikkakiusaamistilanteiden käsittelyssä.

5.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Perhepoliittisia etuuskäyttävät etupäässä naiset. Suunniteltaessa henkilöstömitoitusta otetaan huomioon, että naisvaltaisilla aloilla runsaampi perhepoliittisten oikeuksien käyttö vaatii enemmän sijaisten ja henkilöstön palkkaamista. Henkilöstösuunnittelussa varaudutaan myös miesten lisääntyviin perhevapaisiin, sillä kaupunki pyrkii kannustamaan isiä enenevässä määrin käyttämään oikeuttaan vanhempainvapaan pitämiseen. Henkilöstösuunnittelussa otetaan huomioon työelämän laatu ja työelämän ja muun elämän joustava yhteensovittaminen niin lasten kuin myös muiden läheisten kannalta.

Naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti rekrytoinnin kaikissa vaiheissa, henkilöstön sisäisessä liikkuvuudessa, tehtävämuutosten suunnittelussa ja henkilöstökoulutukseen pääsyssä. Henkilöstövalinnoissa suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat ovat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan yhdenvertaiset. Henkilöstövalintojen yhteydessä kiinnitetään huomiota naisten osuuteen johtotehtävissä.

Työpaikkailmoitukset eivät saa olla syrjiviä, ja niissä ei tarpeettomasti korosteta sellaisia ominaisuuksia ja vaatimuksia, joita pidetään vain toiselle sukupuolelle tyypillisinä.

5.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

•Kaupungille luodaan "ikäohjelma" vuosina 2009–2012, joka perehtyy eri-ikäisten johtamiseen. Ohjelman tarkoitus on tukea henkilöstösuunnittelua.

•Naisten osuutta johto- ja muissa esimiestehtävissä seurataan ja edistetään.

•Kaupunki varmistaa yhtenäiset ja tasa-arvoiset toimintatavat rekrytointiprosesseissa järjestämällä rekrytoinnista vastaavalle henkilöstölle koulutusta.

•Pyritään kehittämään virastojen ja liikelaitosten asiakaspalvelupisteiden työturvallisuutta ja luomaan kaupungille yhteiset turvallisuutta edistävät toimintatavat.

•Kehitetään läheltä piti-, uhka- ja väkivalta-tilanteiden ilmoitusmenettelyä luomalla toimiva järjestelmä kaupungin työyhteisöjen käyttöön.



5.3 Henkilöstön koulutus ja urakehitys

KESKEISIÄ TOTEUTETTUA TOIMENPITEITÄ

•Kaupunki on kannustanut uralla kehittymiseen erilaisten urapolkuhankkeiden myötä, joita on toteutettu eri henkilöstö- ja ammattiryhmille.

Henkilöstötiloja, työvälineitä ja työvaatteita suunniteltaessa ja hankittaessa otetaan sekä naisten että miesten tarpeet huomioon siten, että molempien sukupuolten rekrytointi on tosiasiallisesti mahdollista. Samoin työturvallisuuteen liittyvät asiat suunnitellaan molempien sukupuolten rekrytointia tukeviksi.

Esimies- ja rekrytointikoulutuksissa painotetaan sitä, että työhönottolanteissa henkilöltä voidaan kysyä vain työhön liittyviä asioita. Näin ollen raskaus, synnytys, asevelvollisuuden suorittaminen tai muut sukupuoleen liittyvät syyt eivät saa johtaa syrjintään työhönnotossa tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei voida myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

5.3 Henkilöstön koulutus ja urakehitys

Henkilöstöllä on oltava sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseen. Henkilöstökoulutuksilla tuetaan ammattitaidon ylläpittoa, työssäoppimista ja uralla etenemistä.

Kaupungin yhteinen koulutustarjonta on monipuolista, ja se tukee niin naisten kuin miesten ammatillista kehitystä. Esimiesten tulee huolehtia koulutuksiin pääsystä riittävän sijaisjärjestelyin sekä molempien sukupuolten on tasavertaisista mahdollisuuksista osallistua erityisesti johtamistaidollisiin koulutuksiin. Erityisesti eri ammattiryhmille suunnattuihin ammattitaitoa syventäviin koulutuksiin osallistuminen ei saisi olla riippuvainen siitä, millä toimialalla työskentelee. Näin ollen koulutus- ja kehityssuunnitelmia laadittaessa tulee työyhteisöissä ottaa huomioon se, että kouluttautumista ja henkilökohtaista kehittymistä koskevat suunnitelmat tukevat sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Kehityskeskusteluissa käydään läpi mahdollisuudet uralla kehittymiseen ja tehtäväkiertoon. Osaamista vahvistetaan myös kulttuuritaidosten erityispiirteiden tuntemuksessa ja ylipäänsä kaikenlaisten syrjivien käytäntöjen tunnistamisessa.

Kaupunki pyrkii tasoittamaan eri toimialojen sukupuolijakaumaa lisäämällä tietoa erilaisista tehtävistä ja toimialoista sekä kannustamalla ja rohkaisemalla muun muassa tehtäväkiertoon.

Koulutusasteen jakautuminen sukupuolen mukaan on melko tasainen kaupungilla. Alemman tai ylemmän korkeakouluasteen suorittaneita naisia oli vuoden 2008 lopussa n. 31 % ja miehiä oli n. 29 % henkilöstöstä. Vuoden 2008 lopussa virasto- ja osastopäälliköistä naisia oli n. 32 %, kun naisia koko henkilöstöstä oli noin 74%.

5.4 Palkitseminen

Työelämän tasa-arvoisuuden keskeinen tavoite on, että naisten ja miesten välillä ei ole sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Samasta ja työn keskeisiltä osiltaan yhtä vaativasta työstä on maksettava samansuuruinen tehtäväkohtainen palkka.

Samapalkkaisuusperiaate koskee tehtäväkohtaisen palkan lisäksi myös muita palkanosia. Esimerkiksi henkilökohtaisten lisien ja tulospalkkioiden perusteet eivät saa olla käytännössä sukupuolen mukaan syrjiviä.

Kunta-alan tehtävissä sukupuolten välinen segregatio on voimakasta eli naiset ja miehet sijoittuvat selvästi eri tehtäviin. Esimerkiksi pääosa hoito- ja sosiaalisektorin henkilökunnasta on naisia ja vastaavasti teknisen sektorin henkilökunnasta on miehiä. Kunta-alan virka- ja työehtosopimusten mukaan tehtävien vaatavuutta arvioidaan kunkin sopimusalan sisällä. Tästä johtuen nais- ja miesalojen tehtävien vaatavuuden arviointi ja sitä kautta palkkauksen tasa-arvoisuuden tarkastelu yhtenäisillä kriteereillä ei ole yksiselitteistä.

Palkkakartoituksissa tarkastellaan naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvojen suhdetta yhden virka- ja työehtosopimuksen sisällä hinnoittelukohdittain. Tehtyjen kartoitusten perusteella kaupungin palveluksessa olevien naisten ja miesten välillä ei pääsääntöisesti ole suuria palkkaeroja yhtä vaativiksi arvioiduissa tehtävissä. Palkkaeroja kuitenkin löytyy esimerkiksi eri asiantuntijuutta vaativien tehtävien joukosta, joihin kiinnitetään jatkossa huomiota.

Kaupunki on kokonaisstrategiassaan 2009–2012 sitoutunut pienentämään nais- ja miesvaltaisten alojen palkkaeroja. Tähän tavoitteeseen pyritään muun muassa osallistumalla valtakunnalliseen kehittämishankkeeseen.

Kaupungin antamien ohjeiden ja paikallisten sopimusten valmistelun yhteydessä varmistetaan etukäteen, että tehtävät ratkaisut eivät käytännössä johda jommankumman sukupuolen tosiasialliseen syrjintään, vaan että niiden avulla edistetään tasa-arvoa.

Virastot ja liikelaitokset laativat omat palkitsemisohjelmansa, joihin sisältyy palkkatasa-arvon toteutumista koskevat tarkastelut sekä sen parantamiseen tähtäävät konkreettiset toimenpiteet. Palkitsemisohjelmia koskeva ohjeistus ja palkitsemisohjelmien päivitys toteutetaan vuoden 2010 aikana.

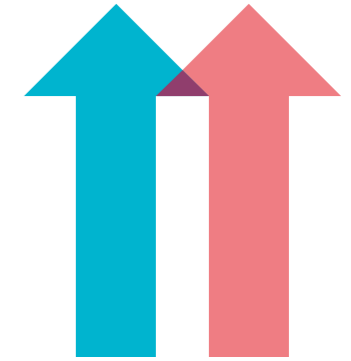
Palkkakartoituksen avulla seurataan vuosittain naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen suhdetta toisiin-

5.3 Henkilöstön koulutus ja urakehitys

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

•Uralla kehittymiseen kannustetaan edelleen jatkamalla urapolkuhankkeita ja lisäksi uusia hankkeita kehitetään eri henkilöstö- ja ammattiryhmille.

•Kehitetään esimieskoulutuksiin osallistuvien tilastointia sukupuolen mukaan ja luodaan edellytykset sille, että voidaan lähentää naisten osuutta esimiestehtävissä koko henkilöstön sukupuolijakaumaan nähden.



5.4 Palkitseminen

KESKEISIÄ TOTEUTETTUJA TOIMENPITEITÄ

•Vuosien 2006 ja 2008 palkkakartoituksissa tarkasteltiin naisten ja miesten välisen palkkauksellisen tasa-arvon tilaa. Yleisesti ottaen havaittiin, ettei merkittäviä eroja, tehtävän vaatavuus huomioon ottaen, ole sukupuolten välillä.

•Vuosina 2008 ja 2009 on voitu edistää sukupuolten välistä samapalkkaisuutta kunnallisiin virka- ja työehtosopimukseen 2007–2009 sisältyneen samapalkkaisuuspöytäkirjan avulla.

•Tehtävien vaatavuuden arviointijärjestelmä ja työsuorituksen arviointijärjestelmä ovat käytössä kaikilla sopimusaloilla tuntipalkkaisia tehtäviä lukuun ottamatta.

5.4 Palkitseminen

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

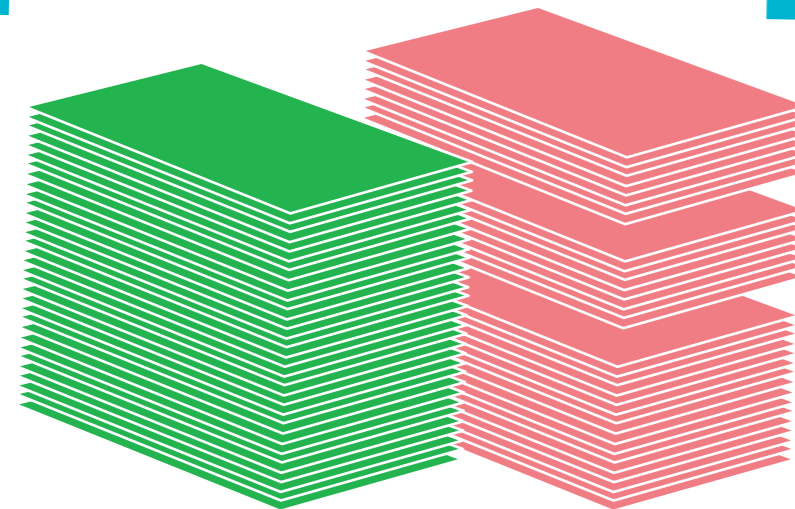
• *Mies- ja naisvaltaisten alojen välisiä palkkaeroja pienennetään.*

• *Virastojen ja liikelaitosten palkitsemisohjelmat päivitetään.*

• *Hallintokuntarajat ylittävää tehtävien vaativuuden arviointeja, erityisesti asiantuntijatehtävissä, jatketaan.*

• *Tietoisuutta palkitsemisjärjestelmistä lisätään koulutusten avulla. Tavoitteena on oikeudenmukaisuuden kokemisen lisääminen.*

• *Palkkaraportointia kehitetään siten, että se mahdollistaa entistä monipuolisemmin sukupuolten välisen tasa-arvon seuraamisen ja raportoinnin.*



sa. Myös muiden palkanosien jakautuminen sukupuolittain otetaan tarkasteluun. Palkkaraportointia kehitetään entistä monipuolisempaa tasa-arvotarkastelua ja tasa-arvon tosiasiallista edistämistä mahdollistavaksi.

Palkkoja koskevia päätöksiä tehtäessä tulee äitiys- tai vanhempainvapaalla, hoitovapaalla tai muulla virka- tai työvapaalla olevia kohdella samanarvoisesti työssä olevien kanssa.

Henkilöstölle tarjottavat monipuoliset etuudet ovat yksi osa palkitsemisen kokonaisuutta. Henkilöstöetuuksia suunniteltaessa otetaan huomioon se, että etuudet tarjoaisivat kattavasti molempia sukupuolia kiinnostavaa ohjelmaa. Esimerkiksi alennushintaisella lipulla pääsee uimaan tai teatteriin ja lisäksi alennuksen myöntäviä liikkeitä on kattavasti ympäri Helsinkiä.

5.5 Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen

Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen on vakiintunut tavoite kaupungilla.

Lisätäkseen työelämän joustavuutta ja eri elämäntilanteiden ja tarpeiden huomioimista kaupunki mahdollistaa, työn luonteen huomioon ottaen, erilaisia osa-aikatyömuotoja. Esimiehet huolehtivat siitä, että henkilöstöllä on, niin halutessaan, tasapuoliset mahdollisuudet tehdä töitä osa-aikaisesti. Töitä voidaan järjestää osa-aikaisesti esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä tai sopimalla osa-aikatyöstä. Lisäksi henkilöstön erilaisia elämäntilanteita huomioidaan liukuvalla työajalla, etätyömahdollisuuksilla, saldovapaiden käytöllä tai palkattomien virka- ja työvapaiden myöntämisellä.

Lisäksi tarkoituksenmukaisilla työaikajärjestelyillä, joustoilla ja yksityiselämän tarpeiden huomioimisella edistetään toiminnan tuloksellisuutta, työmotivaatiota, sitoutumista, parannetaan henkilöstön työhyvinvointia ja jaksamista sekä kehitetään työelämän laatua.

Tehtävien ja töiden organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö turvataan tasapuolisesti molemmille sukupuolille. Monipuolisella ohjeistuksella ja tiedottamisella pyritään lisäämään isien kiinnostusta perhevapaiden, erityisesti ns. isäkuukauden käyttöön. Myös muita lomiamia ja vapaita myönnettäessä noudatetaan oikeudenmukaisuutta. Esimerkiksi vuosilomajärjestelyissä tai palkattomien virkavapaiden organisoinnissa tulee toimia tasapuolisesti molempia sukupuolia kohtaan.

5.5 Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen

KESKEISIÄ TOTEUTETTUA TOIMENPITEITÄ

•*Vuonna 2008 tuli voimaan isien mahdollisuus saada pidempi isyysvapaa. Kaupunki ohjeistaa ja kannustaa isiä käyttämään tätä isäkuukaudeksi kutsuttua vapaata mahdollisuuksien mukaan.*

•*Vuosilomien joustot lisääntyivät vuonna 2007 muun muassa siten, että osan vuosilomasta voi pitää myös lyhennettynä työaikana. Tämä helpottaa muun elämän ja työelämän yhteensovittamista.*

5.5 Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

•*Kaupungin strategiaohjelman 2009–2012 mukaisesti työelämän laatuun ja työn ja muun elämän yhteensovittamiseen tullaan kiinnittämään entistä enemmän huomiota.*

•*Kaupunki lisää strategiakauden 2009–2012 aikana isien tietoisuutta isävapaan käyttömahdollisuudesta ja kannustaa isiä kyseisen vapaan käyttöön.*

5.6 Henkilöstön osallistuminen

KESKEISIÄ TOTEUTETTUA TOIMENPITEITÄ

•*Kaupungin yhteistoimintasopimus ja -ohjeistus uudistettiin vuonna 2008.*

5.6 Henkilöstön osallistuminen

KESKEISIÄ SUUNNITELTUJA TOIMENPITEITÄ

•*Kaupunki sitoutuu hyvän yhteistoiminnan ja tasa-arvoisuuden kulttuuriin.*

Erilaiset perheet ja perheiden elämäntilanteet huomioidaan tasapuolisesti. Työnantajan kustantamalla sairaan lapsen hoitajalla voidaan helpottaa perheiden arkea. Myös etävanhempien, yhteishuoltajien tai yksinhuoltajien elämäntilanteet huomioidaan työajan joustoissa ja työn organisoinnissa mahdollisuuksien mukaan.

Perhevapaalta tai pitkältä virka- tai työvapaalta palaavalle henkilölle järjestetään tarvittaessa työhön perehdyttämistä ja täydennyskoulutusta. Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka vapaiden käytön vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

5.6 Henkilöstön osallistuminen

Yhteistoiminta on osa tasa-arvoa, ja se kuuluu luontevana osana kaikkien työyhteisöjen toimintaan. Henkilöstön tasavertaisen osallistumisen turvaaminen on edellytys tasa-arvon edistymiselle työelämässä.

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa luo lainsäädännölliset puitteet henkilöstön osallistumiselle.

Kaupunginhallinnossa sovittuja osallistumisjärjestelmiä ovat kaupungin yhteistoimintasopimuksen mukainen yhteistoimintajärjestelmä, luottamusmiesjärjestelmä ja työsuojelun yhteistoimintajärjestelmä. Tavoitteena on, että näitä järjestelmiä toteuttamaan valitaan sekä naisia että miehiä. Tasa-arvoasioiden käsittelyssä noudatetaan yhteistoimintasopimusten mukaista käsittelyjärjestystä.

Naisille ja miehille turvataan organisaation kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikutusmahdollisuudet myös asioiden valmisteluvaiheessa. Työyhteisöissä huolehditaan siitä, että sijaisjärjestelyt tai tehtävien hoito määräaikaisin työsuhtein ei ole esteenä sille, että molempia sukupuolia on toiminnan suunnittelu- ja kehittämisryhmissä. Sekä naisten että miesten edustus toiminnan kehittämisvaiheessa takaa sen, että molempien sukupuolten tarpeet tulevat huomioiduksi jo suunnitteluvaiheessa. ■



6

SEURANTA JA ARVIOINTI

6 SEURANTA JA ARVIOINTI

Kaupunginhallinnossa tasa-arvotyön edistämis-, kehittämis- ja seurantavastuu on henkilöstökeskuksella. Kaupungin henkilöstötoimikunta seuraa kaupunkityönantajan ja henkilöstön yhteistoimintaelimenä omalta osaltaan tasa-arvon toteutumista koko kaupungin tasolla. Virastojen ja liikelaitosten yhteistoimintaelimet seuraavat virasto- ja liikelaitoskohtaisten tasa-arvosuunnitelmien tai vastaavien toteutumista.

Tasa-arvotoimikunta seuraa ja arvioi tasa-arvon toteutumista koko kaupunginhallinnossa. Toimikunta voi tehdä esityksiä, selvityksiä, toimenpide-ehdotuksia tai käynnistää hankkeita tasa-arvotyön edistämiseksi ja toteuttamiseksi.

TOIMIKAUDELLAAN 2009–2010 TASA-ARVOTOIMIKUNTA KÄYNNISTÄÄ MUUN MUASSA SEURAAVANLAISIA HANKKEITA SOSIAALISEN TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI:

- 1) Työelämän kehittäminen Helsingin kaupungilla
- 2) Väkivallan ehkäisy
- 3) Yksinäisten ihmisten taloudet
- 4) Suomalainen mies – ruotsalainen mies

SEURANTA- YM. TILASTOTIEDOT ESITETÄÄN SEURAAVISSA JULKAISUISSA:

- Helsingin kaupungin henkilöstöraporteissa
- Tietoja Helsingin kaupungin henkilöstöstä –julkaisuissa
- Työhyvinvointikyselyjen tulosten esittelyissä
- Palkkakartoituksissa ja
- Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan raporteissa.

7

LINKKEJÄ TASA-ARVOSIVUILLE



TASA-ARVOTOIMIKUNTA

www.hel.fi/toimikunnat

TASA-ARVO

www.kunnat.net

TASA-ARVO

www.stm.fi

SOSIAALI- JA TERVEYSMINISTERIÖN SUKUPUOLISILMÄLASIT

www.sukupuolisilmalasisit.fi

TASA-ARVOVALTUUTETTU

www.tasa-arvo.fi

VALTAKUNNALLINEN NAISTUTKIMUS- JA TASA-ARVOPORTAALI

www.minna.fi

TASA-ARVON TIKAPUUT

www.yhdenvertaisuus.net/tikapuut

AREENA KAIKILLE TYÖELÄMÄN TASA-ARVOSTA KIINNOSTUNEILLE

www.tasa-arvoklinikka.fi

TYÖLLISYYS-, SOSIAALI- JA TASA-ARVOASIAI EUROOPAN KOMISSIOSSA

ec.europa.eu/social

TILASTOKESKUS

www.stat.fi/tup/tasaarvo

AJANTASAINEN LAINSÄÄDÄNTÖ:

* *Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986*

* *Yhdenvertaisuuslaki 21/2004*

* *Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007*

www.finlex.fi

