

KOHTI TASA-ARVOISTA HELSINKIÄ

SUUNNITELMA SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI HELSINGIN KAUPUNGIN PALVELUISSA JA TOIMINNASSA 2019–2021

SISÄLLYSLUETTELO

1. Esipuhe
2. Johdanto
3. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Helsingissä
 - 3.1 Tasa-arvolaki
 - 3.2 Tasa-arvotyön organisointi ja ihmisoikeuksien edistämisen kokonaisuus
 - 3.3 Sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolittietoinen budjetointi
 - 3.4 Sukupuolten tasa-arvo kaupungin keskeisissä asiakirjoissa
4. Tasa-arvosuunnittelun prosessi
 - 4.1 Suunnitelman laatiminen
 - 4.2 Suunnitelman toteuttaminen ja seuranta
5. Tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
 - 5.1 Kaupunginkanslia
 - 5.2 Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
 - 5.3 Kaupunkiympäristön toimiala
 - 5.4 Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala
 - 5.5 Sosiaali- ja terveystoimiala
6. Liitteet
 - Liite 1: Tasa-arvosanasto
 - Liite 2: Lähteitä ja lisätietoja

1. ESIPUHE

Helsinki haluaa olla maailman toimivin kaupunki, jossa eletään edistysellistä arkea. Toimivaa kaupunkia rakennetaan ennen kaikkea asukkaille. Yksi ratkaiseva tekijä toimivan, oikeudenmukaisen ja turvallisen kaupungin tekemisessä on sukupuolten tasa-arvo. Helsingille on tärkeää edistää tätä perusarvoa systemaattisesti koko kaupungin toiminnassa ja palveluiden tuottamisessa.

Sukupuolten tasa-arvo ei edisty itsestään, vaan sen tekemiseen tarvitaan päämäärätietoista työtä. Tämä suunnitelma vie tasa-arvoa käytäntöön konkreettisin askelin. Samalla suunnitelma toteuttaa Helsingin kaupunkistrategiaa, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvo on läpileikkaavasti mukana kaikessa kaupungin toiminnassa.

Tasa-arvosuunnitelma keskittyy selkeisiin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin, joita kaupungin toimialat ja keskushallinto ovat sitoutuneet toteuttamaan suunnitelmakauden 2019–2021 aikana. Kokonaisuus on kunnianhimoinen, ja niin sen pitää ollakin.

Helsinki on halunnut viime vuosina panostaa kaupunkilaisten tasa-arvon edistämiseen entistä vahvemmin. Tätä kirjoittaessa on käynnissä esimerkiksi kaupungin oma tutkimushanke, jossa kehitetään sukupuolivaikutusten arviointia erilaisissa palveluissa. Lisäksi kaupungissa kokeillaan ja kehitetään parhaillaan sukupuolitietoisien budjetoinnin menetelmiä, ja tässä Helsinki on yksi edelläkävijöistä suomalaisella kuntakentällä. Kaiken päämääränä on vahvistaa tietoon perustuvaa ja tuloksellista tasa-arvotyötä, joka näkyy kaupunkilaisille entistä parempina palveluina.

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa Helsingille kaikkien sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien tunnistamista ja tunnustamista. Miehet, naiset, tytöt, pojat, transihmiset, muunsukupuoliset ja kaikki sukupuolen kokemisen ja ilmaisun kirjat ovat tärkeä osa kaupunkiamme ja sitä, mikä tekee Helsingistä juuri sellaisen, jollaisena sen haluamme nähdä ja kokea. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen lisää kaikkien kaupunkilaisten hyvinvointia ja ihmisoikeuksien toteutumista, ja se on oleellinen osa onnellisen kaupungin rakentamista.

Jan Vapaavuori
Pormestari

2. JOHDANTO

Helsingin tavoitteena on tehdä kunnianhimoista tasa-arvotyötä ja edistää kaikkien kaupunkilaisten ihmisoikeuksien toteutumista. Tämä suunnitelma koskee sukupuolten tasa-arvon edistämistä Helsingin kaupungin palveluissa ja toiminnassa, ja sen tavoitteena on linjata konkreettisia tavoitteita meneillään olevan valtuustokauden loppuun asti. Suunnitelma toteuttaa tasa-arvolain vaatimusta, jonka mukaan kaikkien viranomaisten, kunnat mukaan lukien, tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Helsingin kaupungissa sukupuolten tasa-arvon edistämisen tavoitteena on parantaa eri sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä edustavien kaupunkilaisten hyvinvointia, onnellisuutta, osallisuutta ja kokemusta siitä, että kaupunki on jokaiselle yhtä kotoisa, oikeudenmukainen ja turvallinen.

Sukupuolikäsitys on Helsingissä tasa-arvolain mukaisesti moninainen. Se tarkoittaa, että ihmiset ovat sukupuoli-identiteetiltään ja sukupuolen ilmaisultaan moninaisia; naisia, miehiä, intersukupuolisia, transihmisiä, muunsukupuolisia, jotain näiden väliltä tai kokonaan tällaisten kategorioiden ulkopuolella. Tavoitteena on, että sukupuolen moninaisuudesta tulisi kaupungin palveluissa arkipäivää, ja että kaikkia sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä edustavien kaupunkilaisten erityistarpeita tunnistettaisiin jatkossa entistäkin paremmin.

Sukupuolten tasa-arvon edistämässä siirrytään myös Helsingissä jatkuvasti intersektionaalisempaan suuntaan. Se tarkoittaa, että sukupuolen kanssa otetaan samanaikaisesti huomioon myös muita ominaisuuksia, jotka voivat vaikuttaa kaupunkilaisten kokemuksiin ja esimerkiksi syrjintään. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi ikä, kieli, alkuperä, seksuaalisuus ja erilaiset taustat. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen vaatii erilaisten valta-asemien ja hierarkioiden tunnistamista ja rohkeutta purkaa syrjiviä rakenteita.

Helsingin tasa-arvotyö perustuu tasa-arvolakiin, asiantuntijuuteen, yhteistyöhön, tutkittuun tietoon sekä kaupungin arvoihin ja kaupunkistrategiaan. Sukupuolten tasa-arvo on nostettu tärkeäksi tavoitteeksi Helsingin kaupunkistrategiassa 2017–2021. Sen mukaan Helsingin visiona on olla maailman toimivin kaupunki, jonka toimivuus rakentuu muun muassa tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle. Strategiassa myös sitoudutaan siihen, että sukupuolten tasa-arvo on läpäisevä periaate kaikessa kaupungin toiminnassa. Tämä vaatii paljon konkreettista tekemistä, ja tämä suunnitelma on yksi askel strategian toteuttamiseksi. Tällä tasa-arvosuunnitelmakaudella on tavoitteena viedä sukupuolten tasa-arvon edistämistä entistä konkreettisempaan suuntaan. Tavoitteena on, että tasa-arvo olisi läpileikkaavasti mukana palveluiden kehittämisessä ja kaikessa kaupungin keskeisissä toiminnoissa.

Kaiken tasa-arvotyön tärkein tavoite on, että Helsinki kehittyy sellaiseksi kaupungiksi, jossa kaikkia sukupuolia, sukupuoli-identiteettejä ja sukupuolen ilmaisuja edustavat ihmiset saavat näkyä, kuulua, osallistua ja toimia tasa-arvoisina kaupunkilaisina ilman suoraa tai välillistä syrjintää.

3. SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN HELSINGISSÄ

Helsingin kaupungilla on pitkät perinteet sukupuolten tasa-arvon edistämisessä, ja esimerkiksi luottamushenkilöistä koostuva tasa-arvotoimikunta on toiminut kaupungissa jo 80-luvun puolivälistä asti. Samalla kuitenkin tunnustetaan, että tuloksellinen tasa-arvotyö vaatii jatkuvaa kehittämistyötä ja uusia avauksia. Suunnitelmakaudella 2019–2021 sellaisia ovat esimerkiksi sukupuolivaikutusten arvioinnin systemaattinen kehittäminen ja sukupuolen moninaisuuden entistä parempi huomioon ottaminen kaupungin palveluissa ja toiminnassa.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on Helsingissä osa toiminnan, palveluiden ja henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen kokonaisuutta. Tässä luvussa valaistaan tarkemmin tätä kokonaisuutta sekä sen taustoja.

3.1 TASA-ARVOLAKI

Helsingin tasa-arvotyön perustana on tasa-arvolaki¹, jota tämä suunnitelma vie omalta osaltaan käytäntöön. Lain tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja estää syrjintää sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhdenvertaisuuslaki puolestaan säätelee muihin ominaisuuksiin, kuten ikään, alkuperään, kieleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyvää yhdenvertaisuutta, ja sen edistämiseksi Helsingin kaupungilla on erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten pitää

- **ottaa sukupuolten tasa-arvo läpileikkaavasti huomioon** kaikessa valmistelussa ja toiminnassa.
- **edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti** ja luoda sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa.
- **ehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää** tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Kaikkia viranomaisia koskevien velvoitteiden lisäksi tasa-arvolaisissa on lisävelvoitteita työnantajille ja koulutuksen järjestäjille. Ne koskevat työpaikkojen henkilöstöpolitiikkaa, jota käsitellään Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmassa sekä oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmien laatimista, joka on kasvatuksen ja koulutuksen toimialan vastuulla.

¹ <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

3.2 TASA-ARVOTYÖN ORGANISOINTI JA IHMISOIKEUKSIEN EDISTÄMISEN KOKONAISUUS

Helsingin kaupunki edistää sukupuolten tasa-arvoa lain mukaisesti palveluiden kehittämisessä ja henkilöstöpolitiikassa. Palveluiden tasa-arvon edistäminen tapahtuu kaupunginkanslian viestintäosastolla ja se on erotettu henkilöstöpoliittisesta tasa-arvotyöstä, josta vastaa henkilöstöosasto. Lisäksi kaupunki edistää yhdenvertaisuuden toteutumista yhdenvertaisuuslain mukaisesti, ja siinäkin palvelut ja henkilöstöpolitiikka on eroteltu toisistaan kaupungin viestintä- ja henkilöstöosastoille.

Helsinki on Suomen suurimpia työnantajia ja myös palvelut ovat oma suuri kokonaisuutensa. Siksi henkilöstöön ja palveluihin liittyvän tasa-arvotyön erottaminen erillisiksi kokonaisuuksiksi on ollut perusteltua. Lisäksi sukupuolten tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä edistäminen ovat parhaillaan omat, erilliset kokonaisuutensa. Sukupuolten tasa-arvo kattaa tasa-arvolain mukaisesti kaikkien sukupuolten ja sukupuolivähemmistöjen aseman parantamisen ja yhdenvertaisuus taas yhdenvertaisuuslain mukaisesti muut syrjintäperusteet kuten iän, kansalaisuuden, vakaumuksen ja seksuaalisen suuntautumisen.

- Tämä **palveluiden tasa-arvosuunnitelma** tähtää erityisesti kaupungin toiminnan ja palveluiden kehittämiseen, eli erityisesti sellaiseen toimintaan, joka näkyy kaupungista ulospäin.
- Kaupungin **henkilöstön tasa-arvosuunnitelman** tavoitteena on edistää kaupungin oman henkilöstön tasa-arvoa kaupungin sisällä ja mm. palkkauksessa, ja suunnitelma on laadittu erikseen.
- Kaupungin **palveluiden yhdenvertaisuussuunnitelma** tähtää yhdenvertaisuuslain perusteella syrjinnän vähentämiseen mm. alkuperän, kansallisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella. Suunnitelma valmistuu vuoden 2019 aikana.
- Kaupungin **henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman** valmistelu on aloitettu vuonna 2019.

Helsingissä palveluiden ja toiminnan tasa-arvotyötä koordinoi ja kehittää kaupunkitasoisesti yksi kokoaikainen työntekijä, ja lisäksi osa-aikainen työntekijä vastaa mm. kaupungin tasa-arvohankkeen (ks. luku 3.3) tukemisesta kaupunginkansliassa. Näiden vakituisten resurssien lisäksi kaupungin tasa-arvohankkeessa työskentelee kokopäiväinen tutkija vuonna 2019, ja toimialoilla on asiantuntijoita, joiden tehtäviin kuuluu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita. Kaupungissa toimii lisäksi luottamushenkilöistä koostuva tasa-arvotoimikunta, joka seuraa ja tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja tekee esimerkiksi aloitteita ja lausuntoja keskeisistä tasa-arvoon liittyvistä asioista.

Helsingin kaupungissa on myös palvelujen ja toiminnan yhdenvertaisuudesta vastaava työntekijä ja luottamushenkilöistä koostuva yhdenvertaisuustoimikunta. Jatkossa tavoitteena on kehittää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä entistä tiiviimpänä ihmisoikeuksien edistämisen kokonaisuutena. Se on perusteltua esimerkiksi siksi, että kaupunkilaisten elämässä ja palveluissa erilaiset ominaisuudet ovat läsnä samaan aikaan. Esimerkiksi sukupuoli ja sukupuoli-identiteetti näkyvät kaupunkilaisten arjessa

eri tavoin riippuen mm. iästä, äidinkielestä ja siitä, liikkuko pyörätuolilla vai kävellen. Ihmisoikeuksien edistämisen kokonaisuuteen liittyvät läheisesti myös kaupungin vammaisasiahenkilön² sekä vammais³- ja vanhusneuvostojen⁴ työ.

Ensimmäinen konkreettinen askel yhtenäisen ihmisoikeustyön suuntaan on keväällä 2019 perustettu Helsingin kaupungin **ihmisoikeusverkosto**. Se kokoaa yhteen yli 180 kaupungin työntekijää, jotka haluavat edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta omassa työssään. Verkosto yhdistää kaupunginkansliaa, toimialoja ja liikelaitoksia ja tuo yhteen kaupungin eri tasoilla työskenteleviä ihmisiä. Verkostoa koordinoivat kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelijat, ja sen tavoitteena on tehdä yhdessä ihmisoikeuksille rakentuvaa kaupunkia. Verkoston päämääränä on, että Helsingissä tunnistettaisiin, miten erilaiset normit, hierarkiat ja syrjivät käytännöt vaikuttavat kaupunkilaisiin, ja miten niitä voidaan yhdessä purkaa ja tehdä kaikille parempaa kaupunkia.

² <https://www.hel.fi/sote/fi/palvelut/palvelukuvaus?id=3712>

³ <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-fi/vammaisneuvosto/>

⁴ <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-fi/vanhusneuvosto/>

3.3 SUKUPUOLIVAIKUTUSTEN ARVIOINTI JA SUKUPUOLITIE TOINEN BUDJETOINTI

Sukupuolivaikutusten arviointi on yksi esimerkki menetelmistä, joilla sukupuolinäkökulmaa voidaan viedä osaksi asioiden valmistelua ja palveluiden kehittämistä. Sukupuolivaikutusten arvioinnissa toimenpiteitä arvioidaan ennakkoon niiden mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta, ja sen tavoitteena on ehkäistä mahdollisia syrjiviä vaikutuksia ja edistää tasa-arvoa. Vaikutuksia voidaan arvioida myös jälkikäteen. Helsingissä on tehty vuosien varrella yksittäisiä sukupuolivaikutusten arviointeja esimerkiksi lasten liikennekaupungissa ja työväenopistossa.

Vuoden 2019 aikana sukupuolivaikutusten arviointia kehitetään systemaattisesti Helsingin kaupungin omassa tasa-arvohankkeessa. Hankkeessa kehitetään myös sukupuolitietoista budjetointia. Hanke perustuu Helsingin kaupunkistrategiaan, jossa todetaan, että sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi käynnistetään tutkimushanke, jossa valituille palveluille toteutetaan sukupuolivaikutusten arviointi. Hankkeessa ovat mukana kaikki neljä kaupungin toimialaa ja kaupunginkanslia.

Hankkeeseen on valittu seuraavat palvelut, joissa tehdään sukupuolivaikutusten arviointi:

- Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala: Liikunnan seuratu en sukupuolivaikutusten arviointi
- Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala: Erityinen tuki perusopetuksessa ja varhaiskasvatuksessa
- Kaupunkiympäristön toimiala: Aluesuunnittelupalvelu
- Sosiaali- ja terveystoimiala: Omaishoidon tuki

Tutkimushankkeeseen liittyy omana kokonaisuutenaan myös **sukupuolitietoinen budjetointi**. Se tarkoittaa talousarvion arvioimista sukupuolinäkökulmasta, sukupuolinäkökulman sisällyttämistä budjettiprosessin eri vaiheisiin sekä menojen järjestämistä siten, että ne edistävät tasa-arvoa⁵. Tavoitteena on budjettiprosessin läpinäkyvyyden lisääminen ja sen tarkastelu, toteuttavatko myös taloudelliset päätökset Helsingin sitoutumista tasa-arvoon.

Kokonaisvaltaista sukupuolitietoista budjetointia on tehty Suomessa vasta vähän, ja Helsinki on ensimmäisten kuntien joukossa kehittämässä sitä paikallistasolla. Sukupuolitietoisen budjetoinnin pilotointiin sisältyy mm. taloussuunnitteluprosessin ja olemassa olevan budjetin analysointi sukupuolinäkökulmasta ja suositusten antaminen jatkoa varten. Tarkoituksena on luoda käytäntöjä ja malleja, joilla sukupuolitietoista budjetointia voidaan jatkossa ottaa käyttöön myös laajemmin.

Hankkeesta raportoidaan kaupunginhallitukselle vuoden 2019 lopussa.

⁵ Euroopan neuvosto 2005

3.4 SUKUPUOLTEN TASA-ARVO KAUPUNGIN KESKEISISSÄ ASIAKIRJOISSA

Helsingin kaupunkistrategia:

Helsingin kaupunkistrategian 2017–2021 visio on olla ”Maailman toimivin kaupunki”. Strategiassa kerrotaan, että toimivuus rakentuu tasa-arvolle, yhdenvertaisuudelle, vahvalle sosiaaliselle koheesiolle ja avoimelle osallistavalle toimintatavalle. Strategia ottaa vahvan kannan tasa-arvon edistämiseen: ”Sukupuolten tasa-arvo on läpäisevä periaate kaikessa kaupungin toiminnassa. Sen edistämiseksi käynnistetään tutkimuspohjainen hanke, jossa valituille palveluille toteutetaan sukupuolivaikutusten arviointi.”

Lisäksi strategiassa on sukupuolten tasa-arvoon liittyen tärkeä kirjaus siitä, että Helsingissä säilytetään jatkossakin subjektiivinen päivähoito-oikeus. Tämä auttaa kaupunkilaisia, ja perhevelvollisuuksien epätasaisesta jakautumisesta johtuen erityisesti naisia, perheen ja työn yhteensovittamisessa.

Kärkihankkeet:

Helsingin kaupunkistrategiaa toteutetaan yhteensä seitsemässä kärkihankkeessa, jotka ovat kiinteistöstrategia, kävelykeskusta ja maanalainen kokoojakatu, maapolitiikka, merellinen strategia, eriarvoisuuden ja nuorten syrjäytymisen ehkäisy, liikumisohjelma ja hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen. Toistaiseksi (tasa-arvosuunnitelman kirjoittamishetkellä) liikumisohjelma on kärkihankkeista ainoa, jossa sukupuolten tasa-arvo on otettu läpileikkaavasti huomioon. Liikumisohjelmassa on tunnistettu sukupuolen vaikutus yksilöiden liikumiskäyttäytymiseen ja sukupuoli on mukana myös ohjelman mittaristoissa.

Talousarvio 2019 ja taloussuunnitelma 2019–2021:

Sukupuolitietoista budjetointia kehitetään parhaillaan Helsingin kaupungin tasa-arvohankkeessa. Nykyisessä talousarviossa ja taloussuunnitelmassa on toistaiseksi vähän mainintoja sukupuolten tasa-arvosta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviittaukset liittyvät erityisesti alueellisuuteen ja ikään sekä yleisesti asukkaiden yhdenvertaiseen osallistumiseen. Sukupuolten tasa-arvoon viitataan suoraan ainoastaan tarkastuslautakunnan budjetin yhteydessä. Siinä todetaan, että taloussuunnitelmakauden arvioinneissa huomioidaan erityisesti sukupuolivaikutusten arviointi ja tarkastellaan toimintoja, joilla on vaikutusta terveyteen ja hyvinvointiin sekä ympäristöön.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja:

Helsinki on hyväksynyt eurooppalaiseen tasa-arvon peruskirjan vuonna 2007. Peruskirja on Euroopan kuntaliittojen kattojärjestön laatima apuväline ja sitoumus tasa-arvotyöhön. Peruskirja on toiminut Helsingissä tasa-arvotyön taustalla erityisesti työn alkuvaiheissa tärkeänä taustatukena tasa-arvotavoitteiden määrittelyssä.

4. TASA-ARVOSUUNNITTELUN PROSESSI

Helsingissä laaditaan erikseen palveluiden tasa-arvosuunnitelma, henkilöstön tasa-arvosuunnitelma, palveluiden yhdenvertaisuussuunnitelma ja henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmat perustuvat tasa-arvolakiin, joka kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella. Yhdenvertaisuussuunnitelmat taas perustuvat yhdenvertaisuuslakiin, joka kieltää syrjinnän mm. iän, alkuperän, kielen ja seksuaalisen suuntautumisen perusteella.

Tämän käsillä olevan palveluiden tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on kaupungin palveluiden ja toiminnan ja sitä kautta kaupunkilaisten tasa-arvon lisääminen. Kaupungin oman henkilöstön tasa-arvoa ja mm. siihen liittyviä palkka- ja työhyvinvointiasioita käsitellään erillisessä henkilöstön tasa-arvosuunnitelmassa.

Erillisiä suunnitelmaprosesseja on pidetty tarpeellisena esimerkiksi siksi, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu perustuu eri lakeihin. Jatkossa voidaan kuitenkin pohtia, millaisia mahdollisuuksia olisi kehittää kaupunkilaisten ihmisoikeuksien edistämistä entistäkin yhtenäisempänä kokonaisuutena.

4.1 SUUNNITELMAN LAATIMINEN

Palveluiden tasa-arvosuunnitelman laatiminen käynnistyi tasa-arvotoimikunnan aloitteesta syksyllä 2018. Edellinen suunnitelma laadittiin vuosille 2013–2016, jonka jälkeen voimassaoloa jatkettiin vuoteen 2018 asti. Edellinen suunnitelma määritteli kaupungin palveluiden tasa-arvotyön suuria linjoja ja erityisiä painopisteitä, ja siinä ei toistaiseksi edetty yksityiskohtaisiin toimenpiteisiin tai mittareihin. Suunnitelmakaudella 2019–2021 haluttiin edetä konkreettisten tasa-arvotoimenpiteiden suuntaan ja kokeilla sellaisten toimenpiteiden kehittelyä, jotka kaupungin keskushallinto ja toimialat sitoutuvat toteuttamaan suunnitelman voimassaolon aikana.

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen ja toimialojen tavoitteiden ja toimenpiteiden kokoaminen on koordinoitu kaupunginkansliasta. Lisäksi kaupungin luottamushenkilöistä koostuva tasa-arvotoimikunta on ollut tiiviisti mukana suunnitelman laatimisessa. Suunnitelman uudistamisprosessi käynnistyi syksyllä 2018, jolloin tasa-arvotoimikunta ja kaupunginkanslian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelijat tapasivat toimialojen apulaispormestarit, toimialajohtajat ja asiantuntijoita. Tapaamisissa kartoitettiin toimialakohtaisia tasa-arvon edistämisen päätavoitteita ja niitä toteuttavia konkreettisia toimenpiteitä, joita voitaisiin ottaa mukaan tasa-arvosuunnitelmaan. Tapaamisten pohjalta laadittiin toimialakohtainen suunnitelmaluonnos, jota käsiteltiin kaupungin viranhaltijoista koostuvassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkostossa (keväästä 2019 alkaen nimi on vaihtunut ihmisoikeusverkostoksi) sekä tasa-arvotoimikunnassa. Näiden käsittelyjen jälkeen täydennetty luonnos oli jälleen toimialojen kommentoitavana, jonka perusteella toimenpidetaulukot hiottiin lopulliseen muotoonsa. Tässä vaiheessa myös tasa-arvotoimikunnalla oli vielä mahdollisuus antaa asiantuntijakommentteja koko suunnitelmakokonaisuuteen ennen sen siirtymistä kaupungin ylimmän johdon käsittelyyn.

4.2 SUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA SEURANTA

Tasa-arvosuunnitelman painopiste on kaupunginkanslian ja toimialojen tavoitteissa ja erityisesti niitä toteuttavissa konkreettisissa toimenpiteissä. Suunnitelmaan on koottu rajattu määrä ajankohtaisia tavoitteita sekä niitä toteuttavat konkreettiset toimenpiteet, vastuutahot ja seurannan mittarit. Kaikki toimenpiteet on tarkoitus toteuttaa vuosina 2019–2021 valtuustokauden päättymiseen mennessä.

- Suunnitelman toimenpiteiden käytännön toteuttamisesta vastaavat kaupunginkanslia ja toimialat. Yksityiskohtaiset tavoite- ja toimenpidekohtaiset toteuttamisvastuut on määritelty seuraavan luvun taulukoissa.
- Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamista tuetaan kaupunginkansliasta. Koordinomisesta vastaa kaupunginkansliassa työskentelevä tasa-arvoasioista vastaava suunnittelija.
- Tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta tehdään väliarviointi vuoden 2020 loppupuolella. Väliarvioinnista vastaa kaupunginkanslian tasa-arvoasioista vastaava suunnittelija, ja se tehdään yhteistyössä toimialojen ja erityisesti kaupungin ihmisoikeusverkoston kanssa. Väliarvioinnin tarkoituksena on raportoida ennen viimeisen suunnitelmavuoden käynnistymistä siitä, mitkä toimenpiteet on toteutettu, mitkä ovat käynnissä, ja mitkä vaativat vielä tekemistä.
- Ihmisoikeusverkosto, joka koostuu kaupunginkanslian ja toimialojen työntekijöistä ja viranhaltijoista (ks. lisää luvusta 3.2), on väliarvioinnin lisäksi tukena myös suunnitelman toteutuksessa.
- Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnalla on tärkeä rooli erityisesti suunnitelman toteutumisen seuraamisessa. Suunnitelman etenemisestä raportoidaan toimikunnalle säännöllisesti, ja lisäksi toimikunta käsittelee tasa-arvosuunnitelman väliarvion.
- Suunnitelman toteutumisesta raportoidaan kaupunginhallitukselle suunnitelmakauden päättyessä vuonna 2021.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen loppuraportista viestitään kaupungin sisällä kaikille työntekijöille ja luottamushenkilöille, ja lisäksi myös kaupunkilaisille ja sidosryhmille.

5. TAVOITTEET JA TOIMENPITEET SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

Tähän lukuun on koottu tasa-arvosuunnitelman tavoitteet, toimenpiteet, laadulliset mittarit ja vastuutahot. Nykyinen suunnitelmakausi koskee vuosia 2019–2021, ja kaikki toimenpiteet on suunniteltu toteutettaviksi vuonna 2021 päättyvän valtuustokauden loppuun mennessä. Siitä syystä toimenpiteet on pyritty mitoittamaan sellaisiksi, että ne on mahdollista toteuttaa kahden vuoden sisällä.

Suunnitelma on koko kaupungin tasoinen ja koskee sekä kaupunginkansliaa että jokaista neljää toimialaa: kaupunkiympäristöä, kasvatusta ja koulutusta, kulttuuria ja vapaa-aikaa sekä sosiaali- ja terveystoimialaa. Taulukoihin koottujen toimenpiteiden lisäksi toimialoilla ja kaupunginkansliassa on samanaikaisesti meneillään myös muuta sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämiseen liittyvää työtä, ja lisäksi esimerkiksi oppilaitoksilla on omat, lakisääteiset tasa-arvosuunnitelmansa. Tämä suunnitelma täydentää muuta kaupungin tasa-arvotyötä ja sen tavoitteena on toteuttaa tasa-arvolain vaatimusta suunnitelmallisesta tasa-arvon edistämisestä. Lisäksi toimenpiteet vievät käytäntöön kaupungin strategiaa, jonka mukaan sukupuolten tasa-arvoa edistetään läpileikkaavasti kaupungin kaikissa toiminnoissa.

Suunnitelma perustuu tasa-arvolakiin, Helsingin kaupunkistrategian linjauksiin ja ennen kaikkea siihen, että sukupuolten tasa-arvo nähdään kaupungissa perustavana arvona, merkittävänä hyvinvoinnin ja oikeudenmukaisuuden lisääjänä ja osana kaupunkilaisten ihmisoikeuksien toteutumista.

5.1 KAUPUNGINKANSLIA

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	MITTARIT	PÄÄVASTUUTAHO
1. Sukupuolinäkökulman kytkeminen läpileikkaavasti kaupungin ydintoimintoihin.	1a Sukupuolittetun budjetointia kehitetään kaupungin tasa-arvohankkeesta saatavien suositusten mukaan.	1a Hankkeen suositusten mukaiset toimenpiteet on aloitettu ja sukupuolittetusta budjetoinnista on koottu tietopaketti toimialoille.	1a Kaupungin tasa-arvohankkeen toimijat, talous- ja konserniohjausyksikkö, osallisuus ja neuvonta –yksikön tasa-arvoasiantuntijat.
	1b Laaditaan sukupuolivaikutusten arvioinnin ohjeet, jotka kytetään osaksi kaupungin vaikutusarviointien kokonaisuutta.	1b Sukupuolivaikutusten arvioinnista laadittu ohjeistus on kytketty osaksi kaupungin valmistelijoiden olemassa olevia arviointiohjeita.	1b Osallisuus ja neuvonta –yksikön tasa-arvosuunnittelija.
	1c Keskeiset kaupunkilaisia kuvaavat strategiamittarit raportoidaan sukupuolittain. Lisätään kyselylomakkeille, joissa kysytään sukupuolta, vaihtoehdot ”muu” ja ”en halua määritellä”.	1c Strategiamittareiden tuottama tieto on raportoitu sukupuolinäkökulmasta vuosittain. Kyselylomakkeisiin on lisätty sukupuolitaustatietoihin vaihtoehdot ”muu” ja ”en halua määritellä”.	1c Kaupunkitutkimus ja tilastot –yksikkö yhteistyössä osallisuus ja neuvonta –yksikön tasa-arvosuunnittelijan kanssa. Kuntalaiskyselyistä vastaavat asiantuntijat.
	1d Kaupungin henkilöstölle rakennetaan koulutuskokonaisuus palveluiden tasa-arvosta, sukupuolen moninaisuudesta ja yhdenvertaisuudesta.	1d Kaupungin henkilöstölle on laadittu ihmisoikeuskoulutuskokonaisuus.	1d Osallisuus ja neuvonta –yksikön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelijat yhdessä kaupungin ihmisoikeusverkoston kanssa.
2. Eri sukupuolia, sukupuolivähemmistöjä ja sukupuoli-identiteettejä edustavien kaupunkilaisten tasa-arvoisen osallistumisen vahvistaminen.	2a Kaupungille kehitetään turvallisempien tilojen käytännöt Oodin esimerkin mukaisesti, ja niissä huomioidaan sukupuoli-identiteettien ja sukupuolen ilmaisun moninaisuus.	2a Turvallisempien tilojen käytännöt on kehitetty ja ne on otettu käyttöön vähintään kaupunginkanslian järjestämissä tapahtumissa ja niistä on viestitty toimialoille.	2a Osallisuus ja neuvonta –yksikön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelija yhteistyössä kaupungin ihmisoikeusverkoston kanssa.
	2b Kootaan tasa-arvoisen ja sukupuolisensitiivisen viestinnän tueksi ohjeistus ja toimeenpannaan kaupungin valokuvaohjeistuksen moninaisuusohjeet.	2b Tasa-arvoisen viestinnän tueksi on laadittu tukimateriaali ja valokuvaohjeistuksen moninaisuutta koskevat ohjeet ja suositukset on toteutettu.	2b Osallisuus ja neuvonta –yksikön tasa-arvosuunnittelija ja yhdenvertaisuussuunnittelija yhteistyössä viestinnän kanssa
	2c Analysoidaan kaupungille annettuja asiakaspalautteita tasa-arvo- ja sukupuolinäkökulmasta ja tehdään kaupunkilaisille tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjä.	2c Palautteet on analysoitu sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta vähintään kerran vuodessa ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely on toteutettu vähintään joka toinen vuosi.	2c Osallisuus ja neuvonta –yksikön asiantuntijat.

Lisäksi kaupunginkanslia koordinoi kaupunkitasoisen strategiahankkeiden kokonaisuuden, jossa tehdään sukupuolivaikutusten arvioinnin pilotteja toimialoilla ja osana talousarvioprosessia. Hanke painottuu vuodelle 2019. Strategiahankkeen toteutuksesta vastaa kaupunkitilastot ja tutkimus –yksikkö, ja lisäksi siinä on mukana useita toimijoita kansliasta ja toimialoilta.

5.2 KASVATUKSEN JA KOULUTUKSEN TOIMIALA

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	MITTARIT	PÄÄVASTUUTAHO
1. Sukupuolisensitiivisen kasvatuksen ja koulutuksen toteuttaminen varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa.	1a Sukupuolisensitiivisyys sisällytetään kaikkiin Helsingin kaupungin paikallisiin opetussuunnitelmiin. Oppilaitoksissa ja niiden kehittämistehtävissä työskentelevien kanssa käydään läpi, mitä uusi kirjaus merkitsee käytännössä.	1a Sukupuolisensitiivisyys on mukana paikallisissa opetussuunnitelmissa ja niiden soveltamisessa.	1a Palvelukokonaisuuksien johtajat
	1b Jatketaan henkilöstön kouluttamista sukupuolisensitiivisestä varhaiskasvatuksesta ja koulutuksesta. Laaditaan sukupuolisensitiivisestä kasvatuksesta koulutuskokonaisuus. Lisätään sukupuolisensitiivisyyttä käsittelevä osio perehdyttämisineistoihin ja muihin olemassa oleviin koulutusmateriaaleihin.	1b Henkilöstölle on järjestetty koulutuksia sukupuolisensitiivisestä varhaiskasvatuksesta ja koulutuksesta. Suunnitelmakauden aikana koulutetaan ainakin varhaiskasvatuksessa työskentelevä henkilöstö.	1b Henkilöstöpäällikkö
2. Seksuaalisen häirinnän tehokas ennaltaehkäiseminen ja häirintään puuttuminen oppilaitoksissa.	2a Oppilaiden kokeman häirinnän ilmoittamisen kynnystä madalletaan esimerkiksi siten, että ilmoittamiseen kehitetään helposti käytettävä sovellus.	2a Häirinnän ilmoittamiseen on kehitetty uusia, matalan kynnyksen keinoja ja työkaluja.	2a Oppilashuollon päälliköt
	2b Koulujen henkilöstöä koulutetaan seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä ja siihen puuttumisesta. Samalla varmistetaan, että kouluissa on tarjolla ammattimaista seksuaalikasvatusta, jossa voidaan hyödyntää yhteistyötä järjestöjen ja muiden asiantuntijoiden kanssa.	2b Kaikkien koulujen henkilöstöä on koulutettu häirinnän ehkäisystä ja puuttumisen keinoista.	2b Henkilöstöpäällikkö

Lisäksi osana kaupungin tasa-arvohanketta kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla tehdään vuoden 2019 aikana erityisen tuen sukupuolivaikutusten arviointi.

5.3 KAUPUNKIYMPÄRISTÖN TOIMIALA

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	MITTARIT	PÄÄVASTUUTAHO
1. Kaikille turvallisten julkisten tilojen ja turvallisen kaupunkiympäristön lisääminen. → Tasa-arvoista, toimivaa ja turvallista kaupunkia kaikille sukupuolesta, iästä tai muista ominaisuuksista riippumatta.	1a Kaupunkisuunnittelun ja yleisten alueiden suunnittelun yhteydessä tehtävää sosiaalisten vaikutusten arviointia laajennetaan mahdollisuuksien mukaan siten, että sen osana tarkastellaan myös sukupuolivaikutuksia.	1a Sukupuolivaikutusten arviointia on kokeiltu sosiaalisten vaikutusten arvioinnin yhteydessä.	1a Maankäyttö ja kaupunkirakenne - palvelukokonaisuus
	1b Sukupuolen moninaisuuden huomioiminen lisätään osaksi julkisten tilojen suunnitteluprosessia siten, että rakennusprojektien yhteydessä varmistetaan tilojen* sopivuus myös niille käyttäjille, jotka eivät voi käyttää naisille tai miehille merkittäviä tiloja. *esimerkiksi pukuhuoneet, peseytymistilat, wc-tilat	1b Julkisten tilojen suunnitteluprosessiin on otettu mukaan sukupuolen moninaisuuden huomioiminen uusien tilojen rakentamisessa esimerkiksi siten, että asia on sisällytetty uusien tilojen suunnitteluohjeisiin.	1b Palvelut ja luvat - palvelukokonaisuus, Rakennukset ja yleiset alueet – palvelukokonaisuus, Kaupunkitila- ja maisemasuunnittelupalvelu

Lisäksi osana kaupungin tasa-arvohanketta kaupunkiympäristön toimialalla tehdään vuoden 2019 aikana aluesuunnittelun sukupuolivaikutusten arviointi.

5.4 KULTTUURIN JA VAPAA-AJAN TOIMIALA

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	MITTARIT	VASTUUTAHO
1. Laaditaan toimialan tasa-arvotavoitteet.	Toimialan tasa-arvotavoitteiden laatiminen yhteistyössä palvelukokonaisuuksien kanssa, jotta niitä voidaan jatkossa soveltaa esimerkiksi toimialan avustusten myöntämisperiaatteisiin.	Toimialan tasa-arvotavoitteet ovat valmiit.	Kehittämispalvelut ja palvelukokonaisuudet
2. Kerätään tietoa kulttuuri- ja liikuntapalveluiden kävijöiden sukupuolijakaumista (myös sukupuolesta muu).	Palvelukokonaisuuksien kävijätietojen keruun kehittäminen niin, että jatkossa on mahdollista saada tietoa kävijöistä sukupuolen mukaan (myös sukupuolesta muu).	Kulttuuripalveluissa on kehitteillä uusia menetelmiä kävijätietojen hankkimiseen sukupuolittain.	Kehittämispalvelut, kulttuuripalvelut ja liikuntapalvelut
3. Lisätään sukupuolitietoisuutta palveluiden suunnittelussa.	3a Hyödynnetään kävijätilastoja ja kaupunkilaisprofileja kulttuuripalvelujen sisältöjen kehittämisessä. 3b Kehitetään sukupuolivaikutusten arviointia erikseen sovittavissa toiminnoissa ja toimipaikoissa.	3a Palvelujen sukupuolitietoisessa kehittämisessä hyödynnetään kaupunkilaisprofileja. 3b Sukupuolivaikutusten arviointeja on tehty erikseen sovitussa toiminnoissa.	Kehittämispalvelut, kulttuuripalvelut ja nuorisopalvelut.
4. Lisätään vähemmistönä olevien sukupuolten mahdollisuuksia käyttää vapaa-ajan palveluita.	Tehdään selvitys mahdollisuudesta laajentaa Itäkeskuksen uimahallin unisex-pukuhuonekäytäntö myös muihin kaupungin liikuntatiloihin. Huolehditaan mahdollisuuksien mukaan, että uusien liikunta- ja harrastustilojen rakentamisessa ja vanhojen tilojen remonteissa tai tilajärjestelyillä tiloista tehdään saavutettavia ja turvallisia kaikille sukupuolille.	Selvitys unisex-pukuhuonekäytännöstä on valmis	Liikuntapalvelut

Lisäksi osana kaupungin tasa-arvohanketta kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla on tehty vuonna 2019 liikunnan seuratuena sukupuolivaikutusten arviointi.

5.5 SOSIAALI- JA TERVEYSTOIMIALA

TAVOITTEET	TOIMENPITEET	MITTARIT	PÄÄVASTUUTAHO
1. Sukupuolittuneen väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ennaltaehkäisyn tehostaminen. Lähisuhdeväkivallan uhrien varhaisen tunnistamisen ja auttamisen kehittäminen. <i>(Ks. Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (nk. Istanbulin sopimus), luku 3 ja artikkelit 13, 15, 20, 22)</i>	1a Aloitetaan sukupuolittuneen väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisemisen kaupunkitasoisen toimintasuunnitelman laatiminen valtuuston suosituksen (28.11.2018) mukaisesti.	1a Toimintasuunnitelma on laadittu.	1a Lähisuhdeväkivaltatyöryhmä
	1b Tuotetaan tiedotuskampanja lähisuhdeväkivallasta.	1b Tiedotuskampanja on toteutettu.	1b Lähisuhdeväkivaltatyöryhmä ideoi, toteutus yhteistyössä viestinnän kanssa.
	1c Koulutetaan henkilöstöä tunnistamaan lähisuhdeväkivaltaa ja puuttumaan siihen.	1c Henkilöstölle on järjestetty koulutuksia.	1c Osaamisen kehittäminen –yksikkö
	1d Selvitetään tarpeet matalan kynnyksen palvelupisteen perustamiseen väkivaltaa tai sen uhkaa kokeneiden tukemiseksi.	1d Selvitys on toteutettu.	1d Lähisuhdeväkivaltatyöryhmä
2. Sukupuolen ja perheiden moninaisuuden tunnistaminen ja huomioon ottaminen asiakaspalvelutilanteissa sekä palveluiden kehittämisessä.	2a Henkilöstöä koulutetaan huomioimaan sukupuolen ja perheiden moninaisuutta.	2a Henkilöstölle on järjestetty koulutusta sukupuolen ja perheiden moninaisuudesta.	2a Osaamisen kehittäminen –yksikkö
	2b Laaditaan terveydenhuollon asiakastyötä tekeville ohjeistus transihmisten hoitopoluista ja lähetekäytännöistä.	2b Ohjeistus on laadittu.	2b Terveysasemien johto

Lisäksi osana kaupungin tasa-arvohanketta sosiaali- ja terveystoimialalla tehdään vuoden 2019 aikana omaishoidon tuen sukupuolivaikutusten arviointi.

6. LIITTEET

LIITE 1: TASA-ARVOSANASTO

Sukupuoleen ja sukupuolen moninaisuuteen liittyvä termistö:

Sukupuoli

Sukupuolella voidaan viitata esim. juridiseen sukupuoleen, sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin, sukupuolen sosiaalisiin merkityksiin tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli on siten moninainen ja monitasoinen käsite. Vaikka sukupuolen moninaisuus yhdistetään usein sukupuolivähemmistöihin, sillä voi kuvata ylipäänsä kaikkia sukupuolen moninaisia ilmenemismuotoja yhteiskunnassa.

Cissukupuolinen

Cissukupuolinen tai cisihminen on henkilö, joka identifioituu ja on tyytyväinen syntymässä määriteltyyn sukupuoleensa ja yleensä myös ilmaisee sukupuoltaan sen mukaisesti. Kuitenkin myös cisihmiset voivat ilmaista sukupuoltaan moninaisin tavoin. Cis-sana tulee latinasta, jossa se tarkoittaa samalla puolella olevaa.

Intersukupuolinen

Osa ihmisistä on intersukupuolisia. Heitä ei pystytä fyysisten ominaisuuksiensa, yleensä sukuelinten tai kromosomien, perusteella tulkitsemaan kummankaan binäärisen sukupuolen edustajaksi, eli naiseksi tai mieheksi.

Muunsukupuolinen

Muunsukupuolinen on henkilö, joka ei koe olevansa nainen tai mies, vaan esimerkiksi sukupuoleton, sukupuolirajat ylittävä, niiden ulkopuolella oleva tai monisukupuolinen.

Transsukupuolinen

Transsukupuolinen on henkilö, jonka sukupuoli ei vastaa hänelle syntymässä määriteltyä juridista sukupuolta. Useat transsukupuoliset haluavat ja tarvitsevat sukupuolen korjaamiseen liittyviä lääketieteellisiä hoitoja. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla esimerkiksi mies, nainen, muunsukupuolinen tai transsukupuolinen. Transseksuaalinen-termiä ei enää suositella käytettävän, sillä kyse ei ole seksuaalisuudesta vaan henkilön sukupuolesta.

Sukupuolen ilmaisu

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi saada erilaisia muotoja sekä cis- että transihmisillä. Ilmaisu voi noudattaa perinteisiä sukupuolinormeja tai erota niistä. Syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa.

Sukupuolen korjaus

Sukupuolen korjaamisella tarkoitetaan yleensä lääketieteellisiä hoitoja, joiden avulla trans- tai muunsukupuolinen henkilö voi korjata kehoaan vastaamaan omaa sukupuoli-identiteettiään. Juridisen sukupuolen korjaus tai vahvistaminen tarkoittaa henkilötietojen muuttamista väestörekisterissä vastaamaan henkilön sukupuoli-identiteettiä.

Sukupuoli-identiteetti

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön käsitystä omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määritellyä sukupuolta tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen. Yksilötasolla itse määritelty sukupuoli-identiteetti on suositeltavin tapa ymmärtää sukupuoli. Syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaisissa.

Sukupuolinormi

Sukupuolinormit ovat tiedostettuja tai tiedostamattomia oletuksia ja odotuksia siitä, mitä pidetään yleisesti hyväksyttävänä tai ideaalina tapana kokea tai ilmaista sukupuolta. Suomessa on vahva kaksijakoinen (binäärinen) sukupuolinormi. Sukupuolinormi voi tarkoittaa tilanteesta riippuen esimerkiksi käsitystä tietyn sukupuolen paremmasta sopivuudesta johonkin asiaan, tehtävään tai asemaan. Sukupuolinormit voivat olla myös odotuksia siitä, miltä eri sukupuolta olevien henkilöiden tulee näyttää ja miten heidän tulee käyttäytyä, tai millaisiin sukupuolikategorioihin ihmiset voivat kuulua. Normitietoisuuden avulla voidaan tehdä näkyväksi ja analysoida tällaisia normeja ja niiden vaikutuksia.

Muu tasa-arvoon liittyvä termistö:

Etuoikeus

Etuoikeuksilla tarkoitetaan etuja tai hyötyjä, joita ihmiset tai ihmisryhmät saavat eri tilanteissa. Etuoikeudet perustuvat vallitseviin normeihin, jotka voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia, kulttuurisesti ja historiallisesti määräytyviä tai lainsäädännöllisiä.

Intersektionaalisuus

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan tarkastelutapaa, jossa monien tekijöiden katsotaan vaikuttavan samanaikaisesti yksilön identiteettiin ja asemoitumiseen yhteiskunnallisissa valtasuhteissa. Intersektionaalisen ajattelutavan mukaan esimerkiksi sukupuolta, yhteiskuntaluokkaa, ikää, etnistä taustaa, toimintakykyä tai seksuaalista suuntautumista tulisi tarkastella myös suhteessa toisiinsa. Intersektionaalisuus voidaan suomentaa risteävänä eroina tai risteävänä eriarvoisuutena.

Lhbtq

Lhbtq on kokoava kirjainlyhenne ryhmistä lesbot, homot, bit, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit. Lyhenteestä on eri versioita riippuen siitä, mihin ryhmiin halutaan viitata. Esimerkiksi loppuun voidaan lisätä a-kirjain merkitsemään aseksuaalista tai sukupuoletonta ("agender") tai plusmerkki merkitsemään laajempaa listaa. Lyhennettä voi käyttää kuvaamaan niitä ryhmiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen, sukupuolen ilmaisu tai sukupuoli-identiteetti poikkeavat normista.

Moniperusteinen syrjintä

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

Seksismi

Seksismi tarkoittaa sellaisia tekoja tai näkemyksiä, jotka väheksyvät, alistavat tai syrjivät henkilöä tämän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä

Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri. Usein seksuaalinen häirintä liittyy häirintään sukupuolen perusteella. Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkistä tai fyysistä koskemattomuutta. Sukupuoleen perustuva häirintä voi olla esimerkiksi sukupuoleen liittyvää halventavaa nimittelyä. Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä ovat tasa-arvolain mukaan syrjintää.

Seksuaalinen suuntautuminen

Seksuaalisella suuntautumisella tarkoitetaan useimmiten sitä, kehen tai keihin henkilö viehättyy. Esimerkkejä seksuaalisista suuntautumisista ovat hetero-, homo-, bi- ja panseksuaalisuus. Ihmisen käsitys omasta seksuaalisesta suuntautumisestaan ei välttämättä ole pysyvä, vaan se voi muuttua elämän aikana. Termiä sukupuolinen suuntautuminen ei enää käytetä.

Seksuaalivähemmistö

Seksuaalivähemmistöillä tarkoitetaan usein ihmisiä, joiden seksuaalinen suuntautuminen poikkeaa heteroseksuaalisuudesta, esimerkiksi homoja, lesboja, biseksuaaleja, panseksuaaleja ja joskus myös aseksuaaleja. Vähemmistönäkökulmaa korostava termin sijaan on parempi käyttää esimerkiksi kokoavaa lyhennettä lhbtq (joka sisältää myös transihmiset ja intersukupuoliset) tai puhua täsmällisemmin niistä ryhmistä, joista on kulloinkin kyse. Seksuaalisen suuntautumisen moninaisuus kattaa kaikki ihmiset.

Sukupuolierityinen

Sukupuolierityisellä voidaan tarkoittaa esimerkiksi vain tietylle sukupuolelle suunnattua toimintaa tai tilaa. Sukupuolierityinen toiminta voi olla perusteltua esimerkiksi silloin, kun on kyse turvallisemman tilan luomisesta tai tietylle sukupuolelle ominaisten, mahdollisesti arkaluontoisten asioiden käsittelystä.

Sukupuolineutraali

Sukupuolineutraali-termiä käytetään eri merkityksissä, esimerkiksi silloin kun jokin on kaikille sukupuolille tarkoitettu tai soveltuva, kuten esimerkiksi sukupuolineutraalit wc-tilat. Sukupuolineutraaliutta voidaan myös tavoitella esimerkiksi kielenkäytössä. Sukupuolineutraalius voi usein tarkoittaa myös sukupuolisokeutta eli sitä, että sukupuolen merkitystä tai vaikutuksia ei lainkaan tunnusteta tai havaita. Silloin sukupuolineutraaliksi ajateltu toiminta voikin olla ulossulkevaa tai jopa syrjivää.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia, jonka avulla sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite sisällytetään kaikkeen toimintaan, esimerkiksi viranomaisvalmisteluun ja päätöksentekoon. Valtavirtaistamisen tarkoituksena on murtaa organisaation sukupuolisokeat menettelytavat ja toimintakulttuuri. Tämä edellyttää jo olemassa olevien toimintatapojen ja käytäntöjen uudelleenorganisoimista, parantamista, kehittämistä ja arviointia siten, että sukupuolinäkökulma ja tasa-arvon edistämisen tavoite saadaan osaksi kaikkea organisaation toimintaa. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen velvoite koskee tasa-arvolain nojalla kaikkia viranomaisia.

Sukupuolitietoisuus tai –sensitiivisyys

Sukupuolitietoisuus tai sukupuolisensitiivisyys on eri sukupuoliin kulttuurisesti ja sosiaalisesti liitettyjen oletusten, ennakkoluulojen ja käsitysten tunnistamista arkisessa toiminnassa ja puhutavoissa. Sukupuolitietoisuus on myös sukupuolistereotyyppien tunnistamista ja niiden kriittistä arviointia sekä tietoisuutta sukupuolen moninaisuudesta.

Sukupuolitietoinen budjetointi

Sukupuolitietoisella budjetoinnilla tarkoitetaan talousarvioon sisältyvien tulojen ja menojen tarkastelua sukupuolinäkökulmasta. Tavoitteena on tulla tietoiseksi siitä, kuinka tulot ja menot jakautuvat sekä varmistaa, että ne kohdentuvat ja vaikuttavat sukupuoliin tasa-arvoisesti. Sukupuolitietoiseen budjetointiin kuuluu lisäksi sen tarkastelu, tarvitseeko tasa-arvon edistämiseen budjetoida erikseen rahaa. Budjetin sukupuolitietoinen tarkastelu ulottuu myös talousarvion seurantaan ja tunnuslukuihin. Sukupuolitietoinen budjetointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista budjetointiprosessiin.

Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) tarkoittaa sitä, että toimenpiteen tai poliittisen päätöksen vaikutuksia arvioidaan etukäteen niiden mahdollisten sukupuolivaikutusten kannalta. Tavoitteena on ehkäistä sukupuolten kannalta ei-toivotut vaikutukset ja edistää tasa-arvoa. Arvioinnin perusteella voidaan tehdä korjaavia

ehdotuksia syrjinnän ja ei-haluttujen vaikutusten vähentämiseksi, tasa-arvon edistämiseksi ja tasa-arvon esteiden poistamiseksi. Sukupuolivaikutusten arviointi on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten yhtäläisiä oikeuksia ja mahdollisuuksia sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Usein puhutaan sekä muodollisesta tasa-arvosta, eli syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisista oikeuksista ja kohtelusta, että tosiasiallisesta tasa-arvosta eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta sekä muusta henkilöön liittyvästä syystä.

(Lähteet: Seta, Tasa-arvotiedon keskus, Trasek)

LIITE 2: LÄHTEITÄ JA LISÄTIETOJA

Koottua tietoa sukupuolten tasa-arvosta

Euroopan tasa-arvoinstituutti (EIGE) <https://eige.europa.eu/>

Tasa-arvotiedon keskus <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

Tilastokeskus: Sukupuolten tasa-arvo <http://tilastokeskus.fi/tup/tasaarvo/index.html>

Sukupuolen moninaisuus

Seta <https://seta.fi/>

Sukupuolen moninaisuuden osaamiskeskus <https://sukupuolenosaamiskeskus.fi/sukupuoli/>

Trasek <http://trasek.fi/>

Lainsäädäntö, sopimukset ja sitoumukset

Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta: <https://rm.coe.int/1680462532>

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/tasa_arvon_peruskirja_ebook.pdf

Tasa-arvolaki <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Tasa-arvoviranomaiset

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta <https://tane.fi/etusivu>

Tasa-arvotyö ministeriöissä <https://stm.fi/tasa-arvo>

Tasa-arvovaltuutettu <https://www.tasa-arvo.fi/>

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta <https://www.yvtltk.fi/fi/>

Helsingin strategiset asiakirjat

Helsingin kaupunkistrategia 2017–2021 <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/>

Kiinteistöstrategia <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/kiinteistostrategia/>

Kävelykeskusta ja maanalainen kokoojakatu <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/kavelykeskusta-kokoojakatu/>

Maapolitiikka <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/maapolitiikka/>

Merellinen strategia <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/merellinen-strategia/>

Eriarvoisuuden ja nuorten syrjäytymisen ehkäisy <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/eriarvoisuuden-vahentaminen/>

Liikkumisohjelma <https://helsinkiliikkuu.fi/>

Hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/strategia-ja-talous/kaupunkistrategia/hyvinvointi-terveys-johtamisrakenne/>

Talousarvio 2019 ja taloussuunnitelma 2019–2021 https://www.hel.fi/static/kanslia/Julkaisut/2018/TA_2019_Kvsto_28112018.pdf

Tasa-arvo ja ihmisoikeudet Helsingin palveluissa

Sukupuolten tasa-arvo <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-fi/sukupuolten-tasa-arvo/>

Vammaisneuvosto <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-fi/vammaisneuvosto/>

Vanhusneuvosto <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-fi/vanhusneuvosto/>

Yhdenvertaisuus <https://www.hel.fi/kanslia/yhdenvertainenhelsinki-fi/yhdenvertaisuustoimikunta/>

Sukupuolten tasa-arvon edistämisen työkaluja

Euroopan tasa-arvoinstituutin tietopaketti sukupuolittaisesta budjetoinnista <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/methods-tools/gender-budgeting>

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen ja sukupuolivaikutusten arviointi <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/tyokalut/sukupuolinakokulman-valtavirtaistaminen>

Sukupuolittainen budjetointi <https://tasaarvoatalousarvioon.wordpress.com/page/>

Tasa-arvoa talousarvioon – talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi ja sukupuolittainen budjetointi <http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/161000>

Tasa-arvotiedon keskuksen lista erilaisista oppaista ja ohjeista <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/ajankohtaista/hankkeet-ja-julkaisut/oppaita-ja-ohjeita>