



SHV/mlau

5.6.2006

Heke dnro	2006-59
dnr	
Saap./Anl	7. 06. 2006

Henkilöstökeskus
PL 4500, Kaikukatu 2 C
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Lausuntopyyntö kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksesta
vuosille 2006 - 2008

LAUSUNTO KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMAEHDOTUK- SESTA

Kslk 2006-840, Heke 45 12.5.2006

Yleistä Tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa on kattavasti käsitelty sekä toiminnalliseen tasa-arvoon että henkilöstöpoliittiseen tasa-arvoon kuuluvia asioita koko kaupungin kannalta.

Tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa puhutaan käsitteistä valtavirtaistaminen ja suvaus. Käsitteinä ne ovat uusia, vaikka liittyvätkin kiinteästi tasa-arvon toteuttamiseen ja päämääriin. Keskustelua tasa-arvosta pitäisi aktivoida ja tehdä uudet tasa-arvon sisältöä koskevat asiat tunnetuksi.

Suunnitelman uusiminen

Ehdotuksen sivulla 4 esitetään, että tasa-arvosuunnitelma uudistetaan kerran kolmessa vuodessa ja virasto- ja laitoskohtaiset suunnitelmat vuosittain.

Kaupunkisuunnitteluvirasto katsoo, että tarkasteluväli on liian lyhyt. Virastoissa, joissa suunnitelmat on laadittu, riittäisi, että suunnitelmat tarkistetaan enintään neljän vuoden välein. Sama aikaväli riittäisi varmaan koko kaupunkiakin koskevan tasa-arvosuunnitelman osalta. Virastojen vuosittain laadittavissa toimintasuunnitelmissa sitä vastoin voisi olla tasa-arvoa koskeva osuus, erikseen toiminnallisen tasa-arvon ja toisaalta henkilöstöpoliittisen tasa-arvon osalta. Virastojen ja laitosten työolobarometrikyselyissä pitäisi olla myös tasa-arvon toteutumista koskeva osio. Jo työolobarometrikyselyistä saadaan arvokasta tietoa viraston tasa-arvon tilasta.



Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Ehdotuksen sivulla 5, neljännessä kappaleessa ehdotetaan, että "Palveluja kaupungin ulkopuolilta organisaatioilta hankittaessa tilaajan tulee edellyttää, että tuottajaorganisaatiot noudattavat tasa-arvoa koskevia säännöksiä".

Hankintojen toteuttaminen hankintalain mukaisesti on jo sinänsä muodostunut virastoissa varsin aikaavieväksi ja monimutkaiseksi työalueeksi. Kaupunkisuunnitteluvirasto katsoo, ettei virastolla ole resursseja ruveta selvittämään, miten tuottajaorganisaatio noudattaa tasa-arvoa. Ohjeiden ei tulisi olla sellaisia, että niiden toteuttamista käytännössä on vaikea, ellei mahdoton toteuttaa ja vaikea valvoa ja että ne vievät kohutuuttomasti aikaa. Lausetta pitäisi selventää/tarkentaa, miten voidaan saada selville, miten tuottajaorganisaatiossa tasa-arvo on toteutunut, jos ko. organisaatio ei ole tullut kuuluisaksi epätasa-arvoisesta työilmapiiristä. Miten sitä mitattaisiin?

Kuntalaisten elinympäristö, suunnittelu ja rakentaminen

Ko. luvussa on käsitelty viraston toiminnallisen tasa-arvon kannalta asioita, jotka ovat olleet mukana viraston omissa tasa-arvosuunnitelmissa jo vuodesta 1994 lähtien. Kaavoituksen lähtökohtana on, että kaikkien asukasryhmien tarpeet kaavoituksessa pyritään huomioimaan tasapuolisesti. Kaavoituksen keinot ovat kuitenkin rajallisia, kun kaavoituksen toteuttajaorganisaatiot, rakentajat, kiinteistömuodostajat ym. päätöksenteossaan tähdentävät kustannustehokkuutta.

Sivun 6 neljännen kappaleen viimeisen lauseen voisi tarkentaa seuraavasti: Katujen, puistojen ja muiden yleisten alueiden riittävä ulkovalaistus lisää turvallisuutta (huom. väkivallan uhka, ns. kaupunkipelot) ja parantaa viihtyisyyttä.

Tekniset peruspalvelut

Sivun 11 kolmannen kappaleen sisältöä kannattaa tarkentaa. Kuka palautetta seuraa ja mitä laatuseuranta on?

Helsingissä on kaavoituksessa ja liikennesuunnittelussa huomioitu liikuntarajoitteisten ja vammaisten liikkumistarpeet ja asian tiimoilta on laadittu opas "Esteetön Helsinki". Tämä kannattaisi esimerkkinä tuoda esille.



SHV/mlau

5.6.2006

Seuranta Virastojen ja laitosten toiminnallisen tasa-arvon seurantaan varten tietoja saadaan toimintasuunnitelmista, mutta henkilöstökeskus voi myös selkeästi määritellä ohjeissaan, millaisia raportteja ja tietoja toiminnallisen tasa-arvon toteutumisesta virastojen täytyy em. lisäksi laatia. Työolobarometreista ja henkilöstöraporteista saadaan tietoa henkilöstöpoliittisen tasa-arvon toteutumisesta.

Lisätietoja antaa erityissuunnittelija Helena Väinämö, puhelin 169 4424.

KAUPUNKISUUNNITTELUVIRASTO

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

~~Tuomas Rajajärvi~~
virastopäällikkö

✓ Mikko Lehtonen
hallintopäällikkö

Lausunto
2.6.2006

HELSINGIN KAUPUNKI
KIINTEISTÖVIRASTO
AE

Helsingin kaupunki
Henkilöstökeskus/kirjaamo

Heke	dnro	2006-59
	dnr	
Saap./Anl	6. 06. 2006	

KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMAEHDOTUS VUOSILLE 2006 – 2008

Kaupungin tasa-arvosuunnitelma sisältää periaatteellisia linjauksia tasa-arvon edistämiseksi virastojen ja laitosten toiminnassa. Ehdotuksen mukaan virastot laativat omat tarkemmat suunnitelmansa, jotka sisältävät selvityksen nykytilasta, toimenpiteet ja arvioinnin. Lähtökohta on kiinteistöviraston näkökulmasta oikea, sillä virastojen toiminta poikkeaa oleellisesti toisistaan.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo

Ehdotus, että tasa-arvotavoitteet integroidaan olemassa oleviin henkilöstöohjelmiin ja palkitsemisohjelmiin on kannatettava. Erillisillä ohjelmilla on vaarana, että ne elävät omaa elämäänsä ilman yhtymäkohtia muihin tavoitteisiin ja toimintaan. Tasa-arvotavoitteita on esitetty erilaisissa suunnitelmissa jo aikaisemmin, mutta niiden lisäksi on laadittu erillinen tasa-arvosuunnitelma. Pidämme parempana sitä, että tasa-arvonäkökulma sisällytetään kaikkeen valmisteluun, kehittämiseen ja päätöksentekoon, ja siihen liittyvät tavoitteet voidaan koota yhdeksi asiakirjaksi ilman, että erillistä tasa-arvosuunnitelmaa varsinaisesti laaditaan.

Tasa-arvolain mukaan tasa-arvon edistäminen kuuluu jokaisen työyhteisön normaaliin toimintaan. On hyvä muistuttaa virastoja kehittämis-toiminnan ja päätöksenteon vaikutusten arvioinnista erikseen naisiin ja miehiin, mutta vaikuttavuuden arvioinnissa tulisi yksittäisten tekojen seurannan asemasta kiinnittää huomio "lopputulokseen". Tärkeää olisi tunnistaa ne tunnusluvut ja mittarit, jotka kuvaavat toimenpiteiden mahdollista vaikuttavuutta, ja seurata niiden avulla tasa-arvon toteutumista. Henkilöstöpoliittista tasa-arvoa kuvaavien mittareiden tulisi olla kaikille samat, sen sijaan toiminnallista tasa-arvoa kuvaavat tunnusluvut tulevat poikkeamaan toisistaan toimialakohtaisesti ja jäävät siksi virastojen omaan harkintaan.

Henkilöstöraportointi tuottaa jo nyt tietoa naisten ja miesten palkkauksesta, sairauspoissaoloista, määräaikaista palvelussuhteista jne. Olemassa olevaa tietoa tulee käyttää tasa-arvotyön seurannassa hyödyksi. Kiinteistövirastossa seurataan mm. palkkaerojen kehitystä palkka- ja palkitsemisohjelman yhteydessä.



Kaupungin työhyvinvointimittari ei erittele tietoa miesten ja naisten työhyvinvointikokemuksista tällä hetkellä. Jos se olisi mahdollista, saisimme arvokasta tietoa eri sukupuolten kokemuksista koskien työyhteisöjen toimintakulttuuria ja työoloja, joilla on todettu olevan vaikutusta henkilöstön terveyteen. Erillisiä tasa-arvokyselyjä ei pitäisi tehdä vaan olemassa olevia kyselyjä tulisi kehittää sellaisiksi, että tuottavat riittävästi tarvittavaa tietoa.

Tasa-arvoehdotuksessa todetaan tavoite, että naisten osuutta johtotehtävissä tulee edistää. Tavoite on kiinteistöviraston mielestä kannatettava ja sitä tulee yrittää edistää kaikin tavoin, mutta sen saavuttamiseen saattaa liittyä tiettyjä vaikeuksia, jotka on hyvä tiedostaa. Kaupungin linjausten mukaisesti virkoihin ja toimiin tulee valita ansioitunein henkilö. Alalla, joka on ollut vuosikymmeniä miesvaltainen, saattaa olla vaikeuksia löytää ansioituneimpien hakijoiden joukosta naispuolista hakijaa johtotehtäviin. Tavoite, että mikäli hakijoissa on kaksi yhtä ansioitunutta ja sopivaa, suositaan vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, on tästä syystä hyvä. Kiinteistöviraston omassa tasa-arvosuunnitelmassa tavoite on ollut mukana jo useita vuosia.

Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen –kappaleessa on esitetty erilaisia tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Jotta tavoitteet toteutuvat, tarvitaan esimies- ja johtamisvalmennusta kuten ehdotuksessa esitetään. Sen sijaan koulutukseen tulee kannustaa kaikkia esimiehiä sukupuolesta riippumatta eikä vaan naisten osallistumista.

Yksi tärkeimmistä henkilöstöpoliittisista haasteista, joka koskee kaikkia sukupuolesta riippumatta, on perhe-elämän ja työelämän yhteensovittaminen. Tämä edellyttää työyhteisöiltä joustavuutta ja henkilöstöltä ymmärrystä erilaisiin elämäntilanteisiin sekä vankkaa esimiestyötä ja johtamista, jotta tilapäiset työjärjestelymuutokset voidaan sujuvasti toteuttaa.

Toiminnallinen tasa-arvo

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma on niin ikään hyvä integroida virastojen toiminnan suunnitteluun. Sen laajuus ja sisältö tulevat olemaan hyvin erilaisia riippuen toimialasta, esimerkiksi kiinteistövirastossa luontevat tavoitteet liittyvät lähinnä asunnonjakoperiaatteisiin. Integroituna seuranta tapahtuisi automaattisesti vuosittaisissa toiminnan seurantakatsauksissa ja yhteenvedoissa. Tätä kautta tietoa voitaisiin välittää myös luottamushenkilöelimille, jotka päättävät toiminta- ja taloussuunnitelmista.

Toiminnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan kaupungin ehdotuksessa laajempaa näkökulmaa kuin vain naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Esitettyjen esimerkkien valossa siihen liittyvät lisäksi vanhukset, vammaiset, maahanmuuttajat ja maahanmuuttajataustaiset, lapset, perheet



jne. Kaupungin suunnitelmassa tasa-arvo käsitettä voisi avata enemmän ja kuvata, mitä henkilöstöpoliittinen tasa-arvo on ja minkälaisia piirteitä toiminnalliseen tasa-arvoon liittyy. Toiminnallisen tasa-arvon taustalla on myös erilaisia lakisääteisiä velvoitteita, joiden olisi hyvä näkyä myös tässä yhteydessä.

Lopuksi

Kiinteistövirastossa käynnistetään syksyllä 2006 henkilöstöstrategian ja siihen liittyvän ohjelman työstäminen. Tasa-arvotavoitteet on mielekäs-tä sisällyttää tähän suunnitteluun. Hanke käynnistetään ehdotuksessa esitetystä nykytilan arvioinnista, jonka pohjalta mietitään laajemmin lähivuosien tavoitteita. Aikaisemmin laadittu palkitsemisohjelma sisältää jo palkkaukseen liittyviä tasa-arvotavoitteita.

Lisätietoja antaa Asta Enroos, puh. 1693255.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Matti Rytölä
virastopäällikkö



HELSINGIN KAUPUNKI
 LIIKENNELAITOS
 Toimitusjohtaja
 Matti Lahdenranta/tej

LAUSUNTO

2.6.2006

Hekednr	2006-59
dnr	
Saap./Anl	7. 06. 2006

Helsingin kaupunki
 Henkilöstökeskus
 Kirjaamo
 PL 4500
 00099 HELSINGIN KAUPUNKI

HKL	
05.06.2006	
Dnr	2006-225/175

Lausuntopyyntöne 12.5.2006

LAUSUNTO KAUPUNGIN TASA-
 ARVOSUUNNITELMAEHDOTUKSESTA VUOSILLE 2006 -2008

HKL ilmoittaa lausuntonaan, että kaupungin tasa-arvosuunnitelma-
 ehdotus on monipuolinen ja kattaa HKL:n kannalta hyvin sekä henkilös-
 tön että kuntalaisten ja matkustajien näkökulman.

On hyvä, että henkilöstöön liittyvät tasa-arvoasiat voidaan liittää esi-
 merkiksi osaksi henkilöstö- ja palkkaohjelmaa eikä erillistä tasa-arvo-
 ohjelmaa välttämättä tarvita.

Toiminnallisessa osassa esimerkiksi kohdassa 3.1 voitaisiin voimak-
 kaammin tuoda esille HKL:n eli kaupungin joukkoliikenteen perustehtä-
 vä, joka on "HKL tarjoaa kaupunkilaisille tasapuoliset liikkumismahdolli-
 suudet ja luo edellytykset toimivalle ja elinvoimaiselle kaupungille".
 Maininnan arvoisia ovat myös Helsingissä liikennöivät 19 palvelulinjaa.

Kohdassa 3.4 puhutaan teknisten ratkaisujen tasa-arvoistamisesta.
 Tähän kohtaan haluaisimme lisättävän matalalattiabussien ohella myös
 matalalattiaraitiovaunut, pysäkki- ja häiriöinformaatiojärjestelmät, kän-
 nykäliput sekä esteettömään liikkumiseen liittyvän kehittämisen.

XX
 XX
 XX

Matti Lahdenranta
 toimitusjohtaja

Postiosoite	Postadress	Käyntiosoite	Besöksadress	Puhelin	Telefax
PL 1400	PB 1400	Toinen Linja 7	andra Linjen 7	Telefon	
00099 HELSINGIN KAUPUNKI	00099 HELSINGFORS STAD	00530 HELSINKI	00530 HELSINGFORS	Vaihde/Växel	
HKL-Kirjaamo@hkl.hel.fi	http://www.hel.fi/hkl			4721	472 3701



Pekka Jyrkiäinen/pjk

2.6.2006

Heke dnro	2006-59
dnr	
Saap./An:	9. 00. 2006

Henkilöstökeskus
Kirjaamo
PL 4500
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Helsingin kaupungin hankintastrategiaa valmistelevan työryhmän kirje
11.10.2005

LAUSUNTOPYYNTÖ KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA-
EHDOTUKSESTA VUOSILLE 2006 - 2008

Helsingin henkilöstökeskus on lähettänyt liikuntavirastoon 12.5.2006 päivätyn kirjeen, jossa pyydetään antamaan liikuntaviraston lausunto oman toimialan osalta Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelma-ehdotuksesta vuosille 2006 – 2008.

Ehdotus on hyvin yleisellä tasolla, mutta siinä sivutaan myös liikuntaviraston tuottamia liikuntapalveluja.

Liikuntatoimen palvelut kohdistuvat yleensä kuntalaisiin - ei niinkään naisiin tai miehiin. Joissakin palveluissa (esim. liikunnanohjauksen ryhmät, kuntosalivuorot, Yrjönkadun uimahallin erilliset uintivuorot) on erityisesti miehille tai naisille tarkoitettuja palveluja tai ryhmiä.

Naiset liikkuvat enemmän kuin miehet, mutta miesten liikunta on tehokkaampaa. Miehet harrastavat liikuntaa enemmän liikuntaseuroissa ja naiset käyttävät enemmän yksityisten liikuntayrittäjien palveluja.

Pelit, niin joukkue- kuin yksilöpelit, ovat harrastajakunnaltaan miesvoittoisia. Naisvaltaisia liikuntamuotoja ovat tanssilliset ja "Yksin-muttaryhmässä" toteuttavat liikuntamuodot: aerobic, voimistelu, uinti, ratsastus. Perinteiset liikuntajärjestöjen toimintaan kuuluvat liikuntamuodot ovat enimmäkseen miesten harrastamia ja johtamia.

Suurimmat syyt miksi liikuntaa ei harrasteta ovat ajanpuute ja laiskuus. Taloudelliset syyt ovat kuitenkin naisten osalta kaksinkertainen miehiin verrattuna. Miehet ilmoittavat enemmän terveydellisiä esteitä liikunnan harrastamiseen.

Naiset liikkuvat usein lasten kanssa lähellä kotia, joten lähiliikuntapaikat ovat naisille tärkeitä kuten luistelukentät ja pienet yleispalloilukentät.

Postiosoite
PL 4800
00099 Helsingin kaupunki
liikuntavirasto@hel.fi

Käyntiosoite
Paavon Nurmen kuja 1 C
00250 Helsinki
<http://www.hel.fi/liikunta/>

Puhelin
+358 9 310 8771

Faxi
+358 9 310 8770

Y-tunnus
0201256-6
Alv.nro
F102012566



Pekka Jyrkiäinen/pjk

2.6.2006

Liikuntajärjestöjen avustukset määräytyvät liikunnallisten kriteerien mukaan ja erityisesti nuorisotoimintaa painotetaan ja avustuskriteereissä ei ole oteta huomioon sukupuoli näkökulmaa.

Etenkin sisäliikuntatiloista on pulaa Helsingissä. Rajallisten liikunta- paikkojen käyttövuorojen jaossa on ongelmia "nais- ja mieslajien" välisessä vertailussa (esim. jääkiekko, ringette, taitoluistelu). Monet naisten suosimat liikuntamuodot ovat myös enemmän kuntoilupainotteisia kun taas miehet harrastavat enemmän kilpaurheilua, joka painottuu käyttövuorojen jaossa.

Liikuntaviraston ohjatun liikunnan asiakkaista noin 85 % aikuisasiakkaista on naisia. Liikuntaviraston järjestämässä kaupungin henkilöstöliikunnassa naisten osuus ohjatuissa liikuntaryhmissä on noin 95 %.

Helsingin kaupungin vuoden 2007 talousarvion valmisteluohjeiden mukaan liikuntaviraston on toinen niistä pilottivirastoista, joissa toteutetaan vuonna 2007 talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi.

Liikuntaviraston tarkistaa nykyisen tasa-arvosuunnitelman kaupungin uudistetun tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

Liikuntavirastolla ei ole huomautettavaa kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotukseen vuosille 2006 – 2008.

Lisätietoja antaa suunnittelija Pekka Jyrkiäinen, puhelin 310 874 38.

XX
XX
XX

/Añssi Rauramo
liikuntajohtaja



27.6.2006

Henkilöstökeskus
Kirjaamo
PL 4500

NUORISOASIAINKESKUKSEN LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMASTA VUOSILLE 2006-2008

Tasa-arvosuunnitelman kohta 1 ("yleistä")

Tasa-arvosuunnitelmassa naisten ja miesten välistä tasa-arvoa käsitellään kahdesta näkökulmasta: toiminnallisen tasa-arvon ja henkilöstöpoliittisen tasa-arvon näkökulmista. Tasa-arvosuunnitelmassa omaksutut termit ovat kuvaavia ja niiden tarkoitus on selkeä, vaikka laissa ko. termejä ei käytetäkään.

Sen sijaan termien "valtavirtaistaminen" ja "sukupuolivaikutusten arviointi" (joita ei tekstissä enää kohdan 1 jälkeen myöhemmin käytetä) sisältöä ja suhdetta kaupungin palvelutuotantoon ja työnantajan henkilöstöpolitiikkaan voisi avata hieman enemmän. Tasa-arvolaisissa em. näkökulmia ei ole selkeästi käsitelty, mahdollisesti niin on tehty hallituksen esitysten perusteluissa tasa-arvolain eri muutosten yhteydessä. Kun hallintokunnat laativat omia tasa-arvosuunnitelmiaan, olisi hyvä varmistaa, että em. termien sisältö ja tarkoitus ymmärretään samoin silloin kun ajatellaan tasa-arvon toteutumista erityisesti palvelutuotannossa.

Kaupungin tasa-arvosuunnitelma on tarkoitus uudistaa kerran kolmessa vuodessa. Hallintokuntien edellytetään laativan tasa-arvosuunnitelmansa vuosittain. Tasa-arvosuunnitelman (tai vastaavan) laatiminen vuosittain ei hallintokuntatasolla ole tarpeellista ja on osaksi epärealistista. Tasa-arvoon liittyvää tilastotietoa on toki mahdollista tuottaa vuosittain ja siten useassa hallintokunnassa jo toimitaankin. Sen sijaan toimenpide-ehdotukset ja niiden totuttamisen ja vaikutusten seuranta vaativat palvelutuotannossa usein jopa vuosien toteutus- ja seuranta-ajan. Myöskään palkkatasa-arvon olennaisimmat kysymykset eivät ole ratkaistavissa vuodessa. Vuosittainen laatimisvelvoite johtaisi samojen toimenpide-ehdotusten toistuvaan kirjaamiseen tasa-arvosuunnitelmaan. Kokonaan uusia näkökulmia, tavoitteita tai toimenpiteitä on vaikea esittää joka vuosi.



27.6.2006

Nuorisoasiainkeskus ehdottaa, että hallintokunnat laatisivat tasa-arvosuunnitelmansa myös kolmen vuoden välein vuoden kuluessa kaupungin tasa-arvosuunnitelman hyväksymisestä.

Tasa-arvosuunnitelman kohta 3 ("toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma")

Kaupungin palvelujen tarjontaa ja saatavuutta (toiminnallista tasa-arvoa) käsitellään varsin laajasti (noin 7 sivua). Esitys on rakentunut hieman sattumanvaraisesti sen suhteen, missä laajuudessa eri toimintoja esitellään.

Henkilöstöpoliittiseen osaan (kohta 4) on käytetty n. 5 sivua. Tasa-arvolaisissa "henkilöstöpoliittisen" tasa-arvon käsittely on selkeä painopistealue, jos kriteerinä pidetään säädösten määrää. "Toiminnallista" tasa-arvoa on käsitelty pykälissä 4 ja 4 a (oppilaitosten osalta lisäksi 5 § ja 6 b §) itse asiassa suhteellisen niukasti ja osaksi melko yleisin velvoittein (esim. 4 §).

Käsittelytapa on kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa hieman problemaattinen, ja kysymyksiä herättävä:

1) rajaamisen ongelma

-tarkoitus ei varmaankaan ole tehdä kattavaa yhteenvetoa eri rooteleiden toiminnasta ja toimialueesta ja tasa-arvokysymysten huomiointiin ottamisesta niiden palvelutuotannossa. Jokainen hallintokunta haluaisi "oman" toimintansa näkyvän toiminnallisessa osuudessa. Lopputuloksena on hajanainen kokoelma esimerkkejä suurista ja pienistä toiminnallisen tasa-arvon kysymyksistä (esim. kuntalaisten elinympäristö/liikuntapaikkojen käyttövuorot). Lisäksi toiminnallisessa osuudessa on esimerkkejä, kannanottoja ja tavoitteita, joiden yhteys naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon on suhteellisen etäinen (esim. ulkovalaistus, työmatkapyöräily, henkilöauton käytön vähentäminen, palautejärjestelmät, pyöräteiden väri, ajohidasteet).

2) kunkin toimialan erityislainsäädännön suhde tasa-arvolakiin

-virastot joutuvat joka tapauksessa pohtimaan toimialaansa koskevan erityislainsäädännön (esim. nuorisolaki tai maankäyttö- ja rakennuslaki) tavoitteiden ja määräysten suhdetta tasa-arvolakiin ja kaupungin tasa-arvosuunnitelmaan, esim. maankäyttö- ja rakennuslaissa ei ole määräyksiä, jotka koskisivat erikseen lapsia, nuoria, vanhuksia, naisia tai miehiä. Tasa-arvosuunnitelman toiminnallinen osuus sisältää ajatuksen, että em. erityislainsäädännön "puutteita"



27.6.2006

paikataan tasa-arvosuunnitelmalla, jonka toiminnallisessa osassa annetaan ohjeita hallintokunnille palvelutuotannon järjestämisessä. Tasa-arvolaissa painopiste lienee naisten ja miesten välisissä tasa-arvokysymyksissä, ei niinkään eri väestöryhmien välisissä tasa-arvokysymyksissä.

Tasa-arvosuunnitelman toiminnallinen osa jää pakostakin melko ohueksi ja hajanaiseksi palvelutuotannon kuvaukseksi myös hallintokuntatasolla.

3) tasa-arvosuunnitelman sisällön velvoittavuus

-toiminnallinen osa sisältää pääosin esimerkkejä, toteamuksia, tavoitteita, mutta myös joitain linjauksia, jotka pääosin perustuvat kaupungin tai hallintokuntien omiin toimintastrategioihin ja tavoitteisiin. Tarkoitus lienee, että Khs käsittelee ja hyväksyy kaupungin tasa-arvosuunnitelman. Ovatko Khs hyväksymän tasa-arvosuunnitelman toiminnallisessa osassa esitetyt erilaiset tavoitteet ja linjaukset tulkittava hallintokunnissa muita tavoitteita ensisijaisemmiksi?

4) palvelujen hankinta ja tasa-arvo

-tavoite kaipaa tarkempia menettelytapaohjeita hankinta-asiakirjojen laatimista ajatellen, tavoite näyttää olevan ehdoton ("...tulee edellyttää...").

Tasa-arvosuunnitelman kohta 4 ("henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma")

Kohdassa käsitellään mm. kaupungin tasa-arvosuunnitelman periaatteiden mukaisten toimenpiteiden kirjaamista, kokoamista tai siirtämistä viraston henkilöstöohjelmiin, palkitsemisohjelmiin tai vastaviin asiakirjoihin ellei virastossa laadita erillistä tasa-arvosuunnitelmaa. Erillisten asiakirjojen toimenpiteet tulee koota yhdeksi asiakirjakokonaisuudeksi (s. 12, 15, 16). Erillisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen olisi siten viraston harkinnassa.

Laadittavien eri suunnitelmien ja ohjelmien keskinäiset suhteet ("tärkeys-järjestys") ja vaadittavat sisällöt kaipaavat lisäselvennystä. Tasa-arvosuunnitelmassa painotetaan palkitsemisohjelman ja sen sisältämien toimenpiteiden merkitystä sukupuolten välisen palkkatasa-arvon edistämisessä (kohta 4.1).



27.6.2006

Palkitsemisohjelmien laatimista koskevassa kirjeessä (28.2.-06) supuolten väliseen palkkatasa-arvoon ei erikseen kiinnitetä huomiota.

Muutoin tasa-arvosuunnitelman henkilöstöpoliittinen osa on selkeä kokonaisuus, jonka yhteys tasa-arvolakiin on toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa selvemmin havaittavissa.

Lisätietoja antaa henkilöstöpäällikkö Jukka Eloranta, puhelin 310 89128,0505591735.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

 Lauri Siurala
nuorisotoimenjohtaja



1.6.2006

Helsingin kaupunki Henkilöstökeskus
PL 4500
00099 Helsingin kaupunki

Lausuntopyyntö 12.5.2006

HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMA

Opev 2006-377

Opetusvirasto esittää lausuntonaan Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelmasta oman toimialansa osalta seuraavaa:

Tasa-arvoon liittyvät ongelmat ja piilovaikutustekijät tulee tehdä näkyviksi, niistä tulee keskustella ja ne pitää pyrkiä poistamaan. Kaupungin tasa-arvosuunnitelma osaltaan auttaa tämän tavoitteen saavuttamisessa.

Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetään aikaisempaa täsmällisemmin koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten velvollisuudesta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa. Perusopetuslain mukaiset opetuksen järjestäjät on jätetty lakiuudistuksen ulkopuolelle. Tasa-arvon edistäminen peruskouluissa ja siellä ilmenevät tasa-arvo-ongelmat tulee hoitaa perusopetuslain mukaisten valtuuksien ja ope-
tussuunnitelmien puitteissa.

Tasa-arvolain uudistus edellyttää viranomaisilta tavoitteellista ja suunnitelmallista tasa-arvon edistämistä kaikessa toiminnassa. Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelman opetusta koskevassa osuudessa on korostettu juuri suunnitelmallisuuden merkitystä pyrittäessä tasa-arvoisuuteen.

Lisätietoja antaa henkilöstölakimies Aira Saami, puhelin 310 86748.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Rauno Jämälä
opetustoimen johtaja



2.6.2006

Henkilöstökeskus
PL 4500
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Heke	dnro	2006-59
	dnr	
Saap./Anl.	6. 06. 2006	

RAKENNUSVIRASTON LAUSUNTO KAUPUNGIN TASA-
ARVOSUUNNITELMAEHDOTUKSESTA VUOSILLE 2006 - 2008

HKR 2006-788

Uudistettu laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tuli voimaan 1.6.2005. Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lausunnolla olevalla kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa on otettu huomioon lakiin tehdyt muutokset. Virastoilta ja laitoksilta pyydetään tasa-arvosuunnitelmaehdotuksesta lausuntoa oman toimialan osalta. Lausunnot on pyydetty toimittamaan henkilöstökeskuksen kirjaamoon 2.6.2006 mennessä.

Rakennusvirasto toteaa lausuntonaan seuraavaa:

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Kaupungin tasa-arvosuunnitelman rakenteellinen jakautuminen toiminnalliseen ja henkilöstöpoliittiseen tasa-arvosuunnitelmaan on hyvä ja se auttaa toiminnan suunnittelua ja toteuttamista.

Kaupungin tasa-arvosuunnitelma sisältää pääasiallisesti periaatteellisia kannanottoja tasa-arvon edistämiseksi.

Myöhemmin laadittavassa rakennusviraston omassa tasa-arvosuunnitelmassa tullaan esittämään käytännön taseisia toimenpiteitä, joilla pyritään tasa-arvon edistämiseen niin palvelutoiminnoissa kuin henkilöstöpolitiikassa. Suunnitelman toteutumisen seuranta järjestetään.



2.6.2006

1. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa käsitellään tasa-arvon toteutumista kaupungin kuntalaisille järjestämissä palveluissa.

Katu- ja puisto-osaston lausunto rajautuu kuntalaisten elinympäristön suunnitteluun ja rakentamiseen (kohta 3.1) ja teknisiin peruspalveluihin (kohta 3.4).

1.1 Kuntalaisten elinympäristön tavoitteet

Tasa-arvosuunnitelmassa kuntalaisten elinympäristön käytön tavoitteena on edistää turvallisen, terveellisen, viihtyisän, sosiaalisesti toimivan ja eri väestöryhmien tarpeet tyydyttävän elinympäristön luomista. Nämä tavoitteet ovat vahvasti mukana vuonna 2005 laaditussa katu- ja puisto-osaston toimintastrategiassa.

Katu- ja puisto-osaston toiminta-ajatuksena on viihtyisä, toimiva, kestävä ja turvallinen kaupunkiympäristö. Strategiassa on esitetty mm. hyvän kaupunkiympäristön, tyytyväisen asiakkaan ja yhteistyön ja verkostojen tavoitetilat vuodelle 2012 ja keinot niiden saavuttamiseksi. Katu- ja puisto-osaston toimintastrategia sisältää seuraavat tasa-arvosuunnitelman kannanottoja tukevat tavoitteet:

- Hyvän kaupunkiympäristön tavoitetilana on, että katu- ja viheralueverkosto on toimiva kaikkien käyttäjien kannalta.
- Kaupungin terveellisyyttä ja turvallisuutta edistetään panostamalla erityisesti liukkauden torjuntaan ja katu- pölyhaittojen hallintaan.
- Asiakkaiden tarpeet ohjaavat katu- ja viheralueveroston palveluiden järjestämistä pitkäjänteisesti. Tavoitteena on, että palveluita tarkastellaan verkostona eri asiakasryhmien kannalta ja niitä arvioidaan käyttäjien silmin.
- Asukasyhteistyö on vaikuttavaa.
- Katu- ja puisto-osasto tekee aktiivisesti yhteistyötä kaupungin muiden virastojen ja laitosten kanssa.



2.6.2006

1.2 Katu- ja viheralueverkoston käyttäjäryhmien tarpeet

Yleisesti arvioiden katu- ja viheralueverkoston käytössä ja palvelujen järjestämisessä painottuvat eri käyttäjä- ja väestöryhmien tarpeet naisten ja miesten välistä tasa-arvoa vahvemmin.

Katu- ja puisto-osasto edistää omalta osaltaan eri käyttäjäryhmien tarpeita tyydyttävän katu- ja viheralueverkoston luomista. Tähän voidaan vaikuttaa mm. kaavoitusyhteistyöllä, vuorovaikutteisella suunnittelulla sekä sovittamalla yhteen suunnitteluhankkeissa eri käyttäjäryhmien, esteettömyyden ja kaupunkikuvan tavoitteita.

Katujen ja viheralueiden ylläpidon järjestämisessä, kuten katujen ja kevyen liikenteen väylien talvikunnossapidossa, otetaan eri käyttäjäryhmien tarpeet huomioon määrärahojen puitteissa. Myös yleisten alueiden käytön lupa-asioiden valmistelussa ja valvonnassa otetaan huomioon asiakkaiden tasapuolinen palvelu.

1.3 Helsinki kaikille -projekti

Kaupunginhallituksen perustama Helsinki kaikille -projekti koordinoi Helsingin esteettömyysasioita. Projektin tavoitteena on, että Helsingissä on kaikkien kaupunkilaisten mahdollisimman helppo liikkua ja toimia ikään ja kuntoon katsomatta. Projektiin osallistuvat rakennusviraston johdolla kaikki virastot, Helsingin vammais- ja vanhusneuvostot sekä asukkaat, järjestöt ja elinkeinoelämä. Vuorovaikutteinen yhteistyöprojekti jatkuu vuoteen 2011. Helsinki kaikille -projektissa luodaan ohjeita elinympäristön suunnitteluun, rakentamiseen ja kunnossapitoon. Jokainen hallintokunta vastaa esteettömyyden toteuttamisesta vastuualueillaan ja hankkeissaan.

1.4 Asiakaspalvelun kehittäminen

Tasa-arvosuunnitelmaluonnoksessa tuodaan esille myös palautejärjestelmän ja viestinnän tärkeyttä. Katu- ja puisto-osasto on panostanut asiakaspalvelun kehittämiseen. Paikkatietona toimiva asiakaspalvelusovellus otettiin käyttöön alkuvuodesta 2006. Sovellus parantaa palautteeseen vastaamista sekä palautteen hyödyntämistä palvelujen kehittämiseen. Jatkossa on tavoitteena lisätä myös sähköisen asiainnin mahdollisuuksia.



2.6.2006

1.5 Yhteenveto

Tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa on esitetty monipuolisesti toiminnallisen tasa-arvon edistämiseen tähtäviä tavoitteita. Tavoitteet ovat yhtenevät katu- ja puisto-osaston toimintastrategian kanssa. Katu- ja puisto-osasto tulee edistämään katu- ja viheralueverkoston osalta kuntalaisten elinympäristöä ja teknisiä palveluja koskevia tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjä tavoitteita.

2. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Tasa-arvolain lähtökohtana on valtavirtaistaminen, minkä johdosta tasa-arvon edistämisen tulee kuulua työyhteisön normaaliin toimintaan. Tasa-arvosuunnitelma integroituu muuhun työpaikan henkilöstösuunnitelmaan. Kaupungin tasa-arvosuunnitelman henkilöstöhankintakäytäntöjen sisältämien sukupuolirakenteen tasapuolistumiseen liittyvien periaatteiden sitovuusaste tulisi määritellä.

Tasa-arvo on luonnollinen osa johtamista. Kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa voisi tarkemmin kuvata, miten kaupungin yhteisessä johtamiskoulutuksessa tasa-arvoasiat tullaan ottamaan huomioon.

Fyysisistä kuormitusta aiheuttavissa tehtävissä on työergonomia hyvin tärkeä niin nais- kuin miesvaltaisilla aloilla. Tasa-arvosuunnitelmassa on asiasta maininta vain toisen sukupuolen osalta.

3. Henkilöstöryhmän lausunto

Kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa käsitellään tasa-arvoa ja sen toteuttamista erittäin laajasti ja kokonaisvaltaisesti. Suunnitelma toteutuminen takaa kaupungin työntekijöille ja kaupungin palveluja käyttäville asukkaille hyvät mahdollisuudet sosiaalisen kestävän kehityksen toteutumiselle ja hyvinvoinnin, oikeudenmukaisuuden, osallistumismahdollisuuksien ja elämän hallinnan lisääntymiselle.

Ehdotus on kirjoitettu yleisellä tasolla, mikä edellyttää eri hallintokuntia, virastoja ja laitoksia työstämään tasa-arvoon liittyviä toteutustapoja konkreettisemmalla tasolla ja tekemään virastokohtaiset suunnitelmat, joissa huomioidaan vastualueen painotukset. Virastokohtaisten suunnitelmien tavoitteet ja toimenpiteet tulee olla niin konkreettisia, että niiden toteutumista voidaan seurata. Ilman seurantaa ja havaittuihin epäkohtiin puuttumista tasa-arvosuunnitelmilla ei ole merkitystä.



2.6.2006

Henkilöstöryhmänä haluamme tuoda esille kohdat, jotka koemme erityisen tärkeiksi henkilöstö kannalta tai joihin haluamme tehtävän tarkennuksia:

sivu 5

"Palveluja kaupungin ulkopuolisilta organisaatioilta hankittaessa tilaajan tulee edellyttää, että tuottajaorganisaatiot noudattavat tasa-arvoa koskevia säännöksiä."

Kaupunki tuottaa suuren osan palveluistaan yksityisten yritysten tekeminä. On hyvä, että kaikkien kaupungin palvelujen tuottamiseen osallistuvien työntekijöiden tasa-arvoisuuteen halutaan kiinnittää huomioita. Asia tulisikin kirjata kaupungin hankintaohjeisiin ja tasa-arvoa koskevien säädösten noudattaminen tulisi huomioida kaikissa kaupungin järjestämissä töiden kilpailutuksissa yhtenä valintakriteerinä.

"Kuntalaisten elinympäristön käytön suunnittelun tavoitteena on edistää muun muassa turvallisten, terveellisen, viihtyisän, sosiaalisesti toimivan ja eri väestöryhmien, kuten lasten, vanhusten, vammaisten ja..."

Kohtaan tulee lisätä: ..kuten lasten ja **nuorten**, vanhusten, jne...

Nuoriso unohdetaan liian usein. Leikki ja kouluikäisillekin lapsille on paljon järjestettyä toimintaa ja paikkoja toimia, mutta itsenäisesti liikkuvat nuoret koetaan usein tunkeutujiksi, joita ei haluttaisi mihinkään. On tärkeää, että nuorisolle järjestetään toimintaa ja omia paikkoja, joihin he ovat toivottuja ja tervetulleita.

sivu 6

"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 muun muassa työmatkapyöräilyn lisäämiseksi."

Pelkkä verkoston suunnittelu ei riitä takaamaan esteetöntä liikkumista ja liikennettä. Kohtaan tulee lisätä: verkosto suunnitellaan ja **rakennetaan** mahdollisimman helposti hahmotettavaksi ja turvalliseksi sekä **yläpidetään hyvin** muun muassa työmatkapyöräilyn lisäämiseksi.



2.6.2006

sivu 8

"Sosiaalivirasto ja terveyskeskus osallistuvat yhdessä Puolustusvoimien ja Stakesin kanssa varusmiesikäisten nuorten miesten syrjäytymistä ehkäisevään hankkeeseen."

Erittäin tärkeä asia joka tulisi huomioida kaupungin rekrytointipolitiikassa. Huomiota pitää kiinnittää erityisesti kouluttamattomiin nuoriin. Esim. pääkaupunkiseudun varuskunnissa voitaisiin jakaa tietoa erilaisista Helsingin kaupungin oppisopimus- ja työmahdollisuuksista. Kaupunki tarvitsee tulevaisuudessa paljon uusia työntekijöitä ja varusmiespalvelunsa päättävät tekevät usein päätöksiä uravalinnastaan.

sivu 11

"Erilaisilla palautejärjestelmillä on keskeinen merkitys. Palauteaineistosta saadaan hyvää tietoa suunnittelua ja laatusurantaa varten. Tavoitteena on, että jokaiseen palautteeseen vastataan heti."

Palautteen kerääminen ja huomioiminen toiminnassa on erittäin tärkeää. Vaatimus, että saatuun palautteeseen vastataan heti, on kohtuuton. Kaupungilla tulee olla toimivat palautteenkeräys ja käsittely järjestelmät. Annetusta palautteesta tulee tulla tieto palautteenantajalle, että se on vastaanotettu, mutta vastauksen antamiseen tulee enemmän aikaa.

sivu 13

"Henkilöstöä tuetaan ja kannustetaan vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen sekä tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön. Organisaatioita kehitetään siten, että henkilöstön mahdollisuudet osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon lisääntyvät. Jotta ihmiset pystyisivät jatkamaan työssä mahdollisimman pitkään, työtehtäviä kehitetään ja muutetaan heidän työkykyään paremmin vastaaviksi."

Henkilöstön kannustaminen itsensä kehittämiseen on kannatettava ja tärkeä seikka samoin työolojen kehittäminen huomioiden eri elämäntaiheet ja työkyky. Kaupungin tasa-arvosuunnitelmassa asia tulisi huomioida pidemmälle esim. mainita, että kohta tulee huomioida ja vastuuttaa virastokohtaisissa tasa-arvo suunnitelmissa konkreettisesti.

"Esimiehillä on keskeinen asema henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina. Tavoitteena on naisten osuuden lisääminen johtotehtävissä."



2.6.2006

Kohtaan tulisi lisätä, että kaikkien esimiesasemassa olevien tulee kouluttautua säännöllisesti ja päivittää esimiestaitonsa. Kaupungin järjestämään esimiesten koulutuksen tulee sisältyä tasa-arvon asioiden käsittelyä.

sivu 15

"Naisvaltaisilla aloilla, kuten hoitotöissä ja ruokahuollossa, hyödynnetään fyysistä kuormitusta aiheuttavissa tehtävissä entistä enemmän teknisiä ratkaisuja työolosuhteiden parantamiseksi. Työterveyshuollon asiantuntemusta käytetään työergonomiaa koskevissa asioissa."

Työergonomian huomioiminen on ehdottoman tärkeää kaikissa kuormitusta aiheuttavissa työtehtävissä, ei vain hoitotöissä ja ruokahuollossa. Myös teknisissä ja miesvaltaisilla aloilla tähän tulee kiinnittää huomiota.

Lisätietoja antaa henkilöstöpäällikkö Tuula Mäkelä, puhelin 166 2021.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Matti-Pekka Rasilainen
kaupungininsinööri

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

"Pekka Virkamäki
osastopäällikkö



1.6.2006

06-337/175

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus
PL 4500
00099 Helsingin kaupunki

Maksu dnr	2006-59
Saap./Ani:	b. uo. 2006

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOSUUNNITELMAEHDOTUKSESTA VUOSILLE 2006-2008

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus on pyytänyt sosiaalivirastolta lausuntoa Helsingin kaupungin tasa-arvolausuntoehdotuksesta 2.6.2006 mennessä.

Sosiaalivirasto antaa Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksesta seuraavansisältöisen lausunnon.

Seuranta

Uusi tasa-arvolaki tuli voimaan 1.6.2005. Keskeisessä osassa osassa uutta lainsäädäntä on sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisen seuranta.

"Työnantajan on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja sen tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden aikaisempien toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista."

Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa ei kuitenkaan mainita, kuinka tämä tasa-arvon toteutumisen seuranta toteutetaan ja mitkä ovat henkilöstökeskuksen ja virastojen täsmälliset tehtävät seuranna osalta. Tasa-arvon toteutumisen seuranta Helsingin kaupungissa edellyttäisi koko kaupungissa yhtenäistä seurantarakennetta.



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan voimaan 1 päivänä helmikuuta 2004. Lain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Etnisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi viranomaisten tulee laatia suunnitelma (yhdenvertaisuussuunnitelma). Helsingin kaupunki hyväksyi johtajistokäsittelyssä 6.10.2004 rasmin ja etnisen syrjinnän ehkäiseminen Helsingin kaupungin toiminnassa ohjeen, joka yhdessä virastojen ja laitosten yhdenvertaisuussuunnitelmien kanssa muodostaa kaupungin yhdenvertaisuussuunnitelman.

Sosiaaliviraston näkemyksen mukaan Helsingin kaupungissa tulisi edetä kohti kokonaisvaltaista tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, joka huomioi sekä tasa-arvo- että yhdenvertaisuuslakiin liittyvät syrjäperusteet (ikä, sukupuoli ja sukupuolinen suuntautuminen, etninen ja kansallinen alkuperä, kieli, uskonto, vakaumus ja mielipide).

Sukupuolivaikutusten arviointi

Kaupunginhallituksen vuoden 2007 talousarvioehdotuksen ja taloussuunnitelmaehdotuksen 2007 – 2009 valmistelutyötä ohjaavissa kannanotoissa todetaan, että aloitetaan talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi. Kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa mainitaan, että päätösten sukupuolivaikutusten arviointia tulee lisätä. Tasa-arvosuunnitelma ehdotuksesta voi saada sen kuvan, että sukupuolivaikutusten arviointi liittyisi tasa-arvon toteutumisen seurantaan vaikka kysessä on päätösten tai talousarvion vaikutusten ennakoarvioinnista. Päätösten ennakoarvioinnin mielekäs toteuttaminen edellyttää kuitenkin toimivan seurantajärjestelmän olemassaoloa.



1.6.2006

Palkkaus ja työn vaativuuden arviointi

Sosiaalivirasto pitää kannatettavana tasa-arvosuunnitelmaehdotukseen sisältyvää linjausta, jonka mukaan työn vaativuuden arviointijärjestelmiä kehitetään siten, että nais- ja miesvaltaisten alojen palkkausta voidaan verrata. Linjauksen toteuttamiseksi on syytä tehdä yksityiskohtaisempi suunnitelma.

Henkilöstövalinnat ja tasa-arvoa edistävät toimenpiteet

Tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa (s.12) todetaan:
"Henkilöstövalinnoissa suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, jos hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaisia." Tämän lauseen tulkinnasta on syntynyt epäselvyyttä erityisesti johtotason henkilöstövalinnoissa ja sen tulkintaa tulisi selventää.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Paavo Voutilainen
sosiaalijohtaja

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX
XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Marja Leena Toukonen
hallinto- ja kehittämisjohtaja



2.6.2006

Henkilöstökeskus
PL 4500
00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Heke	dnro	2006-59
	dnr	
Saap./Anl	6. 06. 2006	

LAUSUNTO HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-
ARVOSUUNNITELMAEHDOTUKSESTA VUOSILLE 2006-2008

Terke 2006-1174

Helsingin kaupungin henkilöstökeskus on pyytänyt terveystieteiden keskukselta lausuntoa Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksesta terveystieteiden keskuksen toimialan osalta 2.6.2006 mennessä. Terveystieteiden keskus antaa Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksesta seuraavansisältöisen lausunnon:

Terveystieteiden keskus pitää kaupungin tasa-arvosuunnitelmaa uudistetun tasa-arvolain mukaisena ja toimenpiteiltään oikean suuntaisena tasa-arvon edistämiseksi.

Terveystieteiden keskus ehdottaa, että suunnittelussa ja arvioinnissa sekä tasa-arvon toteutumisen seurannassa käytettävä tilastoaineisto määritellään ja tuotetaan kaupunkitasolla.

Terveystieteiden keskuksen strategiasuunnitelmasta johtuen kiinnitetään huomiota seuraaviin kohtiin:

Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut

Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelmaehdotuksessa todetaan: "Terveystieteiden keskus edistää helsinkiläisten terveyttä ja vähentää terveyden eriarvoisuutta." Edellä mainittuun asian linjaus Helsingin terveystieteiden keskuksen uudessa strategiasuunnitelmassa vuosille 2007–2009 on seuraava: "Helsinkiläisten terveyden edistäminen ja väestöryhmien välisen terveyserojen supistaminen." Tasa-arvosuunnitelmaehdotuksen kyseinen kohta ehdotetaan muotoiltavaksi strategian mukaiseksi.

Tasa-arvosuunnitelmaehdotuksen kohta: "Tutkimus terveystieteiden vaikutusten huomioon ottamisesta Helsingin kaupungin päätöksenteossa uusitaan mahdollisimman pian" ehdotetaan muutettavaksi Helsingin terveystieteiden keskuksen Strategiasuunnitelma vuosille 2007–2009 mukaiseksi. Strategiasuunnitelmassa vuosille 2007–2009 määritellään kyseisen asian



2.6.2006

seuranta ja arviointi seuraavasti: "Terveyskeskus tekee vuonna 2007 arvioinnin opetusviraston pilotista Terveysvaikutusten huomioon ottaminen opetusviraston päätöksenteossa" ja "Selvitetään vuonna 2008, millaisia toimenpiteitä muut hallintokunnat ovat käynnistäneet tehostaakseen terveysvaikutusten huomioon ottamista päätöksenteossa."

Perheiden palvelut

Ehdotetaan lisättäväksi loppuun: "Kehitetään terveyskeskuksen ja sosiaaliviraston uusia yhteistyömuotoja pikkulapsiperheiden hyvinvoinnin edistämiseksi."

Lisätietoja antaa henkilöstöpäällikkö Kaarina Valjus, puhelin 31042304, 0503374365.

XX
XX
XX
XX

Outi Kupiainen
vs toimitusjohtaja

XX
XX

Helena Calonius
vs kehittämisjohtaja