



# Helsingin kaupungin palvelujen tasa- arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

**2026–  
2029**



**Julkaisija**

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia

**Taitto**

Mainostoimisto KMG Turku

**Kuvitus**

Kansilehden kuva: Marjaana Malkamäki/  
Helsinki Partners

Sanaston kuvitus: Lille Santanen

Muut kuvakrediitit kuvien yhteydessä

**Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2026:2**

ISBN 978-952-386-684-3 (painettu)

ISBN 978-952-386-685-0 (pdf)

ISBN 978-952-386-686-7 (html)

**Helsingin kaupunki**

Kaupunginkanslia

Aleksanterinkatu 24, 00170 Helsinki

PL 20, 00099 HELSINGIN KAUPUNKI

Puhelinvaihde 09 310 1641

[www.hel.fi](http://www.hel.fi)



# Sisällysluettelo

<b>Pormestarin esipuhe .....</b>	<b>4</b>
<b>Johdanto .....</b>	<b>6</b>
<b>1. Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen on tärkeä osa kaupungin arvopohjaa ja kaikkien yhteinen asia ...</b>	<b>9</b>
1.1 Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat lakisääteiset velvoitteet ja kaupungin arvot.....	9
1.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on jokaisen asia.....	11
1.3 Suunnitelma on osa laajempaa yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon sekä sosiaalisesti kestävä kehityksen edistämisen kokonaisuutta .....	12
<b>2. Nykytilan kartoitus kuvastaa kehittämistarpeita .....</b>	<b>17</b>
2.1 Nykytilaa selvitettiin monipuolisin menetelmin .....	17
2.2 Nostoja nykytilan kartoituksesta: yleisiä huomioita ja huomioita syrjintäperusteittain .....	19
<b>3. Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja toimenpiteet luovat suunnitelmalle yhtenäisen raamin .....</b>	<b>27</b>
3.1 Tavoitteena yhtenäisempi, vaikuttavampi ja ajantasaisempi suunnitelma .....	27
3.2 Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja toimenpiteet määriteltiin yhteiskehittämällä .....	28
Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja toimenpiteet kootusti .....	33
<b>4. Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti.....</b>	<b>35</b>
<b>Sanasto.....</b>	<b>36</b>



# Pormestarin esipuhe

Helsingissä jokaisella tulee olla mahdollisuus elää oman näköistään elämää ja tavoitella unelmiaan riippumatta taustastaan tai lähtökohdistaan. Jokaisen helsinkiläisen tulee voida kasvaa, rakastaa, elää ja vanheta turvallisessa ja yhdenvertaisessa kotikaupungissa. Väestömme on läpi historian ollut moninainen, ja se on aina ollut yksi Helsingin vahvuuksista.

Yhdenvertaisuuden, tasa-arvon ja syrjimättömyyden edistäminen ovat lakisääteisiä tehtäviämme, mutta samalla ne ovat Helsingin kaupungin keskeisiä arvoja. Näiden arvojen edistämiseen olemme vahvasti sitoutuneet uudessa kaupunkistrategiassamme **Helsinki josta voimme olla ylpeitä**. Olemme sitoutuneet

puuttumaan rasismiin ja syrjintään sekä edistämään yhdenvertaista ja tasa-arvoista kaupunkia, jossa jokaisen on hyvä elää.

On tärkeää, että nämä Helsingille keskeiset arvot tulevat toteen kaupungin toiminnassa ja palveluissa. Kyse on esimerkiksi siitä, että helsinkiläiset voivat asioida kaupungin kanssa ilman huolta esteettömyyden, kielellisen yhdenvertaisuuden tai saavutettavuuden toteutumisesta – että asiointi kaupungin kanssa on jokaiselle helsinkiläiselle sujuvaa.

On hyvä, että olemme kartoittaneet tätä suunnitelmaa varten laajasti tietoa palveluidemme ja toimintamme tämänhetkisestä onnistumisesta

yhdenvertaisuuden toteuttamisessa. Meidän täytyy kuitenkin Helsinginä jatkaa aktiivista työtä, jotta helsinkiläisten sukupuoli, ikä, seksuaalinen suuntautuminen, taustat, terveydentila, kieli, uskonto tai vakaumus eivät vaikuta siihen, miten heidät kaupunkina kohtaamme.

Kaupunkiyhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tuo arvomme konkretiaan ja ohjaa Helsinkiä toimimaan paremmin strategiaan kirjaamiemme arvojen mukaisesti. Turvallinen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen Helsinki luodaan joka päivä yhdessä kaikkien helsinkiläisten kesken. Meidän tehtävänä on kaupunkina näyttää tässä mallia, jotta niin kuin historiassa, niin myös tulevaisuudessa asukkaidemme moninaisuus säilyy Helsingin vahvuutena.

**Daniel Sazonov**  
pormestari





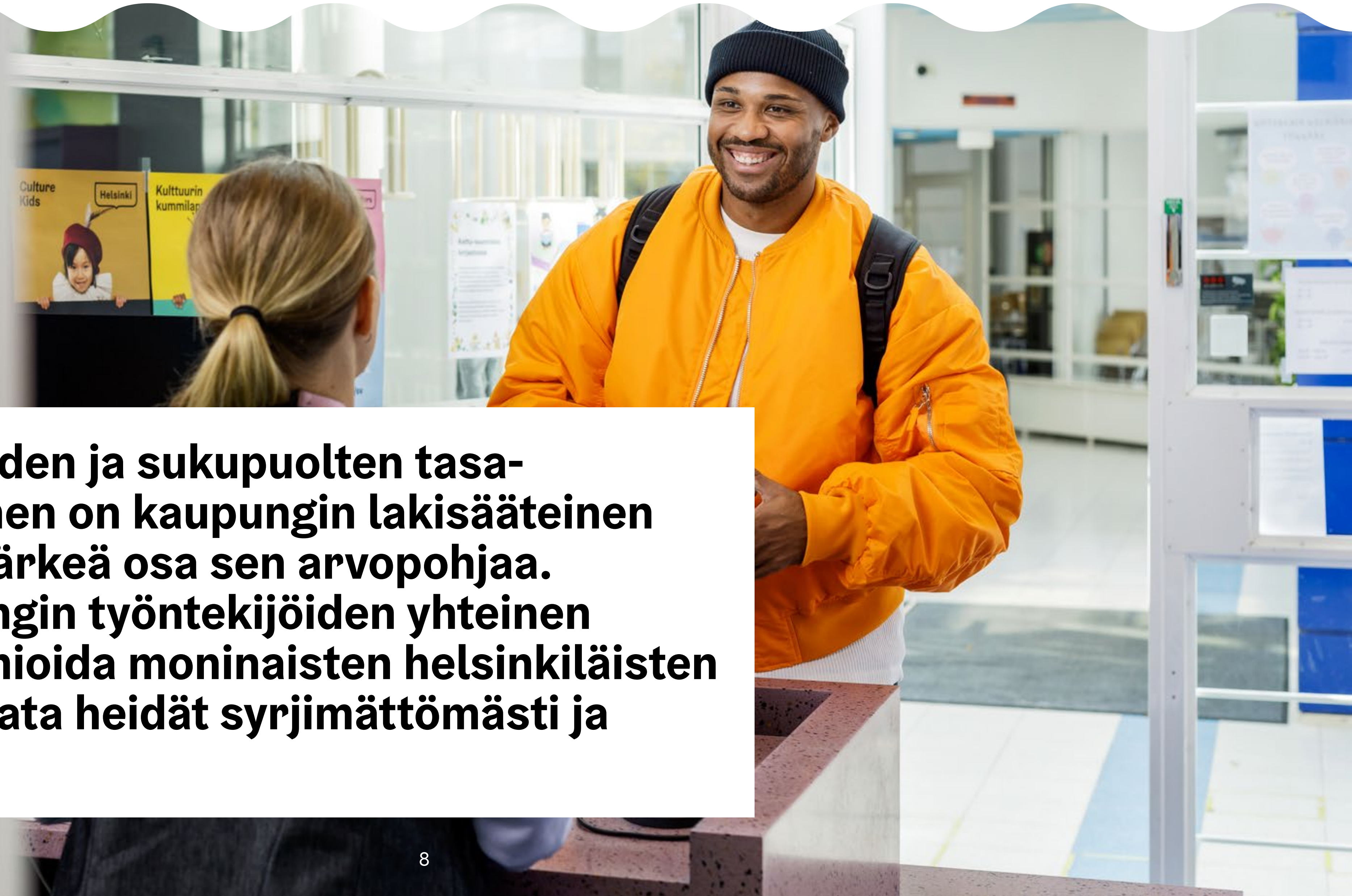
# Johdanto

Helsinki on Suomen suurin kaupunki ja väestöltään jatkuvasti yhä moninaisempi. Helsinkiläisten moninaisuus ei tarkoita yksinomaan eri etnisyyksiä tai kielten ja kulttuuritaustojen moninaisuutta, vaan myös esimerkiksi erilaisia sukupuoli-identiteettejä, vakaumuksia ja toimintakyvyn kirjoja. Helsingin vahvuus on sen asukkaissa: heidän yksilöllisissä taustoissaan, kyvykkyyksissään ja ominaisuuksissaan sekä ihmisten välisessä yhteisöllisyydessä ja yhteistyössä.

Helsingin kaupunki on viranomaisena ja työnantajana sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti sekä palveluiden ja toiminnan kehittämisessä että henkilöstöasioissa. Edistämällä yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa kaupunki haluaa varmistaa, että jokainen voi elää Helsingissä hyvää ja turvallista, omannäköistään elämää.

Tämä käsillä oleva kaupunkiyhteinen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma eli niin sanottu toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskee helsinkiläisten ja muiden palvelunkäyttäjien tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä kaupungin palveluissa ja toiminnassa. Kaupungin henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen on laadittu oma erillinen suunnitelmansa, jossa käsitellään esimerkiksi kaupungin työntekijöiden rekrytointiin, palkkaukseen ja työuriin liittyviä asioita.





**Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen on kaupungin lakisääteinen velvollisuus ja tärkeä osa sen arvopohjaa. Kaikkien kaupungin työntekijöiden yhteinen tehtävä on huomioida moninaisten helsinkiläisten tarpeita ja kohdata heidät syrjimättömästi ja arvostavasti.**



# 1. Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen on tärkeä osa kaupungin arvopohjaa ja kaikkien yhteinen asia

## 1.1 Kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat lakisääteiset velvoitteet ja kaupungin arvot

Kaupungin toiminta sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevissa asioissa perustuu tasa-arvolakiin (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) ja yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014). Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella ja

yhdenvertaisuuslaki puolestaan iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Tasa-arvolain mukaisesti kaupunki on sitoutunut huomioimaan sukupuolen moninaisuuden eli sen, että juridiset sukupuolet mies ja nainen eivät kata sukupuolen koko kirjoa.

Viranomaisilla on lakisääteinen velvollisuus paitsi ehkäistä syrjintää, myös aktiivisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan.

*Kuva: Matthew Schueller / Helsinki Partners*





Tämä suunnitelma toteuttaa osaltaan lakiin kirjattua edistämisvelvoitetta.

Kaikkia viranomaisia koskevien velvoitteiden lisäksi tasa-arvolaisissa ja yhdenvertaisuuslaissa on lisävelvoitteita työnantajille ja koulutuksen järjestäjille. Ne koskevat työpaikkojen henkilöstöpolitiikkaa, jota käsitellään Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, sekä oppilaitoskohtaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimista, joka on kasvatuksen ja koulutuksen toimialan vastuulla. Helsingissä laaditaan yksikkökohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat myös varhaiskasvatuksessa.

Lakisääteisen veloitteen lisäksi yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämiseen ohjaa vahvasti

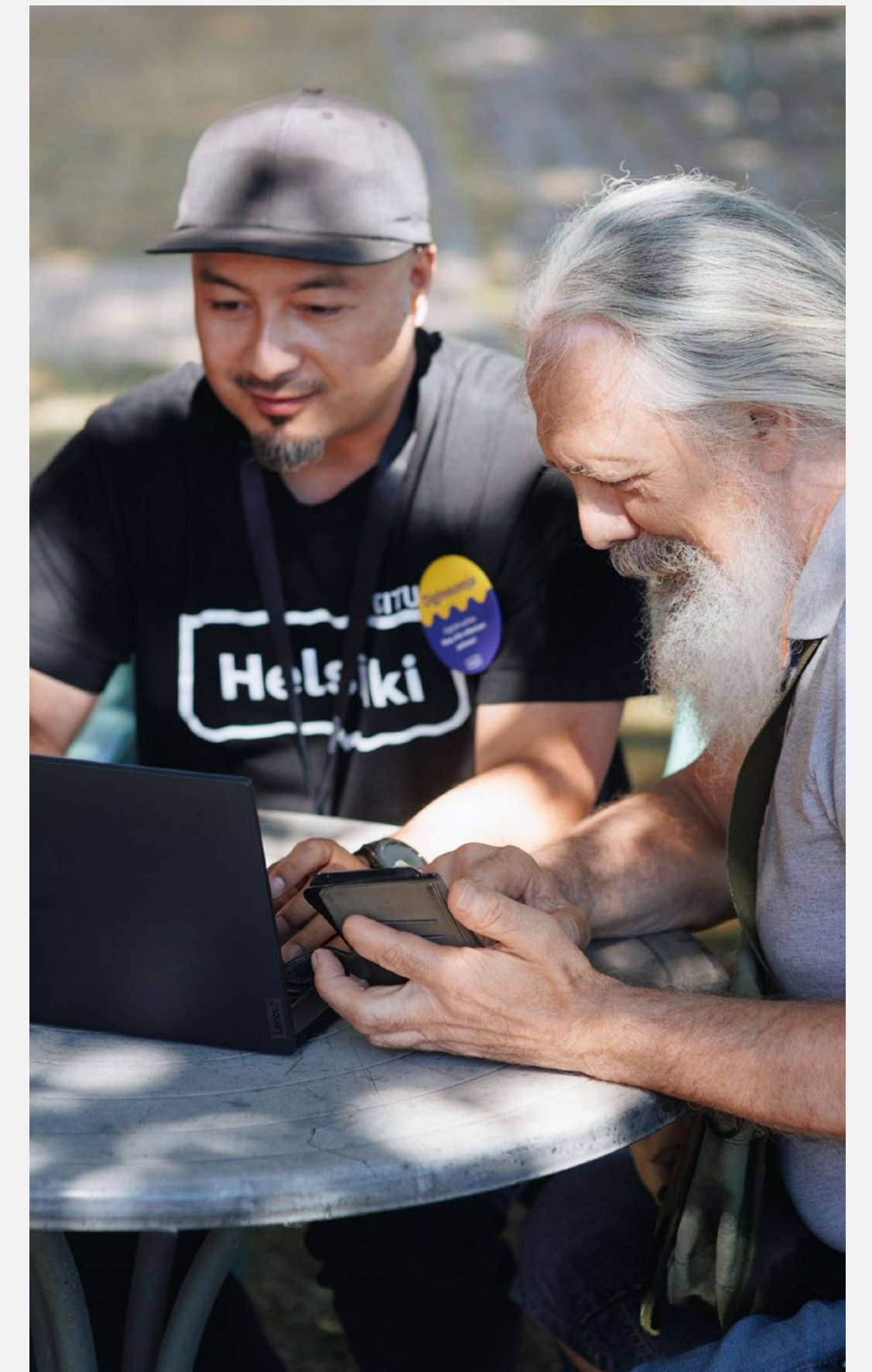
kaupungin arvopohja, jota on sanoitettu sekä kaupunkistrategiassa että kaupungin eettisissä periaatteissa. Kaupungin eettiset periaatteet velvoittavat kaupungin koko henkilöstöä ja luottamushenkilöitä ja ovat voimassa yli valtuustokausien.

Kaupunkistrategiassa 2025–2029 korostetaan, että tasa-arvo, yhdenvertaisuus ja ihmisoikeuksien edistäminen ovat Helsingille keskeisiä arvoja ja tapamme toimia. Strategian mukaan ”puutumme rasismiin ja syrjintään ja edistämme yhdenvertaista ja tasa-arvoista kaupunkia, jossa kaikilla on hyvä elää”. Eettisissä periaatteissa (Kaupunginhallitus 2019) todetaan muun muassa, että kaupunki on kaikkia varten ja jokainen on yhtä arvokas. Periaatteissa myös painotetaan, että yhdenvertaisuus on ihmisoikeus ja yhteiskunnan perusarvo.

Helsingin kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on ihmisoikeusperustaista. Sillä tarkoitetaan, että keskiössä on kaikkien helsinkiläisten ihmisarvon kunnioittaminen ja erityisesti syrjimättömyyden ja heikommassa asemassa olevien helsinkiläisten oikeuksien toteutumisen edistäminen.

Helsinki on tehnyt myös kansainvälisiä sitoumuksia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Kaupunginhallitus on esimerkiksi vuonna 2008 hyväksynyt eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan, joka on Euroopan kuntaliittojen kattojärjestön laatima apuväline ja sitoumus tasa-arvotyöhön. Vuonna 2022 peruskirjan sisältöä ajanmukaistettiin ja se täydentyi yhdeksällä uudella artiklalla, jotka koskevat mm. kestävästä kehityksestä, digitaalista osallisuutta ja verkossa tapahtuvaa väkivaltaa.

Kuva: Vesa Laitinen





## 1.2 Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on jokaisen asia

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on Helsingin kaupunkiorganisaatiossa kaikkien yhteinen tehtävä. Vaikuttavuuden kannalta erityisen tärkeässä roolissa on johdon ja esihenkilöiden sitoutuminen ja oma esimerkki, mutta jokainen yksittäinen työntekijä voi omalta osaltaan varmistaa näiden periaatteiden toteutumista omassa työssään. Toimialoilla on palveluntuottajina keskeinen rooli siinä, kuinka hyvin sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus käytännössä toteutuvat kaupungin palveluissa ja ihmisten arjessa.

Sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaupungin palveluissa ja toiminnassa edistetään monin eri tavoin niin kaupunkiyhteisissä toimialarajat ylittävissä kuin toimialojen

omissa rakenteissa ja käytänteissä. Kaupunkitasoista toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistä koordinoidaan kaupunginkanslian viestintäosaston osallisuusyksiköstä.

Kaupungin poikkihallinnollinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden koordinaatioryhmä seuraa ja ohjaa kaupunginhallituksen hyväksymän, kulloinkin voimassa olevan palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa ja ohjaa seuraavan suunnitelman valmistelua. Lisäksi koordinaatioryhmä tunnistaa ja koordinoi henkilöstön ja palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yhteisiä tavoitteita ja toimenpiteitä sekä tunnistaa ja koordinoi toimintojen välisiä yhteisiä rajapintoja, kuten viestintä, tietyt tapahtumat ja koulutus.

Syksyllä 2025 kaupunginhallitus asetti ensimmäistä kertaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusneuvottelukunnan, joka jatkaa aiemmin toimineen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan

Kuva: Vesa Laitinen





työtä. Neuvottelukunnassa on poliittisten luottamushenkilöiden lisäksi mukana myös teeman parissa toimivia järjestöjäseniä, mikä vahvistaa kaupungin jatkuvaa vuorovaikutusta ruohonjuuritason toimijoiden kanssa. Asettamispäätöksensä mukaisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusneuvottelukunta muun muassa seuraa ja arvioi kaupunkitasoisen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa.

Lakisääteiset vaikuttamistoimielimet vanhusneuvosto, vammaisneuvosto ja nuorisoneuvosto keskittyvät erityisesti oman viiteryhmänsä näkökulman esille tuomiseen ja yhdenvertaisuuden ja osallisuuden edistämiseen kaupungin toiminnassa ja päätöksenteossa.

Kaupungin sisäiseen ihmisoikeusverkostoon voi liittyä kuka tahansa ihmisoikeuksien edistämisestä, syrjinnän ehkäisemisestä ja

eriarvoistavien rakenteiden purkamisesta kiinnostunut kaupungin työntekijä. Verkostossa on tarkoitus syventää omaa osaamista, ideoida ja keskustella yhdessä sekä saada tukea yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen omassa työssä.

### **1.3 Suunnitelma on osa laajempaa yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon sekä sosiaalisesti kestävän kehityksen edistämisen kokonaisuutta**

Kaupunkitasoinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on keskeinen

työkalu sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteelliseen edistämiseen kaupungissa. On kuitenkin tärkeä huomioida, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma yksinään ei kuvasta kaikkia kaupungin toimia tällä saralla, vaan sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen näkökulma linkittyy vahvasti myös moniin muihin kaupungin ohjelmiin, suunnitelmiin, linjauksiin ja rakenteisiin sekä kaupungin eri toimijoiden perustyyöhön.

Kaupungin eri ohjelmien, suunnitelmien ja linjausten laatimisessa pyritään välttämään sisällöllistä päällekkäisyyttä, minkä vuoksi palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan ei lähtökohtaisesti ole kirjattu asioita, jotka tulevat huomioiduiksi muualla. Alla on kuvattu keskeisimpiä muita ohjelmia, suunnitelmia ja linjauksia, joilla on selkeitä yhdyspintoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoihin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman

tavoin ne kaikki myös osaltaan edistävät sosiaalisesti kestävästä kaupunkikehityksestä YK:n kestävän kehityksen tavoitteiden mukaisesti.

Kaupunki on lisäksi mukana valtioneuvoston kanslian ”Me puhumme teoin” -kampanjassa omalla rasminvastaisella sitoumuksellaan, johon kytkeytyy myös käytännön toimenpiteitä. Kaupungin sitoumus ja toimenpiteet löytyvät Sitoumus2050-verkkoalustalta.

#### **Kaksikielisyysuunnitelmat**

Kaupunkistrategian mukaan kaupungissa huolehditaan siitä, että molemmilla kansalliskielillä on tarjolla laadukkaat ja kattavat palvelut. Kaupungin kaksikielisyyden toteutumisesta kuvataan tarkemmin kanslian ja kunkin toimialan laatimissa kaksikielisyysuunnitelmissa, joiden toteutumista seurataan kansalliskielilautakunnassa.



## Helsingin kaupungin hyvinvointisuunnitelma 2026–2029, mukaan lukien lähisuhdeväkivaltatyö ja Lapsiystävällinen kunta -työ

Kaupungin lakisääteinen hyvinvointisuunnitelma vuosille 2026–2029 kokoaa kaupunkiyhteisiä valtuustokausittaisia tavoitteita lasten, nuorten ja lapsiperheiden, työikäisten ja ikääntyneiden hyvinvoinnin, terveyden ja turvallisuuden edistämiseksi. Hyvinvointisuunnitelman kärkenä on Helsingin kaupunkistrategian mukaisesti hyvinvointi- ja terveyserojen kaventaminen sekä arkiliikkumisen ja liikunnallisen elämäntavan edistäminen. Hyvinvointisuunnitelma sisältää lisäksi ehkäisevän päihdetyön ja lähisuhdeväkivaltatyön valtuustokausittaisia tavoitteita sekä Lapsiystävällinen kunta -työn tavoitteet. Helsingin kaupunki sai Unicefin

Lapsiystävällinen kunta -tunnustuksen vuonna 2024. Lapsiystävällinen kunta -malli velvoittaa siihen kuuluvia kuntia aktiivisesti toteuttamaan kansainvälisen lapsen oikeuksien sopimuksen velvoitteita ja tarjoamaan lapsille (alle 18-vuotiaat) monipuolisesti osallistumisen mahdollisuuksia. Malli kiinnittää erityistä huomiota heikoimmassa asemassa oleviin lapsiin edistämällä siten yhdenvertaisuutta tämän ikäryhmän osalta.

## Maahanmuuton ja kotoutumisen kehitysohjelma 2026–2029

Maahanmuuton ja kotoutumisen kehitysohjelma 2026–2029 toteuttaa Helsingin kaupunkistrategiaa sekä sen kasvun, osaamisen, elämän ja elinvoiman painopistettä. Kehitysohjelma sisältää alustavasti kansainvälisten osaajien houkutteluun, asettautumiseen ja pitovoimaan sekä maahanmuuton ja kotoutumisen alkuvaiheeseen sekä kaupunkiyhteisöön

liittyvät tavoitteet ja keskeiset toimenpiteet. Ohjelma rakennetaan yhdessä kaupungin toimialojen sekä kumppaneiden kanssa. Luonnos ohjelmasta valmistuu keväällä 2026. Kehitysohjelmasta päättää kaupunginhallituksen elinkeinojaosto kesäkuussa 2026.

## Esteettömyyslinjaukset

Helsingin kaupungin esteettömyyslinjaukset koskevat liikkumista ja toimimista rakennuksissa ja ulkoalueilla. Esteettömyyslinjausten tarkoituksena on toimia yhtenäisinä koko kaupunkia ja kaikkia toimialoja koskevinä yleisinä linjauksina esteettömyystyössä. Eri toimialat vastaavat esteettömyyslinjausten toteuttamisesta osana toimintaansa. Kaupungissa toimii erikseen nimetty esteettömyystyöryhmä, jonka tavoitteena on päivittää kaupungin esteettömyyslinjauksia ja seurata esteettömyyden toteutumista kaupunkitasoisesti. Ryhmän työtä koordinoidaan kaupunkiympäristön toimialalta.

Kuva: Jonna Pennanen





## Saavutettavuusmalli

Digitaalisten palveluiden saavutettavuudessa Helsingin tavoitteena on vähintään WCAG-ohjeiston mukainen AA- tai sitä parempi taso, ja saavutettavuustyön koordinointi ja raportointi toteutetaan poikkihallinnollisessa saavutettavuusverkostossa. Käytännön apuna digitaalisten palveluiden suunnittelussa toimii Helsingin saavutettavuusmalli, joka on kokoelma menetelmiä ja ohjeita, joiden avulla kaupunki pyrkii tuottamaan saavutettavia, helppokäyttöisiä ja siten tehokkaita palveluja.

## Osallisuus- ja vuorovaikutusmalli ja osallisuussuunnitelmat

Helsingin osallisuus- ja vuorovaikutusmallin (KH 13.11.2017 § 40) tavoitteena on lisätä kaupunkilaisten, järjestöjen, yritysten ja muiden sidosryhmien mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa kaupungin palveluihin ja päätöksentekoon. Malli ohjaa pitkäjänteisesti ja kokoavasti kaupungin osallisuuden ja vaikuttamisen kokonaisuutta

yli strategiakausien huomioiden kaupunkilaisten yhdenvertaisuutta ja vahvistaen heikoimmin äänensä kuuluviin saavien kaupunkilaisten vaikutusmahdollisuuksia. Osallisuus- ja vuorovaikutusmalli päivitetään vuoden 2026 aikana, ja päivitykseen osallistuvat laajasti kaupunkilaiset, järjestöt, yritykset ja henkilöstö. Osana mallia kukin toimiala laatii oman osallisuussuunnitelmansa strategiakaudelle 2026–2029.

## Kaupunkiuudistus

Kaupunkiuudistus on Helsingin kaupungin poikkitoimialainen aluekehittämisen toimintamalli, jonka tavoitteena on parantaa asuinalueiden palveluja, viihtyisyyttä ja houkuttelevuutta sekä mahdollistaa laadukas täydennysrakentaminen. Kaupunkiuudistus on työkalu kaupungin strategisten tavoitteiden saavuttamiseksi segregaaation ehkäisyn ja alueiden elinvoimaisuuden osalta. Keskeistä työssä on kaupunkiuudistusalueiden asukkaiden osallisuuskokemuksen, toimijuuden ja moniäänisyyden vahvistaminen sekä alueellisten

Kuva: Juho Kuva





palveluiden kehittäminen asukkaiden tarpeita vastaaviksi. Kaupunkistrategian mukaisesti Malminkartanon, Kannelmäen, Malmin, Mellunkylän ja Meri-Rastilan kaupunkiuudistusalueiden kehittämistä jatketaan kaudella 2025–2029.

### Eettiset ohjeet sopimustuottajille

Eettistä ohjeistusta kaupungin sopimustoimittajille käytetään hankintasopimuksissa silloin, kun se on perusteltua huomioiden hankinnan kohde ja siihen liittyvät eettiset riskit. Ohjeistus velvoittaa sopimustoimittajia muun muassa kunnioittamaan ja edistämään ihmisoikeuksia. Kaupungin sopimustoimittajat sitoutuvat sopimuksen allekirjoittamisen myötä noudattamaan periaatteita, jotka kieltävät kaikenlaisen rasismien, epäasiallisen kohtelun, seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän sekä velvoittavat edistämään työelämän yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja monimuotoisuutta. Ohjeistuksen tavoitteena on osaltaan ennaltaehkäistä ja kitkeä työperäistä hyväksikäyttöä kaupungin hankinnoissa.

*Kuva: Vesa Laitinen*





**Suunnitelma pohjautuu laajaan nykytilan kartoitukseen, jonka kaupunki toteutti syksyllä 2024 ja keväällä 2025. Siihen osallistettiin kaupungin asukkaita, työntekijöitä, järjestöjä ja muita sidosryhmiä.**



## 2. Nykytilan kartoitus kuvastaa kehittämistarpeita

### 2.1 Nykytilaa selvitettiin monipuolisin menetelmin

Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pitää pureutua todellisiin kehittämistarpeisiin. Suunnitelman laatimisen pohjaksi on siksi tärkeä kerätä tietoa nykytilanteesta. Kaupunki toteutti syksyn 2024 ja kevään 2025 aikana laajan nykytilan kartoituksen, johon osallistettiin asukkaita, kaupungin työntekijöitä sekä järjestöjä ja muita sidosryhmiä. Nykytilan kartoituksessa on hyödynnetty myös kuutoskaupunkien rasismin vastaisessa verkostohankkeessa tuotettua kirjallista koontia, jossa tarkasteltiin yhdenvertaisuuden toteutumista ja rasismin ilmenemistä Suomessa vähemmistöjen näkökulmasta viimeaikaisiin tutkimuksiin ja selvityksiin perustuen.

Alla on kuvattu lyhyesti kaupunkiyhteisen nykytilan kartoituksen keskeisimmät osa-alueet. Lisäksi toimialoja ja liikelaitoksia kannustettiin tarvittaessa tekemään tarkempaa kartoitusta nimenomaisesti oman toimintansa näkökulmasta.

#### **Kuntalaiskysely: Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutuminen Helsingin kaupungin palveluissa – kaupunkilaisten kokemuksia ja näkemyksiä 2024**

Kaupunki toteutti syksyllä 2024 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheisen kuntalaiskyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa helsinkiläisten käsityksiä sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

toteutumisesta sekä kokemuksia syrjinnästä ja epäasiallisesta kohtelusta kaupungin palveluissa. Kyselyyn oli mahdollista vastata joko suomeksi, ruotsiksi tai englanniksi joko postitse tai verkossa. Kysely lähetettiin 3500 satunnaisotannalla Helsingin väestörekisteristä poimitulle 16 vuotta täyttäneelle helsinkiläiselle. Kyselyyn vastasi 949 helsinkiläistä (naiset 60 %, miehet 38 %, muut 1 %, ei halua kertoa 1 %). Kuntalaiskyselyn toteutti kaupungin toimeksiannosta Digitalist. Kuntalaiskyselyn raportti löytyy kaupungin verkkosivuilta.

Kuva: Vesa Laitinen





## Sukupuolten tasa-arvo – poimintoja tilastoista -katsaus

Kaupunki julkaisi keväällä 2025 katsauksen, johon on koottu sukupuolittaista tilastotietoa valikoiduista mittareista, jotka kytkeytyvät kaupungin keskeisiin seurantoihin (hyte-mittarit, strategiamittarit, kestävän kehityksen mittarit). Lisäksi mukana on erillinen osio sukupuolivähemmistöistä saatavilla olevista tutkimustiedoista ja tiedonkeruun haasteista. Julkaisu löytyy kaupungin verkkosivuilta.

## Romaniasioiden yhteistyö- tapaaminen

Kaupunki järjesti tammikuussa 2025 laajapohjaisen romaniasioiden yhteistyötapaamisen, johon osallistui työntekijöitä kaupunginkansliasta ja eri toimialoilta sekä romanitoimijoita, kuten romanijärjestöjen edustajia. Vastaavat tapaamiset on järjestetty myös vuosina

2022 ja 2023. Kevään 2025 tapaamisessa keskusteltiin erityisesti siitä, mikä on romaniasioiden tilannekuva ja mitä kaupunki voi tehdä seuraavien neljän vuoden aikana edistääkseen romanien yhdenvertaisuutta.

## Sidosryhmähaastattelut ja -kysely

Sidosryhmien näkemyksiä asukkaiden / kaupungin asiakkaiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja kehittämistarpeista kartoitettiin sekä kohdennetuilla haastatteluilla että verkkokyselyllä. Pyyntö haastatteluun osallistumisesta lähetettiin 26 taholle ja pelkästään kyselyyn osallistumisesta lisäksi noin 40 taholle, jotka toimivat yhdenvertaisuuteen, sukupuolten tasa-arvoon ja eri vähemmistöryhmiin liittyvien kysymysten parissa.

Temaattisiin ryhmähaastatteluihin osallistui yhteensä 11 järjestöä: Trasek ry, Helsinki Pride yhteisö, Transfeminiinit, Yhteiset

lapsemme, Maahanmuuttajien Tukikeskus Hilma, Kehitysvammatuki57, Naisasialiitto Unioni, Nytkis, Rusetti ry, Uskot-foorumi ry, Suomen muslimifoorumi.

Lisäksi kaupungin kolmen lakisääteisen vaikuttamistoimielimen eli vanhusneuvoston, vammaisneuvoston ja nuorisoneuvoston puheenjohtajistot haasteltiin erikseen.

Verkkokyselyyn vastasi yhteensä 14 tahoa, joista kaksi jäi tarkemmin nimeämättä:

Suomen Romanifoorumi, Trasek ry, Vanhustyön keskusliitto, Monimuotoiset perheet -verkosto (10 järjestöä), Vammaisfoorumi ry (28 vammaisjärjestöä), Vammaisperheyhdistys Jaatinen ry, Uskot-foorumi ry, Loisto-setlementti ry / Poikien talo, Miessakit ry, Miehet ry, Yeesi ry / Muudi-toiminta, Anti-Racist Forum, asunnottomuustyötä tekevä järjestö, maahanmuuttajanaisten järjestö.

## Haastattelut ja avoin verkko- kysely kaupungin työntekijöille

Myös kaupungin työntekijöiden näkemyksiä kartoitettiin sekä kohdennetuilla haastatteluilla että avoimella verkkokyselyllä. Jokaiselta toimialalta ja kolmesta liikelaitoksesta haastateltiin suunnitelmavalmistelun yhteyshenkilö ja esihenkilötason edustaja ja lisäksi haastateltiin kaupungin sisäisten Queer Stadi-verkoston ja bipoc-verkoston vetäjät.

Avoimeen verkkokyselyyn oli mahdollista vastata kenen tahansa kaupungin työntekijän, ja siitä tiedotettiin erityisesti kaupungin ihmisoikeusverkoston kautta. Kyselyyn vastasi yhteensä 144 työntekijää eri puolilta kaupunkiorganisaatiota. Haastattelut ja kyselyn toteutti kaupungin toimeksiannosta Pentagon Design Oy.



## Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun tiedot

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ja tasa-arvovaltuutetun toimistot toimittivat pyynnöstä koontitiedot vuosien 2021–2024 yhteydenotoista Helsingin kaupunkia koskien.

## Kuntalaispalautteet

Kaupungin keskitetyssä palautejärjestelmässä yhdenvertaisuus ja syrjintä -luokkaan luokitellut palautteet käytiin läpi siltä osin kuin tiedot olivat käytettävissä. Suuri osa palautteista jäi analyysin ulkopuolelle esimerkiksi tietosuojasyistä.

## Muu kartoitus

Koska saamelaisasiat eivät nousseet lainkaan esille varsinaisessa nykytilan kartoituksen kokonaisuudessa, niistä pyydettiin erikseen näkemystä Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen ja Lapin hyvinvointialueen asiantuntijoilta. THL:n

asiantuntijan esille tuomat näkökohdat pohjautuivat pitkälti saamelaisten totuus- ja sovintokomission yhteenvedoon ja Lapin hyvinvointialueen asiantuntijan näkökohdat taas hyvinvointialueen toteuttamaan palvelutarvekyselyyn.

## 2.2 Nostoja nykytilan kartoituksesta: yleisiä huomioita ja huomioita syrjintäperusteittain

Yhdenvertaisuuslaki uudistui osittain vuonna 2023. Osittaisuudistuksen yhteydessä lakiin täsmennettiin, että ”viranomaisen on arvioitava, miten sen toiminta vaikuttaa eri väestöryhmiin ja miten yhdenvertaisuus muutoin toteutuu sen toiminnassa, ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi”.

Alla on kuvattu nykytilan kartoituksesta saatuja keskeisiä tuloksia eli sitä, millaisia yhdenvertaisuuteen, sukupuolten tasa-arvoon, syrjintään ja häirintään liittyviä asioita ja kehittämistarpeita kartoituksessa nousi esille. Monet huomiot kytkeytyvät samanaikaisesti moneen eri väestöryhmään ja syrjintäperusteeseen, mutta osa myös

selvästi tiettyihin syrjintäperusteisiin ja ryhmiin. Nostoihin on sisällytetty myös muutamia näkökulmia, joita kaupungin lakisääteiset vaikuttamistoimielimet ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusneuvottelukunta nostivat esiin käsitellessään suunnitelma- luonnosta loppuvuodesta 2025.

*Kuva: Jussi Hellsten*





Nykytilan kartoituksen eri osa-alueilla nousi vahvasti esille se, että ihmiset voivat kuulua samanaikaisesti moniin eri viiteryhmiin ja myös vähemmistöön kuuluva henkilö pitää nähdä kokonaisena ihmisenä, ei pelkästään yksi piirre edellä. **Intersektionaalisuudella** tarkoitetaan useiden eri henkilökohtaisten ominaisuuksien risteymien huomioimista, koska ne voivat aiheuttaa moniperusteista syrjintää ja lisätä eriarvoisuuden kasautumisen riskiä. Intersektionaalisuuden huomioimista läpileikkaavasti koko suunnitelmassa ja ylipäänsä kaupungin toiminnassa pidettiin erittäin tärkeänä. Lisäksi sekä työntekijöiden että sidosryhmien taholta korostettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien rakenteiden vahvistamisen merkitystä.

**Yleisiä huomioita, jotka liittyvät moniin eri syrjintäperusteisiin ja monen eri väestö- ja vähemmistön tilanteeseen ja tarpeisiin:**

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusaiheiseen kuntalaiskyselyyn vastanneista naisista

10 % ja miehistä 8 % kertoi kokeneensa syrjintää Helsingin kaupungin palveluissa viimeisen vuoden aikana. Yleisimmin syrjintäperusteina katsottiin olleen ikä, terveydentila ja kieli. Kaikista vastaajista 8 % kertoi kokeneensa muuta epäasiallista kohtelua kaupungin palveluissa viimeisen vuoden aikana joko työntekijöiden tai muiden asiakkaiden / asukkaiden toimesta.

- Itsensä johonkin vähemmistöön kuuluvaksi määritelleillä kuntalaiskyselyn vastaajilla osallisuuden kokemus oli muita vastaajia heikompi. Vähemmistöön kuuluvista 75 % koki elämänlaatunsa vähintään melko hyväksi, kun vastaava osuus vähemmistöön kuulumattomilla vastaajilla oli 92 %.
- Sekä työntekijöiden että järjestöjen näkemysten mukaan kaupungin pitäisi vielä vahvemmin ennaltaehkäistä ja puuttua syrjintään ja häirintään.
- Kaupungin henkilöstön kouluttamista moninaisten asiakkaiden kohtaamiseen ja yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-

arvon edistämiseen pidetään erittäin tärkeänä ja koulutuksille toivotaan lisää velvoittavuutta. Johdolla ja esihenkilöillä nähdään tässä suuri vastuu.

- Palveluja pitää tarjota monikanavaisesti ja monikielisesti. Pelkästään digiasiointi ei ole riittävä. Tulkkausta pitää järjestää tarpeen mukaan ja se pitää toteuttaa anonymisti, muun kuin perheenjäsenen tai yhteisön toimesta.
- Jos asiakas ei itse osaa tai pysty hakemaan tietoa, hänelle pitää ymmärrettävästi kertoa eri vaihtoehdot ja pyrkiä aidosti auttamaan häntä eteenpäin.
- Vähemmistöihin kuuluvien tosiasiallisia mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa kaupungin toimintaan pitää vielä vahvistaa.

**Sukupuoli**

- Kuntalaiskyselyn perusteella miehet näkevät yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kaupungin

palveluissa ja toiminnassa myönteisemmin kuin naiset.

- Poikien ja miesten syrjäytymisen riskiä pitäisi pystyä ehkäisemään varhaisemmassa vaiheessa.
- Naisten kokemus turvallisuudesta on miehiä heikompi. Yläkouluikäisten tyttöjen seksuaalisen häirinnän kokemukset ovat huomattavan yleisiä.
- Yläkouluikäisten tyttöjen osallisuuden kokemus ja henkinen hyvinvointi ovat selvästi poikia heikommalla tasolla.
- Isän tasa-arvoinen huomioiminen lapseen liittyvissä palveluissa (esim. neuvola) kaipaa yhä vahvistamista.
- Eri sukupuoliin liitettyjä stereotyyppisiä oletuksia pitää aktiivisesti purkaa, jotta esimerkiksi harrastus-, opinto- ja työllisyysvalinnat eivät määräydy normien vaan aidon kiinnostuksen ja kykyjen perusteella.



- Lähisuhdeväkivalta ja kunniaan liittyvä väkivalta koskettaa kaikkia sukupuolia, mutta erityisesti tyttöjä ja naisia. Muslimityttöihin ja -naisiin kohdistuvan pakottavan kontrollin ja kunniaan liittyvän väkivallan tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen kaivataan selkeitä toimintamalleja.
- Tasa-arvovaltuutetun toimistoon on vuosina 2021–2024 tullut vain muutamia Helsingin kaupungin palveluja koskevia yhteydenottoja, joihin valtuutettu on pyytänyt kaupungilta selvitystä. Ne ovat pääasiassa liittyneet sukupuolen moninaisuuteen.

#### **Sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu ja seksuaalinen suuntautuminen**

- Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kohdistuvat asenteet ja toimet ovat globaalisti koventuneet viime vuosina, joten sateenkaari-ihmisten turvallisuuteen

*Kuva: Maija Astikainen*





ja hyvinvointiin on erityisen tärkeä panostaa.

- Sukupuolivähemmistöön kuuluvien helsinkiläisten tilanteesta ei ole riittävästi tietoa. Valtakunnallisen tutkimustiedon perusteella sukupuolivähemmistöön kuuluvat ovat monella tavalla haavoittuvammassa asemassa kuin muut.
- Sukupuolten moninaisuus tulisi huomioida vielä paremmin uimahallien ja muiden liikuntatilojen tilasuunnittelussa ja asiakaspalvelussa.

#### Ikä

- Digitaalinen asiointi tuottaa monelle ikäihmiselle haasteita. Kasvokkaisista palveluista ei pidä karsia.

- Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvat ikääntyneet ovat tulevana vuosina selvästi kasvava ryhmä, jonka tarpeet huomioitava palveluissa, mm. mahdollisuus oman äidinkielen käyttöön.
- Helsingin tulisi panostaa vielä enemmän nuorten ongelmien ennalta ehkäisyyn ja jalkautuvaan nuorisotyöhön, joka tavoittaa myös eri tavoin haavoittuvassa asemassa olevia nuoria.
- Kouluissa ei koeta olevan riittäviä toimintamalleja rasismiin ja syrjintään puuttumiseksi.

#### Alkuperä ja kansalaisuus

- Romanit kohtaavat yhä paljon syrjintää. Romanien kouluttautumisessa on tapahtunut edistystä, mutta erityisesti

nivelvaiheisiin ja kodin ja koulun yhteistyöhön toivotaan vielä enemmän panostusta. Työelämään pääsyssä on suuria haasteita mm. romaneihin kohdistuvien kielteisten asenteiden vuoksi. Iäkkäille romaneille tarvittaisiin kohdennettuja palveluja. Valtakunnallisen romanipoliittisen ohjelman 2023–2030 (ROMPO 3) toimenpidesuosituksia pitää toteuttaa myös kuntatasolla.

- Saamelaisista on yleisesti laaja tietovaje, mikä vaikuttaa sekä asenteisiin että palvelukokemuksiin. Helsingissä asuu paljon saamelaisia, joten henkilöstön osaamista saamelaisista alkuperäiskansana ja heidän tietojaan saamelaisten kulttuurista ja historiasta olisi tärkeä lisätä. Kulttuurisesti turvallisen kohtaamisen osaamista pitäisi vahvistaa erityisesti sosiaali- ja terveystieteissä sekä varhaiskasvatuksessa ja

opetuksessa. Oikeus omaan kieleen pitää tunnustaa ja pohtia tapoja lisätä ohjausta saamenkielisiin palveluihin ja tukea saamenkielisten palveluiden saavutettavuudelle. Saamelaisten osallisuuden lisäämiseksi pysyvämpää vuoropuhelua kaupungin ja saamelaisjärjestöjen välillä olisi hyvä harkita.

- Lapin hyvinvointialue toteutti keväällä 2025 saamenkielisiä digitaalisia palveluita koskevan palvelutarvekyselyn. Sen perusteella saamelaisalueen ulkopuolella on tarvetta erityisesti lapsiperheiden palveluille. Saamelaisia perheitä mietityttävät usein esimerkiksi saamenkielisen lapsen kielenkehitystä ja lapsen identiteetin tukemista koskevat kysymykset. Tämä saattaa myös aiheuttaa ohjautumista raskaampiin palveluihin, kun perheiden huoliin ei pystytä



suomenkielisissä perustason palveluissa vastaamaan.

- Esimerkiksi EU:n perusoikeusviraston, Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen ja Etnisten suhteiden neuvottelukunnan (ETNO) tutkimusten ja selvitysten pohjalta tiedetään, että rasismien ja etnisen syrjinnän kokemukset ovat Suomessa yleisiä.
- Ruskeaihoiset ja etniseen vähemmistöön kuuluvat henkilöt kohdataan usein ensisijaisesti "maahanmuuttajina" ja heihin kohdistuu stereotyyppisiä oletuksia esimerkiksi osaamisen tai kielitaidon puutteista. Tämä saattaa johtaa vääränlaiseen palveluohjaukseen, palveluihin pääsyn estymiseen tai rakenteelliseen syrjintään. Esimerkiksi kielten opiskelun tasoryhmien

määrittelyssä ainoan määräävän tekijän tulisi olla lapsen tosiasiallinen kielitaito tai sen potentiaali.

- Peruspalvelut eivät aina tavoita vieraskielisiä ja/tai pakolaistaustaisia vanhempia. Digitaaliset palvelukanavat, kuten Maisa ja Wilma, voivat olla monille haastavia käyttää kieli- ja saavutettavuusongelmien vuoksi. Tämä voi vaikeuttaa vanhempien/ huoltajien mahdollisuuksia tukea lapsen koulunkäyntiä ja terveyttä riittävästi.
- Erityisesti vieraskielisten poikien koulutus- ja työllistymispolkuja pitää vahvistaa. Vieraskielisiä tyttöjä pitää kannustaa monipuolisiin alavalintoihin.
- Heikosta sosioekonomisesta taustasta tulevat maahan muuttaneet pojat leimataan helposti kielteisesti, mikä

voi suuresti heikentää osallisuuden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta.

- Rasismia kokevilla nuorilla tulisi olla turvallisia tiloja jakaa kokemuksiaan vertaistuellisesti ja tulla kuulluksi yhteiskunnallisessa keskustelussa.

#### Perhesuhteet

- Monimuotoisten perheiden näkökulmasta keskeisiä ovat kaikki palvelut, jotka tukevat lapsia ja perheitä tilanteissa, joissa arki jakautuu useampaan kotiin. Tämä koskee esimerkiksi eroperheitä, kumppanusperheitä sekä muita perhemuotoja, joissa vanhemmat asuvat erillään. Palveluiden tulisi mahdollistaa sujuva vuoroasuminen ja tukea lapsen hyvinvointia riippumatta perheen rakenteesta.

- Lapsiperheitä kohtaavissa palveluissa ammattilaisten on kiinnitettävä erityistä huomiota puhetapoihinsa ja ennako- oletuksiinsa, jotta kaikki erilaiset perheet voivat luottaa tulevansa kohdatuksi arvostavasti ja yhdenvertaisesti.

#### Terveystila ja vammaisuus

- Syrjintäperusteittain tarkasteltuna vammaisuus oli yleisin Helsingin kaupunkia koskeva syy ottaa yhteyttä yhdenvertaisuusvaltuutetun toimistoon vuosina 2021, 2022, 2023 ja 2024. Kaupungin kokoon nähden yhteydenottojen määrä oli maltillinen: kaiken kaikkiaan 28 - 47 yhteydenottoa vuosittain, joista 8–12 koskien vammaisuutta.
- Tutkimuksista tiedetään, että vammaisiin henkilöihin kohdistuu paljon syrjintää. Vammaisten oikeuksien sopimuksen



velvoitteiden huomioiminen täysimääräisesti on tärkeää.

- Erityisesti Helsingin vanhus- ja vammaisneuvostot ovat korostaneet, että Helsingin kokoisessa kaupungissa pitäisi jatkossakin olla esteettömyysasioista päätoimisesti vastaava asiantuntija. Asia nousi vahvasti esille myös suunnitelmavalmisteluun osallistuneiden kaupungin työntekijöiden keskusteluissa.
- Talvikunnossapidon haasteet (auraamattomuus, lumen kasaaminen) aiheuttavat merkittäviä ongelmia henkilöille, joilla on liikkumisen rajoitteita, esim. apuvälineitä käyttävät, ikäihmiset ja lastenvaunujen kanssa liikkuvat.
- Palveluissa pitäisi huomioida myös neuromoninaisuus ja neurokirjoon kuuluvien ihmisten tarpeet.
- Vammaisten tiedonsaannin palveluista koetaan olevan osittain heikkoa ja vastuun tiedonhankinnasta olevan vammaisilla itsellään ja omaishoitajilla.
- Kaupungin saamien kuntalaispalautteiden perusteella moni pitkäaikaissairas henkilö kokee kaupungin erityisuimakortin kriteeristön muuttumisen vaikuttaneen kielteisesti liikuntamahdollisuuksiinsa.
- Järjestöjen näkemyksen mukaan kaikki terveyspalvelut (esim. joukkoseulonnat) eivät ole vammaisten naisten saavutettavissa ja mm. äitiyspalvelut suunnitellaan vammattomille äideille.
- Kuljetuspalveluiden toiminnassa ja turvallisuudessa koetaan olevan puutteita.

### Kieli

- Palveluiden saaminen ruotsiksi voi olla hankalaa ruotsia osaavan henkilökunnan vähyyden vuoksi.
- Muun kuin suomen kielen puhuminen julkisella paikalla saattaa herättää kielteisiä reaktioita, kuten asiatonta huutelua.
- Ruotsinkielisen viestinnän riittävydestä on huolehdittava.

### Uskonto ja vakaumus

- Uskontoa syrjintäperusteena ja uskonnollisiin vähemmistöihin, kuten muslimeihin, kohdistuvaa syrjintää ei usein huomioida syrjinnän ja häirinnän ehkäisemisen viitekehysessä.

- Uskonnon halutaan usein olevan näkymätöntä, mikä ei edistä ymmärrystä eri uskonnoista.

### Mielipide, poliittinen toiminta ja ammattiyhdistystoiminta

- Nykytilan kartoituksessa ei noussut esille näihin perusteisiin liittyviä näkökulmia.

### Muu henkilöön liittyvä syy

- Nykytilan kartoituksessa nousi esille yleistä huolta asunnottomien, paperittomien, työperäisen hyväksikäytön riskissä olevien ja sosioekonomisesti heikossa asemassa olevien ihmisten sekä turvapaikanhakijoiden tilanteesta. Myös näiden ryhmien sisäinen moninaisuus pitäisi huomioida intersektionaalisesta näkökulmasta (esim. sateenkaarevat turvapaikanhakijat, ulkomaalaistaustaiset asunnottomat).

- Erityisesti nähtiin, että paperittomien lasten ja turvapaikanhakijalasten palvelut pitää turvata ja heidän hyvinvointiaan pyrkiä vahvistamaan.

#### **Vaikuttamistoimielinten esille tuomia lisähuomioita**

- Yhdenvertaisuuden edistämässä on tärkeä huomioida myös taloudellisen saavutettavuuden näkökulma, jotta esimerkiksi korkeat asiakasmaksut eivät estä asiakkaita saamasta palveluja.
- Lähisuhde- ja kunniaväkivallan lisäksi digitaalinen eli verkkovälitteinen väkivalta (esim. verkkovälitteinen seksuaalinen häirintä) koskettaa monia helsinkiläisiä, mutta sen tunnistamiseen ja käsittelyyn ei ole palveluissa riittävästi osaamista.

*Kuva: Maija Astikainen*





**Suunnitelma sisältää neljä painopistealuetta ja 10 toimenpidettä, jotka koskevat koko kaupunkia. Lisäksi kanslia, toimialat ja liikelaitokset asettavat omia täydentäviä toimenpiteitään. Suunnitelman toimeenpano kytketään osaksi kaupungin toimijoiden vuosittaista talouden ja toiminnan suunnittelua.**

# 3. Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja toimenpiteet luovat suunnitelmalle yhtenäisen raamin

## 3.1 Tavoitteena yhtenäisempi, vaikuttavampi ja ajantasaisempi suunnitelma

Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 eroaa rakenteeltaan aiemmasta, vuosien 2022–2025 suunnitelmasta. Edellinen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma oli pitkälti organisaatiolähtöinen eli kanslia, toimialat ja liikelaitokset määrittivät nykytilan kartoituksen pohjalta kukin erikseen kehittämiskohteensa ja toimenpiteensä. Toimenpiteet mittareineen oli asetettu

suoraan koko monivuotiselle suunnitelmakaudelle.

Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2026–2029 on haettu sisällöllistä selkeyttä, yhtenäisyyttä ja vaikuttavuutta sillä, että tärkeimmät yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen temaattiset painopistealueet ja niihin kytkeytyvät toimenpiteet on tunnistettu ja asetettu kaupunkiyhteisesti. Tavoitteena on, että ne palvelevat koko kaupunkiorganisaatiota ja niiden avulla pystytään saamaan konkreettisia myönteisiä vaikutuksia aikaan helsinkiläisten elämässä eri syrjäntäperusteet huomioiden. Toisaalta kaupunkiyhteiset toimenpiteet ovat tarkoituksella melko laajoja ja ylätasoisia, koska keskenään erilaisten kaupungin

Kuva: Vesa Laitinen



toimijoiden on tarkoituksenmukaista toimeenpanna niitä juuri omaan toimintaansa sopivin tavoin.

Kaupungin toimialat, kanslia ja liikelaitokset operationalisoivat eli tarkentavat kaupunkiyhteisten toimenpiteiden käytännön toteutuksen vuosittaisen talouden ja toiminnan suunnittelunsa yhteydessä. Niiden edellytetään vuosisuunnittelunsa yhteydessä asettavan myös tarkoituksenmukaisen määrän kokonaisuutta täydentäviä ja täsmentäviä toimenpiteitä, jotka mahdollistavat erityishuomion niiden kannalta keskeisimpiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin ja väestö- ja vähemmistöryhmiin. Toimenpiteiden kohdentaminen suoraan myös tiettyihin yksittäisiin ryhmiin on perusteltua, sillä



vuoden 2023 osittaisuudistuksen myötä yhdenvertaisuuslaki ohjaa nimenomaisesti väestöryhmittäiseen tarkasteluun ja toimiin. Täydentävät toimenpiteet kytketään kaupunkiyhteisiin painopistealueisiin ja niiden asettamisessa on huomioitava nykytilan kartoituksen tulokset.

Tarkoituksena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen asettuu näin luontevasti osaksi kaupungin toiminnan perusrakenteita. Vuosittainen jaksotus antaa paremmat edellytykset huomioida myös toimintaympäristön mahdollisia yllättäviäkin muutoksia ja kohderyhmien muuttuvia tarpeita.

### 3.2 Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja toimenpiteet määriteltiin yhteiskehittämällä

Suunnitelman sisältöjä työstettiin kaupungin sisäisellä yhteiskehittämisen prosessilla, jonka pohjana olivat nykytilan kartoituksen tulokset. Prosessiin sisältyi muun muassa useita työpajoja. Osa niistä oli kohdennettu suunnitelmavalmistelun ydinryhmälle, jossa oli nimetyt edustajat kansliasta, jokaiselta toimialalta ja niistä liikelaitoksista, jotka toimivat kuntalaisrajapinnassa. Osassa työpajoista taas oli mukana laajempi asiantuntijajoukko eri puolilta kaupunkiorganisaatiota. Prosessia koordinoi kaupunginkanslian osallisuusyksikkö, ja sitä fasilitoi ulkopuolinen palvelumuotoilukumppani.

Yhteiskehittämisen tuloksena suunnitelmaan valikoitui neljä kaupunkiyhteistä temaattista painopistealuetta (huom. numerointi ei kuvaa prioriteettijärjestystä):

1. Yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävien rakenteiden vahvistaminen
2. Tiedon ja ymmärryksen lisääminen helsinkiläisten moninaisuudesta sekä yhdenvertaisuudesta, sukupuolten tasa-arvosta ja ihmisoikeuksista
3. Palvelujen kehittäminen ja toteutus moninaiset asiakkaat ja heidän tarpeensa huomioiden
4. Syrjinnän, rasismien, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisy ja niihin puuttuminen

Lisäksi suunnitelmassa on yhteensä 10 painopistealueisiin kytkeytyvää kaupunkiyhteistä toimenpidettä. Kaupunkiyhteisellä toimenpiteellä tarkoitetaan sitä, että kaikki tai vähintään merkittävä osa kaupungin toimijoista (kanslia, toimialat, liikelaitokset) toteuttaa sitä omassa toiminnassaan. Suunnitelman painopistealueet ja kaupunkiyhteiset toimenpiteet ovat linjassa kaupunkistrategian 2025–2029 kanssa.

Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja niihin kytkeytyvät kaupunkiyhteiset toimenpiteet on kuvattu tarkemmin seuraavilla sivuilla. Painopisteen kuvauksissa taustoitetaan lyhyesti kutakin teemaa nykytilan kartoituksen ja yhteiskehittämisen prosessin aikana käytyjen asiantuntijakeskustelujen pohjalta.



## 1. Yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävien rakenteiden vahvistaminen

Helsingin kaupunki on organisaationa ja palveluntuottajana suuri ja laaja-alainen. Ollakseen mahdollisimman vaikuttavaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen pitäisi läpäistä koko organisaatio ja toiminnan eri tasot. Parhaimmillaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö olisi vahvasti rakenteissa eli selkeästi johdettua ja koordinoitua sekä riittävästi resursoitua niin kaupunkitasoisesti kuin toimialoilla ja liikelaitoksissa ja niiden alaisissa monissa palvelukokonaisuuksissa. Ilman riittäviä rakenteita ja laajemmin yhteisesti jaettua vastuuta teema henkilöityy herkästi yksittäisten asiantuntijoiden tehtäväksi, jolloin tiedonkulussa, toimeenpanossa ja seurannassa voi ilmetä puutteita ja katkoksia.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia pitäisi huomioida systemaattisemmin myös kaupungin päätösvalmistelussa ja päätöksenteossa eri tasoilla.

## Kaupunkiyhteiset toimenpiteet

**1.1** Vahvistamme yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistäviä rakenteita kaupunkiyhteisesti sekä toimialojen ja liikelaitosten sisällä. Varmistamme, että toimialoilla ja liikelaitoksissa on laadittu ja viety käytäntöön malli, jossa on kuvattu organisaation tavat ja rakenteet johtaa, toteuttaa ja seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimeenpanoa ja muuta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Mallissa on kuvattu myös johtoryhmän rooli ja käytännön vastuunjako tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

**1.2** Selkeytämme sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten ennakoarviointien toimintamallia ja lisäämme näiden vaikutusarviointien toteutusta käytännössä.



## 2. Tiedon ja ymmärryksen lisääminen helsinkiläisten moninaisuudesta sekä yhdenvertaisuudesta, sukupuolten tasa-arvosta ja ihmisoikeuksista

Ajantasainen ja riittävän kattava tutkimustieto on edellytys kaupungin toiminnan ja palvelujen tarkoituksenmukaiselle suunnittelulle ja toteutukselle. Kaupunki tuottaa valtavasti tietoa, mutta tiedon löydettävyydessä ja hyödynnettävyydessä nähdään kehitettävää. Tuotettu tieto ei välttämättä kuvasta kattavasti Helsingin väestön moninaisuuden koko kirjoa. Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistämisen näkökulmasta erityisen tärkeää on kerätä eri menetelmin tietoa niistä väestö- ja vähemmistöryhmistä, jotka ovat haavoittuvassa asemassa, mutta eivät eri syistä edustu riittävästi tavallisissa rekisteri- ja kyselyaineistoissa. Tutkittua tietoa syrjinnästä ja syrjinnän kokemuksista pitäisi myös olla säännöllisesti saatavilla Helsinki-tasoisesti, jotta ilmiön kehitystä voidaan seurata ja sen ehkäisemiseen löytää keinoja.

Henkilöstön osaamisen vahvistaminen koulutuksilla oli yksi nykytilan kartoituksen eri osa-alueilla eniten toistuneista toiveista. Koulutuksilla halutaan lisätä työntekijöiden tietoa ja tietoisuutta yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvosta sekä edistää ymmärrystä ja arvostavaa suhtautumista ihmisten moninaisuutta ja erilaisia tarpeita kohtaan. Osaamista toivotaan kehitettävän niin yleisesti ihmisoikeuksista ja syrjimättömyydestä kuin eri väestö- ja vähemmistöryhmien erityispiirteistä. Koulutuksia tarvitaan varmistamaan, että asiakaskohtaukset ovat syrjimättömiä ja jokainen asiakas kohdataan sensitiivisesti ja yksilönä. Vaikuttavuuden varmistamiseksi koulutusten pitäisi olla vahvemmin koko henkilöstön läpäiseviä vapaaehtoisten pistemäisten koulutusten sijaan.

### Kaupunkiyhteiset toimenpiteet

**2.1** Vahvistamme tietopohjaa syrjinnästä sekä niistä eri väestö- ja vähemmistöryhmiin kuuluvista kaupunkilaisista, jotka jäävät tavanomaisissa rekisteriaineistoissa, tilastoissa ja kyselytutkimuksissa herkästi katveeseen.

**2.2** Tarjoamme säännöllisesti yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon sekä eri väestö- ja vähemmistöryhmien tarpeisiin liittyviä koulutuksia erityisesti asiakaskohtaamisten näkökulmasta ja kannustamme koko henkilöstöämme osallistumaan niihin.



### 3. Palvelujen kehittäminen ja toteutus moninaiset asiakkaat ja heidän tarpeensa huomioiden

Kaupungin palvelut, mukaan lukien erilaiset toiminnot ja rakennetun ympäristön ratkaisut, ovat kaikkia helsinkiläisiä varten. Koska helsinkiläiset eroavat toisistaan taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan ja eri ihmisryhmät ovat sisäisesti moninaisia, palveluja ei voida suunnitella vain keskivertoasukkaalle tai pelkästään yhden piirteen tai elämäntilanteen mukaan. Sen sijaan suunnittelussa, kehittämisessä ja toimeenpanossa pitää huomioida entistä vahvemmin eri väestö- ja vähemmistöryhmien tarpeita esimerkiksi toimintakyvyn, kielitaidon ja sukupuolen moninaisuuden näkökulmasta. Sama koskee myös palvelujen, järjestelmien ja tilojen hankintaa ja kilpailutuksia.

Erityisesti tulee kussakin palvelussa tunnistaa ne ihmiset ja ryhmät, jotka ovat taustansa tai henkilökohtaisten ominaisuuksiensa vuoksi epäyhdenvertaisessa asemassa, syrjinnän tai moniperustaisen syrjinnän vaarassa tai muuten heikommassa asemassa tai vaarassa jäädä palvelusta syrjään. Heille pitää tarvittaessa tarjota räätälöityjä ratkaisuja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon toteutumiseksi. Vuonna 2023 osittain uudistunut yhdenvertaisuuslaki velvoittaa vielä aiempaa vahvemmin kohtuullisten mukautusten tekemiseen yksilöllisen tarpeen pohjalta.

Palvelujen suunnitteluun ja kehittämiseen pitää osallistaa moninaisia kuntalaisia oikea-aikaisesti, saavutettavin menetelmin ja siten, että heillä on todellinen vaikuttamisen mahdollisuus.

#### Kaupunkiyhteiset toimenpiteet

**3.1** Lisäämme taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan moninaisten helsinkiläisten osallistumista palveluiden kehittämiseen ja vahvistamme palveluiden toimeenpanossa yhdenvertaisuuden toteutumista esimerkiksi kohtuullisten mukautusten tai positiivisen erityiskohtelun keinoin. Kiinnitämme erityistä huomiota ryhmiin, joilla on moniperusteisen syrjinnän riski tai jotka ovat muutoin erityisen haavoittuvassa asemassa.

**3.2** Vahvistamme digitaalista eriarvoisuutta vähentäviä toimia sekä palvelujen monikanavaisuutta.

**3.3** Päivitämme toimipisterekisterin yhteydessä olevaan esteettömyyssovellukseen kaikkien toimipisteidemme esteettömyystiedot.



#### 4. Syrjinnän, rasismin, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisy ja niihin puuttuminen

Jokaisella helsinkiläisellä on oltava mahdollisuus elää Helsingissä hyvää elämää ja tuntea kuuluvansa kaupunkiin. Kaupungin palveluissa tai kaupunkitilassa koettu syrjintä, rasismi, häirintä ja seksuaalinen häirintä vaikuttavat kielteisesti muun muassa turvallisuuden tunteeseen, osallisuuden kokemukseen ja hyvinvointiin. Erityisen vahingollisia tällaiset kokemukset ovat helsinkiläisnuorille, jotka esimerkiksi ihonvärinsä tai alkuperänsä vuoksi kokevat arjessaan jatkuvaa toiseuttamista ja rasismia tai sukupuolensa vuoksi joutuvat pelkäämään seksuaalista häirintää.

Yhteiskunnallisen polarisaation voimistuessa kaupungin rooli ja vastuu syrjinnän, rasismin, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän tunnistamisessa, ehkäisemisessä ja niihin puuttumisessa korostuu. Helsingin odotetaan myös näyttävän esimerkkiä muille kaupungeille.

Kaupungin eri toimijoiden pitää varmistua siitä, että niillä on aidosti käytössään vaikuttavia tapoja ja toimintamalleja tunnistaa ja ehkäistä syrjintää, rasismia, häirintää ja seksuaalista häirintää ja aktiivisesti ja järjestelmällisesti puuttua tapauksiin. Lisäksi tarvitaan laajaa ja näkyvää asennevaikuttamista ja viestintää kuntalaisiin päin.

#### Kaupunkiyhteiset toimenpiteet

**4.1** Kartoitamme käytössämme olevat syrjintään, häirintään ja rasismiin puuttumisen toimintamallit ja vahvistamme niiden juurtumista käytäntöön. Tarvittaessa kehitämme yhdessä uusia puuttumisen tapoja.

**4.2** Tunnistamme ja toteutamme erilaisia keinoja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen kaupunkilaisten arjessa.

**4.3** Toteutamme kaupunkilaisten moninaisuutta myönteisellä tavalla esille tuovia sekä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä viestintätekoja, jotka näkyvät kaupunkitilassa, toimipisteissämme ja eri viestintäkanavissamme.

## Kaupunkiyhteiset painopistealueet ja toimenpiteet kootusti

### 1. Yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistävien rakenteiden vahvistaminen

1.1 Vahvistamme yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa edistäviä rakenteita kaupunkiyhteisesti sekä toimialojen ja liikelaitosten sisällä.

Varmistamme, että toimialoilla ja liikelaitoksissa on laadittu ja viety käytäntöön malli, jossa on kuvattu organisaation tavat ja rakenteet johtaa, toteuttaa ja seurata tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimeenpanoa ja muuta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Mallissa on kuvattu myös johtoryhmän rooli ja käytännön vastuunjako tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

1.2 Selkeytämme sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten ennakoarviointien toimintamallia ja lisäämme näiden vaikutusarviointien toteutusta käytännössä.

### 2. Tiedon ja ymmärryksen lisääminen helsinkiläisten moninaisuudesta sekä yhdenvertaisuudesta, sukupuolten tasa-arvosta ja ihmisoikeuksista

2.1 Vahvistamme tietopohjaa syrjinnästä sekä niistä eri väestö- ja vähemmistöryhmiin kuuluvista kaupunkilaisista, jotka jäävät tavanomaisissa rekisteriaineistoissa, tilastoissa ja kyselytutkimuksissa herkästi katveeseen.

2.2 Tarjoamme säännöllisesti yhdenvertaisuuteen ja sukupuolten tasa-arvoon sekä eri väestö- ja vähemmistöryhmien tarpeisiin liittyviä koulutuksia erityisesti asiakaskohtaamisten näkökulmasta ja kannustamme koko henkilöstöämme osallistumaan niihin.

### 3. Palvelujen kehittäminen ja toteutus moninaiset asiakkaat ja heidän tarpeensa huomioiden

3.1 Lisäämme moninaisten helsinkiläisten osallisuutta palveluiden kehittämiseen ja vahvistamme toimeenpanossa yhdenvertaisuutta esimerkiksi kohtuullisten muutosten tai positiivisen erityiskohtelun keinoin. Kiinnitämme erityistä huomiota ryhmiin, joilla on moniperustaisen syrjinnän riski tai jotka ovat muutoin erityisen haavoittuvassa asemassa.

3.2 Vahvistamme digitaalista eriarvoisuutta vähentäviä toimia sekä palvelujen monikanavaisuutta.


3.3 Päivitämme toimipisterekisterin yhteydessä olevaan esteettömyyssovellukseen kaikkien toimipisteidemme esteettömyystiedot.

### 4. Syrjinnän, rasismin, häirinnän ja seksuaalisen häirinnän ehkäisy ja niihin puuttuminen

4.1 Kartoitamme käytössämme olevat syrjintään, häirintään ja rasismiin puuttumisen toimintamallit ja vahvistamme niiden juurtumista käytäntöön. Tarvittaessa kehitämme yhdessä uusia puuttumisen tapoja.

4.2 Tunnistamme ja toteutamme erilaisia keinoja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseen kaupunkilaisten arjessa.

4.3 Toteutamme kaupunkilaisten moninaisuutta myönteisellä tavalla esille tuovia sekä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä viestintätekoja, jotka näkyvät kaupunkitilassa, toimipisteissämme ja eri viestintäkanavissamme.



**Kanslia, toimialat ja liikelaitokset seuraavat säännöllisesti toimenpiteidensä edistymistä niille asettamiensa mittareiden valossa. Suunnitelman toimeenpanon etenemistä seurataan myös koko kaupungin tasolla ja kauden puolivälissä ja lopussa kaupunginhallituksessa.**

## 4. Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti

Kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanosta vastaavat yhdessä kaupunginkanslia, toimialat ja kuntalaisrajapinnassa toimivat liikelaitokset. Suunnitelmaan kytkeytyvät toimenpiteet viedään käytäntöön osana niiden omaa vuosittaista toiminnan ja talouden suunnittelua. Nämä tahot myös asettavat toimenpiteilleen soveltuvat mittarit sekä seuraavat ja arvioivat toimenpiteiden toteutumista osana vuosittaista toimintansa seuranta ja arviointia.

Kokonaiskuvan saamiseksi ja läpinäkyvyyden lisäämiseksi toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan suunnitelmakaudella myös kaupunkiyhteisesti. Kaupunkiyhteistä seuranta toteutetaan ainakin kaupungin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

koordinaatioryhmässä ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusneuvottelukunnassa. Kaupunkiyhteisen seurannan mahdollistamiseksi kanslian, toimialojen ja liikelaitosten on pidettävä ajantasaisesti kirjaa asettamistaan toimenpiteistä ja mittareista sekä niiden toteutumisesta.

Koko kaupunkiorganisaation osalta seurataan lisäksi:

- mitkä kaupungin toimijoista vievät kaupunkiyhteisiä toimenpiteitä käytäntöön omaan toimintaansa soveltuvalla tavalla ja paljonko näitä täsmentyneitä toimenpiteitä on kuhunkin kaupunkiyhteiseen toimenpiteeseen liittyen
- mitkä kaupungin toimijoista asettavat omia täydentäviä toimenpiteitään ja paljonko näitä toimenpiteitä on kunkin painopisteen alla

Kaupunkiyhteisen suunnitelman toimeenpanosta laaditaan kaupunginhallitukselle kauden puolivälissä väliraportti ja suunnitelmakauden päättyessä loppuraportti. Suunnitelma on voimassa siihen saakka, kunnes seuraava päivitetty suunnitelma hyväksytään kaupunginhallituksessa.

Kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 julkaistaan kaupungin verkkosivuilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.

Kuva: Katja Tahja





# Sanasto

## digitaalinen eli verkkovälitteinen väkivalta

Digitaalisessa väkivallassa toista ihmistä loukataan, kontrolloidaan, tarkkaillaan tai vahingoitetaan tieto- ja viestintäteknologian eli esimerkiksi älylaitteiden, sovellusten tai pikaviestipalvelujen välityksellä.

## esteettömyys

Esteettömyydessä on kyse ihmisten moninaisuuden huomioon ottamisesta rakennetun ympäristön suunnittelussa, toteuttamisessa ja kunnossapidossa. Esteetön ympäristö ei erottele ihmisiä heidän toimintakykynsä perusteella, vaan siinä on huomioitu liikkumiseen, näkemiseen, kuulemiseen, ymmärtämiseen ja kommunikaatioon liittyvät erilaiset tarpeet.

## häirintä

Häirintä on yhdenvertaisuuslaissa kiellettyä syrjintää. Häirintä määritellään laissa käyttäytymiseksi, jolla loukataan

henkilön ihmisarvoa tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti. Käyttäytymisellä luodaan kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä halventava, nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri. Tasa-arvolaissa kielletään erikseen myös seksuaalinen häirintä ja sukupuoleen perustuva häirintä.

**Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan 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 perustuvalla häirinnällä** tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan



seksuaalista. Käytöksellä loukataan tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

## intersektionaalisuus

Intersektionaalisuus voidaan suomentaa risteävinä eroina tai risteävänä eriarvoisuutena. Käsitteellä kuvataan sitä, että ihmisen asemaan ja kokemuksiin yhteiskunnassa vaikuttavat hänen eri ominaisuutensa, kuten sukupuoli, ikä, etninen tausta, toimintakyky ja seksuaalinen suuntautuminen, sekä niiden yhdistelmät.

Intersektionaalisuudella voidaan viitata myös tarkastelutapaan, joka pyrkii huomioimaan risteävien erojen yhteisvaikutuksia esimerkiksi syrjinnälle altistumiseen.

## kohtuulliset mukautukset

Kohtuullisilla mukautuksilla viitataan yksilöllisiin järjestelyihin, joita viranomaisilla on velvollisuus tehdä, jotta vammaiset henkilöt voivat käyttää palveluita ja osallistua yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Velvoite kohtuullisiin mukautuksiin on sekä yhdenvertaisuuslaissa että YK:n yleissopimuksessa vammaisten henkilöiden oikeuksista.



### kumppanusperhe

Kumppanusperheellä viitataan perheeseen, jossa vanhemmuuden jakaminen perustuu yhteiseen sopimukseen vanhempien välisen rakkaussuhteen sijaan. Kumppanusperheissä vanhemmuutta jaetaan usein kahdessa tai useammassa kodissa lapsen syntymästä lähtien.

### kunniaan liittyvä väkivalta

Kunniaan liittyvä väkivalta on yhteisöllistä väkivaltaa, jota perhe, suku tai muu yhteisö kohdistaa yksilöön ja jota perustellaan kunnian säilyttämisellä tai palauttamisella.

### monimuotoiset perheet

Perheiden monimuotoisuudella tarkoitetaan perheitä, jotka jollain tavalla poikkeavat perinteisestä ydinperhekäsityksestä. Monimuotoisia perheitä ovat esimerkiksi adoptioperheet, kahden kulttuurin perheet, sateenkaariperheet, monikkoperheet, uusperheet ja yhden vanhemman perheet.

### moninaisuus

Väestön tai muun ihmisryhmän moninaisuus koostuu yksilöiden erilaisista ominaisuuksista, rooleista, taustoista ja identiteeteistä. Ne voivat liittyä esimerkiksi sukupuoleen, sosioekonomiseen asemaan, ikään, toimintakykyyn, vammaisuuteen, seksuaalisuuteen, uskontoon, vakaumukseen, kieleen, kulttuuriin, kansallisuuteen tai etniseen taustaan.

### moniperusteinen syrjintä

Moniperusteisesta syrjinnästä on kyse, jos ihminen joutuu syrjityksi samassa tilanteessa useammalla eri syrjintäperusteella tai eri perusteilla eri tilanteissa. Välttämättä yksi tekijä ei yksinään edes selitä syrjinnän olemassaoloa.

### neuromoninaisuus

Neuromoninaisuus tarkoittaa ihmisten neurologisten toimintatapojen luonnollista monimuotoisuutta. Aivot toimivat eri tavoin, eikä yhdenlaista tapaa ajatella tai oppia voi pitää parempana. Käsite kattaa myös neurovähemmistöt kuten esimerkiksi

autismin, ADHD:n, lukihäiriöt ja Touretten syndrooman.

### paperittomat

Paperiton henkilö elää maassa ilman laillista oleskeluoikeutta. Paperittomat ihmiset ovat monella tavalla erityisen haavoittuva väestöryhmä.

### positiivinen erityiskohtelu

Oikeasuhtainen ja perusteltu toimenpide, jonka tavoitteena on edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta tai korjata syrjinnästä aiheutuneita haittoja.

### rasismi

Ihmisen arvottamista etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden tai muun vastaavan perusteella alempiarvoiseksi. Rasismi voi ilmetä ajattelutapana, rakenteellisena käytäntönä tai yksittäisinä tekoina.

### saavutettavuus

Palvelun, ympäristön tai viestinnän suunnittelua ja toteutusta niin, että



mahdollisimman moni ihminen erilaisista toimintakyvyistä ja taustoista riippumatta voi käyttää sitä. Digitaalisissa ympäristöissä saavutettavuus tarkoittaa muun muassa selkeää sisältöä, helppoa navigointia ja toimivaa teknistä toteutusta. Rakennetun ympäristön saavutettavuuteen viitataan usein käsitteellä esteettömyys.



## sateenkaarevuus / sateenkaari-ihminen

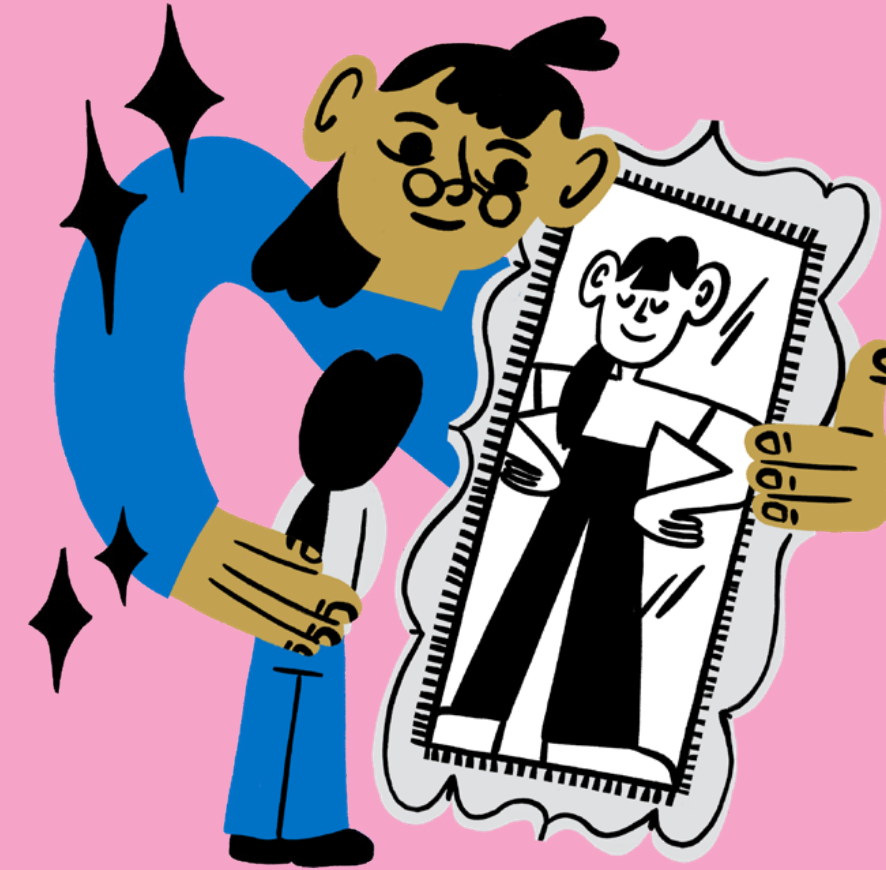
Sateenkaarevuus viittaa sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjä koskeviin asioihin. Sateenkaari-ihminen on henkilö, joka kuuluu sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön (esim. homo, lesbo, bi, trans, muunsukupuolinen).

## segregaatio

Eri väestö- tai ihmisryhmien eriytymistä toisistaan esimerkiksi asumisen, koulutuksen tai työelämän alueilla. Se voi syntyä kahdella tavalla: vapaaehtoisesti, kun yksilöt hakeutuvat lähelle esimerkiksi kulttuuritaustaltaan samankaltaisia ihmisiä, tai rakenteellisesti, kun eriytymistä ohjaavat esimerkiksi taloudelliset erot, kaavoitusratkaisut tai syrjivät käytännöt.

## sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisu sisältää kaiken yksilön toiminnan ja käyttäytymisen, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille sukupuoleensa liittyviä piirteitä ja ulottuvuuksia. Näitä ilmaisun tapoja ovat esimerkiksi vaatetus, muu ulkonäkö, puhetyyli, ilmeet ja eleet. Ihmiset ilmaisevat sukupuoltaan joko tietoisesti tai tiedostamatta.



## sukupuolen moninaisuus

Jokaisen ihmisen kokemus sukupuolesta on yksilöllinen. Sukupuolen moninaisuus tarkoittaa sukupuolen kokemusten, ilmaisutapojen ja kehon sukupuolitettujen piirteiden kirjoa. Sukupuolen moninaisuus on osa kaikkia ihmisiä, eikä sitä voi rajata koskemaan vain tiettyä ihmisryhmää.

## sukupuoli-identiteetti

Henkilön syvällinen kokemus omasta sukupuolestaan; voi vastata syntymässä määritettyä biologista sukupuolta tai poiketa siitä.

## sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten ennakkoarviointi

Prosessi, jossa päätösten tai suunnitelmien vaikutuksia arvioidaan etukäteen sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista esimerkiksi lainvalmistelussa tai viranomaispäätöksissä.

## syrjintä

Syrjinnässä on kyse siitä, että henkilöä kohdellaan samanlaisessa tilanteessa huonommin kuin muita yhden tai useamman henkilökohtaisen ominaisuuden takia ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä on kielletty yhdenvertaisuuslaissa ja tasa-arvolaisissa, ja niissä on myös lueteltu kielletyt syrjintäperusteet.

**Välitön eli suora syrjintä** tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan muita epäsuotuisamman jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä.

**Välillinen eli epäsuora syrjintä** tarkoittaa sitä, että jokin näennäisesti kaikille yhtäläinen sääntö tai käytäntö

todellisuudessa kuitenkin asettaa jonkun tai jotkut muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä.

Muita syrjinnän muotoja ovat häirintä, kohtuullisista mukautuksista kieltäytyminen ja ohje tai käsky syrjiä.

## WCAG-ohjeistus

Kansainvälinen ohjeistus (Web Content Accessibility Guidelines), joka määrittelee, miten verkkosisällöt tehdään saavutettaviksi kaikille käyttäjille. Ohjeistus sisältää kolme vaatimustasoa: A (perustaso), AA (suositeltu taso) ja AAA (korkein taso). WCAG on vakiintunut osaksi Suomen ja EU:n saavutettavuuslainsäädäntöä.

## yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien ihmisten samanarvoista ja syrjimätöntä kohtelua henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta. Yhdenvertaisuuteen liittyvistä velvoitteista ja hyväksyttävistä poikkeuksista säädetään tarkemmin yhdenvertaisuuslaissa.



**Sanaston koostamisessa hyödynnettyjä lähteitä  
(verkkosivut ja muu verkosta löytyvä materiaali):**

- Euroopan unionin ja Suomen saavutettavuuslainsäädäntö
- Invalidiliitto
- Kulttuuripolitiikan tutkimuskeskus Cupore
- Monimuotoiset perheet -verkosto
- Perhesuhdekeskus
- Saavutettavasti.fi
- Sukupuolen osaamiskeskus
- Suomen autismikirjon yhdistys
- Tasa-arvolaki (Finlex)
- Tasa-arvovaltuutettu
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL)



- Tiedenaiset-yhteisö
- Yhdenvertaisuuslaki (Finlex)
- Yhdenvertaisuusvaltuutettu
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

**Helsinki**