

**HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMAN  
2009–2011 PÄIVITYSOSUUS VUODELLE 2012**

Toimenpiteet ja kuvausosuus  
14.12.2011

Sisältö

JOHDANTO TASA-ARVOSUUNNITELMAN PÄIVITYSTYÖHÖN .....	2
1 TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA .....	3
1.1 Tekniset peruspalvelut.....	3
1.2 Sosiaali- ja terveystyöpalvelut .....	4
1.3 Opetus, sivistys, ja vapaa-ajan palvelut.....	8
2 HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA ...	12
2.1 Henkilöstön johtaminen .....	12
2.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi .....	14
2.3 Henkilöstön koulutus ja urakehitys .....	16
2.4 Palkitseminen .....	18
2.5 Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen.....	21
2.6 Henkilöstön osallistuminen .....	23
3 SEURANTA .....	24
4 LINKKEJÄ TASA-ARVOA KÄSITTELEVILLE SIVUILLE .....	24
5 TASA-ARVOSANASTOA .....	25
6 LÄHTEET .....	28

## JOHDANTO TASA-ARVOSUUNNITELMAN PÄIVITYSTYÖHÖN

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 3.2.2010 vuosille 2009–2011 tasa-arvosuunnitelman. Tässä päivitetyssä osuudessa kuvataan esimerkein toimialojen vuosina 2009–2011 tekemiä toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi. Lisäksi tässä osuudessa esitetään niitä toimenpiteitä, joita jatketaan vuonna 2012. Kaupungin tasa-arvosuunnitelman tekstiosuus löytyy alkuperäisestä vuosien 2009–2011 tasa-arvosuunnitelmasta, joka on luettavissa osoitteessa [www.hel.fi/tasa-arvo](http://www.hel.fi/tasa-arvo).

Kaupunginhallitus päätti xx.xx.2012 jatkaa vuosien 2009–2011 tasa-arvosuunnitelman voimassaoloa vuoden 2012 ajaksi. Samalla kaupunginhallitus hyväksyi tämän päivitysosuuden osaksi kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa, jolloin nämä yhdessä muodostavat kaupungin tasa-arvosuunnitelman vuodelle 2012.

Tämä päivitetty osuus on käsitelty kaupunginhallituksen lisäksi myös Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnassa (10.1.2012) ja henkilöstötoimikunnassa (26.1.2012).

Kaupungin tasa-arvosuunnitelman lähtökohdat ovat tasa-arvolaisissa (1986/609). Näin ollen kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa on keskitytty vain sukupuolten väliseen tasa-arvoon ja toimenpiteisiin tämän tavoitteen edistämiseksi.

Helsingin kaupunki toteutti syksyllä 2011, yhteistyössä kaupungin tasa-arvotoimikunnan kanssa, henkilöstölle suunnatun kyselyn sukupuolten välisestä tasa-arvosta kaupungilla. Kysely toteutettiin satunnaisotannalla joka kymmenennelle kaupungin työntekijälle (otos toukokuussa 2011). Kysely lähti otannan perusteella 3126 henkilölle. Kyselyyn vastasi yhteensä 1094 henkilöä, jolloin vastausprosentiksi muodostui 35 %. Kyselyn tuloksia on otettu

tähän päivitysosuuteen mukaan sellaisiin kohtiin, jotka liittyvät sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

Tasa-arvosuunnitelman päivitystyön on tehnyt työryhmä, johon ovat kuuluneet puheenjohtajana osastopäällikkö Marju Pohjanieni henkilöstökeskuksesta, henkilöstöasiantuntija Irmeli Heikkinen rakennusvirastosta, henkilöstöpäällikkö Kristiina Stenius rakentamispalvelusta, henkilöstöpäällikkö Sari Kuoppamäki sosiaalivirastosta, henkilöstölakimies Aira Saarni opetusvirastosta, henkilöstöpäällikkö Kaarina Valjus terveyskeskuksesta, Marianne Laxén (varalla Riikka Henttonen) ja Marjaana Syrjälä (varalla Fredrik Lönnfors) Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan edustajina, Helsingin yhteisjärjestö JHL ry:n puheenjohtaja Tapio Havasto JHL:n edustajana (varalla Arja Horn), pääluottamusmies Roger Nordman JUKO:n edustajana (varalla Jukka Talvitie), pääluottamusmies Antti Pajala (varalla Kaisa Soinen) JYTY:n edustajana, pääluottamusmies Vesa Forsberg (varalla Pekka Nikulainen) KTN:n Helsingin paikallisyhdistyksen edustajana, pääluottamusmies Päivi Salmén (varalla Silja Paavola) TNJ/SuPer:n edustajana, Tehyn Helsingin kaupungin paikallisosaston puheenjohtaja Jaana Takala (varalla Monica Naukkarienen) Tehyn edustajana sekä työsuojeluvaltuutettu Satu Pikkarainen työsuojeluorganisaation edustajana. Työryhmän konsulttina on toiminut tasa-arvokonsultti Sinikka Mustakallio WoM Oy:stä. Työryhmän valmistelija- ja sihteeritehtävistä ovat huolehtineet työmarkkina-asiantuntija Annukka Rautopuro ja erityissuunnittelija Paavo Salonen henkilöstökeskuksesta.

# 1 TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

## 1.1 Tekniset peruspalvelut

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Puistoihin hankittiin monipuolisesti erilaisia leikkivälineitä tytöille ja pojille.
- Turvallisuuden tunteen lisäämiseksi ulkovalaistusta parannettiin useissa puistoissa ja erilaisten alueiden ja ulkoilureittien varrella.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Puistoihin hankitaan edelleen monipuolisia leikkivälineitä tytöille ja pojille.
- Lisäksi laaditaan valaistuksen yleissuunnitelma keskeisille kaupunkitiloille, esim. Senaatintori ja Rautatien tontti ympäristöineen.

### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

Helsingin puistoihin hankittiin monipuolisia leikki- ja liikuntavälineitä vuosien 2009–2011 aikana. Esimerkiksi Pihlajamäen nuorisopuisto sisältää kolme uutta toiminnallista osaa: Tyttöjen puiston, Poikien puiston ja Lähiliikuntapaikan.

Tyttöjen puisto on yli 12-vuotiaille tarkoitettu keinupuisto, jonka keskellä on pieni ulkoilmakatsomo eli amfi. Puistossa on tytöille oma pelinurmi ja kolme pientä oleskelukatosta. Poikien puisto tarjoaa puitteet nuorten urheiluharrastuksille. Puistoon on rakennettu nuorten toiveiden mukaiset alustat rullalautailijoiden sekä taito- ja maastopyöräilijöiden rakenteille ja välineille.

Vuosien 2009–2011 aikana valaistusta lisättiin talvisin kunnossa pidettäviin puistoihin, alueille ja reiteille ja näiden lisäksi muillekin tärkeille alueille ja reiteille. Ulkovalaistusta lisättiin muun muassa Kotikonnun puistossa Kontulassa, Eiranrannan puistossa Eirassa, Pomeranssipuistossa Vuosaarella, Loosarinpuistossa ja Linnanlahden puistossa Vartiokylässä.

## 1.2 Sosiaali- ja terveystoimet

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Perhetalo Sahramissa Merihaassa on järjestetty kotoutumiskursseja noin 35 naiselle vuodessa ja neljässä Helsingin leikkipuistossa on järjestetty kotoutumiskerhoja kerran viikossa ja niihin osallistuu kerralla noin 50 naista.
- Mellunmäessä asukastila Mellarissa on toiminut Chili-projekti (2009–2011), joka tarjoaa 32 osallistujalle kotoutumista tukevaa toimintaa.
- Vuonna 2010 perheneuvolassa tarkennettiin perhe- ja lähisuhdeväkivallan tilastointia.
- Pitkäaikaisasunnottomuuden poistamisohjelmaa on toteutettu vuosien 2009–2011 aikana. Asunnottomista noin 80 % on miehiä ja 20 % naisia.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Avo- ja laitoshoidon vanhuspalveluissa sekä naisille että miehille kehitetään sukupuolisensitiivistä vanhustyötä. Vuonna 2012 otetaan käyttöön palvelukeskusten asiakkuus- ja tilahallintajärjestelmä, sen myötä saadaan tiedot miesten ja naisten osuuksista palvelujen käyttäjinä.
- Pitkäaikaisasunnottomuuden poistamisohjelma jatkuu. Sosiaaliviraston toimeenpanosuunnitelma koostuu asuntoloiden muuntamisesta tuetun asumisen yksiköiksi, uusista asumisyksiköistä ja pienasuntojen hankinnasta.
- Tsemppari-hankkeella kehitetään oppilaitoksien sisäistä eroavien opiskelijoiden ohjausta nuorisolain edellyttämällä tavalla etsivän nuorisotyön toimijoille, niin että jokainen eroava opiskelija saa tsemppari-palvelumallin mukaisen tuen.
- Tsemppari-hankkeella turvataan opiskelijan mahdollisuus valmistua oppilaitoksessa ja saada itselleen ammatti.
- Varusmiesikäisten nuorten aikaisä-hankkeella ehkäistään nuorten miesten syrjäytymistä.
- Tyttöjen ja poikien seksuaaliterveyttä edistetään koulu- ja opiskeluterveydenhuollon toimenpitein esimerkiksi panostamalla seksuaalisen kaltoin kohtelun ennaltaehkäisyyn.
- Terveystoimet jatkaa kaikkien 40-vuotiaiden miesten kutsumista terveystarkastukseen.

## Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

### Päivähoito

Helsingin kaupungin päivähoito järjesti vuonna 2011 päivähoitoa 20 552 lapselle. Lisäksi sosiaalivirasto myöntää kotihoidon tukea 8 414 lapselle ja yksityisen hoidon tukea 2 083 lapselle. Alle kouluikäisten kerhoissa kävi 501 lasta ja koululaisten kerhoissa 288 lasta.

Lapsille järjestetty ilta- ja ympärivuorokautinen hoito helpottaa erilaisissa elämäntilanteissa olevien perheiden, varsinkin yksinhuoltajaperheiden, arkea. Vuoden 2010 lopussa oli 670 lasta ilta- tai ympärivuorokautisessa hoidossa, mikä on 3,4 % kaikista hoidossa olevista lapsista. Tässä on ollut pientä lisäystä verrattuna edellisiin vuosiin, jolloin osuus on ollut 3,1 % hoidossa olevista lapsista.

Helsingin varhaiskasvatussuunnitelman mukaan varhaiskasvatuksen lähtökohtana ovat lapselle tyypilliset tavat toimia kuten leikki, liikkuminen, taiteileminen ja tutkiminen. Toiminnassa otetaan huomioon lasten yksilölliset erot ja kiinnostuksen kohteet. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan on tärkeää, että tiukat roolirajat tai toisaalta sukupuolinäkökulman puuttuminen eivät muodosta esteitä lasten kehitykselle. Tämä edellyttää tasa-arvokysymysten selkeää esilläpitoa varhaiskasvatuksen työmenetelmien kehittämishankkeissa, henkilöstön koulutuksessa, suunnitelmatyössä, pedagogisessa dokumentoinnissa, kasvatusympäristöjen muotoilussa, välineistön valinnassa sekä leikin ja sadun maailmojen luomisessa. Varhaiskasvatuksessa toimitaan tiiviissä yhteistyössä vanhempien kanssa. Dialogista kasvatusyhteisöä muovaavaa kasvatuskumppanuutta rakennetaan niin isien kuin äitienkin kanssa.

### Perheiden palvelut

Terve Helsinki -hankkeen osana toteutettiin Nuorten syrjäytymistä ehkäisevä Vamos-projekti vuosina 2009–2011. Vamos-projektin tavoitteena on vahvistaa etsivän työn kautta tavoitettavien nuorten (16–29-vuotiaiden) omia voimavaroja ja vahvuuksia sekä tukea nuorta kiinnittymään yksilöllisesti tehtävän suunnitelman mukaiseen toimintaan. Vamos-projekti oli omiaan ehkäisemään poikien syrjäytymistä, sillä toiminnan aikana tavoitetuista 641 nuoresta valtaosa oli poikia (74 %).

Sosiaaliasemien ja maahanmuuttoyksikön asiakkaina olevia suomea taitamattomia maahanmuuttajaäitejä on ohjattu aktiivisesti osallistumaan mm. perhetalo Sahramissa järjestetyille kieli- ja kotoutumiskursseille. Pysyvänä palveluna perhetalo Sahramissa Merihaassa järjestetään kotoutumiskursseja noin 35 naiselle vuodessa. Neljässä leikkipuistossa järjestetään kotoutumiskerhoja kerran viikossa, ja niihin osallistuu noin 50 naista. Lisäksi Mellunmäessä asukastila Mellarissa toimii Chili-projekti (2009–2011), joka tarjoaa 32 osallistujalle kotoutumista tukevaa toimintaa. Kaikissa näissä toiminnossa on tavoitteena arjessa selviytymisen tukeminen, suomen kielen ja yhteiskunnallisten tietojen kasvattamisen sekä tarpeiden mukaisten jatkokojujen hakeminen.

Parisuhdeväkivaltaan puuttumiseksi ja sen ennaltaehkäisemiseksi sosiaaliasemilla on luotu lähipoliisin kanssa yhteistyöverkostoja ja käytäntöjä. Työntekijöitä on koulutettu tunnistamaan tilanteita ja kehittämään osaamistaan parisuhdeväkivaltatapauksien hoitamisessa.

Perhe- ja lähisuhdeväkivallan hoito on ollut keskeisellä sijalla perheneuvolan palveluissa jo pitkään ja siihen liittyen on tarjolla myös erilaisia ryhmähoitoja (mm. väkivaltaa kokeneiden naisten

ryhmät). Perheneuvolassa tarkennettiin perhe- ja lähisuhdeväkivallan tilastointia vuonna 2010, jotta väkivallan eri ilmenemis- muodot tunnistettaisiin ja ne tulisivat näkyviksi. Nykyisin tilastoissa raportoidaan perheväkivalta erikseen tekijän ja kohteen mukaan eriteltynä.

Helsingissä kaikille turvakotipaikkaa tarvitseville annetaan sosiaaliviraston maksusitoumus turvakotipaikan saamiseksi.

### **Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto**

Vuoden 2010 valtakunnallisen kouluterveyskyselyn Helsinkiä koskevan osion mukaan lasten ja nuorten tilanteessa on tapahtunut kehitystä myönteiseen suuntaan. Suurin osa lapsista ja nuorista on terveitä ja voi hyvin. Kuitenkin pieni osa lapsista ja nuorista kuuluu terveyskäyttämistään riskiryhmiin, jotka on tärkeää tunnistaa. Humalajuominen on vähentynyt. Tupakoinnissa ei ole tyttöjen ja poikien välillä eroja, mutta pääkaupunkiseudulla se on muuta maata yleisempää. Fyysisen uhan kokemista on pojilla tyttöjä useammin. Tytöt taas kokevat yleisemmin seksuaalisen väkivallan uhkaa.

Koulu- ja opiskeluterveydenhuolto on mukana useassa Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmaan kuuluvassa hankkeessa, esimerkiksi seksuaalisesti kaltoin kohdeltujen nuorten hoitopolkujen kehittämisessä ja ehkäisevän päihdetyön kehittämisessä tupakoinnin ja alkoholinkäytön vähentämiseksi.

Helsingin ammatillisissa oppilaitoksissa toteutetaan Tsempparihanketta, jonka tarkoituksena estää nuorten koulupudokkuutta ja näin syrjäytymistä sekä turvata opiskelijoille mahdollisuus valmistua oppilaitoksesta ammattiin. Tavoitteena on myös tukea niitä nuoria, jotka keskeyttävät oppilaitosmuotoisen ammatillisen perustutkinnon suorittamisen. Koulupudokkaissa oli vuonna 2008

enemmän poikia, mutta hankkeen aikana heidän lukumääränsä on laskenut. Vuoden 2010 tilastokeskuksen raportin mukaan sukupuolten välinen ero keskeyttämisissä ei ollut enää kovinkaan suuri. Miesten keskeyttämisprosentti oli 7,5 % ja naisten 7,8 %. Helsingin kaupungin ammatillisessa peruskoulutuksessa eroneista vuosina 2010–2011 miehiä oli 49 % ja naisia 51 %.

Tutkimusten mukaan univaikeudet, keskittymisvaikeudet ja jännittäminen ovat lisääntyneet opiskelevien nuorten keskuudessa. Vallilan koulutusyksikössä miesopiskelijoita on valtaosa (95 %) ja tutkimusten mukaan miehet ohjautuvat huonosti palvelujen piiriin. Psykiatrinen sairaanhoitajan jalkautuva työote ja mielenterveys- ja päihdepuolen erityisosaaminen tukevat varhaista puuttumista. Myös naisilla erityisesti mielenterveysongelmat ovat hankalia tunnistaa. Mahdollisimman varhaisessa vaiheessa mielenterveysongelmien tunnistaminen vähentää ongelmien kasautumista ja siten syrjäytymisriskiä.

Pilottikoulussa, Heltechissä, sellaisten opintonsa keskeyttäneiden opiskelijoiden, joilla ei ollut uutta opiskelupaikkaa tai työpaikkaa, määrä laski vuodesta 2008 vuoteen 2009 13 prosentista 12 prosenttiin.

### **Miesten saaminen palvelujen piiriin**

Miehet käyttävät edelleen kaupungin terveydenhuollon palveluja vähemmän kuin naiset. Vuonna 2008 terveydenhuollon palveluja käytti miehistä 66 % ja naisista 77 %. Vuonna 2010 palveluja käytti puolestaan miehistä 69 % ja naisista 79 %. Eläkeikäisistä 65–74 vuotiaista miehistä terveydenhuollon palveluja käytti 89 % ja naisista 91 %. Miesten lukumäärä vähenee tätä vanhemmissa ikäryhmissä, mutta heistä terveyspalveluja käyttäneiden osuus on vähän suurempi kuin vastaavanikäisten naisten.

Terveellinen kaupunginosa -ohjelma toteutettiin vuosina 2008–2011. Ohjelmaan kuului 12 erilaista osaprojektia. Terveyskortti Helsinki -projektissa lähetettiin 5000 45–49-vuotiaalle miehelle ja naiselle kutsu perustaa internettiin sähköinen terveyskortti. Terveyskortin perusti 816 henkilöä, joista 27 % oli miehiä. Käyttäjät kertoivat kokeilun ansiosta muuttaneensa elintapojaan jossakin tai useammassa seuraavista elintavoissa: uni, ravitseminen, painonhallinta, alkoholinkäyttö, stressi, liikunta, tupakanpolto. Kaikista kortin käyttäjistä 41 % oli selvästi kohonnut diabetesriski ja 39 % kohonnut aivohalvausriski. Itäkeskuksen kauppakeskuksessa sijaitsevassa ennaltaehkäisevää terveystarkastusta tarjoavassa Terveyspysäkillä kävijöistä on noin 1/3 miehiä.

Terveyskeskus on vuodesta 2008 alkaen kutsunut vuosittain 40-vuotiaiden ikäryhmän kaikki miehet terveystarkastukseen. Kutsun saaneista tarkastuksessa kävi vuonna 2009 miehistä 21 % ja vuonna 2010 20 %.

Paineet kohdalleen -pilotissa kehitettiin verenpainepotilaiden hoidon laatua välittämällä kotona mitattuja tuloksia ammattilaisille. Projektiin osallistui 40 henkilöä, joista 13 oli naisia. Lisäksi Roihuvuorella ja Herttoniemessä sijaitsevilla lähiöravintoloissa terveydenhuoltoalan opiskelijat kävivät mittaamassa verenpainetta ja verensokeria ja keskustelivat ravitsemuksesta. Ravintoloitsijat, asiakkaat ja opiskelijat olivat tyytyväisiä tähän jalkautuneeseen terveystarkastusmuotoon. Tilastointia tästä palvelusta ei tehty toiminnan luonteen vuoksi.

Sosiaalisen ja taloudellisen tuen alaisuudessa toimii kaksitoista matalan kynnyksen asukastilaa, jotka tuovat sosiaalityötä lähemmäs päihde- ja mielenterveysongelmaisia. Toiminnan luonteeseen kuuluu, ettei kävijöitä tilastoida sukupuolen mukaan, mutta toiminnan tavoitteena on kuitenkin houkuttaa miehiä enemmän palveluiden piiriin. Otannan perusteella matalan kyn-

nyksen paikoissa kävi keväällä 2011 keskimäärin 4 279 henkilöä viikossa.

Pitkäaikaisasunnottomuuden poistamisohjelma on toteutunut suunnitelmien mukaisesti. Vuonna 2009 pitkäaikaisasunnottomien lukumäärä väheni 250 henkilöllä, vuonna 2010 vähennystä oli 180 henkilöä. Vuonna 2011 pitkäaikaisasunnottomien lukumäärän arvioidaan vähenevän 350 henkilöllä. Viime vuosina asunnottomista noin 80 % on ollut miehiä.

Sosiaalivirasto ja terveyskeskus toteuttivat vuosina 2010 ja 2011 yhteisen Terve asunnon -hankkeen. Hankkeen toiminta kohdistuu pääasiassa miehiin. Vuoden 2011 aikana miesasiakkaita päi-vystysoyymisessä oli yhteensä 645 ja naisia 116. Tilapäiseen asumiseen tarkoitetuissa tiloissa asui 111 miestä ja 18 naista. Tilapäisen asumisen tiloissa voi asua samanaikaisesti 52 henkilöä ja tilat ovatkin useimmiten täynnä. Naisille on varattu 9 paikkaa kummastakin. Käyttöaste miesten kohdalla on ollut noin 85 % ja naisten noin 20 %. Asiakkaiden ja yhteistyötahojen haastattelujen mukaan asiakkaat ovat kokeneet tämän toiminnan erinomaisena. Hoitamattomat sairaudet on tullut tätä kautta tietoon ja osa asiakkaista on motivoitunut omahoitoon. Lisäksi sosiaaliviraston maksusitoumuksilla on järjestetty tarvittavia lääkityksiä nopeasti. Lisäksi on havaittu, että miehet käyttävät enemmän sauna- ja pesulapalveluita.

### **Vanhusten palvelut**

Vanhusten avo- ja laitospalveluissa on kehitetty sekä naisille että miehille sukupuolisensitiivistä vanhustyötä. Avopalveluissa yhteinä tavoitteena on jo vuosia ollut miehiä kiinnostavan toiminnan lisääminen, koska miehet ovat yleensä naisia suuremmassa syrjäytymisvaarassa.

### 1.3 Opetus, sivistys, ja vapaa-ajan palvelut

#### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

##### Opetustoimi

- Helsingin peruskouluille on laadittu opinto-ohjauksen suunnitelma, jonka periaatteet on jalkautettu opinto-ohjaajien kouluksissa ja seminaareissa. Keskeisenä periaatteena on yksilön vahvuuksien painottaminen sukupuoliroolien sijaan jatko-opintojen ja ammatinvalinnan suunnittelussa.
- Perusopetuksen henkilöstä on koulutettu sukupuoli- ja seksuaalikäytösten käsittelyyn.
- Kouluissa ja oppilaitoksissa on erityisesti kiinnitetty huomiota seksuaalisen ja sukupuolen perusteella tapahtuvan häirinnän poistamiseen. Annetun ohjeen mukaan häirinnän ilmaannuttua toimenpiteisiin on veloitettu ryhtymään välittömästi.
- Toisen asteen oppilaitokset ovat laatineet tasa-arvolain mukaiset tasa-arvosuunnitelmat.
- Toisen asteen oppilaitokset ovat valinneet vastuuhenkilöt huolehtimaan tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamisesta.

##### Kirjastotoimi

- Kirjastossa on järjestetty niin miehille kuin naisillekin erilaisia tapahtumia, joissa kirjailijavieraina on ollut sekä nais- että mieskirjailijoita.

##### Nuorisotoimi

- Nuorisotaloille on perustettu sukupuolisensitiivisiä tyttö- ja poikaryhmiä. Uutena toimintana kolmessa koulussa on aloitettu Kaikki käy koulua -hanke, joka tarkoittaa sukupuolisensitiivisiä tyttö- ja poikaryhmiä koulupudokkuuden ehkäisyssä. Hanke on opetus-, nuoriso- ja sosiaalitoimen yhteinen.
- Nuorisotoimi on mukana Tyttöjen Talon ja Poikien Talon kumppanuushankkeissa. Tyttöjen Talo on matalan kynnyksen tyttöjen tukipaikka, jossa on lisäksi seksuaalikasvatusta ja seksuaalikeskus sekä maahanmuuttajatyötä.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

##### Opetustoimi

- Tasa-arvonäkökulman huomioonottamista jatketaan eri oppiaineiden opetuksessa osana koulun arvopohjaa ja toimintakulttuuria.
- Opinto-ohjauksessa huolehditaan edelleen siitä, että sukupuolen sijaan oppilaan ja opiskelijan vahvuudet ohjaavat ammatinvalintaa ja jatko-opintojen suunnittelua.
- Sukupuoli- ja seksuaalikäytösten käsittelyyn perehdyttävää henkilöstön täydennyskoulutusta jatketaan.
- Oppilaitokset päivittävät tasa-arvosuunnitelmiaan.

##### Kirjastotoimi

- Kaupunginkirjasto jatkaa kokoelman osalta sukupuolivaikutusten arviointia.
- Kirjasto pyrkii takaamaan aineiston monipuolisuudella ja laajuudella sen, että sukupuolten erilaiset kiinnostuksen kohteet tulee huomioiduksi aineiston hankinnassa.
- Kaupunginkirjasto pyrkii kasvattamaan miehille suunnattujen tapahtumien osuutta kaikista kirjaston järjestämistä tapahtumista.

##### Nuorisotoimi

- Nuorisotoimessa jatkuu poikatyöntekijöille ”Miehisyyden Pelikentät” -konsultaatio syksyllä 2011 ja keväällä 2012, samoin naistyöntekijöiden Naistietoisuusryhmä.
- Vuoden 2012 aikana käynnistyvät tyttöjen poikien ihmisoikeuskoulutukset Friidu ja Fredi, jotka on tarkoitettu nuoriso-ohjaajille.
- Kumppanuushanke Poikien Talo käynnistyy kokopäiväisesti vuoden 2012 syksystä. Poikien Talo on kohtaamispaikka, jossa järjestetään poikien kasvua tukevaa sukupuolisensitiivistä ryhmätoimintaa sekä yksilötukea.



## **Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä**

### **Opetustoimi**

#### **Perusopetus**

Perusopetuksessa tytöille ja pojille taataan samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Opetuksen tavoitteena on antaa tytöille ja pojille yhtäläiset valmiudet toimia yhteiskunnassa. Tämä on erityisesti huomioitu mm. opetussuunnitelman perusteissa, kaupungin opetussuunnitelmalinjauksissa sekä koulukohtaisissa opetussuunnitelmissa. Helsingin peruskouluille on laadittu opinto-ohjauksen suunnitelma, jonka periaatteet on jalkautettu opinto-ohjaajien koulutuksissa ja seminaareissa. Keskeisenä periaatteena on yksilön vahvuuksien painottaminen sukupuoliroolien sijaan jatko-opintojen ja ammatinvalinnan suunnittelussa. Positiivisin ja konkreettisin esimerkein on rikottu perinteisiä sukupuolisidonnaisia valintoja ja rooleja ammatinvalinnoissa.

Perusopetuksen oppimäärän suorittaneille annettuun lisäopetukseen, ns. kymppiluokalle, osallistui vuonna 2009 tyttöjä 45 % ja poikia 55 %, vuonna 2011 tyttöjä oli 52 % ja poikia 48 %.

Helsingin kaupungin koulut ovat erityisesti kiinnittäneet huomiota toimenpiteisiin, joilla poistetaan seksuaalista ja sukupuolen perusteella tapahtuvaa häirintää. Opetusvirasto on mm. järjestänyt sukupuoli- ja seksuaalikysymysten käsittelyyn perehdyttävän henkilöstön täydennyskoulutuksen. Vuosien 2009–2011 aikana perusopetuskouluikäisten kanssa työskenteleville suunnattuja puolen päivän koulutuksia on ollut kuusi, aiheena mm. sukupuolen ja seksuaalisuuden monimuotoisuuden kohtaaminen, seksuaalinen kaltoin kohtelu, perheitä sateenkaaren väreissä, seksu-

aalikasvatus monikulttuurisessa tyttötyössä sekä sukupuolisensitiivisyys ja poikien kanssa tehtävä seksuaalikasvatus.

Seksuaalista ja sukupuoleen liittyvää häirintää ei sallita. Mikäli häirintää on ilmaantunut, toimenpiteisiin on ryhdytty välittömästi.

Koulut ovat laatineet joko osana opetussuunnitelmaa tai erillisenä asiakirjana suunnitelman oppilaiden suojaamiseksi väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Koulut ovat huolehtineet siitä, että ko. suunnitelmat ovat kaikkien koulu yhteisössä työskentelevien, oppilaiden ja vanhempien tiedossa. Koulun toimintasuunnitelmassa on kuvattu aikaisempaa tarkemmin prosessit ja toimintamallit mm. vuorovaikutustilanteissa syntyvien konfliktien ratkaisemiseksi.

#### **Toisen asteen koulutus**

Helsingin kaupungin toisen asteen oppilaitokset ovat laatineet naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain mukaiset tasa-arvosuunnitelmat ja päivittäneet ne vuosittain. Oppilaitokset ovat tehneet oppilas- ja opettajakunnalle kyselyjä tasa-arvon toteutumisesta. Kyselyjen perusteella on saatu tietoa, jota on hyödynnetty kehitettäessä oppilaitoksen tasa-arvon tilaa ja päivitettyäessä tasa-arvosuunnitelmaa.

Oppilaitokset ovat ottaneet tasa-arvonäkökohdan huomioon opetuksessa ja opintojen ohjauksessa perustuen lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opetussuunnitelmien perusteisiin, kaupungin opetussuunnitelmalinjauksiin ja oppilaitoskohtaisiin opetussuunnitelmiin. Opiskelijoiden tasa-arvotietoisuutta on lisätty tasa-arvoteman ja tasa-arvoa käsittelevän materiaalin sisällyttämisessä opetukseen. On myös pyritty huolehtimaan siitä, että opetushenkilöstö tunnistaa opintosuoritusten arvioinnin mahdolliset tasa-arvo-ongelmat ja epätasa-arvoa luovat elementit opetuksessa.

Oppilaitokset ovat valinneet vastuuhenkilön huolehtimaan tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamisessa. Seksuaalista ja sukupuoleen liittyvää häirintää ei sallita.

Oppilaskuntatoiminnassa on keskusteltu tasa-arvoasioista ja huolehdittu molempien sukupuolten riittävästä edustuksesta. Ryhmävanhemmiksi on valittu sekä tyttöjä että poikia.

Toisen asteen oppilaitoksissa sukupuolijakauma vuosien 2009–2011 välisenä aikana oli seuraavanlainen:

Lukiotutkinnon suorittaneista vuonna 2009 naisia oli 60 % ja miehiä 40 %, vuonna 2011 naisia oli 59 % ja miehiä 41 %.

Helsingin tekniikan alan oppilaitoksen opiskelijoista vuonna 2009 naisia oli 22 % ja miehiä 78 %, vuonna 2011 naisia oli 22 % ja miehiä 78 %.

Helsingin sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa vuonna 2009 naisia oli 84 % ja miehiä 16 % ja vuonna 2011 naisia oli 82 % ja miehiä 18 %.

Helsingin palvelualojen oppilaitoksessa vuonna 2009 naisia oli 83 % ja miehiä 17 % ja vuonna 2011 naisia oli 83 % ja miehiä 17 %.

### **Kirjastotoimi**

Kokonaisuutena kirjaston asiakkaista 55 % on ollut naisia ja 45 % miehiä, joten asiakaskunnan jakauma on melko tasainen sukupuolten välillä. Lainaajista puolestaan miehiä on selvästi vähemmän, 37 %, ja naisia 63 %.

Kirjaston hankinnoissa ja aineiston valintatyössä on mukana laaja joukko eri-ikäisiä naisia ja miehiä. Valintatyössä otetaan erikseen huomioon sekä nais- että miesasiakkaat.

Kaupunginkirjaston kokoelmassa on otettu sukupuolivaikutusten arviointi huomioon vuodesta 2008 lukien. Lisäksi jatkuvasti tarkkaillaan onko naisten ja miesten suosimia kirjoja kokoelmassa tasapuolisesti asiakkaiden saatavilla. Lisäksi tutkitaan sitä, mitä aineistoja miehet ja naiset yleensä suosivat. Tutkimuksen perusteella varmistetaan, että näiltä aihealueilta on riittävästi aineistoa saatavilla eri aihealuista ja kiinnostuksen kohteista.

Kaupunginkirjastossa seurataan haastattelututkimuksilla asiakkaiden käyntien pituutta kirjastoissa. Tutkimus osoittaa, että miehet viettävät pidempään aikaa kirjastossa, kun naiset. Miehistä 60 % ja naisista 40 % viiptyvät kirjastossa pidempään kun yhden tunnin. Yleisesti voidaan todeta, että naiset piipahtavat useammin kirjastossa, mutta miehet viiptyvät pidempään käynneillään. Tämä otetaan huomioon tiloja ja aineistoa suunnitellessa.

Lisäksi kirjastoissa on pyritty järjestämään molemmille sukupuolille kiinnostavia tapahtumia. Tästä esimerkkinä:

- JAMIT eli julkisesti avoimet mieslukijat - tapahtuma
- Miesten viikolla ”Miesten kirjojen” -näyttely
- Lainan päivän hemmottelutilaisuus naisille
- Vallilan kirjaston ”Naisen sisin olemus” - tapahtuma yhteistyössä Työväenopiston kanssa.

### **Nuorisotoimi**

Vuoden 2011 aikana nuorisotaloilla on toiminut 13 tyttöryhmää ja 5 poikaryhmää, joissa on mukana 6-14 nuorta ryhmää kohden. Ryhmät kokoontuvat viikoittain kaikkiaan 7-15 kertaa vuodessa

ja ohjaajina ovat oman tai lähitalon nuorisotyöntekijät. Lisäksi Laajasalon nuorisotalolle on rakennettu tyttöjen huone eli Tyttöjen Paratiisi, jossa on mahdollista pitää kauneushoitoiltoja. Tyttöryhmien ohjaajille ja muille naistyöntekijöille aloitettiin loka-kuussa 2011 Naistietoisuusryhmä, joka kokoontuu vuoden aikana 15 kertaa. Poikatyöntekijöille jatkuu ”Miehisyyden Pelikentät” -konsultaatio syksyn 2011 ja kevään 2012 ajan.

Nuorisoasiankeskuksen koillisella alueella on käynnistynyt Kaikki käy koulua -hanke, jossa on sukupuolisensitiiviset tyttö- ja poikaryhmät koulupudokkuuden ehkäisyssä. Se on poikkihallinnollinen hanke yhdessä nuorisotoimen, lastensuojelun ja koulun kanssa. Toiminta on suunnattu niille yläasteen 8.-9. -luokkalaisille nuorille, jotka tarvitsevat erityistä kasvamiseen ja aikuistumiseen liittyvää tukea. Tärkeä tavoite on suorittaa peruskoulu loppuun ja siirtyä jatko-opintoihin. Sukupuolisensitiiviset kasvuryhmät kokoontuvat viikoittain ja ryhmissä on 9-12 nuorta. Ohjaajille on järjestetty koulutusta ja sukupuolisensitiivisen työn konsultaatiot. Nämä tyttö- ja poikaryhmät aloitettiin pilottihankkeena Hiidenkiven peruskoulussa syksyllä 2009. Alueellinen toimintamalli on laajentunut syksystä 2011 Koillis-Helsingissä Latokartanon ja Jakomäen peruskouluihin.

Kumppanuushanke Tyttöjen Talo (Kalliolan Nuoret ry ja nuorisoasiainkeskus) toimii pääkaupunkiseudun tyttötyön keskuksena, joka tarjoaa mm. avointa toimintaa, harrastusryhmiä, vuorovai- kuttaisia pienryhmiä, seksuaalikasvatusta, POP In - seksuaaliklinikan neljä kertaa viikossa ja nuorten äitien ja maa- hanmuuttajatyttöjen ryhmät. Tyttöjen Talolla on 10 päätoimista työntekijää. Vuoden 2010 aikana tyttöjen talolla kävi 4561 nuorta, 1105 tutustujaa ja järjestettiin 559 yksilötapaamista. Lisäksi järjestettiin suunnitelmallisesti tuetut nuoret -pienryhmiä, joita oli yhteensä 35 ryhmää ja nuoria 294.

Kumppanuushanke Poikien Talo käynnistyi pienimuotoisesti al- kusyksystä 2011 ja kokopäiväisesti syksyn 2012 alusta. Poikien Talo on kohtaamispaikka, jossa järjestetään poikien kasvua tu- kevaa sukupuolisensitiivistä ryhmätoimintaa sekä yksilötukea. Määrällisenä tavoitteena on aloittaa vuosittain noin 10 ryhmää erityistä tukea tarvitseville pojille. Yksilötuen prosesseja ryhmä- toiminnan rinnalla on arviolta noin 30 vuodessa. Poikien Talolla on kolme päätoimista työntekijää.

## 2 HENKILÖSTÖPOLIITTINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

### 2.1 Henkilöstön johtaminen

#### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Esimiestyön ja johtamisen kehittämiseksi on valmistunut Hyvän esimiehen ABC-verkkoaineisto, joka on julkaistu kaupungin Helmi-intrassa
- Toimintaohje henkisen väkivallan, työssä kiusaamisen ja syrjinnän estämiseksi Helsingin kaupungin työpaikoilla on julkaistu. Helsingin hengessä - sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -toimintaohje löytyy kaupungin Helmi-intrasta. Toimintaohje kattaa seksuaalisen ja sukupuoleen perustuvan häirinnän. Toimintaohjetta on käsitelty virastojen ja liikelaitosten työpaikkakouksissa ja yhteistoimintaelimissä. Myös työsuojelupari-koulutuksissa on käytetty tätä toimintaohjetta koulutusmateriaalina.
- Virastojen ja liikelaitosten tasa-arvovyhdyshenkilöille järjestettiin sukupuolivaikutusten arvioinnista (suvaus) valmennusohjelma, jossa oli kaksi tapaamista kevään ja syksyn 2011 aikana.
- Talousarvion laatimisosuudessa on edellytetty, että jokainen virasto ja liikelaitos toteuttaa sukupuolivaikutusten arvioinnin sekä vuonna 2011 että 2012. 21 virastoa tai liikelaitosta oli maininnut sukupuolivaikutusten arvioinnin, ja näistä kymmenessä oli selkeä tavoite toteuttaa sukupuolivaikutusten arviointia vuonna 2011.

#### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Esimiesten tietoisuutta sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja sen merkityksestä työelämässä pyritään lisäämään esimerkiksi siten, että hyvän esimiehen ABC -koulutusaineistoon lisätään tietoa sukupuolten välisestä tasa-arvosta.
- Helsingin hengessä - sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -toimintaohjetta käytetään edelleen kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun torjumisessa.

#### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

Esimiestyön ja johtamisen kehittämiseksi on valmistunut Hyvän esimiehen ABC -verkkoaineisto. Aineistoon liittyvä tentti tulee kaikkien kaupungin esimiesten suorittaa vuoden 2013 loppuun mennessä. Tässä aineistossa ei vielä ole riittävästi otettu huomioon esimiestyön sukupuolinäkökulmaa.

Syksyllä 2011 työsuojelupari-koulutuksissa koulutusmateriaalina mukana oli myös Helsingin hengessä - sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen -opas. Työsuojelupari-koulutus on suunnattu esimiehille ja työsuojeluasiamiehille /yhteistoimintavastaaville. Tarkoitus on, että näihin koulutuksiin osallistutaan yhtäaikaaisesti työparina sekä esimies että työpaikan työntekijöiden valitsema työsuojeluasiamies /yhteistoimintavastaava. Vuonna 2010 koulutusta järjestettiin kuusi kertaa ja osallistujia koko vuoden aikana oli noin 144.

Epäasialliseen kohtelun torjumiseen on edelleen syytä kiinnittää huomiota, sillä tasa-arvokyselyn tulosten perustella 23 % vastaajista oli kokenut epäasiallista kohtelua tai kiusaamista työpaikalla viimeisen kahden vuoden aikana. Lähes neljännes naisista oli kokenut kiusaamista tai epäasiallista kohtelua ja miehistä alle viidesosa.

Henkilöstökeskus järjesti kevään ja syksyn 2011 aikana kaksi-vaiheisen valmennusohjelman sukupuolivaikutusten arvioinnista (suvaus) virastojen ja liikelaitosten palveluissa. Valmennusohjelmaan kutsuttiin virastojen ja liikelaitosten tasa-arvovyhdyskunnat sekä edustusta sellaisesta toiminnasta tai palvelusta, jossa tehdään sukupuolivaikutusten arviointia vuonna 2011. Valmennusohjelmaan osallistui henkilöitä seitsemästä eri virastosta. Valmennusta sukupuolivaikutusten arvioinnista jatketaan myös tulevaisuudessa.

## 2.2 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Naisten osuutta johtotehtävissä (virasto- ja osastopäälliköt) seurataan vuosittain kaupungin henkilöstöraportissa. Vuosien 2006–2010 välillä naisten osuus johtotehtävissä on pysynyt suunnilleen samana.
- Virastoille ja liikelaitoksille järjestetyt rekrytointiaiheiset koulutukset sisältävät tasa-arvonäkökulman.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Aloitetaan seuranta työsuojelupakki-ohjelman kautta tulleista ilmoituksista, jolloin saadaan tilastotietoa siitä, miten uhkaavat tilanteet jakautuvat sukupuolen mukaan.
- Sellaisissa asiakaspalvelutehtävissä, joissa voidaan kohdata uhkaavia tilanteita ja asiakkaita, järjestetään uhkaavien tilanteiden ennaltaehkäisemiseksi koulutusta asiakaspalvelutyöhön. Koulutuksessa perehdytään kiihtyneen asiakkaan kohtaamiseen vuorovaikutuksen keinoin.
- Vuonna 2012 uudistettava kaupungin rekrytointi- ja ilmoitteluohjeistus tukee yhtenäisiä ja tasa-arvoa edistäviä rekrytointitapoja.
- Rekrytointikoulutuksissa yhtenä osa-alueena tulee olemaan rekrytointia koskeva lainsäädäntö, jossa myös tasa-arvonäkökulma tulee esiin.

### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

Naisten osuus virasto- ja osastopäälliköistä on kehittynyt seuraavasti vuosina 2008–2010:

2008: 35,5 %

2009: 35,8 %

2010: 36,2 %

Elokuussa 2011 virasto- tai osastopäälliköistä naisia oli 35 % (53 kpl) ja miehiä oli 65 % (97 kpl). Naisten osuus koko henkilöstöstä oli 75 % vuoden 2010 lopussa. Tilastoja on saatavissa vain virasto- ja osastopäälliköistä, joten muista esimiehistä ei saada tilastotietoa tällä hetkellä.

Kaupungin sosiaalivirastossa ja terveyskeskuksessa on käytössä varahenkilöjärjestelmä muun muassa naisten käyttämien perhepoliittisten etuuksien ja niistä aiheutuvien poissaolojen huomioon ottamiseksi. Varahenkilöstö on kaupungin vakinaista henkilöstöä, joka siirtyy työpisteestä toiseen korvaamaan äkillisiä poissaoloja. Lokakuussa 2011 sosiaalivirastossa oli 198 ja terveyskeskuksessa 293 varahenkilöä. Lisäksi terveyskeskuksen sairaaloissa on vakinaisessa palveluksessa yhteensä 67 sairaanhoitajaa ja perus- tai mielisairaanhoitajaa toimimassa eri työpisteissä ympäri vuoden suunniteltujen vuosilomaketjujen sijaisina.

Vuonna 2011 toteutettiin kaksi kertaa Kehity rekrytoijana-koulutus rekrytoinneista vastaaville henkilöille ja esimiehille. Koulutusten päätavoite oli vahvistaa rekrytoijien, rekrytoivien esimiesten ja muiden rekrytoinnin kanssa tekemisissä olevien rekrytointiosaamista. Koulutuksessa käsiteltiin työnantajan vetovoimaisuutta, ilmoitusten laatimista ja rekrytointiprosessia kokonaisuudessaan rekrytointiprofiilin laatimisesta, haastatteluihin ja ai-

na perehdyttämiseen asti. Tasa-arvonäkökulma sisältyy koulutukseen edellä mainittujen teemojen kautta.

Kaupungin työsuojelupakki-ohjelma toimii läheltä piti-, uhka- ja väkivaltatilanteiden ilmoitusmenettelynä ja se on otettu käyttöön vuoden 2011 aikana. Työsuojelupakki mahdollistaa ilmoitusten tekemisen, tilastoinnin, raportoinnin ja seurannan. Ohjelman avulla on myös mahdollista saada selville, miten uhkaavat tilanteet jakautuvat sukupuolen mukaan.

## 2.3 Henkilöstön koulutus ja urakehitys

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Erilaisiin Oiva Akatemian järjestämiin johtamis- ja esimiesvalmennusten tilaisuuksiin osallistui vuoden 2011 aikana yhteensä 1306 osallistujaa, joista naisia oli 68 % (885) ja miehiä 32 % (421).
- Naisvaltaisille aloille terveydenhuollossa ja vanhustenpalveluissa on toteutettu ammatillista kehittymistä mahdollistavia urahankkeita. Esimerkiksi vanhustenpalveluissa on käytössä hoitohenkilöstön ura- ja palkitsemismalli, jossa lähihoitajia ja sairaanhoitajia palkitaan ammatillisesta kehitymisestä ja osaamisesta sekä tarjotaan heille uralla etenemisen mahdollisuudet.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Uralla kehittymiseen kannustetaan edelleen jatkamalla naisvaltaisten alojen urapolkuhankkeita ja muun muassa kehittämällä asiantuntijan urapolkumallia.

### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

Uralla kehittymistä on edistetty järjestämällä erilaisia urapolkuhankkeita naisvaltaisilla aloilla. Tämä on osaltaan edistänyt naisten ammatillista kehittymistä ja uralla etenemistä. Esimerkiksi vanhustenpalveluissa on käytössä hoitohenkilöstön ura- ja palkitsemismalli, jossa lähihoitajia ja sairaanhoitajia palkitaan ammatillisesta kehitymisestä ja osaamisesta sekä tarjotaan heille uralla etenemisen mahdollisuudet. Lisäksi urapolkuhankkeita on ollut muun muassa ruotsinkielisessä päivähoidossa, jossa työnantajan tukemana suoritettiin avoimen ammattikorkeakoulun opintoja. Suomenkielisessä päivähoidossa avustavissa tehtävissä olevia työntekijöitä opiskeli oppisopimuskoulutuksella lähihoitajaksi. Sosiaalityön puolella epäpätevistä sosiaalityöntekijöistä koulutettiin päteviä sosiaalityöntekijöitä.

Syksyllä 2011 toteutetussa tasa-arvokyselyssä pyydettiin arvioimaan väittämää ”naisten ja miesten mahdollisuudet edetä urallaan ovat yhtä hyvät”. Yli puolet vastaajista koki, että naisten ja miesten mahdollisuudet edetä urallaan ovat yhtä hyvät.

Kun pyydettiin arvioimaan väittämää ”onko miehillä paremmat mahdollisuudet edetä urallaan kuin naisilla”, kuitenkin 46 % vastaajista katsoi miehillä olevan paremmat mahdollisuudet edetä urallaan kuin naisilla.

Kun pyydettiin arvioimaan väittämää ”onko nykyisessä työssäsi ollut etua tai haittaa sukupuolestasi”, hieman alle 80 % vastaajista arvioi, ettei sukupuolesta ole ollut etua eikä haittaa uralla etenemisessä. Kuitenkin naisista hieman yli 20 % arvioi, että sukupuolesta on ollut jonkin verran tai erittäin paljon haittaa uralla etenemisessä.



Tasa-arvokyselyn mukaan suurin osa vastaajista katsoi, että sukupuolesta ei ole ollut haittaa eikä etua työnantajan kustantaan koulutukseen pääsyssä. Kuitenkin noin 5 % naisista koki, että sukupuolesta oli jonkin verran tai erittäin paljon haittaa koulutukseen pääsyssä.

Tässä vaiheessa Oiva Akatemialla on käytettävissä tietoa koulutukseen osallistuvien sukupuolijakaumasta vain johtamis- ja esimiesvalmennusten tilaisuuksien osalta. Oiva Akatemia kehittää asiakasrekisteriään siten, että jatkossa koulutukseen osallistuvien sukupuolijakaumasta saadaan enemmän seurantatietoa.

Kaupungin vakinaisen henkilöstön koulutusasteen jakautuminen sukupuolen mukaan on melko tasainen. Alemman tai ylemmän korkeakouluasteen suorittaneita naisia oli vuoden 2010 lopussa 35 % ja miehiä oli 31 % henkilöstöstä.

## 2.4 Palkitseminen

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Vuonna 2010 valtakunnallisiin virka- ja työehtosopimuksiin sisältyneitä palkankorotuksia kohdennettiin ensisijaisesti koulutetuille naisvaltaisille aloille.
- Kaupunki osallistui Aalto-yliopiston Tapas-hankkeeseen (tasa-arvoa palkkaukseen) vuosina 2009–2011. Hankkeessa todettiin, että henkilöstön palkkatietämyksellä on merkitystä palkitsemisessa. Tästä tuloksesta johtuen laadittiin esimiehille koulutusmateriaalia ja esimiesten valmennuksia ollaan käynnistämässä.
- Alkuvuonna 2011 virastot ja liikelaitokset saivat käyttöönsä uudistetun vuotuisen sekä koko kaupungin että omaa virastoa koskevan palkkakartoitusraportin vuosilta 2010 ja 2009.
- Kaupungin työhyvinvointikyselyssä seurataan sitä, koetaanko palkitseminen oikeudenmukaiseksi.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Valmistaudutaan hallintokuntarajat ylittävään tehtävien vaativuuden arviointiin (erityisesti asiantuntijatehtävissä). Hanke käynnistyy strategiakaudella 2013.
- Esimiesten palkkatietämystä lisätään koulutusten avulla.
- Työhyvinvointikyselyissä seurataan edelleen henkilöstön tietämystä palkitsemisesta ja sitä, koetaanko palkitseminen työyhteisöissä oikeudenmukaisena.
- Kaupunki on mukana Aalto-yliopiston Palkkatietämys Suomessa -tutkimushankkeeseen (2010–2012). Hankkeessa selvitetään, millä tasolla palkkatietämys on suomalaisissa organisaatioissa. Lisäksi kartoitetaan, mikä yhteys palkkausjärjestelmällä on vaikuttavuuteen, palkkatyytyväisyyteen ja organisaatioon sitoutumiseen sekä palkkauksen kannustavuuteen. Helsingin kaupungilta mukana ovat opetusvirasto, rakennusvirasto ja sosiaalivirasto.

### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

Helsingin kaupungilla sovelletaan valtakunnallisia kuntasektorin virka- ja työehtosopimuksia, joita kaupungilla on yhteensä viisi. Tämä tarkoittaa sitä, että valtakunnallisista virka- ja työehtosopimuksista tulevat noudatettavaksi myös palkankorotukset.

Ammattiryhmät ryhmitellään virka- ja työehtosopimusten ja paikallisten sopimusten mukaisesti palkkaryhmiin ja palkkahinnoitteluryhmiin sopimusalaista riippuen. Näissä sopimuksissa määritel-

lään kullekin palkkaryhmälle minimipalkkataso. Valtakunnan sopimuksissa päätetään myös palkankorotuksista, jolloin niitä kohdennetaan myös Helsingin kaupungilla sopimusten mukaisesti.

Mies- ja naisvaltaisten alojen palkkaerojen pienentämiseksi esimerkiksi vuonna 2010 kohdennetut valtakunnalliset palkkaerät olivat tarkoitettu samapalkkaisuuden edistämiseen. Tavoitteena oli korottaa koulutettujen naisvaltaisten ryhmien palkkoja, joiden palkka ei vastannut työn vaativuutta. Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen joihinkin palkkahinnoittelukohtiin sisältyi 0,7 % tai 1,3 % korotukset ja hinnoittelemattomille suunnattiin 0,5 % suuruinen paikallinen järjestelyerä. Muilla sopimusaloilla palkkoja korotettiin palkkasummasta laskettuna 0,4-0,6 % suuruisella paikallisella järjestelyerällä.

Työsuoritukseen perustuvien harkinnanvaraisten henkilökohtaisten lisien jakautuminen miesten ja naisten kesken mukaillee miesten ja naisten osuutta henkilöstöstä. Harkinnanvaraisen henkilökohtaisen lisän saajista vuoden 2011 marraskuussa oli naisia 76 % (12 559) ja miehiä 24 % (3 917). Mukaan on otettu kaupungin kuukausipalkkainen henkilöstö, joista vuoden 2011 marraskuussa naisia oli 78 % (29 019) ja miehiä oli 22 % (8 328), yhteensä 37 347 henkilöä.

Miesten ja naisten välisen palkkauksellisen tasa-arvoedistämiseksi tasa-arvolain mukainen palkkakartoitus on väline työnantajalle tunnistaa palkkakehitystarpeita. Helsingin kaupungin palkkakartoitus on tehty Kunnallisen työmarkkinalaitoksen suosituksen mukaisesti. Palkkakartoitus tehdään vuosittain, virka- ja työehtosopimusaloilta ja niissä olevien hinnoittelukohtien perusteella. Virka- ja työehtosopimusten hinnoittelukohtat sisältävät samankaltaisia ja vaativuudeltaan suunnilleen samanlaisia tehtäviä. Palkkakartoituksessa tarkastellaan

keskiarvotilastoja ja kartoitus kuvaa yleisiä suuntaviivoja miesten ja naisten palkoista.

Vuoden 2010 palkkakartoitus tehtiin kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen, kunnallisen lääkäreiden virkaehtosopimuksen ja kunnallisen opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimuksen soveltamisaloilla. Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen ja kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen soveltamisalalla palkkakartoituksen kehittäminen on meneillään. Yleisesti voidaan todeta, että vuoden 2010 kartoituksen perusteella miesten ja naisten väliset palkkaerot olivat melko pieniä useimmissa hinnoittelukohtissa. Niissä hinnoittelukohtissa, joissa palkkaeroja löytyi, ne vaihtelivat joko naisille epäedulliseen suuntaan tai naisten eduksi. Yhdessä hinnoittelukohtassa, jossa on paljon tehtäväsisällöltään ja tehtävän vaativuudeltaan erilaisia tehtäviä kutsutaan hinnoittelemattomien ryhmäksi. Tässä ryhmässä palkkaerot olivat suuremmat kuin muissa hinnoittelukohtissa. Yksi selittävä tekijä palkkaeroille on se, että tehtävien vaativuus tässä hinnoittelemattomien ryhmässä vaihtelee suuresti, jolloin myös tehtäväkohtaisissa palkoissa on eroavaisuuksia. Palkkakartoitus tilattavissa osoitteesta [henkilostopolitiikka@hel.fi](mailto:henkilostopolitiikka@hel.fi).

Virastojen ja liikelaitosten palkitsemisohjelmilla tarkoitetaan pitkän aikavälin suunnitelmaa siitä, miten palkitsemisella tuetaan viraston tai laitoksen tavoitteiden toteuttamista. Palkitsemisohjelmassa määritellään muun muassa erilaisten palkitsemistapojen tarkoitus, palkan ja palkkioiden perusteet ja niiden käytön tavoitteet. Palkitsemisohjelmassa tarkastellaan palkitsemisen nykytilaa ja arvioidaan palkitsemista myös tasa-arvonäkökuulmasta. Palkitsemisohjelmat toimivat pohjana virastojen ja liikelaitosten palkkapolitiikalle ja sen kehittämiseksi ja ovat konkreettinen työväline esimerkiksi palkkatasa-arvon edistämiseen. Virastojen ja liikelaitosten palkitsemisohjelmia päivitetään

tarpeen mukaan, esimerkiksi jos palkitsemisen tavoitteet tai perusteet muuttuvat.

Kaupunki osallistui vuosina 2009–2011 Aalto yliopiston vetämään Tapas-tutkimusprojektiin (tasa-arvoa palkkaukseen). Tutkimusprojektissa kartoitettiin pilottivirastoksi valitun, kaupunkisuunnitteluviraston, palkka-aineistoa nais- ja miesnäkökulmasta ja tehtiin henkilöstöhaastatteluja koskien palkitsemisjärjestelmää. Kartoitusten ja tutkimusten perusteella kehittämistarpeita havaittiin palkitsemisjärjestelmän tunnettuudessa ja järjestelmän soveltamisessa käytäntöön. Näin ollen Helsingin kaupungin keskeisimmäksi kehittämiskohteeksi valittiin esimiehille suunnattavan koulutus- ja tietopakettien laatiminen palkitsemisjärjestelmästä. Pilottivirastossa, kaupunkisuunnitteluvirastossa, järjestettiin keväällä 2011 esimieskoulutus ja koulutusmateriaalia on tarkoitus hyödyntää jatkossakin esimieskoulutuksissa.

Kaupungin työhyvinvointikyselyssä seurataan vuosittain palkitsemisen oikeudenmukaisuuden kokemista. Erot naisten ja miesten kokemusten välillä ovat pienehköjä. Esimerkiksi vuonna 2010 naisten keskuudessa keskiarvoksi muodostui 3,29 ja vuonna 2009 keskiarvo oli 3,31 (asteikolla 1-5). Miesten keskuudessa keskiarvoksi muodostui vuonna 2010 3,25 ja vuonna 2009 3,28 (asteikolla 1-5).

## 2.5 Työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Eri-ikäisten johtamiseen perehtyvän ohjelman valmistelu aloitettiin vuonna 2009. Työkykyä edistävä ja eri elämäntilanteet huomioon ottava suunnitelma laaditaan vuoteen 2012 mennessä. Ikäjohtamisella tarkoitetaan eri-ikäisten ihmisten johtamista ja erilaisten ihmisten tarpeet ja tavoitteet huomioon ottavaa työn suunnittelua, organisointia, palkitsemista ja muuta johtamista. Ohjelman puitteissa kokeilussa on muun muassa ikäaktiivivapaa.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Vuonna 2012 pyritään lisäämään miesten tietoisuutta perhevapaista ja niiden käyttömahdollisuuksista.
- Valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten mukainen uusi palkallisen isyysloman käyttömahdollisuus lisätään kaupungin ohjeistuksiin.
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sisältyy teemana eri-ikäisten johtamiseen. Eri-ikäisten johtamisen toimintamalleja valmistellaan vuoden 2012 aikana.

### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

Tavoite työn ja muun elämän yhteensovittamisesta sisältyy eri-ikäisten johtamisen ohjelmaan. Ohjelmassa on meneillään sosiaaliviraston vanhustenpalveluissa ja terveyskeskuksen suun terveydenhuollossa on meneillään ikäaktiivipilotti.

Aiemmin kaupungilla on ollut vastaavanlaisia kokeiluja miesvaltaisilla aloilla. Pilottiin voivat osallistua vähintään 55 vuotta täytäneet, pysyvässä palvelussuhteessa olevat työntekijät. Ikäaktiivivapaan tavoitteena on, että työn fyysistä kuormittavuutta pyritään keventämään ja toisaalta työssä jaksamista edistämään ylimääräisten vapaapäivien ja erilaisten motivoivien aktiviteettien avulla.

Tasa-arvokyselyn mukaan yli 60 % vastaajista koki, että työpaikalla suhtaudutaan erittäin tai melko myönteisesti siihen, että mies jää isyysvapaalle. Myös siihen, että mies jää vanhempain- tai hoitovapaalle suhtaudutaan noin 60 % mukaan vastaajista erittäin tai melko myönteisesti. Vastaajista myös noin 74 % koki, että omalla työpaikalla naisten on erittäin helppoa tai melko helppoa jäädä kotiin hoitamaan äkillisesti sairastunutta alle 10-vuotiasta lasta. Miesten kotiin jäämistä samasta syystä piti erittäin helppona tai melko helppona noin 59 % vastaajista.

Alla esitetään lukuja käytetyistä perhevapaista eriteltynä sukupuolen mukaan. Luvut esittävät kuinka monta kertaa vuoden aikana on käytetty kutakin mahdollisuutta. Luvut osoittavat sen, että esimerkiksi tilapäisen hoitovapaan (eli poissaolo alle 10-vuotiaan lapsen sairastuessa äkillisesti) kaikista käytetyistä keroista noin 14 % oli miesten käyttämiä vuosina 2009 ja 2010. Kaikista käytetyistä perhevapaista noin 15 % on miesten käyttä-

miä molempina vuosina. Isyysvapaata käytettiin 600 kertaa vuonna 2009 ja 725 kertaa vuonna 2010.

	2009				2010			
	Miehet	Naiset	Yh- teen- sä	Mies- ten osuus %	Miehet	Naiset	Yh- teen- sä	Mies- ten osuus %
Hoitova- paa	62	1 778	1 840	3,4	68	1 759	1 827	3,7
Ottolapsi- loma		15	15	0,0	1	16	17	5,9
Tilapäi- nen hoi- tovapaa	1 974	12 030	14 004	14,1	1 926	11 933	13 859	13,9
Vanhem- painva- paa	81	1 161	1 242	6,5	76	1 220	1 296	5,9
Yhteensä	2 717	14 984	17 701	15,3	2 796	14 928	17 724	15,8

Tasa-arvokyselyssä pyydettiin arvioimaan ”onko työpaikallasi yleisesti ottaen helppoa kieltäytyä ylitoista”. Vastajat kokivat, että ylitoista kieltäytyminen on vaikeaa sivistys- ja henkilöstötoimessa (31 % vastaajista) sekä sosiaali- ja terveystoimessa (27 % vastaajista). Sukupuolen mukaan tarkasteltuna naisille ylitoista kieltäytyminen oli miehiä useammin vaikeaa (27 % naisista ja 15 % miehistä).

## 2.6 Henkilöstön osallistuminen

### Esimerkkejä toteutetuista toimenpiteistä vuosina 2009–2011

- Vuonna 2009 kaupungin tietokeskus tutki henkilöstön kokemuksia kehittämistyöstä. Tutkimustulokset valmistuivat vuoden 2010 aikana.

### Vuonna 2012 jatkuvat toimenpiteet:

- Kaupungilla tulee vuoden 2012 alusta käyttöön uusi idea- ja innovointijärjestelmä, joka on tarkoitettu kaikille kaupungin työntekijöille. Järjestelmässä kuka tahansa kaupungin työntekijä, riippumatta asemasta organisaatiossa, voi esittää ideoitaan ja ehdotuksiaan toiminnan kehittämiseksi.

### Kuvaus vuosien 2009–2011 aikana toteutuneista toimenpiteistä

”Nyt innovoidaan!” -tutkimuksessa tarkasteltiin Helsingin kaupungin henkilöstön kokemuksia kehittämistyöstä (Bäcklund, Jyrämä, Väisänen, 2010).

Tutkimuksesta ilmenee, että naiset kokivat toimintakulttuurin ja kehittämisen nykytilanteen miehiä myönteisemmin. Yleistäen voidaan sanoa myös, että naiset kokivat työpaikan virallisen tiedonkulun toimivan paremmin kuin miehet arvioivat sen toimivan. Miehet kokivat puolestaan saavansa enemmän oleellista tietoa ”epävirallisempien kanavien” kautta, kuten niin sanotun puskaradion välityksellä.

Tutkimuksesta ilmenee kuitenkin, että toiminnan kehittämiseen liittyvissä kokemuksissa naiset kokivat miehiä enemmän työpaikan olevan hierarkkinen. Tämä ilmeni siten, että naisista 40 % koki voivansa halutessaan esittää omia ajatuksiaan toiminnan kehittämiseksi myös muille esimiehille kuin omalle lähiesimiehelle. Miehistä yli puolet arvioi, että omia kehittämisideoitaan voi esittää muillekin esimiehille kuin vain omalle lähiesimiehelle. Tutkimustulosten tarkemmassa analyysissä huomattiin myös, että naiset olivat miehiä epävarmempia esittämään omia ajatuksiaan.

### 3 SEURANTA

Tasa-arvosuunnitelma 2012 esitetään kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi vuoden 2012 alussa. Sitä ennen suunnitelmaa käsitellään kaupunkitason henkilöstöpoliittisessa työryhmässä, kaupungin tasa-arvotoimikunnassa sekä henkilöstötoimikunnassa. Henkilöstötoimikunta ja tasa-arvotoimikunta antavat tasa-arvosuunnitelmasta lausunnon.

Kaupunginhallituksen hyväksymisen jälkeen suunnitelma esitellään koko henkilökunnalle Helsingin Henki-lehdessä ja Helmintran sivuilla.

Tasa-arvosuunnitelmaa käsitellään virastojen ja liikelaitosten johtoryhmissä, laajennetuissa johtoryhmissä tai henkilöstötoimikunnissa vuoden 2012 alussa. Johtoryhmä päättää tavasta, miten omassa toiminnassa vuodelle 2012 asetetut tavoitteet otetaan huomioon. Samassa yhteydessä on tarkoituksenmukaista päättää myös siitä, miten talousarvion laatimisoheissa edellytetty sukupuolivaikutusten arviointi toteutetaan.

Jokaisessa virastossa tai liikelaitoksessa on nimetty tasa-arvoyhdyshenkilö. Tarvittaessa virastot ja liikelaitokset nimeävät yhdyshenkilölle työparin, jotta sekä toiminnallinen että henkilöstöpoliittinen tasa-arvo tulevat tarpeeksi hyvin otetuksi huomioon ja, jotta tasa-arvoa voidaan edistää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Tasa-arvoyhdyshenkilöille pidetään myös verkostotilaisuus keväällä 2012.

Henkilöstökeskus pyytää syksyllä 2012 virastoja ja liikelaitoksia raportoimaan tavoitteiden toteutumisesta. Samalla pyydetään kannanottoja siitä, millaisia oman toimialan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa koskevia tavoitteita kaupungin seuraavaan

strategiaohjelmaan tulisi ottaa ja millaisia toimenpiteitä asetetut tavoitteet edellyttäisivät.

### 4 LINKKEJÄ TASA-ARVOA KÄSITTELEVILLE SIVUILLE

- Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta [www.hel.fi/toimikunnat](http://www.hel.fi/toimikunnat)
- Suomen kuntaliiton tarjoama verkkopalvelu [www.kunnat.net](http://www.kunnat.net)
- Sosiaali- ja terveysministeriö [www.stm.fi](http://www.stm.fi)
- Sosiaali- ja terveysministeriön sukupuolisilmälasit [www.sukupuolisilmalasisit.fi](http://www.sukupuolisilmalasisit.fi)
- Tasa-arvoaltuutettu [www.tasa-arvo.fi](http://www.tasa-arvo.fi)
- Tasa-arvotiedon keskus Minna [www.minna.fi](http://www.minna.fi)
- Areena kaikille työelämän tasa-arvosta kiinnostuneille [www.tasa-arvoklinikka.fi](http://www.tasa-arvoklinikka.fi)
- Työllisyys-, sosiaali- ja tasa-arvoasiat Euroopan komissiossa <http://ec.europa.eu/social/>
- Tilastokeskus [www.stat.fi/tup/tasaarvo/](http://www.stat.fi/tup/tasaarvo/)
- Valtion säädöstietopankki Finlex [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
- Yhdenvertaisuuslaki 21/2004



## 5 TASA-ARVOSANASTOA

(Lähde: Sukupuolisilmälasit käytössä, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:13)

### **Sukupuolten välinen tasa-arvo**

Sukupuolten välisellä tasa-arvolla tarkoitetaan sitä, että naisilla ja miehillä on tasa-arvoiset mahdollisuudet toteuttaa itseään ja osallistua yhteiskunnalliseen toimintaan. Tasa-arvoon kuuluu myös oikeus syrjimättömään kohteluun kaikilla yhteiskuntaelämän alueilla. Sukupuolten välisen tasa-arvon saavuttamiseksi, ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi on toimittava sekä arjen ruohonjuuritasolla, hallinnollisissa käytännöissä että poliittisessa päätöksenteossa.

### **Tasa-arvopolitiikka**

Tasa-arvopolitiikka tarkoittaa niiden toimenpiteiden kokonaisuutta, joita käytetään toteuttamaan tai tavoittelemaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Suomessa hallituksen tasa-arvopolitiikan koordinoinnista vastaa sosiaali- ja terveysministeriöön sijoitettu tasa-arvoyksikkö.

### **Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen**

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on murtaa sukupuolineutraalit, jopa sukupuolisokeat, menettelytavat ja toimintakulttuuri.

### **Sukupuolivaikutusten arviointi**

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) tarkoittaa sitä, että toimenpiteen 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.

### **Sukupuolen mukaan eriteltyt tilastot**

Tilastoilla ja tutkimustiedolla on suuri merkitys tasa-arvon edistämässä. Perusohjeena voidaan pitää sitä, että kaikki ihmisiä koskevat tilastot eritellään ja analysoidaan sukupuolen mukaan. Tilastoja voi käyttää sukupuolten aseman tunnistamiseksi ja mahdollisten epäkohtien havaitsemiseksi. Yhtä tärkeätä on tuoda esiin ja tarkastella miesten ja naisten välisiä eroavaisuuksia kuin yhtäläisyyksiäkin.

### **Tasa-arvolaki**

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609) kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän sukupuolen perusteella ja velvoittaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Lakia sovelletaan myös sukupuolivähemmistöihin. Tasa-arvolain noudattamista valvovat Suomessa tasa-arvovaltuutettu ja tasa-arvolautakunta.

## **Sukupuoli**

Sukupuolen määrittely on hankalaa, sillä siihen liittyy paljon syvään juurtuneita kulttuurisia käsityksiä ja oletuksia. Sukupuoli voi tarkoittaa esimerkiksi sukupuolirooleja, naiseuden ja mieheyden sosiaalisia merkityksiä, sukupuolista käyttäytymistä tai yksilön sukupuoli-identiteettiä. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta puhuttaessa tarkoitetaan monesti naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. On kuitenkin syytä muistaa, että sukupuoli on tätä kah-tiajakoa monimuotoisempi käsite.

## **Sukupuolinäkökulma**

Sukupuolinäkökulmalla tarkoitetaan sen tarkastelua, miten asia koskee naisia ja miehiä. Sukupuoli on yksi ihmisiä jakava tekijä siinä missä ikä, asuinpaikka tai koulutustasokin, ja siksi se tulee ottaa yhtenä näkökulmana huomioon asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.

## **Sukupuolineutraalius**

Sukupuolineutraalius on sitä, että sukupuolten välisiä eroja ei tunnisteta, eikä niiden merkityksiä ja vaikutuksia tunneta. Sukupuolineutraalius on sitä, että miesten ja naisten eroja ja yhtäläisyyksiä ei osata ottaa huomioon. Sukupuolineutraaleina pidetyt päätökset saattavat vaikuttaa miehiin ja naisiin eri tavoin, eriarvoisuutta vahvistaen, vaikka tällaisia vaikutuksia ei olisi suunniteltukaan.

## **Sukupuolistereotypia**

Sukupuolistereotypiat ovat pelkistettyjä tai kaavamaisia odotuksia ja oletuksia siitä, millaisia miehet ja naiset ”yleensä” ovat tai miten naisten ja miesten tulee käyttäytyä ollakseen ”oikeanlaisia”. Sukupuolistereotypiasta ajattelua kuvastavat väitteet, että miehet ovat loogisempia ja parempia johtotehtävissä ja naiset tunteellisempia sekä luonnostaan helliä ja hoivaavia.

Sukupuolistereotypiat ovat pitkälti tiedostamattomia, syvälle kulttuuriin iskostuneita ”itsestäänselvyyksiä”. Stereotypiat voivat myös sisältää negatiivisia ennakkokäsityksiä, joita voi käyttää vallitsevan eriarvoisen tilanteen ylläpitämiseen.

## **Sukupuolivähemmistöt**

Sukupuolivähemmistöihin eli transihmisiin kuuluvat ne ihmiset, joiden biologinen, sosiaalinen tai psyykinen sukupuoli eivät muodosta keskenään jatkumoa. On syytä välttää sukupuolivähemmistöjen sekoittamista seksuaalivähemmistöihin: sukupuoli-identiteetti ei kerro seksuaalisesta suuntautumisesta tai mieltymyksistä. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat intersukupuoliset, transsukupuoliset, transgenderihmiset ja transvestiitit. Tasa-arvolakia on tulkittu niin, että se koskee myös sukupuolivähemmistöihin kuuluvia. Sukupuolivähemmistöjen syrjintäsuojaa ei kuitenkaan tällä hetkellä mainita lakitekstissä.

## **Sukupuolisyryntä**

Sukupuoleen perustuvaa syrjintää on naisten ja miesten asettaminen sukupuolen vuoksi eriarvoiseen asemaan. Syrjintää on myös sukupuolinen häirintä tai ahdistelu sekä eri asemaan asettaminen raskaudesta, synnytyksestä, vanhemmuudesta, perheenhuoltovelvollisuudesta tai muusta sukupuoleen liittyvästä syystä. Kohtelu, jossa esimerkiksi neutraalilla toimenpiteellä, lainsäädännöllä, säännöillä, politiikalla tai käytännöillä on epäedullinen vaikutus toiseen sukupuoleen, on välillistä syrjintää. Tasa-arvolaki kieltää sukupuoleen perustuvan välittömän ja välillisen syrjinnän.

## **Moniperusteinen syrjintä**

Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi eri perusteilla eri tilanteissa tai samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella.

Välttämättä yksi tekijä ei edes yksinään selitä syrjinnän olemassaoloa. Syrjinnän poistamiseksi tarvitaan siten sukupuolen ohella myös muiden henkilöön liittyvien tekijöiden tarkastelua.

### **Seksuaalinen häirintä**

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tasa-arvolain mukaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

### **Sukupuoleen perustuva häirintä**

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

### **Sukupuolikiintiöt**

Tasa-arvolain yhtenä perustavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tasa-arvolain kiintiösäännöstä sovelletaan mm. valtion komiteoihin, neuvottelukuntiin ja työryhmiin sekä kunnallisiin sekä kuntien välisiin yhteistoiminnan toimielimiin kunnanvaltuustoja lukuun ottamatta. Säännöksen mukaan toimielimissä on oltava vähintään 40 prosenttia sekä naisia että miehiä.

### **Sukupuolentutkimus**

Sukupuolentutkimus (naistutkimus) on akateeminen ja monitieteinen lähestymistapa muun muassa sukupuolten välisten yhteiskunnallisten suhteiden sekä muiden tieteenalojen sukupuolilullottuvuuksien analysointiin. Sukupuolentutkimuksen lähtökohdaksi on sukupuolijärjestelmän sekä naisten historiallisen, kulttuurisen ja yhteiskunnallisen aseman tutkiminen. Sukupuolentutkimus tarjoaa tiedollisen pohjan tasa-arvotyölle.

### **Yhdenvertaisuus vai tasa-arvo?**

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia ja tarkoittavat periaatteessa samaa asiaa: syrjimättömyyden ja tasavertaisen mahdollisuuksien varmistamista kaikille sukupuolesta, etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta. Yleisessä kielenkäytössä ja lainsäädännössä tasa-arvo on vakiintunut tarkoittamaan sukupuolten välistä tasavertaisuutta. Muihin mahdollisiin syrjintäperusteisiin viitattaessa käytetään yhdenvertaisuus-käsitettä.

### **Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma**

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen toimeenpanosuunnitelma. Sen tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja varmistaa, että sukupuolinäkökulma on mukana viranomaisen kaikessa toiminnassa. Tasa-arvon tavoitteellinen ja suunnitelmallinen edistäminen on jokaisen viranomaisten lainsäädännöllinen tehtävä.

### **Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma**

Tasa-arvolain mukaan työnantajien, joiden palveluksessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, on vuosittain laadittava tasa-arvolain vaatimukset täyttävä tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen

osana selvitys siitä, miten naiset ja miehet sijoittuvat eri tehtäviin. Lisäksi palkkakartoitus on tasa-arvosuunnitelman pakollinen osa.

### **Yhdenvertaisuussuunnitelma**

Yhdenvertaisuuslain mukainen viranomaista velvoittava suunnitelma, jonka tarkoitus on edistää yhdenvertaisuutta sekä varmistaa, että yhdenvertaisuuden toteutuminen otetaan huomioon viranomaisen kaikessa toiminnassa. Suunnitelma on laadittava lain mukaan vähintään etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi, mutta se voidaan laatia kattamaan myös useita lain perusteita.

## **6 LÄHTEET**

- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, Kouluterveyskysely 2010, Helsingin kuntaraportti
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos, Kouluterveyskysely 2010 <http://info.stakes.fi/kouluterveyskysely/FI/index.htm>
- Puusniekka, R., Harju, H., Sinkkonen, A., Jokela, J., Kinnunen, T., Lupa, P. & Pietikäinen, M. 2008 Kouluterveys 2008, Helsingin kuntaraportti ammattiin opiskelevista, Stakes. [http://info.stakes.fi/kouluterveys/pkseutu/aol\\_helsinki\\_2008.pdf](http://info.stakes.fi/kouluterveys/pkseutu/aol_helsinki_2008.pdf)
- Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen tilasto- ja indikaattori-pankki [www.sotkanet.fi](http://www.sotkanet.fi)
- Helsingin kaupungin hallintokeskuksen julkaisusarja 1/2010, Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2009–2012
- Helsingin terveystieteiden tutkimuskeskuksen Ecomed Analyzer
- Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet, opetushallitus 2004
- Sukupuolisilmäläsit käytössä, Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2009:13
- Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma, Lapsi- ja perhejasto 9.12.2010, 74 §, Varhaiskasvatussuunnitelma [http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/29eeb48043034931ba07facc34efaa85/Helsingin\\_vasu2011.pdf?MOD=AJPERE&S&lmod=-1906232789](http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/29eeb48043034931ba07facc34efaa85/Helsingin_vasu2011.pdf?MOD=AJPERE&S&lmod=-1906232789)