

Sinikka Mikola (toim.), Milla Sandt:

Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön

Tasa-arvolla laatua ja asiakaslähtöisyyttä palveluihin

Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön

Tasa-arvolla laatua ja
asiakaslähtöisyyttä palveluihin

 Kuntaliitto
Kommunförbundet




Euroopan union
Euroopan sosiaalirahaste

Vipuvoimaa
EU:lta
2007-2013

 SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ

Suomen Kuntaliitto
Helsinki 2013

Tämän oppaan toimittamisesta ja kirjoittamisesta ovat vastanneet erityisasiantuntija Sinikka Mikola ja projektitutkija Milla Sandt Kuntaliitosta.

Editointi ja taitto: Mikko Tapaninen

Piirroksiset: Kaisa Leka

ISBN 978-952-293-078-1 (painettu)

ISBN 978-952-293-079-8 (pdf)

© Suomen Kuntaliitto

Helsinki 2013

Myynti:

Suomen Kuntaliiton julkaisumyynti

www.kunnat.net/kirjakauppa

Suomen Kuntaliitto


Toinen linja 14, 00530 Helsinki

PL 200, 00101 Helsinki

Puh. 09 7711

Faksi 09 771 2291

www.kunnat.net



Sisältö

Esipuhe	5
1. Miksi tasa-arvon edistämistä tarvitaan kunnissa?	7
2. Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja tasa-arvotyön tukijalkana	10
Hallintojohtaja Irma Niemisen haastattelu:	
Salo sulautti tasa-arvon vaikuttavuusarviointiin, Hia Sjöblom.....	12
TASA-ARVON PERUSKIRJAN EDELLYTTÄMÄ SUUNNITELMA	
3. Tasa-arvo käytäntöön koko kunnan kattavilla suunnitelmilla	14
Henkilöstösuunnittelija Anna-Mari Sopenlehdon haastattelu:	
Turussa selvitetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, Pirjo Tuusa.....	15
4. Tasa-arvosuunnitelman laatimisen eri vaiheet	17
1. vaihe: Suunnittelutyön käynnistäminen ja organisointi	19
2. vaihe: Suunnittelutyön lähtökohdat	20
3. vaihe: Tavoitteiden asettaminen ja toteutuksen suunnittelu.....	21
4. vaihe: Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman hyväksyminen.....	22
5. vaihe: Viestintä	23
Kaksi esimerkkiä toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista	24
SUUNNITELUSTA KÄYTÄNTÖÖN	
5. Tasa-arvo kunnan toiminnan ohjauksessa	26
Henkilöstöjohtaja Kimmo Sarekosken haastattelu:	
Espoossa etsitään toiminnallista tasa-arvoa, Pirjo Tuusa	30
6. Sukupuolivaikutusten arviointi	31
Kuinka palveluliikenne suvattiin salolaisittain.....	34
Sosiaali- ja terveystoimen apulaiskaupunginjohtaja Jukka T. Salmisen haastattelu:	
Suvauksella parannetaan Vantaalla ihmisten arkea, Hia Sjöblom.....	35
7. Miten toiminnallinen tasa-arvotyö organisoidaan	36
Esimerkkejä tasa-arvotyön erilaisista toteuttamistavoista	37
8. Tasa-arvotyö ei ole mahdollista ilman tietoja sulkupuolen mukaan	39
9. Tasa-arvotietoa ja osaamista lisättävä kunnassa	43
10. Tasa-arvo mukaan kuntahakintoihin	48
Salossa pohdittiin hankinnoissa sukupuolivaikutusten arviointia	54

11. Lisälukemisto – Asiantuntijat kirjoittavat tasa-arvosta	56
Sukupuolten erot ja tasa-arvo 2010-luvulla: Tasa-arvotyö vaatii uusia innovaatioita ja onnistuneita esimerkkejä, Raija Julkunen	56
Työvälineeksi esimerkiksi palvelumuotoilu – Palveluja kehitettävä niiden käyttäjien erilaisten tarpeiden mukaan, Tuula Jäppinen	58
Salon ensiaskeleillaan päätöksenteon ennakoarvioinnissa, Janne Hyvärinen	59
Tarkka väestötieto palvelee paikallista päätöksentekoa – Kunnan strateginen päätöksenteko vaikuttaa myös terveyseroihin, Ilkka Vohlonen- Virpi Pitkänen	60
Sähköinen hyvinvointikertomus strategisen johtamisen tukena – Tietoa sukupuolen mukaan myös sähköiseen hyvinvointikertomukseen, Anne Sormunen	63
Kunnan tasa-arvotyö ja tarkastustoimi: Tasa-arvon edistäminen ja suvaus jo pitkään käytäntönä Vantaalla, Ari Haapanen	64
Esimerkkejä kunnan toimialojen ja palveluiden suvauksesta, Sinikka Mustakallio ...	66
Tasa-arvo ja kansalaisopistojen opetustarjonta Turussa	66
Tytöt ja pitkän matematiikan opiskelu	67
Tytttöjen ja poikien keskiarvojen erot lukiossa	67
Tasa-arvohaasteet ammatillisessa koulutuksessa	67
Jätehuollon maksun ja omaishoidon suvaus Salossa	68
Käsitteet tutuiksi	69
Lähteet	70
Kiitokset	72
Liitteet	73
Liite 1 Kunnan toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman sisältörunko	72
Liite 2 Taulukko toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi	73
Liite 3 Salon toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet	74
Liite 4 Turun toiminnallisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman luonnos	77

Esipuhe

Kunnilla on tärkeä tehtävä naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämisessä. Hyvin järjestetyt palvelut, toimiva ja turvallinen arki sekä tasa-arvoinen päätöksenteko luovat perustan kuntalaisten tasa-arvolle. Huolimatta monista kuntien tarjoamista tasa-arvoisista mahdollisuuksista, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät aina toteudu käytännössä.

Hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää tarkastella yhteiskunnallisia kysymyksiä sukupuolen näkökulmasta. Pojat keskeyttävät koulun useammin kuin tytöt ja miesten koulutustaso on kaiken kaikkiaan alhaisempi kuin naisten.

Ammattialat ovat meillä Suomessa jyrkästi ja-kautuneet naisten ja miesten ammatteihin ja naisten keskiansiot ovat pienemmät kuin miesten. Perheissä palkaton työ ja vastuu vanhemmuudesta eivät jakaudu tasapainoisesti naisten ja miesten kesken.

Naisiin kohdistuva väkivalta on Suomessa vakava ongelma, johon on kiinnitetty kansainvälistä huomiota. Myös naisten ja miesten terveydessä on eroja.

Kunta voi lisätä kuntalaisten tasa-arvoa ja hyvinvointia ottamalla sukupuolierot huomioon. Lainsäädäntö, kansallinen tasa-arvopolitiikka, EU-politiikka ja kansainväliset sopimukset ohjaavat kuntia



edistämään naisten ja miesten tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan.

On monia asioita, jotka tulee ottaa samanaikaisesti huomioon kuntalaisten parhaaksi. Parhaiten eri näkökulmat, tasa-arvo niiden

joukossa saadaan näkyväksi kuntalaisille, kun ne sisältyvät kunnan toiminnan ohjaukseen.

Hyvää tietojohdantamista on, että tiedot kuntapalvelujen käyttäjistä ovat sukupuolen mukaan. Tiedot naisista ja miehistä, tytöistä ja pojista kuntapalvelujen käyttäjinä lisäävät asiakastuntemusta keskiarvotiedon sijasta. Näin on mahdollista lisätä palvelujen kohdentumista, laatua ja tehokkuutta. Samalla lisätään tasa-arvoisia mahdollisuuksia.

Vahvistaakseen sukupuolten tasa-arvon toteuttamista käytännössä, lähellä ihmisiä, Euroopan kuntajärjestöt ovat yhteistyössä laatineet Euroopan naisien ja miesten tasa-arvon peruskirjan paikallishallinnossa. Kuntaliitto on suositellut sen hyväksymistä.

Tasa-arvon peruskirjan hyväksymisen jälkeen se on myös saatava käytäntöön, osaksi kunnan toimintatapoja. Hyväksyessään tasa-arvon peruskirjan kunta samalla sitoutuu laatimaan tai päivittämään tasa-arvosuunnitelmiaan peruskirjan pohjalta.

Suurin osa suomalaisista kunnista on huolehtinut tasa-arvolain edellyttämistä henkilöstöpoliittisista tasa-arvosuunnitelmista. Myös opetustoimen toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia on laadiutu, mutta ei yhtä kattavasti. Kuntalaisia koskevia, toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia on tehty vain muutamissa kunnissa.

Kuntaliitto on Tase-projektissa yhdessä kuntien kanssa kehittänyt toiminnallista tasa-arvosuunnitelua, joka perustuu Eurooppalaiseen tasa-arvon peruskirjaan. Lähdimme yhdessä Espoon, Salon, Turun ja Vantaan kanssa vastaamaan kysymykseen:

Kuntani on hyväksynyt Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan, mitä se tarkoittaa ja mitä pitää tehdä?

Samalla kun teimme suunnitelmia, mietimme myös toimeenpanon käytäntöjä. Tässä oppaassa kuvaamme työn tuloksia ja kokemuksia: toiminnallisia tasa-arvosuunnitelmia osana kunnan toiminnan ohjausta, kokemuksia suunnitteluprosessista, sukupuolivaikutusten arviointia, tasa-arvokoulutusta. Tasa-arvosuunnittelu ja tasa-arvon edistäminen voidaan toteuttaa samanaikaisesti yhdenvertaisuussuunnittelun kanssa, kun muistetaan, että ne ovat toisiaan täydentäviä, ei poissulkevia.

Tämä opas on tarkoitettu kunnan viranhaltijoille ja toimihenkilöille. Kuntaliiton toinen tasa-arvo-opas "Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle" käsittelee kunnan tasa-arvon edistämistä luottamushenkilön näkökulmasta. Sen konkreettiset esimerkit ja tarkistuslistat soveltuvat myös päätösten valmistelusta ja toteutuksesta vastaaville henkilöille.

Suosittellemme, että tätä Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön -opasta käytetään yhdessä

luottamushenkilöille tarkoitetun oppaan ja Eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten tasa-arvosta paikallishallinnossa kanssa.

Yhdessä oppimalla olemme luoneet uusia käytäntöjä. Toivomme, että ne jäävät elämään osana kuntien toimintaa ja tuovat hyötyjä kuntalaisille, lisäävät työntekijöiden ammattitaitoa ja antavat myös luottamushenkilöille eväitä tasa-arvon edistämiseen.

Kehittämistyössä on ollut mukana hyvä joukko Espoon, Salon, Turun ja Vantaan luottamushenkilöitä ja asiantuntijoita. Parhaimmat kiitokset heille, NYTKIS ry:lle, Naisjärjestöt yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbete, Kuntaliiton asiantuntijoille ja muille työhön osallistuneille asiantuntijoille.

Ilman sosiaali- ja terveysministeriön ESR-rahoitusta työ ei tässä mittakaavassa olisi ollut mahdollista. On tärkeää, että valtakunnalliseen kehittämistyöhön on mahdollista saada tukea ja näin hyödyttää kaikkia kuntia.



Kari-Pekka Mäki-Lohiluoma
toimitusjohtaja
Kuntaliitto



Kristina Wikberg
johtaja
Ruotsinkieliset ja kansainväliset asiat
Kuntaliitto



1. Miksi tasa-arvon edistämistä kunnissa tarvitaan?

Kunta on asukkaidensa yhteisö, joka vastaa jäsentensä hyvinvoinnista ja mahdollisuuksista vaikuttaa päätöksentekoon. Kuntayhteisöä luonnehtii vahvasti moninaisuus ja moniarvoisuus. Ihmisiä lähellä olevana demokraattisena toimijana kunnalla on vastuu kuntalaisten sukupuolten tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja ihmisoikeuksien toteutumisesta.

Kunnat luovat hyvinvointia ja tasa-arvoisia mahdollisuuksia kaikille kuntalaisille. Kuntien palvelut ovat naisten ja miesten tasa-arvon perusta. Sukupuolten tasa-arvon kannalta keskeisimpiä ovat tasa-arvoiset mahdollisuudet koulutukseen sekä lasten päivähoito ja vanhuspalvelut. Huolimatta monista kuntien tarjoamista tasa-arvoisista mahdollisuuksis-

ta, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät aina toteudu käytännössä.

Hyvinvoinnin edistämiseksi on tärkeää tarkastella yhteiskunnallisia kysymyksiä sukupuolinäkökulmasta ja kysyä mm. miksi pojat keskeyttävät koulun useammin kuin tytöt ja miksi miesten koulutustaso on kaiken kaikkiaan alhaisempi kuin naisten.

Myös ammattialat ovat meillä Suomessa jyrkästi jakautuneet naisten ja miesten ammatteihin ja naisten keskiansiot ovat pienemmät kuin miesten. Perheissä palkaton työ ja vastuu vanhemmuudesta eivät jakaudu tasapainoisesti naisten ja miesten kesken.

On myös tärkeää kysyä, miksi naisiin kohdistuva väkivalta on Suomessa vakava ongelma, johon on

kiinnitetty kansainvälistä huomiota. Myös terveys- ja elintapaerot ovat merkittäviä ja osa selittävästä tekijöistä voi liittyä sukupuoleen liitettyihin tapoihin ja siihen, kuinka eri sukupuolet tulevat kohdelluiksi palvelujärjestelmässä.

Tasa-arvo luo kuntalaislähtöisyyttä

Tasa-arvoisten mahdollisuuksien tarjoaminen ei yksinään riitä, vaan tarvitaan lisää vaikuttavuutta ja niiden rakenteiden muuttamista, jotka ylläpitävät eroja.

Kun palveluja kehitetään kuntalaislähtöisesti, keino on selvittää oleellisia sukupuolieroja ja miten ne vaikuttavat tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Tämä tarkoittaa, että kuntalaiset otetaan huomioon naisina ja miehinä, tyttöinä ja poikina keskiarvokuntalaisen sijaan. Näin palvelut on mahdollista kohdentaa paremmin, lisätä laatua ja tehokkuutta.

Mitä tasa-arvo tarkoittaa?

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten yhtäläistä oikeutta ja vastuuta sekä mahdollisuutta osallistua yhteiskuntaan ja tehdä valintoja sukupuolesta riippumatta sekä naisten ja miesten erityispiirteiden yhtäläistä arvostamista.

Sukupuolten tasa-arvon lisäksi kuntalaisen tasa-arvoisiin mahdollisuuksiin voivat vaikuttaa esimerkiksi henkilön vammaisuus, etninen ryhmä, uskonto, seksuaalinen suuntautuneisuus ja myös ikä. Tällöin on kyse henkilöiden yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Myös taloudellinen ja sosiaalinen asema sekä asuinalue vaikuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuteen.

Naisten ja miesten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät ole toisensa poissulkevia. Sukupuolten tasa-arvo koskettaa kaikkia, eri ikäisiä ja eri ryhmiin kuuluvia, kunnan eri alueilla asuvia. Kuntalaisen sukupuoli ja kuuluminen johonkin erityisryhmään voi jossain tapauksissa johtaa moniperusteisen syrjintään.

Sukupuolten tasa-arvon edistämisessä tuleekin ottaa huomioon, että naiset ja miehet, tytöt ja pojat eivät ole yhtenäinen ryhmä.

Lainsäädäntö ohjaa edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Lainsäädäntö ohjaa kuntaa edistämään sukupuolten tasa-arvoa suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti:

- henkilöstön tasa-arvosuunnittelulla työnantajia, joilla on vähintään 30 työntekijää
- opetuksessa toiminnallisella tasa-arvosuunnittelulla
- toiminnallisella tasa-arvosuunnittelulla edistämään tasa-arvoa kaikessa toiminnassa, erityisesti palvelujen tarjonnassa
- yhdenvertaisuussuunnittelulla.

Kunnan tehtävänä on edistää molempia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Käytännössä tätä edistämistyötä tehdään osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista, työnantajatehtäviä sekä paikallisen elinvoiman vahvistamista.

Tasa-arvolaki edellyttää kunnilta sukupuolten tasa-arvon suunnitelmallista edistämistä kaikessa toiminnassa ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän estämistä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986).

Tasa-arvon edistäminen sisältyy myös moniin kuntien palveluja koskeviin erityislakeihin ja sääntelyyn, esimerkiksi koulutuslainsäädäntöön ja opetussuunnitelman perusteisiin. Lainsäädännön lisäksi kuntia ohjaavat kansallinen tasa-arvopoliittikka, hallituksen tasa-arvo-ohjelma ja eri ministeriöt. Myös EU-poliittikka ja kansainväliset sopimukset vaikuttavat kuntiin kuntalaisten hyvinvoinnin ja tasa-arvon toteuttajina.

Kunnan tulee myös edistää kuntalaisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja kohtelua. Yhdenvertaisuuslain (Yhdenvertaisuuslaki 21/2004) mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakauksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän synn perusteella.

Kunnat ovat keskeisessä asemassa naiseen kohdis-



tuvassa väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisemisessä ja väkivaltaa kokeneiden palveluissa. Kuntaliitto ja sosiaali- ja terveysministeriö ovat antaneet vuonna 2008 suosituksen sukupuoleen perustuvan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisystä strategisesti ja suunnitelmallisesti. Suomi on allekirjoittanut Euroopan neuvoston sitovan sopimuksen naisiin kohdistuvan ja perheväkivallan torjumisesta. Hallituksen esitys sopimuksen ratifioimiseksi osaksi Suomen lainsäädäntöä annetaan vuoden 2013 aikana.

Euroopasta vauhtia tasa-arvon edistämiseen käytännössä

Eurooppalainen naisten ja miesten tasa-arvon peruskirja paikallishallinnossa kokoaa kunnan tasa-arvon edistämisen ulottuvuudet Suomen lainsäädännön mukaisesti. Se on väline edistää tasa-arvoa strategian tasolla ja käytännössä. Tasa-arvon peruskirja auttaa niin luottamushenkilöitä kuin viranhaltijoita hahmottamaan kunnan tehtävää ja vastuuta tasa-

arvon edistämisessä. Tasa-arvon peruskirja on hyvä muistilista päätöksenteossa ja sen valmistelussa. Peruskirja kattaa myös yhdenvertaisuuden edistämisen muistuttamalla moniperusteisen syrjinnän ehkäisystä ja heikossa asemassa olevien kuntalaisten tukemisesta.

Hyväksymällä tasa-arvon peruskirjan kunta sitoutuu julkisesti tasa-arvon edistämiseen ja todella panemaan tasa-arvoa koskevat lait ja sopimukset käytäntöön. Se edellyttää koko kunnan tasoista, toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa ja ohjaa sukupuolivaikutusten arvioinnin ottamista osaksi kunnan toimintaa ja politiikkaa.

Lisälukemista: Sukupuolten erot ja tasa-arvo 2010 luvulla, **Raija Julkunen s. 56**



2. Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja tasa-arvotyön tukijalkana

Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa on sitoumus tasa-arvon toteuttamiseksi kunnassa. Allekirjoittamalla peruskirjan kunta vahvistaa sitoutumistaan tasa-arvon edistämiseen tasa-arvolainsäädännön mukaisesti.

Peruskirjassa on kuvattu, mitä tasa-arvo tarkoittaa kunnan demokraattisen vastuun, palveluiden, työnantaja-aseman, sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisyyn, yhdyskuntasuunnittelun sekä ympäristön ja talouden kestävän kehityksen kannalta.

Mitä hyötyä tasa-arvon peruskirjasta on?

Peruskirja on hyvä tuki palveluiden suunnittelussa ja päätösten valmistelussa. Peruskirja auttaa hahmottamaan tasa-arvon edistämisen kokonaisuutena osana kunnan toimintaa. Lisäksi siitä saa käytännön vinkkejä eri toimialojen ja palveluiden tasa-arvotyöhön ja tasa-arvotavoitteiden asettamiseen.

Peruskirja antaa konkreettisia esimerkkejä siitä, miten sukupuolten välistä tasa-arvoa voi edistää käytännössä esimerkiksi koulutuksessa, terveydenhuollossa, sosiaalipalveluissa, vapaa-ajanpalveluissa, julkisen liikenteen järjestämisessä ja julkisissa hankinnoissa. Peruskirja on poliittinen sitoumus, joka velvoittaa koko kuntaa.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja viestii myös kuntalaisille siitä, että kunta on sitoutunut tasa-arvoisiin toimintatapoihin ja kuntalaisten tasa-arvon edistämiseen. Peruskirja on positiivinen merkki siitä, että kunta on kiinnostunut naisten ja miesten tasa-arvon vahvistamisesta.

Miten peruskirja hyväksytään?

Tasa-arvon peruskirja on laadittu Euroopan kuntajärjestöjen yhteistyönä. Kuntaliitto on suositellut kaikille kunnille, maakunnille ja kuntayhtymille sen hyväksymistä.

Suomalaisissa kunnissa aloite peruskirjan hyväksymiseen on tavallisesti tullut kunnan luottamushenkilöiltä. Peruskirjan hyväksyvät kunnanhallitus ja kunnanvaltuusto. Hyväksymisen jälkeen koko kunta, sekä luottamushenkilöt että viranhaltijat, sitoutuvat peruskirjan periaatteisiin ja tasa-arvon edistämiseen peruskirjan mukaisesti.

Hyväksymisestä olisi hyvä tiedottaa laajasti sekä kunnan sisällä että ulkopuolella. Siten sekä kunnassa työskentelevät että kuntalaiset saavat tiedon siitä, että kunta on sitoutunut kaikessa toiminnassaan tasa-arvon vahvistamiseen.

Mitä peruskirjan hyväksymisen jälkeen?

Peruskirjan hyväksyminen toimii alkusysäyksenä tai vahvistuksena kunnan tasa-arvotyölle. Sen hyväksyessään kunta sitoutuu:

- laatimaan toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman kahden vuoden sisällä peruskirjan allekirjoittamisesta,
- laatimaan ajantasaisen henkilöstöpoliittisen suunnitelman, jos sitä ei ole,
- toteuttamaan sukupuolivaikutusten arviointia.

Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa tulee esittää tavoitteet ja toimenpiteet sekä riittävät resurssit peruskirjan tavoitteiden toteuttamiseksi. Jos kunnassa on jo toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, sitä on mahdollista täydentää vastaamaan peruskirjan veloitteita. Käytännössä voi kuitenkin olla helpompaa laatia kokonaan uusi, toiminnallista tasa-arvoa käsittelevä suunnitelma henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman rinnalle.

Myös sukupuolivaikutusten arvioinnin aloittaminen edellyttää suunnittelua, mikä on luontevaa sisällyttää osaksi toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa. Peruskirjan allekirjoittaneen kunnan tulee suunnitella, millaisilla painopisteillä, aikataululla ja resursseilla sukupuolivaikutusten arviointia aletaan toteuttaa.

”Tasa-arvon peruskirja on poliittinen sitoumus, joka velvoittaa koko kuntaa.”

Peruskirjan pohjalta kunta voi arvioida myös toimintaansa ja toimintasuunnitelmiaan sukupuoleen perustuvan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisemiseksi, sekä tarpeen mukaan päivittää niitä.

Vinkkejä kuntakentältä:

- Peruskirja on hyvä selkänaja ja taustatuki kunnan tasa-arvotyössä.
- Peruskirjasta saa käytännön ideoita tasa-arvotyön suunnitteluun.
- Peruskirja on kokonaisuutena melko laaja. Kannattaa lähteä liikkeelle valitsemalla siitä joitakin asioita ja artikloja, joita lähdetään toteuttamaan ensin.
- Peruskirjan veloitteiden toteuttamiseen tarvitaan riittävästi resursseja.
- Peruskirjaa ei välttämättä tunneta kunnan sisällä hyvin, vaikka se olisi hyväksytty. Hyväksymisestä olisi hyvä tiedottaa laajasti kunnan sisällä ja kuntalaisille. Aika ajoin, etenkin valtuustokauden vaihtuessa, on hyvä nostaa peruskirjaa esille ja muistuttaa, mihin kunta on sen myötä sitoutunut.
- Peruskirja sitoo koko kuntaa, sekä viranhaltijoita että luottamushenkilöitä.

Hallintojohtaja Irma Nieminen:

Salo sulautti tasa-arvon vaikuttavuus- arviointiin

Salossa haluttiin kymmenen kunnan liitoksen jäljiltä rakentaa ihmisille hyvää kaupunkia.

– Siksi alusta asti oli selvää, että tasa-arvo on vahvasti mukana päätöksenteossa ja toiminnassa, hallintojohtaja Irma Nieminen sanoo.

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirja oli allekirjoitettu ja tasa-arvo pysyi keskusteluissa. Se opittiin ottamaan huomioon.

Hallintojohtaja **Irma Nieminen** sanoo onnenkantamoiseksi sitä, kun Salosta tuli tasa-arvon pilottikaupunki Espoon, Vantaan ja Turun kanssa.

– Meillä oli sopimus, sitoumukset ja tahto. Saimme käytännön vinkkejä toteuttamiseen.

Tasa-arvon työ ja ”suvaukset” etenivät vauhdilla. Sitten talous romahti. Tasa-arvo pysyy arjessa mukana, kun päätöksiä tehtäessä ruvetaan säännönmukaisesti käyttämään vaikutusten arviointimenettelyä.

– Päätösten vaikutuksia arvioidaan yhtä lailla yrityksiin, kaupunkilaisiin ja sukupuolten väliseen tasa-arvoon.

– On arvo sinällään, että tasa-arvo pysyy mukana keskustelussa. Tasa-arvovaikutukset ovat osa kokonaisuutta, eivät lisätyötä.



Epätasa-arvon ongelmat saattavat olla juuri siellä, mistä niitä ei ole huomattu katsoa, Salon hallintojohtaja Irma Nieminen sanoo. Hän haluaa pitää tasa-arvoasiat myös jatkossa mukana kaupungin toiminnassa ja päätöksenteossa.

Irma Niemisen mielestä kunnissa pitää tasa-arvoasioissa pysyä valppaana koko ajan. Esimerkki löytyy helposti Salon toiminnallisen tasa-arvon pilottikohteesta, palveluliikenteestä.

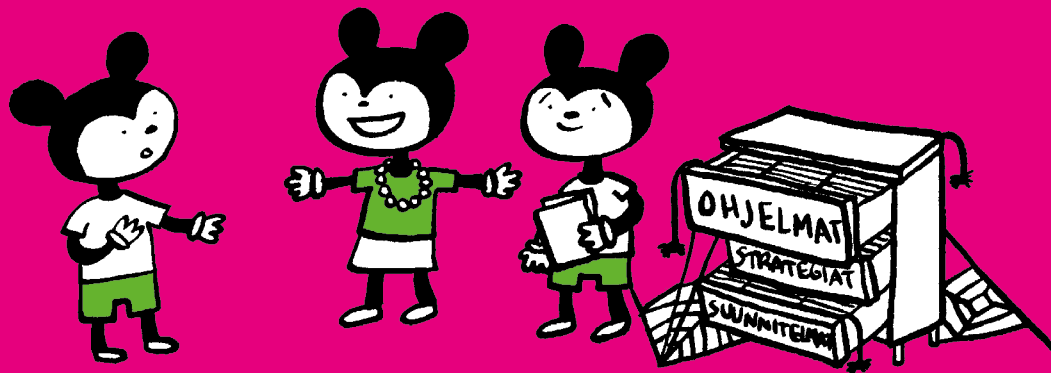
– Miesten ja naisten eroja kannattaa miettiä kaikkien päätösten yhteydessä. Esimerkiksi permanentin teko vie enemmän aikaa kuin parrantasaus. Kumpaan palveluliikenteen aika-aulut sopivat paremmin?

Salossa on noin 54 500 asukasta. Kaupungin työntekijöitä heistä on noin 3 100, joista suurin osa naisia. Tasa-arvotyötä tehtiin Salossa aikaisemmin leveämpien resurssien päivinä kahdessa työryhmässä.

– Sitten henkilöstön ja kaikkia kaupunkilaisia koskevan toiminnallisen tasa-arvon työryhmät yhdistettiin. Asiat pysyvät kuitenkin pinnalla, eikä tasa-arvo jää talousongelmien alle.

Hia Sjöblom

ME AJATELTIN, ETTÄ
TÄMÄ TASA-ARVO SUUNNITELMA
OLISI SIITÄ ERIKOINEN, ETTÄ
SE OIKEASTI TOTEUTETAISIIN.



3. Tasa-arvo käytäntöön koko kunnan kattavilla suunnitelmilla

Peruskirjan vieminen kunnan käytäntöön alkaa selvittämällä tasa-arvon edistämisen tilanne, koko kunnan toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimisella tai sen päivittämisellä peruskirjan pohjalta.

Suunnitelmaa tarvitaan, jotta tasa-arvon edistäminen on koko organisaation yhteinen strateginen ja pitkän aikavälin asia. Kestäviä tuloksia ei saada, jos tasa-arvon edistäminen on yksittäisten tehtävien

ja yksittäisten henkilöiden varassa. Suunnittelussa organisaatio sitoutuu tasa-arvon peruskirjan toteuttamiseen. Tasa-arvosuunnitelma ei sinällään tee kuntaa tasa-arvoisemmaksi, vaan sen on vaikutettava käytäntöihin niin, että tasa-arvon edistäminen tulee osaksi jokaisen työtehtävää ylimmästä johdosta työntekijään. Suunnitelma on myös hyvä viestinnän väline.

Kuntien tehtävät, kuntalain, palveluja koskevan erityislainsäädännön, yleislakien, kuten tasa-arvolain velvoitteet ovat samoja kaikille kunnille. Kuntien koko, toimintaympäristö ja toimintatavat, henkilöstön määrä vaihtelevat kunnittain. Eroja on resurssissa, johtamisen ja toiminnan ohjauksen käytännössä, palvelujen tuottamistavoissa.

Jokainen kunta tekee suunnitelmasta oman näköisensä niin, että se parhaiten sopii osaksi olemassa olevia toimintatapoja ja resursseja.

Millainen tasa-arvosuunnitelma?

Tase-projektin pilottikunnissa päätettiin, että peruskirjan pohjalta laadittavaa kuntalaisia koskevaa toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa ei tehdä hyllyyn pölyttymään, vaan alusta asti pidetään mielessä sen yhtymäkohdat muuhun suunnitteluun ja toiminnan ohjaukseen. Näin tasa-arvonäkökulma tulee osaksi kunnan toiminnan tavoitteita ja siten käytäntöön.

Erillistä suunnitelmaa tarvitaan tasa-arvotavoitteiden asettamiseksi ja ohjeistamaan koko kunnan toimintaa. Sen pohjalta on hyvä seurata ja arvioida tasa-arvotavoitteiden saavuttamista vuosittain ja valtuustokausittain. Tavoitteena oli myös tiivis asiakirja, josta saa helposti kokonaiskuvan ja joka todella ohjaa toimintaa.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman solmukohdat

Tärkeää on osoittaa, mihin muuhun toiminnan ohjauksen asiakirjoihin suunnitelman tavoitteiden ja toimien pitää linkittyä, esimerkiksi talousarvion tavoitteisiin, poikkihallinnollisiin ohjelmiin, luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden koulutukseen, konserniohjaukseen, toimintakertomukseen, hyvinvointikertomukseen, arviointikertomukseen.

Kun suunnitelman pääsisällöistä sovitaan, täsmennetään sen tavoitteita ja rajauksia.

Tässä vaiheessa on selvitettävä, käsitelläänkö samalla koko kunnan tasoisessa toiminnallisessa suunnitelmassa tasa-arvolain edellyttämää kuntatyönantajan henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnitelua ja opetuksen toiminnallista tasa-arvosuunnittelua

sekä naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisyä. Nämä sisältyvät myös tasa-arvon peruskirjaan (artiklat 11, 13 ja 22) ja niistä koko kunnan tasoisessa suunnitelmassa on mahdollista antaa suuntaviivoja.

Peruskirjassa painotetaan erityisesti heikommassa asemassa olevien kuntalaisten hyvinvointia ja moniperusteisen syrjinnän ehkäisyä, joka on sekä sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Tasa-arvosuunnitelman voi laatia samanaikaisesti yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa muistaen, että kuntalaisten sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat toisiaan täydentäviä, eivät vaihtoehtoja.

Naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan ehkäisemisestä on syytä laatia oma toimintaohjelmansa kuntakohtaisesti tai useamman kunnan yhteistyönä.

Tiivis ja toteuttamiskelpoinen

Suunnitelma koostuu selittävän tekstiosion ja kuvioiden lisäksi taulukosta, johon on tiiviisti koottu keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet. Osoittamalla vastuut ja yhteydet toiminnan ohjaukseen viedään suunnitelman toteutus lähelle käytäntöä.

Tase-projektin pilottikunnissa juuri taulukkomuoto havaittiin hyväksi. Liitteen 1 suunnitelmarunkoon ja taulukkoon on koottu pääasiat, joiden on hyvä sisältyä tasa-arvosuunnitelmaan. Näitä voi käyttää soveltaen ja laatia suunnitelma oman kunnan suunnittelujärjestelmän mukaisesti.

Taulukkomuodossa on helppo konkretisoida tavoitteet toimenpiteiksi. Tiiviin esittämismuotonsa takia kokonaisuus hahmottuu hyvin. Asioita on myös helppo käsitellä taulukkomuodossa yhteisessä työskentelyssä. Samoin viestinnällisesti se on käyttökelpoinen.

Toimialojen suunnitelmat voivat olla samaa muotoa painottuen toimialakohtaisiin tavoitteisiin ja toimialan palvelujen tulosalueiden konkreettisiin toimenpiteisiin.

**Henkilöstö-
suunnittelija
Anna-Mari
Sopenlehto:**

Turussa selvitetään sukupuolten tasa-arvoa ja yhden- vertaisuutta

Kohdellaanko kuntalaisia palveluissa yhdenvertaisesti? Turussa tutkitaan myös kuntalaisten yhdenvertaisuutta sukupuolten tasa-arvon rinnalla palvelujen saajina.

– Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat kuuluvat nykyisin kaupungin viiden toimialan ja konsernihallinnon strategiseen sopimusohjauksmal-liin. Kaupunginhallitus ja toimialat laativat strategisen palvelusopi-muksen ja lautakunnat valvovat tavoitteiden toteutumista, Turun kaupungin henkilöstösuunnittelija **Anna-Mari Sopenlehto** kertoo.

Tavoitteena on luopua erillisistä suunnitelmista ja tutkia, miten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta



voidaan edistää ”oikeasti arki-elämässä”. Kyseessä on paitsi sukupuolten myös esimerkiksi eri ikäryhmien sekä kansallisuuksien yhdenvertaisuus niin palveluissa kuin kaupungin töissä.

Tasa-arvon pitäisi toteutua niin kaupungin 13 000 työntekijän kuin 180 000 asukkaan elämässä. Painopiste on siirtymässä kaupungin henkilöstön tasa-arvo - ja yhdenvertaisuuskysymyksistä entistä enemmän asukkaisiin, palvelujen tarvitsijoihin ja käyttäjiin.

Pilottina on sivistystoimiala

– Esimerkiksi Turun lukioden rehtorit ovat aivoriihessään kehittäneet kolme tarkkailun kohdetta, Sopenlehto kertoo.

Tavoitteeksi on asetettu, ettei poikien ja tyttöjen keskiarvoero saa ainakaan kasvaa ensimmäisen lukiovuoden aikana. Pojat tulevat lukioihin keskimäärin alhaisem-malla keskiarvolla kuin tytöt, mutta eroa pitäisi pystyä kuro-maan umpeen jo ensimmäisellä lukioluokalla.

Toinen tavoite on tyttöjen englannin kielen taitojen kohentaminen. Internetin ja pelien maa-ilmaan uponneet pojat osaavat englantia paremmin kuin tytöt.

Tytöt pysykööt matematiikan kurssilla

Kolmanneksi pyritään torjumaan tyttöjen putoamista pitkän matematiikan kurssilta. Tyttöjä pyritään kannustamaan pitkän matematiikan opiskeluun, vaikka arvosanat huononisivat yläasteen lukemista.

Lyhyeen matematiikkaan ja parempiin numeroihin vaihtaminen sulkisi jatkossa pois monta opiskelupaikkaa.

Samanlaista arkielämän eriarvoisuuksien etsimistä jatketaan myös muilla toimialoilla.

Pirjo Tuusa



4. Tasa-arvosuunnitelman laatimisen eri vaiheet

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatiminen on oppimisprosessi. Se on hyvä kytkeä osaksi muuta toiminnan ja talouden suunnittelua. Monissa kunnissa tasa-arvon edistämisestä ja yhdenvertaisuussuunnittelusta vastaavat samat henkilöt.

Suunnitelmat on mahdollista laatia samanaikaisesti toisiaan täydentävästi. Kun yhdenvertaisuussuunnitelmassa sukupuolinäkökulma on läsnä, ehkäistään moniperusteista syrjintää.

Työpajoissa yhteinen näkemys ja tavoitteet

Suunnitelman laatimisessa on hyvä käyttää työpajoja, joihin luottamushenkilöt ja kunnan asiantuntijat osallistuvat ja käyvät keskusteluja tavoitteista ja niiden toteuttamisesta. Työpajojen väliaikoina suunnitelmaa työstetään eteenpäin välitehtävinä.

Yhtenä ratkaisuna on laatia samanaikaisesti sekä koko kunnan tasoinen suunnitelma että toimialoitettiset suunnitelmat, jotka täydentävät ja rikastuttavat toisiaan.



Aikajänne

Luonteva toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun aikajänne on valtuustokausi. Toiminnallista tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittain ja valtuustokausittain kuntastrategiaa, talousarviota ja talussuunnitelmaa laadittaessa. Suunnitelman toteutusta seurataan osana kunnan muuta toimintaa.

Esimerkkiä Espoosta

Espoossa perustettiin eri toimialojen viranhaltijoista koostuva verkosto toiminnallisen tasa-arvosuunni-

telman tekemistä varten. Jokaista toimiala pyydettiin nimeämään tasa-arvo-yhdyshenkilö, joka osallistui suunnitelman laatimiseen toimialansa edustajana. Verkostossa oli jäseniä sivistystoimesta, sosiaali- ja terveystoimesta, teknisestä ja ympäristötoimesta sekä konserni-hallinnosta.

Verkoston jäsenille järjestettiin yhteisiä työpajoja toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi. Työpajojen välillä toimialat mieltivät ja luonnostelivat omia tavoitteitaan suunnitelmaa varten. Tasa-arvosuunnitelmaan yhdistettiin sekä kaupunkitasoiset että toimialojen omat tavoitteet.

Tasa-arvosuunnitelman laatimisen jälkeen verkostosta pyritään saamaan pysyvä toimintatapa, jonka avulla tasa-arvoa saadaan integroitua osaksi kaupungin toimintaa

Viestintä, osallistuminen ja kuuleminen

Viestinnällä on keskeinen tehtävä kuntalaisia koskevan, toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimisessa. Kuntalaisten ääni on hyvä tulla kuuluviin jo alkuvaiheessa. Luonnosvaiheessa olevaa suunnitelmaa on mahdollista rikastaa kuntalaisten näkökulmin. Sisäinen viestintä sekä luottamushenkilöille että kunnan viranhaltijoille ja työntekijöille on myös tärkeää.

Toiminnallisen tasa-arvon laatiminen ei ole aina välttämättä suoraviivainen prosessi. Vaikka tasa-arvon peruskirjaan on poliittisesti sitouduttu, sen veloitteiden täyttäminen ja suunnittelun käynnistäminen voi vaatia paljon keskusteluja ja organisaation sitouttamista sekä tekijöiden valtuuttamista.

Itse suunnitelman laatimisessa auttaa vaiheistaminen:

- 1. vaihe: Suunnittelutyön käynnistäminen ja organisointi
- 2. vaihe: Suunnittelun lähtökohtien selvittäminen
- 3. vaihe: Tavoitteiden asettaminen ja toteutuksen suunnittelu
- 4. vaihe: Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman hyväksyminen
- 5. vaihe: Viestintä suunnitelmasta kuntalaisille, luottamushenkilöille ja henkilöstölle

1. vaihe: Suunnittelutyön organisointi

Tasa-arvosuunnitelman laatiminen on osa kunnan poikkihallinnollista kehittämistä, joka kuuluu sekä keskushallinnolle että eri toimialoille tulosalueineen. Toteuttamiselle on hyvä, että koko kuntaa koskevasa laatimistyössä ovat mukana molemmat. Koska on kyse strategisesta ja koko kuntaa ohjaavasta suunnitelmasta, työn on hyvä olla koko kunnan strategisesta suunnittelusta vastaavien käsissä.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnittelu luontuu hyvin osaksi jo olemassa olevia kehittämisverkostoja, esimerkiksi laatu- ja kehittämisverkostoa, jossa on edustajat jokaiselta toimialalta

Monissa kunnissa toiminnallista tasa-arvotyötä ei ole vielä organisoitu. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen voi olla myös lähtölaukaus työn pysyvälle organisoinnille ja vastuiden määrittelyille.

Vastuu tasa-arvotyöstä ei voi olla yksittäisellä työntekijällä. Kunnan johtoryhmä vastaa ja valtuuttaa, että suunnittelutyöhön osallistuvat ne, joiden tehtäviin kuuluu myös muissa asioissa koko kunnan tason ohjaus ja kehittäminen unohtamatta toimialoja. Työn ohjaamiseen tarvitaan johtotason henkilö, joka keskustelee myös johtoryhmän kanssa. Toimialojen johtoryhmät vastaavat omalta osaltaan, että tekijöitä on.

Ihannetapauksessa suunnitelmaan laatimiseen osallistuvat

- johtotason henkilö, joka vastaa ohjaamisesta niin, että suunnittelu ja suunnitelma linkittyvät osaksi toiminnan ohjausta ja vuosikelloa sekä esittelee asian eri vaiheissa johtoryhmälle
- asiantuntija, joka koordinoi käytännössä suunnitelman laatimista ja vastaa sen kirjoittamisesta
- toiminnan ja talouden suunnittelusta vastaavat, esimerkiksi talouspäällikkö ja strategiapäällikkö
- tietotuotannosta vastaava henkilö
- viestinnästä vastaava henkilö
- arvioinnista ja laatutyöstä sekä asiakaspalvelunäkökulmasta vastaava henkilö
- naisten ja miesten tasa-arvon asiantuntija
- muusta poikkihallinnollisesta kehittämisestä vastaavat, esimerkiksi terveyden ja hyvinvoinnin koordinaattori
- yhdenvertaisuusasioiden, mm. maahanmuuttaja-, vammaisasioiden asiantuntijat
- kestävän kehityksen koordinaattori tai vastaava
- toimialojen edustajat

Kaikilla ehkä ei ole mahdollisuutta osallistua työstämisen kaikkiin vaiheisiin. Kuitenkin tärkeää on,

että alkuvaiheessa eri näkökulmat tulevat otetuksi huomioon Niitä on mahdollista sitten täydentää työn edetessä.

Johtotason henkilön lisäksi suunnittelulla on hyvä olla ohjausryhmä. Luottamushenkilöistä koostuva tasa-arvotoimikunta voi toimia ohjausryhmänä ja varmistaa, että työskentely etenee ja ottaa kantaa sisältöihin. Edellytys on, että yhteyksistä kunnan johtamiseen huolehditaan. Tämä onnistuu, kun tasa-arvotoimikunnassa on sekä toimivaltaisia luottamushenkilöitä että viranhaltijoita niin kuin Salossa.

Yhteistä käsitystä ja ymmärrystä

Uusien näkökulmien kehittäminen ja kasvaminen osaksi kunnan toimintaa käy usein asteittain. Kun on kyse toimintatapojen muuttamisesta, kohdataan usein vastarintaa, mikä on hyvä myös ottaa huomioon käynnistämävaiheessa.

Suunnittelun alussa tarvitaan aikaa ja tilaisuuksia yhteisen käsityksen muodostamiseen, osaamisen ja tiedon lisäämiseen tasa-arvosta ja suunnittelun tavoitteista. Tarvitaan vastauksia esimerkiksi kysymyksiin: Mistä on kysymys? Mitä tarkoittaa, että kuntani kunnanhallitus ja kunnanvaltuusto ovat hyväksyneet tasa-arvon peruskirjan? Miksi se koskee viranhaltijoita? Mitä lainsäädäntö asiasta sanoo? (Ks. Koulutuksesta: Luku 9)

Turussa mukana viranhaltijat ja luottamushenkilöt

Turussa perustettiin toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimista varten työryhmä, jossa on jäsenenä sekä johtavia viranhaltijoita että luottamushenkilöitä. Viranhaltijajohdon mukanaolo sitouttaa kaikkia kaupungin toimialoja suunnitelman tavoitteisiin heti suunnittelutyön alkuvaiheesta asti. Siten suunnitelma saadaan vielä paremmin sisällytettyä osaksi kaupungin toimintaa.

Lisäksi luottamushenkilöiden mukanaolo tuo mukaan päättäjien näkökulmia ja lisää vuoropuhelua kaupungin yhteisistä tasa-arvotavoitteista.

Turussa myös kaupungin tasa-arvotoimikunta ohjasi ja seurasi suunnitelman laatimista.

2. vaihe: Suunnittelun lähtökohtatietojen selvittäminen

Suunnittelutyön pohjaksi kootaan tietoja toimintaympäristöstä ja kuntalaisista, oman kunnan tasa-arvon edistämisen tilanteesta ja johtamisesta.

Tietoja kuntalaisista ja toimintaympäristöstä

Aluksi selvitetään, mitä tilastot kertovat kunnan toimintaympäristöstä, kuntalaisista ja kuntalaisten palvelujen käytöstä, toimeentulosta, yrityksistä ja työllisyydestä. Keskiarvoluvut eivät riitä, vaan tarkastellaan tietoja sukupuolen mukaan. Onko eroja naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien välillä? Jos on, mitä eroja? Mitä tietoja on sukupuolen lisäksi käytettävissä esimerkiksi eri ikäryhmistä, eri alueilla asuvista, maahanmuuttajaryhmistä?

Tilastotietojen antamaa kuvaa on hyvä täydentää olemassa olevin valtakunnallisin ja alueellisin tutkimuksin ja selvityksin. Nämä saattavat myös selkeyttää sitä, mitkä ovat tärkeitä tietoja. Tasa-arvon peruskirjan sisällysluetteloa voi käyttää tarkistuslistana sukupuolten tasa-arvon kannalta oleellisten tietojen selvittämiseksi.

Tase-projektissa tehtiin selvitykset pilottikuntien lähtökohtatiedoista, joissa on esitetty esimerkiksi joitakin tilastoja sukupuolen mukaan ja kunnan tasa-arvon edistämisen tilanne. Samoin selvitettiin kyselyllä luottamushenkilöiden ja kunnan työntekijöiden tasa-arvoon liittyviä asenteita ja tietämystä. (Kuntaliiton Tase-projektissa tehdyn kyselyn kyselylomakke on vapaasti käytettävissä Kuntaliiton verkkopalvelussa.)

Tässä vaiheessa on hyvä palauttaa mieliin, mitä lainsäädäntö ja kansallinen tasa-arvo-politiikka edellyttävät kunnalta ja miten velvoitteista on huolehdittu. Esimerkiksi: Mitä tasa-arvolain edellyttämiä suunnitelmia on tehty ja ovatko ne ajan tasalla? Myös yhdenvertaisuuslain velvoitteet ja terveyden edistämistä koskevat säännökset, etenkin vaikutusten arvioinneista, on syytä pitää mielessä.

Myös muutostrendejä on hyvä haistella. Onko kunnassa tai toimintaympäristössä käynnissä tai tulossa suuria muutoksia, onko tehty päätöksiä

Suunnitteluun vaikuttavat kysymykset

- Mitä tilastot ja ammattitietämys kertovat kuntamme naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien hyvinvoinnista ja terveydestä, koulutuksesta, työllisyydessä, toimeentulosta, palvelujen käytöstä sekä yrityksistä ja elinkeinoista?
- Mitä lisävalaistusta näihin on tutkimuksista ja selvityksistä?
- Mitä tasa-arvo- ja muu lainsäädäntö ja kansallinen tasa-arvopoliittikka meiltä edellyttävät?
- Mitä muutoksia kunnassamme on käynnissä?
- Mitkä ovat kuntamme strategiset valinnat?
- Milla tavoin ja välinein kuntamme toimintaa ohjataan, esimerkiksi poikkihallinnollisin ohjelmin?
- Mitä arvioinnin ja laadun välineitä käytämme?
- Mitä merkittäviä kehittämishankkeita meillä on menossa?
- Miten kuntalaiset osallistuvat, ketkä ovat tärkeimmät yhteistyökumppanit?
- Mikä on tasa-arvon edistämisen tilanne ja miten se on organisoitu kunnassamme?

kuntaliitoksesta, muutoksista palveluverkoissa? Onko kunnan organisaatio muuttumassa, esimerkiksi ollaanko muodostamassa kunnallista yhtiötä?

Kunnan strategia ja toiminnan ohjaus

Työskentelyn lähtökohta on oman kunnan strategia, taloussuunnitelma ja talousarvio sekä muu toiminnan ohjaus. Esimerkiksi: ohjataanko kunnan strategian toteuttamista poikkihallinnollisin ohjelmin, kuten Espoossa. Tasa-arvotyön kehittämiseksi on hyvä verrata muiden, koko kunnan tasoisten ja läpileikkaavien asioiden edistämisen käytäntöjä ja organisointia, esimerkiksi kestävä kehityksen, maahanmuuttoasioiden toimintatapoja.

Lisäksi on syytä tarkastella, mitä johtamisen välineitä käytetään. Käyttääkö kunta esimerkiksi tasapainotetun mittariston tuloskortteja? Onko kunnassa tilaaja-tuottaja -malli käytössä? Mitä merkittäviä kehittämishankkeita on käynnissä: esimerkiksi asiakaspalvelujen kehittäminen? Miten laatutyö on organisoitu? Käytetäänkö kunnassa päätösten ennakkoava vaikutusten arviointia?

Vuoropuhelun järjestämiseksi kuntalaisten ja eri järjestöjen kanssa on syytä pitää osallistumis- ja viestintäkanavat auki.

Aikamoinen pino tietoa ja siitä suurin osa on jo tiedossa! Tässä vaiheessa onkin parasta tietoisesti listata juuri ne asiat, jotka vaikuttavat suunnitteluun samoin kuin ne asiat tai kysymykset, joihin halutaan tasa-arvosuunnitelmalla vaikuttaa.

3. vaihe: Tavoitteiden asettaminen ja toteutuksen suunnittelu

Yhdistämällä faktatiedot sekä ammatillinen ja paikallinen tuntemus luodaan käsitys naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien tasa-arvon tilanteesta ja mahdollisista ongelmista. Tältä pohjalta ammatillisessa ja poliittisessa keskustelussa muodostetaan ja valitaan keskeiset tavoitteet. Mitkä ovat tärkeät ja ajankohtaiset asiat, joihin kunta voi vaikuttaa kuntalaisten tasa-arvon edistämiseksi? Mitä asioita tavoitellaan lyhyellä ja pidemmällä tähtäimellä?

Tasa-arvosuunnitelman strategisia painopisteitä valitessa on hyvä tukeutua tasa-arvon peruskirjaan. Se on oiva väline valittaessa strategisesti tasa-arvon edistämisen painopisteet, koska peruskirjassa luodaan kuva kunnan tasa-arvon edistämisen kokonaisuudesta.

Kun painopisteiksi valitaan tasa-arvon peruskirjan tärkeimmät artikkelit, tavoitteenasettelu linkittyy

siihen kokonaisuuteen, johon kunta on sitoutunut. On selvää, että kaikkea ei voi toteuttaa heti, eivätkä kaikki artikkelit eivät ole yhtä oleellisia juuri oman kunnan kannalta juuri tässä tilanteessa.

Kunnan tasa-arvon edistämisen painopisteet

Tärkeimmät artikkelit on voitu valita jo peruskirjan hyväksymisen yhteydessä. Hyväksyessään peruskirjan esimerkiksi Espoon kaupunginhallitus valitsi tärkeimmiksi painopisteikseen:

- julkinen sitoutumisen tasa-arvon edistämiseen - 4. artikla
- stereotyyppien torjumisen kaikessa toiminnassa kaupungin sisällä ja kuntalaispalveluissa - 6. artikla
- toimialojen asiantuntijoiden kouluttamisen sukupuolivaikutusten arviointiin sekä moniperusteisen syrjinnän huomiointi ihmisiin kohdistuvien vaikutusten arvioinnissa - 9. artikla
- sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisyn tehostamisen, myös parantamalla sen uhreille tarjottavia palveluja sekä erillisen määrärahan varaamisen tulevien vuosien talousarvioon tähän tarkoitukseen - 22. artikla
- kaupunkitasoisen monimuotoisuussuunnitelman uudistaminen vastaamaan tasa-arvon peruskirjan velvoitteita.

Jos artikkelit on jo tälle valtuustokaudelle valittu, tasa-arvon peruskirja kannattaa vielä käydä läpi oivalluksen ja inspiraation lähteenä. Niistä löytyy myös käytännöllisiä esimerkkejä.

Tavoitteet voivat olla sekä sisällöllisiä, palveluihin että toimintatapoihin liittyviä. Tavoitteiden asettamisessa ja priorisoinnissa kannattaa ottaa huomioon,

mitkä asiat ovat alussa helpoimmin toteutettavissa ja mitkä ovat hyviä esimerkkejä jatkossa. Esimerkiksi kun Grazin kaupunki Itävallassa aloitti sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamisen palveluissaan, ensimmäiseksi tavoitteeksi valittiin lasten liikuntaleirien kehittäminen entistä tasa-arvoisemmiksi sukupuoli-vaikutusten arvioinnin pohjalta.

Toimintatapoja koskevat tavoitteet voivat käsitellä tasa-arvon integroimista osaksi toiminnan ja talouden ohjausta ja ohjausdokumenteja, sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttamista päätöksenteon valmistelussa ja palveluissa, tietotuotannon kehittämistä, osaamisen lisäämistä ja koulutusta, viestintää, seuranta.

Tavoitteet käytäntöön

Valittujen artiklojen ja tavoitteiden pohjalta mietitään, mitä tuloksia pitää saavuttaa niin, että artiklan periaatteet tulevat osaksi kunnan käytäntöjä ja etteivät tavoitteet jää vain hipomaan pilviä. Myös konkreettisten toimenpiteiden aikatauluista ja vastuista on sovittava.

Tasa-arvosuunnitelmassa esitetään myös, miten ja missä sen toteutumista seurataan sekä sovitaan seurannan mittareista.

4. vaihe: Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman hyväksyminen

Tasa-arvon peruskirjassa kunta on jo poliittisesti sitoutunut tasa-arvon edistämiseen. Poliittista sitoutumista kuitenkin vahvistaa peruskirjan pohjalta laaditun toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman hyväksyminen poliittisissa toimielimissä.

Riippuen kunnan omista käytännöistä suunnitelman voi hyväksyä kunnanhallituksessa tai -valtuustossa. Joissakin tapauksissa hyväksyminen kunnan johtoryhmässä voidaan tulkita riittäväksi.

Kun kunnan johtoryhmä on käsitellyt laaditun tasa-arvosuunnitelman, se samalla linjaa sen toteuttamista. Suunnitelmaa hyväksyttäessä on syytä sopia tasa-arvotyön käytännön organisoinnista ja resursoinnista.

Kuntaliitto kysyi – 308 kuntaa vastasi

Kuntaliitto teki syksyllä 2011 kunnille tasa-arvokyselyn, jonka tarkoituksena oli kartoittaa luottamushenkilöiden ja viranhaltijoiden näkemyksiä ja kokemuksia tasa-arvon merkityksestä kuntien toiminnassa.

Kyselytulosten perusteella valtaosa viranhaltijoista ja luottamushenkilöistä pitää tasa-arvon edistämistä tärkeänä kunnan tehtävänä. Enemmistö vastaajista on sitä mieltä, että tasa-arvo sinänsä on tärkeä arvo, joka on hyvä ottaa huomioon kaikessa kunnan toiminnassa.

Naispuoliset vastaajat kuitenkin pitävät tasa-arvon edistämistä miespuolisia vastaajia keskimäärin tärkeämpänä asiana. Naiset myös suhtautuvat kautta linjan kriittisemmin tasa-arvon käytännön toteutumiseen kunnissa ja arvioivat miespuolisia vastaajia negatiivisemmin kuntien onnistumista tasa-arvon edistämisessä ja siihen

liittyvien tavoitteiden asettamisessa. Naisten ja miesten vastausten erot ovat suuret esimerkiksi arvioitaessa, miten hyvin tasa-arvo on otettu huomioon kunnan toiminnan ja talouden suunnittelussa ja miten hyvin kunnissa on saatavilla tietoa päätösten vaikutuksista naisten ja miesten väliseen tasa-arvoon.

Suurin osa kyselyn vastaajista on sitä mieltä, että tasa-arvon huomioon ottaminen parantaa palveluiden laatua ja niiden käyttäjien tyytyväisyyttä. Valtaosa vastaajista on kuitenkin epätoivoinen siitä, onko tasa-arvon edistämisen hyötyjä omassa kunnassa selvitetty.

Kyselyn perusteella kunnissa tarvitaan lisää käytännön tietoa toiminnallisesta tasa-arvosta sekä siitä, miten konkreettisia tasa-arvotavoitteita voidaan asettaa ja myös seurata.

Kyselyyn saatiin yhteensä 2 632 vastausta 308 eri kunnasta. Vastauksia saatiin melko tasaisesti sekä naisilta että miehiltä.

5. vaihe: Viestintä tasa-arvosuunnitelmasta

Kun tasa-arvon peruskirjan pohjalta laadittu suunnitelma on valmis, siitä viestitään kaikille kunnan sisällä; viranhaltijoille ja työntekijöille sekä luotta-

mushenkilöille, joista osa onkin osallistunut suunnitelman laatimiseen.

Jo laatimisen aikana kuntalaisille on järkevää järjestää osallistumis- ja kuulemismahdollisuuksia.

Valmiista suunnitelmasta tulisi viestittää laajasti kuntalaisille, kuten itse peruskirjassa muistutetaan.

”Tasa-arvon huomioon ottaminen parantaa palveluiden laatua ja niiden käyttäjien tyytyväisyyttä.”

Kaksi esimerkkiä toiminnallisista tasa-arvosuunnitelmista

Salon ja Turun toiminnalliset tasa-arvosuunnitelmat ovat hyviä esimerkkejä siitä, kuinka tällainen suunnitelma on mahdollista paikallisesti rakentaa.

SALON tasa-arvosuunnitelma linkittyy tulokortteihin

Salon suunnitelman yksi lähtökohta oli kaupungin tulokorttiin kirjattu tasa-arvotavoite, joka on tasa-arvon toteutuminen palvelutuotannossa mm. sukupuolivaikutusten arvioinnin ja toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun tuella.

Suunnitelmassa on kuvattu

- konkreettiset tavoitteet kaupungin tasa-arvotyölle sekä
- käytännön keinot ja vastuut näiden tavoitteiden toteuttamiseksi.

Salon toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman ydin:

- Lyhyt johdanto, jossa on kuvattu, mikä tasa-arvon peruskirja on ja mihin kaupunki on sen myötä sitoutunut.
- Kuvaus tasa-arvosuunnitelman lähtökohdista, kuten tasa-arvolaista ja kaupungin strategiasta. Lähtökohdissa on kuvattu lyhyesti myös tasa-arvosuunnittelun tietopohjaa, kuten hyvinvointitilinpito, päätösten

vaikutusten ennakoarviointi, kouluterveys-tutkimus ja PYLL-indeksi (Menetetetyt elinvuodet = Potential years of lost life).

- Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden ja sisällön tiivistetty kuvaus, jossa on lueteltuna tavoitteet, toimenpiteet sekä seuranta ja arviointi.
- Täytäntöönpanosuunnitelma, jossa on kuvattu tarkemmin taulukkomuodossa tasa-arvoa koskevat tavoitteet, niiden toimeenpano sekä seuranta ja vastuut. Tavoite on esimerkiksi se, että kaupungin tuottamien ja järjestämien palvelujen käyttäjämääristä on tieto myös sukupuolijaolla. Toimeenpanovastuu on toimialoilla ja seuranta toteutetaan niin, että kerätyt tilastotiedot julkaistaan osana toimintatilastoja, joita tasa-arvotoimikunta seuraa.
- Täytäntöönpanosuunnitelma painottuu erityisesti Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan kahteen artiklaan: julkiseen sitoutumiseen tasa-arvoon (4. artikla) ja sukupuoli-vaikutusten arvioinnin täytäntöönpanoon (9. artikla), jotka Salossa valittiin tasa-arvotyön seuraaviksi painopisteiksi.

Lisäksi tasa-arvosuunnitelmassa kuvataan kaupunginhallituksen tulokortti vuodelle 2012, jossa tasa-arvotavoite on esitetty taulukkona (alla).

Ks. Liite 2: Salon toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoite-toimenpide -taulukko

Kriittiset menestystekijät	Keskeiset tavoitteet	Operatiiviset toimet ja keinot	Mittarit, arviointi ja tavoitetaso 2012/ vastuunkantajao
Johtaminen, osaava henkilöstö ja strateginen päätöksenteko			
	2.7. Tasa-arvon toteutuminen palvelutuotannossa	2.7. Sukupuolivaikutusten arvioinnin käyttöönotto päätöksenteossa	2.7. Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laadinta/ Kj:n jory, tasa-arvotoimikunta

2. TURUSSA tasa-arvosuunnitelma osa sopimusohjausjärjestelmää

Turun kaupungin strateginen ohjaus perustuu valtuustoryhmien väliseen Turku-sopimukseen sekä sopimusohjausmalliin, jonka osaksi tasa-arvosuunnitelma on tarkoitus sitoa. Turussa suunnitelmaan on kytketty myös yhdenvertaisuussuunnittelua, jolloin sitä kutsutaan Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi (YVTA).

Turun YVTA-suunnitelman keskeisintä sisältöä:

- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun taustan kuvaaminen.
- Tasa-arvon peruskirjan lyhyt kuvaus sekä Turun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan ja tasa-arvosuunnitelmaa työstäneen työryhmän valitsemat suunnittelutyön painopisteet (Eurooppalaisesta tasa-arvon peruskirjasta).
- Turussa peruskirjasta valittiin toteutettavaksi artikkelit, jotka koskevat
 - julkista sitoutumista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (4. artikla),

- hyvää hallintoa ja kuulemista (7. artikla),
- koulutusta ja elinikäistä oppimista (13. artikla)
- työnantajaroolia (11. artikla).
- Taustaa toiminnallisen YVTA-suunnittelulle sekä tavoitteet YVTA-suunnittelulle 2012 – 14.
- Turun kaupunkitasoinen toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2013-2015 (taulukkomuodossa tavoitteet, toimet, vastuunkantajat ja arviointi).
- Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma kytketään sopimusohjaukseen tavoitteiden ja toimenpiteiden kautta.
- Tavoite on esimerkiksi, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat osa palvelusuunnittelua ja päätöksentekoa, ja toimenä, että YVTA otetaan mukaan sopimusohjausjärjestelmään.
- Suunnitelmaa toteutetaan ensin pilottina kasvatus- ja opetustoimessa, josta se laajenee muille toimialoille

Ks. Liite 3: Turun YVTA-suunnitelman luonnos

SUUNNITELMAN EDISTÄMISEN TOP 3:

- johdon tuki
- hyvä organisointi: vastuuviranhaltija, jolla on riittävästi resursseja suunnitelman valmisteluun sekä keskushallinnosta ja eri toimialoilta koottu työryhmä, jolla on valtuudet määritellä toimialojen ja kaupunkitason tavoitteita ja vastuita
- konkreettinen lähestymistapa

Kuntien vinkit TASA-ARVOSUUNNITTELUUN:

- Paras suunnitelma on konkreettinen, tiivis ja selkeä.
- Kannattaa lähteä liikkeelle rajatusta määrästä konkreettisia, ajankohtaisia asioita. Yleiset tai monimutkaiset tavoitteet jäävät helposti toteuttamatta.
- Yhtä tärkeää on kirjata selkeät toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi, tavoitteiden arviointi ja seuranta sekä vastuunkantajat.
- Suunnitelma kytkettävä osaksi johtamisjärjestelmää. Muutoin se jää helposti irralliseksi, eikä sillä ole todellista vaikuttavuutta toimintaan.

- Suunnitelmassa on hyvä olla sekä kaupunkitasoisia että toimialakohtaisia tavoitteita. Siten se kytkeytyy koko kaupungin toimintaan ylhäältä alas.
- Valmis suunnitelma kannattaa hyväksyttävä kunnanhallituksessa, jotta sille saadaan riittävä poliittinen painoarvo.

Kuntien vinkit SUUNNITTELUN ORGANISOINTIIN:

- Johdon tuki suunnitelmatyölle on ensisijaista. Johtoryhmien sitouttaminen vie suunnittelua eteenpäin ja auttaa viemään suunnitelmaa käytäntöön.
- Suunnittelutyöhön tarvitaan riittävästi resursseja. Se ei voi olla yksittäisen viranhaltijan vastuulla.
- Mukaan tarvitaan eri toimialojen viranhaltijoita, joilla on mahdollisuuksia määritellä suunnitelmaan kirjattavia tavoitteita ja vastuita.
- Suunnitelmatyöhön kannattaa ottaa mukaan johtavia luottamushenkilöitä. Se lisää vuoropuhelua, tiedonkulkua ja tuo mukaan erilaisia näkökulmia.
- Tarvitaan organisaattori, joka kutsuu työryhmän kokoon ja huolehtii kirjoittamistyöstä.



5. Tasa-arvo kunnan toiminnan ohjauksessa

Kuntalaki edellyttää kunnan toiminnalta tavoitteellisuutta ja suunnitelmallisuutta. Kuntakonsernia ohjataan kuntastrategialla ja sitä toteuttavien ohjelmien, ohjeiden ja suunnitelmien.

Kunnan vuosittaisessa talousarviossa ja vähintään kolmeksi vuodeksi laadittavassa taloussuunnitelmassa asetetaan palvelujen järjestämistä ja investointeja koskevat tavoitteet sekä osoitetaan resurssit tavoitteiden toteuttamiseksi. Asuntojen, työpaikko-

jen, palvelujen ja virkistysalueiden sijoittumista sekä liikenneratkaisuja ohjataan maankäyttösuunnitelmilla, yleiskaavalla, osayleiskaavalla ja asemakaavoilla.

Kuntalaisten tarpeisiin kokonaisuutena vastataan yhä useammin eri toimialoja ja palveluja yhdistävien strategisten ohjelmien sekä teemaohjelmien, kuten ikäohjelmilla, vammaisohjelmilla ja terveyden edistämisen ohjelmilla. Lisäksi kunnan toimintaa ohjaavat läpileikkaavat arvot ja toimintaperiaatteet, kuten

hyvinvoinnin edistäminen, kestävä kehitys, naisten ja miesten tasa-arvo, yhdenvertaisuus, monikulttuurisuus, tuottavuus, sisäinen turvallisuus.

Kunnan toiminnassa on monia näkökulmia, jotka tulee ottaa samanaikaisesti huomioon kuntalaisten parhaaksi. Parhaiten eri näkökulmat, tasa-arvo niiden joukossa, saadaan osaksi toteutusta ja näkymään kuntalaisille, kun ne sisältyvät kunnan toiminnan ohjaukseen. Tärkeänä pohjana on tietotuotannon kehittäminen.

Esimerkiksi hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen kuuluu kaikille toimialoille. Iäkkäiden sekä nuorten naisten ja miesten hyvinvoinnissa on eroja. Vuonna 2003 syntyneiden miesten odotettavissa oleva elinaika on noin seitsemän vuotta lyhyempi kuin naisten (miesten 75 ja naisten 82 vuotta). Turvallisuus ja sukupuoleen perustuvan ja perheväkivallan vähentäminen on koko kunnan asia.

Tasa-arvo läpi leikkaavana tavoitteena

Talousarvion tavoitteissa on mahdollista läpileikkaavasti ottaa huomioon erot sukupuolten välillä ja vaikuttaa toteutukseen tasa-arvon lisäämiseksi niin, että erot pienenevät. Esimerkiksi kasvatus- opetus-toimessa tavoitteeksi voidaan asettaa tyttöjen ja poikien erojen vähentäminen koulumenestyksessä ja koulutuksen keskeyttämisessä.

Toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun tavoitteena on, että tasa-arvoa edistetään osana toimintatapoja ja rakenteita sekä päätöksentekoa.

Kunnan toiminnan ohjauksessa sukupuolten tasa-arvon edistäminen voidaan sisällyttää osaksi

- valtuuston koko kuntaa koskevia, yleisempiä strategisia tavoitteita ja arvoja
- toimialojen ja palvelualueiden tavoitteita
- tunnuslukuja, joilla tavoitteiden toteutumista seurataan.

Lisäksi on mahdollista asettaa erityisiä tasa-arvotavoitteita, esimerkiksi

- sukupuoleen perustuvan ja lähisuheväkivallan poistaminen
- naisten ja miesten terveyserojen vähentäminen.

Talousarvion tavoitteisiin voi sisältyä ohjeistusta

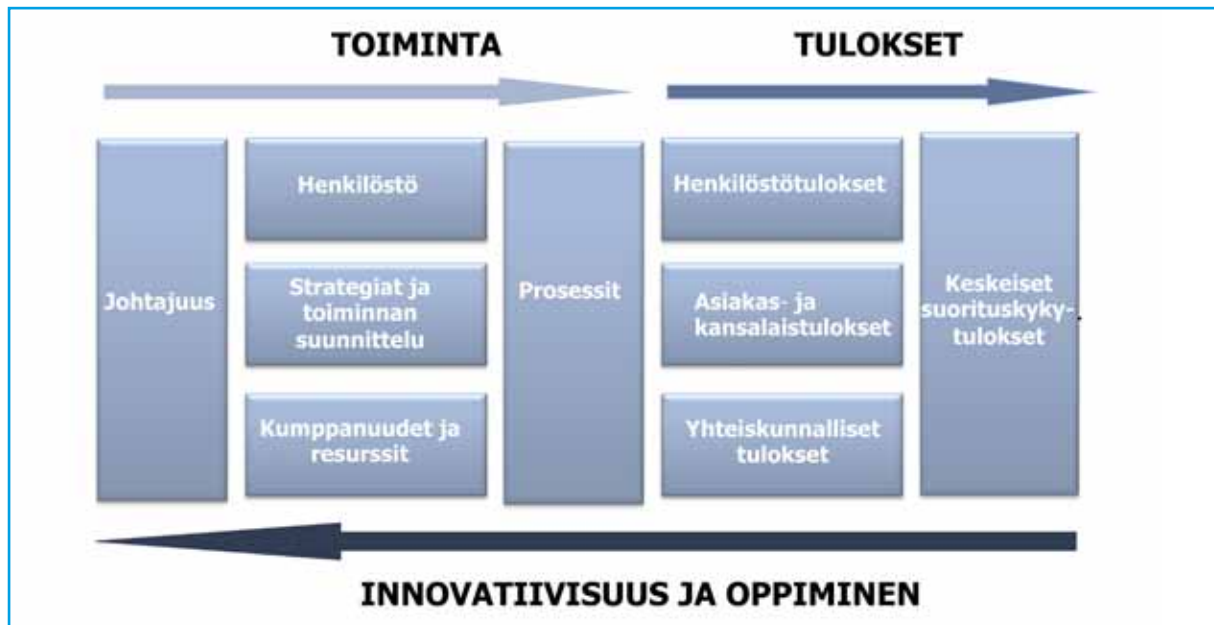
- tasa-arvosta osana toteutuksen ohjausta, esimerkiksi tulossopimuksia
- tilasto- ja käyttäjätietojen tuottamisesta sukupuolen mukaan
- sukupuolivaikutusten arvioinnista talousarvion tavoitteiden toteuttamisessa
- tasa-arvosta palvelujen ja tavaroiden hankinnoissa, esimerkiksi kotipalvelujen, päiväkotipalvelujen hankinnoissa
- tasa-arvosta useamman toimialan ja palvelualueen ohjelmissa, esimerkiksi ikäpoliittisessa ohjelmassa
- läpileikkaavissa kunnan toiminnan kehittämistavoitteissa, kuten asiakaslähtöisyyden kehittämisessä
- laatutyössä, erityisesti asiakastuloksissa ja yhteiskunnallisissa tuloksissa
- konserniohjauksen periaatteissa.

Tasa-arvon toteutumista seurataan osana muuta tavoitteiden toteutumisen seuranta

- tunnusluvuissa
- toimintakertomuksessa
- hyvinvointikertomuksessa
- arviointikertomuksessa.

Tasa-arvotavoitteiden toteutus edellyttää, että ne ovat osa toiminnan ohjauksen toimintatapoja mm. talousarvion laadinnan ohjeita. Sopimusohjauksessa valtuustotason, lautakuntatason ja palvelutuotannon strategisissa ja operationaalisissa sopimuksissa tasa-arvotavoitteet voivat myös olla sitovina ohjeina.

Monet kunnat käyttävät toiminnan ja talouden suunnittelun välineenä tasapainotettua mittaristoa, jolloin tasa-arvotavoitteet sisällytetään osaksi asiakkaita, prosesseja, taloutta ja henkilöstöä koskevia tuloskortteja. Esimerkiksi itävaltalaisen Grazin kaupungin talousarviotyö lähtee liikkeelle kuntalaisten, asiakkaiden, mahdollisten sukupuolierojen kartoittamisella.



Yhteinen arviointimalli (CAF – Common Assessment Framework) on julkisen sektorin organisaatioille tarkoitettu laadunarviointi-työkalu. Se sisältää vaikutteita Euroopan laatupalkintomallista (EFQM). CAF-mallin perusajatuksena on kokonaisvaltainen laadunarviointi, jossa tarkastellaan paitsi eri tulos-alueita, myös organisaation toimintatapoja, joilla mahdollistetaan hyvien tulosten syntyminen.

Tasa-arvon edistäminen on laatutyötä

Tasa-arvon edistämisen osa-alueita kunnan toiminnassa on mahdollista havainnollistaa julkishallinnon laatutyön, CAF:n avulla (CAF= Common Assessment Framework).

Toiminnallisen tasa-arvon edistäminen ja sukupuolinäkökulma osana laatutyötä korostavat asiakas- ja kansalaistuloksia sekä yhteiskunnallisia tuloksia. Jotta nämä saadaan aikaan, tasa-arvon integrointia tarvitaan jokaisella osa-alueella.

Palvelujen kehittämisessä sukupuolinäkökulmalla on merkitystä, kun niitä kehitetään niin, että käyttäjien tarpeet otetaan paremmin huomioon.

Wienissä tasa-arvo on laatua

Wienissä tasa-arvotyön valtavirtaistamista ja sukupuolinäkökulmaa on toteutettu systemaattisesti jo pari vuosikymmentä. Tasa-arvo on rakennettu sisään

toiminnan ohjaukseen, myös laatutyöhön.

Wienin kaupungissa on havaittu, että julkisen hallinnon laatutyökalun CAF:n avulla erilaisten asiakasryhmien analysointi on keskeinen osa tasa-arvon valtavirtaistamista. Sen on huomattu lisäävän hallinnon tehokkuutta ja budjettikuria.

Samoin laatutyön avulla on Wienissä selvinnyt myös se, että tasa-arvon edistäminen ei vaadi lisärahoitusta, vaan resurssien kohdentaminen uudella tavalla on usein riittävää.

Lisälukemista: Palveluja kehitettävä niiden käyttäjien erilaisten tarpeiden mukaan,
Tuula Jäppinen s. 58

Lisälukemista: Tasa-arvotyö ja tarkastustoimi – Tasa-arvon edistäminen ja suvaus jo pitkään käytäntönä Vantaalla, **Ari Haapanen s. 64**

Vantaalla tasa-arvon edistäminen osa rakenteita

Vantaa on johdonmukaisesti edistänyt toiminnallista tasa-arvoa osana toiminnan ohjausta. Viime valtuustokaudelta 2009 – 2012 kaupunginhallitus linjasi, että ”aloitetaan sukupuolivaikutusten arviointi ja että se vakiintuu kaikilla toimialoilla”.

Taloussuunnitelmassa 2011-14 linjattiin: ”Sukupuolivaikutusten arviointi vakiintuu pysyväksi osaksi toimialojen työtä.”

Kaupungin johtoryhmän talousarvio-ohjeessa vuodelle 2011 edellytettiin, että jokainen toimiala suvaa vähintään yhden vastuullaan olevan kaupunkitasoisen talousarviotavoitteen. Toimialojen johto-ryhmät tekivät vastaavat päätökset omalla toimi-alallaan.

Valtuustokaudella 2013 – 2016 toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kaupunkitasoista kehittämistä ja toteuttamista

jatketaan kaupunginhallituksen päätöksen mukaisesti.

Painopisteinä Vantaalla ovat muun muassa:

- Kaupunki sitoutuu tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen kaupunkistrategiassa.

- Toimialat ovat sopineet omat kehittämis-kohteensa TS-tavoitteen mukaisesti sekä priorisoivat valtioneuvoston tasa-arvo-ohjelman 2012-2015 kuntatyötä koskevat asiat.

- Suvaus saatetaan tavanomaiseksi osaksi luottamushenkilöelinten päätöksentekoa.

- Toimialojen yhteinen hyvinvointiryhmä Hyry sisällyttää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulman toimintaansa läpileikkaavalla tavalla.

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma-kokonaisuuden ajantasaistaminen sen jälkeen kun asianmukaiset lait on uudistettu.

”Tasa-arvotavoitteiden toteutus edellyttää, että ne ovat osa toiminnan ohjauksen toimintatapoja mm. talousarvion laadinnan ohjeita.”

Henkilöstöjohtaja Kimmo Sarekoski:

Espoossa etsitään toiminnallista tasa-arvoa

Kunnan työntekijät joutuvat katsomaan omaa toimintaansa tasa-arvon näkökulmasta. – Hyvä vertailuesimerkki on Ruotsista, jossa aurasjärjestyksen todettiin olevan tasa-arvokysymys, Espoon henkilöstöjohtaja Kimmo Sarekoski kertoo.

Espoo on ollut mukana Tase-projektissa, jossa tavoitellaan toiminnallista tasa-arvoa. Henkilöstöä koskevissa tasa-arvoasioissa Espoo on ollut alan edelläkävijöitä.

Painopiste näyttäisi olevan siirtymässä kaupungin työelämän tasa-arvosta enemmän toiminnallisen tasa-arvon suuntaan eli tarkastelukohteena on palvelujen tarjonta.

– Onko miesten ja naisten tasa-arvo aiheena koettu jotenkin epämuodikkaaksi,



ohimenneeksi, Espoon henkilöstöjohtaja Kimmo Sarekoski kysyy.

Tarkastelukulmana on nykyisin ns. ivaus, ihmisvai-
kutusten arviointi, josta ns.
suvaus on yksi osa.

Jatkuvaa hahmottamista

Toiminnallisen tasa-arvon edistäminen on vasta aivan alkuvaiheessa. Kysymys on

paljolti hahmottamisesta, halusta ja kyvystä katsoa palvelua uusin silmin. Kadun aorauskin voi olla mitä ilmeisimmin tasa-arvokysymys.

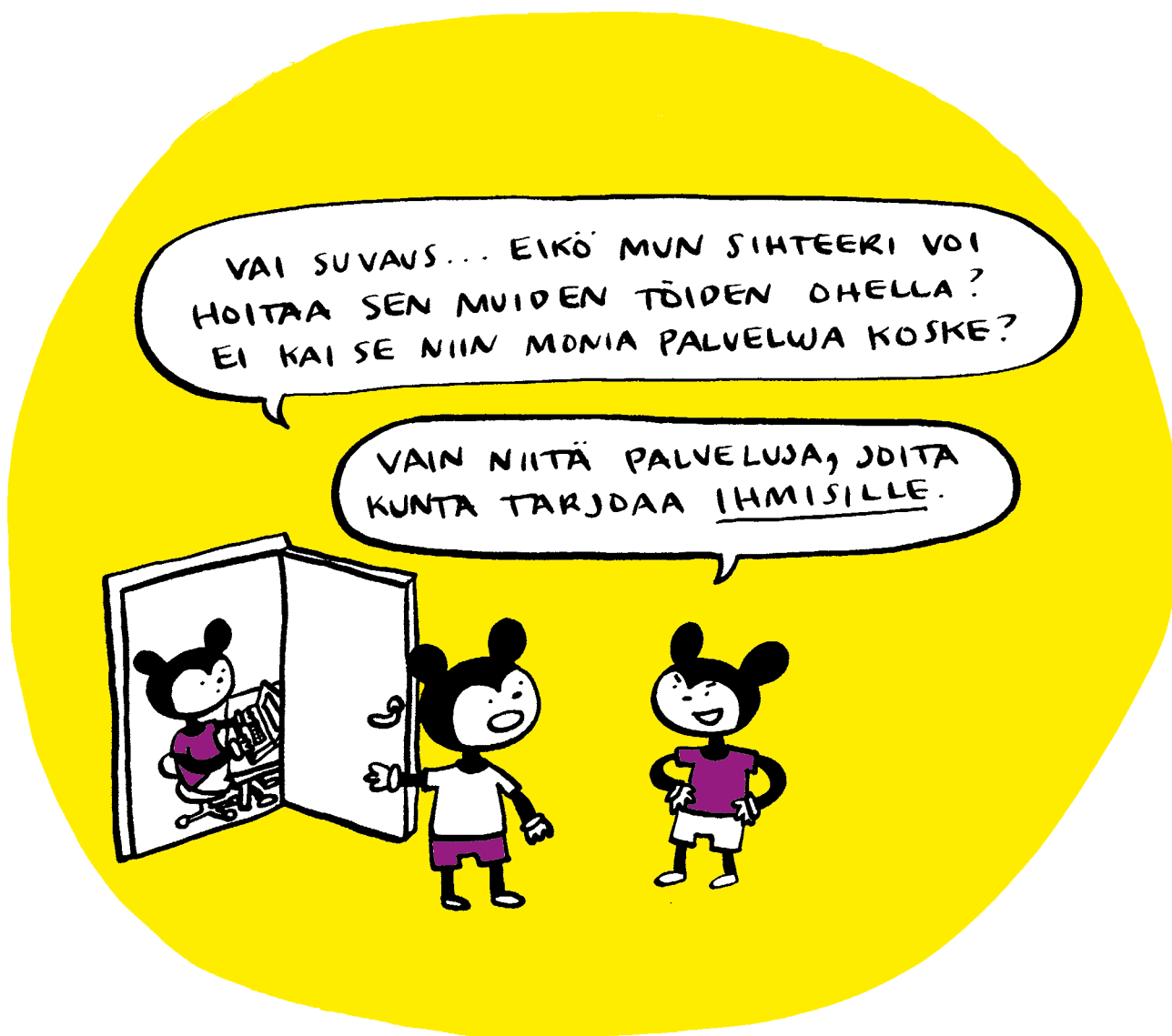
– Ruotsissa todettiin, ettei aoraus ole sukupuolineutraalia. Ajoradat aurataan ensin, vaikka päiväkotien lähistön jalkakäytävillä tarve olisi suurempi.

– Ruotsalaiskaupungissa päätettiinkin muuttaa järjestystä: ensin päiväkotien pihat ja lähistön jalkakäytävät sekä kevyen liikenteen väylät kuntoon ja vasta sitten siirrytään auraamaan pääväylälle.

Espoon toiminnallisen tasa-arvon kysymyksiä kartoitetaan yhdessä asiantuntijoiden kanssa. Talvikunnossapidossa ei esimerkiksi heti mielletty sitä, että myös lumenaurauksessa voi piillä tasa-arvokysymys.

Tutkittavaa riittää: Espoossa on 256 000 asukasta. Kaupungilla on henkilöstöä 13 800. Määrästä 80 prosenttia on naisia.

Pirjo Tuusa



6. Sukupuolivaikutusten arviointi

Sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus tarkoittaa toimenpiteiden arvioimista ennakkoon siltä kannalta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisiin, miehiin, tyttöihin ja poikiin.

Sukupuolivaikutusten arviointi perustuu siihen, että naisten ja miesten välillä voi olla eroja, jot-

ka heijastuvat kunnan palveluiden tarpeeseen ja käyttöön. Eroja voi olla esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa, terveydessä, vapaa-ajan viettämisessä ja työn ja perheen yhteensovittamisessa. Suvauksessa tunnistetaan näitä eroja ja otetaan niitä huomioon suunnittelussa ja päätöksenteossa.

Miksi suvausta tarvitaan?

Naisten ja miesten välillä voi olla eroja, jotka heijastuvat palveluiden käyttöön. Näiden erojen tiedostaminen auttaa suunnittelemaan parempia palveluita.

Suvaus lisää kuntalaisten tasa-arvoa ja hyvinvointia. Suvauksen ansiosta palveluita pystytään kohdentamaan paremmin naisten ja miesten tarpeisiin, jolloin palveluiden laatu paranee.

Sukupuolivaikutusten arviointi ei tarkoita tasa-päistämistä tai sitä, että naisille ja miehille pitäisi tarjota yhtä paljon samanlaisia palveluita. Suvauksen tarkoitus on tehdä sukupuolen merkitys näkyväksi, ja johtopäätöksiä on pohdittava tapauskohtaisesti.

Milloin suvaus on tarpeen?

Pääsääntöisesti sukupuolivaikutusten arviointi on tarpeen silloin, kun valmisteltava asia koskee ihmisiä.

Suvaus kannattaa tehdä ainakin lautakuntien, kaupunginhallituksen ja valtuuston päätettäväksi valmisteltavista asioista.

Kunnilla on omia käytäntöjään siitä, milloin suvaus tai joku muu ennakoiva vaikutusten arviointi on tehtävä.

Esimerkinä Salon kaupunki:

Salon kaupungin ohjeen mukaan ennakoiva vaikutusten arviointi tulee tehdä, kun

- päätöksellä on välittömiä ja/tai pitkän aikavälin vaikutuksia kuntalaisten hyvinvointiin ja terveyteen, eri ihmisryhmille, kaupungin eri alueille tai väestöryhmien välisiin terveys-eroihin,
- päätös on toiminnallisesti tai taloudellisesti merkittävä tai kyseessä on merkittävä muutos palveluissa tai uusi palveluiden järjestämistapa (esimerkiksi jos lautakunta päättää palvelua koskevasta suunnitelmasta),
- vastataan lausuntoihin, esityksiin tai kirjeisiin.

Tiesitkö?

Suvaus on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä. Valtavirtaistaminen tarkoittaa, että sukupuolinäkökulma otetaan huomioon kaikessa päätöksenteossa, palveluissa ja toiminnassa.

Tasa-arvolaki velvoittaa viranomaisia, myös kuntia, edistämään tasa-arvoa suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Käytännössä tämä tarkoittaa valtavirtaistamista, ja suvaus on hyvä keino siihen.

Sukupuolivaikutusten arviointi kuuluu viranhaltijan tehtäviin ja on normaali osa laadukasta valmistelutyötä. Suvauksessa kannattaa tehdä yhteistyötä toimialojen sisällä ja myös niiden rajat ylittävästi sekä hyödyntää kunnassa jo olevaa monipuolista osaamista. Eri alojen asiantuntijoilla voi olla asiasta keskeistä tietoa ja tärkeitä näkökulmia.

Arvioinnin pohjaksi tarvitaan tietoa. Tietoa saa esimerkiksi tilastoista, kuntalaiskyselyistä, hyvinvointikertomuksesta, kuntalaisten ja sidosryhmien kuulemisista sekä erilaisista selvityksistä ja tutkimuksista. Lisäksi viranhaltijoilla on arvokasta oman ammattitaidon ja kokemuksen kautta kertynyttä tietoa.

Miten sukupuolivaikutusten arviointi etenee

Suvaus etenee käytännössä vastaamalla joukkoon peruskysymyksiä.

1. Arvioinnin tarpeen selvittäminen:

- Onko valmisteltavalla asialla vaikutuksia ihmisiin tai kuntalaisten arkeen?
- Jos vastaus on kyllä, suvaus on tarpeen

2. Naisten ja miesten välisten mahdollisten erojen kartoittaminen:

- Mitkä on naisten ja miesten osuudet arvoitavassa asiassa, esimerkiksi palvelun käyttäjinä?

- Onko naisten ja miesten välillä eroja arvoitavassa asiassa, esimerkiksi palveluiden käytössä ja tarpeessa (tai hyvinvoinnissa ja terveydessä, taloudellisessa asemassa, osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksissa, vapaa-ajan käytössä, tai elinoloissa ja turvallisuudessa)?

- Onko naisten ja miesten tarpeita ja toiveita arvoitavassa asiassa kartoitettu?

- Miten raha, tila ja aika jakautuvat naisten ja miesten kesken arvoitavassa asiassa?

- Onko asiasta saatavissa naisia ja miehiä koskevia laadullisia tietoja?

3. Johtopäätökset:

- Millaisia vaikutuksia valmisteltavalla asialla voi olla naisiin ja miehiin sekä tasa-arvon toteutumiseen jo selvitettyjen tietojen perusteella?

- Miten suvauksen tulokset otetaan huomioon asian valmistelussa ja tuodaan esiin päätösesityksessä?

- Miten suvauksen tulokset otetaan huomioon palveluiden suunnittelussa?

Sukupuolivaikutusten arvioinnin pohjalta tehtyjä toimenpiteitä on hyvä seurata ja arvioida, kuten muuta toimintaa. Tähän tarvitaan selkeitä arvioinnin kriteereitä ja indikaattoreita. Suvauksen arvioinnin ja seurannan tulisi olla osa kunnan vakiintuneita toimintatapoja.

Suvaus osa ennakoivaa vaikutusten arviointia

Sukupuolivaikutusten arviointi on osa ennakoivaa vaikutusten arviointia, johon lukeutuvat lisäksi mm. ympäristövaikutusten, yritysvaikutusten ja taloudellisten vaikutusten arviointi. Suvaus on osa kuntalaisvaikutusten arviointia.

Suvaus tulisi kytkeä tiiviiksi osaksi kaikkea ennakoivaa vaikutusten arviointia. Nuoret, ikääntyneet, aikuiset, lapset, maahanmuuttajat, erilaisilla alueilla asuvat, työssäkäyvät, työttömät ja taustaltaan erilaiset kuntalaiset ovat myös naisia, miehiä, tyttöjä

Opas ennakoarvioinnista

Kuntaliitto on antanut suosituksen vaikutusten ennakoarvioinnista kunnallisessa päätöksenteossa ja julkaissut siitä päättäjille ja valmistelijoille myös oppaan.

Salme Sundquistin ja Leena Oulasviran toimittama Vaikutusten ennakoarviointi kunnallisessa päätöksenteossa -opaskirja ladattavissa myös pdf-julkaisuna liiton verkkokaupasta (www.shop.kunnat.net).

ja poikia. Näin sukupuoli ja mahdolliset sukupuoli-vaikutukset ovat erottamattomasti mukana kaikissa kuntalaisia koskevissa asioissa.

Kunnista saaduista suvaus-kokemuksista voi olla muille apua:

- Sukupuolivaikutusten arviointi tuo valmisteluun uutta tietoa. On hyödyllistä selvittää, mitä eri vaikutuksia asioilla voi olla eri kuntalaisille.
- Arvioinnin pitää perustua faktatietoon, jolloin se on myös vaikuttavaa.
- Hankaluus on tilastojen ja tiedon puute. Jos tietoja ei ole saatavilla sukupuolen mukaan, suvaus on mahdotonta.
- Suvauksessa alkuun pääsy ottaa aikansa. Sitä on hyvä harjoitella muutamassa pilotissa ja laajentaa vähitellen kaikkeen valmistelutyöhön.
- Työkalut, kuten suvaus-kysymyslista ja ohjeet ovat tärkeitä apuvälineitä alkuvaiheessa.
- Tiukassa taloustilanteessa sukupuolivaikutusten arviointi tulee entistä tärkeämmäksi. Säästöjen vaikutuksia tulisi tarkastella myös sukupuolinäkökulmasta, jotta odottamattomat ja ei-toivotut vaikutukset voi välttää. Samalla toiminnasta saadaan entistä läpinäkyvämpää ja avoimempaa.
- Suvaus tulee kytkeä osaksi muuta vaikutusten arviointia ja sisällyttää kunnan käyttämiin ennakoarvioinnin lomakkeisiin.

Kuinka palveluliikenne suvatettiin salolaisittain

Salo oli mukana Kuntaliiton tasa-arvoprojektissa, jossa yhdeksi projektin pilotointikohteeksi valikoitui palveluliikenne. Palveluliikenteellä on tärkeä asema kuntalaisten tasa-arvoisten liikkumismahdollisuuksien turvaamisessa.

Palveluliikenne valikoitui suvauksen kohteeksi Salossa, koska sellaiseksi ensin valittu kaavoitus osoittautui kohteena liian laajaksi. Niinpä suvauskohtetta rajattiin ensin julkiseen liikenteeseen ja lopulta palveluliikenteeseen.

Kaupungin palveluliikenteen tehtävä on tarjota kenelle tahansa salolaiselle kerran viikossa pääsy tarpeellisten palvelujen äärelle. Palveluliikenne liikennöi arkipäivisin kaupungin eri alueilla; asiakas noudetaan tarvittaessa kotiovelta asioimaan lähimpään keskuskeskukseen.

OPPI 1: Suvausta aloitellessa on tärkeää valita riittävän rajattu ja konkreettinen kohde. Sillä tavoin asiasta päästään paremmin jyvälle ja lähelle käytäntöä.

Palvelusta pitää olla saatavilla sukupuolen mukaan kerättyä tietoa, jotta sukupuolivaikutuksia voi arvioida. Tietoa ei Salossa ollut valmiina, joten palveluliikenteen käyttäjille sekä ei-käyttäjille päädyttiin tekemään kyselytutkimus. Kyselyn tarkoituksena oli tuottaa tietoa palveluliikenteen käyttäjistä, käyttötarpeista ja tyytyväisyydestä.

Kyselyllä saatiin käyttökelpoista tietoa myös muuhun käyttöön kuin suvauksen tarpeisiin. Kysely tuotti uutta tietoa esimerkiksi käyttäjien asiointikohteista sekä tyytyväisyydestä reitteihin ja kuljetusaikoihin.

OPPI 2: Suvauksen pohjaksi tarvitaan tietoa. Helpoimmin riittävä tiedon saanti varmistetaan, kun kaikissa asiakaskyselyissä ja kuntalais-kyselyissä kysytään poikkeuksetta myös vastaajan sukupuoli ja tieto otetaan mukaan tulosten raportointiin.

Valtaosa palveluliikenteen käyttäjistä on Salossa kyselyn perusteella naisia. Naisten ja miesten vasta-

ukset olivat enimmäkseen samansuuntaisia, mutta vastauksista löytyi myös eroja, esimerkiksi tyytyväisyydessä joihinkin palvelun osa-alueisiin, kuten asiointiajan pituuteen.

Kyselyn tulosten perusteella palveluliikenne tukee Salossa erityisesti iäkkäiden naisten tasa-arvoisia mahdollisuuksia liikkumiseen ja asiointiin. Kysyttäessä, mitä muita kulkuneuvoja vastaajat käyttävät liikkumiseen, naiset vastasivat miehiä useammin käyttävänsä linja-autoa tai matkustavansa jonkun muun kyydissä henkilöautolla.

Miehistä taas suurempi osa kertoi ajavansa omaa autoa. Naiset ovat kyselyn perusteella miehiä riippuvaisempia muiden kuljetusavusta.

Palveluliikenteen suvauksen sukupuolivaikutusten arvioinnin loppupäätelmä oli, että palveluliikenne mahdollistaa erityisesti ikääntyneiden, ajokortittomien tai autottomien naisten tasa-arvoisia mahdollisuuksia päästä liikkumaan, käyttämään palveluita ja tapaamaan muita ihmisiä.

OPPI 3: Suvaus tuo uutta tietoa ja näkökulmia valmistelun tueksi.

Palveluliikenteen suvauksen tuloksia voidaan käyttää jatkossa palvelun kehittämisessä. Kun palvelun kehittäminen perustuu tutkittuihin faktoihin, esimerkiksi palveluliikenteen reittien tai aikataulujen uudistamista on mahdollista perustella tutkituilla käyttäjien, naisten ja miesten, tarpeilla.

Tulevia päätöksiä voi näin peilata siihen tietoon, että palveluliikenne lisää selvästi ikääntyneiden tasa-arvoisia liikkumismahdollisuuksia.

OPPI 4: Suvauksen tulokset tulee ottaa osaksi valmistelua ja palveluiden suunnittelua.

Lisälukemista: Salo ensiaskeleillaan päätöksenteon ennakoarvioinnissa, **Janne Hyvärinen**, s.59

Lisälukemista: Esimerkkejä kunnan toimialojen ja palvelujen suvauksesta, **Sinikka Mustakallio**, s. 66

Vantaan apulais-
kaupunginjohtaja
Jukka T. Salminen:

Suvauksella parannetaan ihmisten arkea

Vantaalla on rakennettu määrätietoisesti kuntalaisille tasa-arvoista kaupunkia. Asioita on suvattu. Suvauksesta on tullut tuttu arjen työkalu. Vuosien varrella on löytynyt ongelmia, joihin on rakennettu ratkaisuja.

Muun muassa iäkkäille naisille ruvettiin Vantaalla tarjoamaan päihdekatkaisua kotiin, nelikymppisille miehille kohdistettiin terveysseurantaa, neuvolat ryhtyivät auttamaan masentuneita isiä...

Vantaan sosiaali- ja terveystoimen apulaiskaupunginjohtaja Jukka T. Salminen painottaa, että suvaus ei edistä vain naisten asioita.

– Kyse on vähintään yhtä paljon miehistä ja miesten jutuista. Siitä, miten ja mihin kannattaa tarttua, mitä on syytä tehdä, jotta ihmisten



– **Hyvä suvaus auttaa kohdentamaan oikeita palveluja miehille ja naisille, Vantaan sosiaali- ja terveystoimen apulaiskaupunginjohtaja Jukka T. Salminen sanoo.**

arki paranisi.

– Jos halutaan palvella molempia sukupuolia tasaisesti, pitää ottaa huomioon myös naisten ja miesten erot.

Työlästä ja palkitsevaa

Vantaalla on toteutettu useita tasa-arvon edistämisen menestystarinoita. Kaikkia niitä yhdistää, että ne ovat teettä-

neet ylimääräistä työtä.

– Sukupuolivaikutusten arviointi on todella työlästä. Se vaatii panostusta ja on hankalaa myös siksi, että vertailukelpoista tilastotietoa ei ole. Mutta asioita ei voi tehdä, jos niitä ei koe tärkeiksi, Salminen sanoo.

– Tasa-arvoa ei saa onnistumaan määräyksillä tai ohjeistuksilla. Ihmiset ja olosuhteet vaihtuvat. Onnistuminen edellyttää jatkuvaa koulutusta. Työntekijöiden on voitava nähdä, että työläistä sukupuolivaikutusten arvioinneista on hyötyä ja niiden avulla on saavutettu oikeasti toimivia ratkaisuja. Se motivoi.

Hyvät tulokset kannustavat Salmisen mukaan henkilökuntaa paneutumaan erilaisiin vaikutusten ennakoarviointeihin. Ei haluta tehdä turhia tai vääriä ratkaisuja.

– Ensin meillä oli suvaus, sitten tuli ivaus. Tätä nykyä molemmat ovat mukana, kun tehdään evauksia.

Hia Sjöblom

evaus = ennako-
vaikutusten arviointi

ivaus = ihmis-
vaikutusten arviointi

suvaus = sukupuoli-
vaikutusten arviointi



7. Miten toiminnallinen tasa-arvotyö organisoidaan?

Tasa-arvon edistäminen ja hyvätkään suunnitelmat eivät toteudu itsestään. Johdon vastuulla on määrittellä viranhaltijaorganisaation vastuut ja osoittaa resurssit tasa-arvon edistämiseen.

Tasa-arvotyön koordinointia, ohjeistusta ja neu-

vontaa tarvitaan koko kunnan tasolla ja myös eri toimialoilla. Luontevimmin koko kunnan tasolla toiminnallisen tasa-arvon edistämisen vastuu asettuu keskushallinnon strategiseen yksikköön. Yhteistyö toimialojen kanssa on viisasta organisoida verkos-

toksi. Hyödyllistä on sisällyttää tasa-arvon edistäminen osaksi jo olemassa olevan verkoston, esimerkiksi kehittäjä- tai laatuverkoston toimintaa.

Toiminnallisen tasa-arvon kehittäminen on mahdollisuus saada aikaan säästöjä sekä lisätä laatua ja kuntalaistyytyväisyyttä. Tietotuotannosta ja viestinnästä vastaavien olisi välttämätöntä osallistua verkoston toimintaan. Suunnitelman laatimisen organisoimista ja kokemuksia on mahdollista hyödyntää pysyvien rakenteiden ja toimintatapojen luomisessa.

Harvaa poikkeusta lukuun ottamatta suomalaisissa kunnissa ei ole kokopäiväistä henkilöä, joka vastaisi tasa-arvon edistämisestä. Tasa-arvon edistämisen koordinoimista on useimmiten osa muuta työtä ja siihen varattu aika on suhteellisen vähäinen. Vaikka tavoite on, että tasa-arvon edistäminen olisi kunnissa osa jokaisen työtä ja asiantuntemusta, tasa-arvon koordinoimista vastaavaa, omaa vastuuhenkilöä tarvitaan.

Tasa-arvo syventää ammattitaitoa

Kun tasa-arvonäkökulma yhdistetään johtamiseen, suunnitteluun ja palveluihin, syvennetään myös ammattitaitoa. Tämä tuo lisää ammatillista laatua ja tehokkuutta.

Tasa-arvosta vastaavista voi myös koota toimialarajat ylittävän verkoston. Tavoitteiden toteutumista tulisi käsitellä sekä verkoston jäsenten että jokaisen työntekijän kehityskeskusteluissa.

Suomalaiskunnissa on melko hyvin toteutettu henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnittelua ja sen toteutumisen seuranta. Tasa-arvon edistäminen on mielletty pitkälti henkilöstöpoliittiseksi asiaksi. Siksi vastuu myös toiminnallisen tasa-arvon edistämisestä on usein kunnan henkilöstöjohtamisesta vastaavassa yksikössä. Esimerkkejä on myös siitä, että toiminnallisen tasa-arvon edistäminen on strategisessa yksikössä.

Joissakin kunnissa on tasa-arvotoimikuntia tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntia. Tällaiset toimikunnat voivat olla hyvin aktiivisia tasa-arvon edistäjiä, vaikka niillä ei ole samaa päätäntävaltaa kuin lautakunnilla.

Esimerkkejä tasa-arvotyön erilaisista toteutustavoista

Salossa tasa-arvotoimikunta toimivaltainen

Salon tasa-arvotoimikunnassa on sekä toimivaltaisia luottamushenkilöitä että viranhaltijoita. Kaupungissa tasa-arvotyö on organisoitu niin, että tasa-arvotoimikunta vastaa sekä toiminnallisesta että henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta.

Toimikunnan jäsenet ovat kaupunginhallituksen jäseniä ja johtavia viranhaltijoita toimialoilta.

Toimikunnan sihteeri ja toiminnallisesta tasa-arvoasioista vastaava henkilö on strategisen kehittämisen osaston konsernipalveluissa. Sama henkilö vastaa myös ennakoivasta vaikutusten arvioinnista.

Henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta vastaa henkilöstöpäällikkö, joka on myös toimikunnan jäsen.

Toimikunnan kokoonpano on Salossa todettu hyvin toimivaksi käytännöksi. Siihen on rakennettu sisään viranhaltijoiden ja päättäjien vuoropuhelu, jonka on koettu vievän asioita eteenpäin tehokkaammin kuin pelkästään luottamushenkilöistä koostuvalle toimikunnalle olisi mahdollista. Samalla kokoonpano on lisännyt keskustelua kaupungin eri toimialojen välillä.

Toimikunnalla on hyviä mahdollisuuksia viedä asioita eteenpäin, sillä sen jäsenissä on sekä johtavia viranhaltijoita että kaupunginhallituksen jäseniä.

Wienissä tasa-arvo integroitu johtamiseen

Itävallan Wieninissä tasa-arvo on integroitu osaksi johtamista ja poliittista toimintaa. Tasa-arvoasioista vastaa yksi kahdeksasta poliittisesta apulaispormestarista. Kaupunginvaltuuston alainen naisten asioiden komitea johtaa toimintaa apulaispormestarin rinnalla.

Kaupungin johdossa on tasa-arvon valtavirtaistamisen toimisto, jossa työskentelee neljä henkilöä.

Kaikilla toimialoilla ja muissa organisaatioyksiköissä on tasa-arvon valtavirtaistaminen yhteyshenkilöt, mm. kaupunkisuunnittelussa, työllisyyspalvelukeskuksessa.

Osana talouden suunnittelua, yhtenä tehtävänä talousosastolla on sukupuolittietoinen budjetointi (gender budgeting), josta yksi henkilö vastaa. Sukupuolieriteltyjen tietojen tuottaminen on osana tietotuotantoa. Tasa-arvon edistäminen sisältyy Wienissä laatujohtamiseen.

Erikseen kaupungissa on olemassa henkilöstöasioista vastaava yksikkö. Lisäksi on myös naisten tasa-arvon edistämisestä vastaava toimisto, joka huolehtii mm. sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisystä ja tasa-arvoa edistävästä kampanjoista.

Grazissa tasa-arvosta vastuussa ylin johto

Itävallan Grazissa poliittinen ja ylin viranhaltijajohto vastaavat yhdessä tasa-arvosta. Tasa-arvon edistäminen kuuluu sosiaaliasioiden poliittisen apulaispormestarin alaisuuteen.

Ylin tasa-arvon valtavirtaistamisesta, toiminnallisen tasa-arvon edistämisestä vastaava viranhaltija on kaupunginjohtaja.

Toiminnallisen tasa-arvon edistämisen, valtavirtaistamisen koordinoinnista, esimerkiksi talousarvion laadinnassa vastaa tasa-arvotoimisto, jossa työskentelee neljä henkilöä.

Jokaisen toimialan tehtävänä on integroida tasa-arvo Grazissa osaksi toiminnan ja talouden suunnittelua: osaksi tuloskortteja ja toteutumisen seurantaa.

Tasa-arvon edistäminen henkilöstöpolitiikassa on organisoitu erikseen, samoin sukupuoleen perustuvan väkivallan ehkäisy.

Uumajassa on tasa-arvostrategi

Uumajassa kaupunginvaltuusto ja kaupunginhallitus ovat tasa-arvotyön asteikossa ylimpinä.

Lisäksi kaupungissa on toimivaltainen tasa-arvolautakunta. Strategisella osastolla työskentelee erityinen tasa-arvostrategi. Hänen tehtävänsä on toiminnallisen tasa-arvon edistäminen.

Oma yhteysverkosto toimii eri toimialoilla.

Tasa-arvo henkilöstöpolitiikassa hoidetaan Uumajassa erikseen.

Kalmarin tasa-arvotyön konkari ja esikuva

Ruotsin Kalmarissa toiminnallista tasa-arvon integrointia on toteutettu vuodesta 2003 lähtien. Kaupungissa on yli 63 000 asukasta ja noin 6 000 työntekijää.

Kaupunginhallituksella on poliittinen vastuu tasa-arvon integroinnin toteuttamisesta ja seurannasta sekä vaikuttamisesta yleiseen mielipiteeseen. Kaupunginhallituksen henkilöstöjaos vastaa tasa-arvoisesta henkilöstöpolitiikasta. Lautakunnat ja johtokunnat vastaavat omilla toimialoillaan päätöksenteosta, toteutuksesta ja seurannasta tasa-arvon lisäämiseksi.

Kaupungin keskushallinto vastaa kaupunkitason kehittämisestä, seurannasta ja koordinoinnista:

- toiminnallisen tasa-arvon edistäminen on keskushallinnon kehittämisosaston tehtäviä osana kestävästä kehityksestä edistämistä
- kehittämisosastolla on kolme kehittämisspäällikköä (ympäristö, sosiaalinen kehitys ja kansainväliset asiat) ja noin 25 henkilöä
- kehittämisosasto antaa tukea, tietoa ja neuvontaa sekä ajankohtaisseurantaa hallinnolle ja kaupungin liikelaitoksille.

Johto vastaa Kalmarissa tasa-arvon toteuttamisesta ja huolehtii, että

- johto on sitoutunut,
- tasa-arvon integrointi on osa kehittämistä ja strategiatyötä,
- organisaatiolta edellytetään tasa-arvotuloksia,
- tarvittavat resurssit tasa-arvon integroimiseksi ovat olemassa,
- ohjaus- ja seurantadokumentit sisältävät tasa-arvonäkökulman.

Kalmarissa toiminnallista tasa-arvoa edistetään joka tasolla. Toimialajohtajilla ja liikelaitosten johtajilla on ylin vastuu omalla toimialallaan tasa-arvon toteutuksesta ja seurannasta.

Lisäksi jokaisella toimialalla ja liikelaitoksella on oltava tasa-arvon yhteyshenkilö ja jokaisella työntekijällä on vastuu olla yhteistyössä ja tukea tasa-arvotyötä.



8. Tasa-arvotyö ei ole mahdollista ilman tietoja sukupuolen mukaan

Tasa-arvonäkökulma korostaa tiedon merkitystä kunnan toiminnan ohjauksessa, palvelujen suunnittelussa ja tuottamisessa. Tieto kuntalaisten sukupuolesta eri kuntalaisryhmissä lisää asiakaslähtöisyyttä, palvelujen kohdentumista ja laatua. Kun tunnistetaan naisten ja miesten, tyttöjen ja poikien erilaiset olosuhteet ja tarpeet, palveluja on mahdollista kehittää entistä kuntalaislähtöisemmäksi.

Kun kunnan strategisten ja taloudellisten tavoitteiden pohjaksi analysoidaan sukupuoliperusteista tietoa, tasa-arvoeroja eri näkökulmista tuodaan esiin. Näin tavoitteissa voidaan ottaa samalla huomioon vaikutukset kuntalaisten hyvinvointiin ja tasa-arvoon.

Sukupuolen mukaan kerättyjä tietoja tarvitaan myös päätösten vaikutusten ennakoarvioinnissa

sekä toiminnan suunnittelussa. Talouden kiristyessä on tärkeää arvioida vaikutuksia eri kuntalaisryhmien näkökulmista. Miten päätökset vaikuttavat esimerkiksi iäkkäisiin yksinäisiin ja köyhiin naisiin, koulutuksen keskeyttäviin poikiin, miesten ja naisten erilaisiin terveysriskeihin? Tasa-arvo yhtenä näkökulmana kuntalaisvaikutusten arvioinnissa lisää päätöksen teon tietopohjaa kuntalaisten elinoloista, palvelujen käyttäjistä ja heidän tarpeestaan.

Useimmiten kunnan toiminnassa ja sen ohjauksessa käytettävät koko kunnan kattavat tilastotiedot ovat saatavissa sukupuolen mukaan. Laadullisessa tiedossa, asiakas- ja kuntalaispalautteissa, kuulemisissa käytetään harvoin tietoa sukupuolesta. Laadullisissa tiedoissa voi kuitenkin olla eroja sukupuolen mukaan. Sisältöjen lisäksi on tärkeää, että palautetta kerätään eri-ikäisiltä ja eri oloissa eläviltä naisilta ja miehiltä, tytöiltä ja pojilta.

Kysymys sukupuolesta paljastaa tietopuutteita

Kun tietoa ryhdytään tarkastelemaan sukupuolen mukaan, esiin voi tulla ongelmia tietojen saatavuudessa palvelujen käytöstä. Kun esimerkiksi Wienin kaupungissa ryhdyttiin kehittämään palveluja sukupuolinäkökulmasta, kaikkia virastoja pyydettiin toimittamaan tilastot käyttäjistä. Liikuntapalveluista vastaava virasto ei voinut toimittaa lukuja, koska se ei tiennyt, ketkä heidän palvelujaan käyttivät.

Vaikka tietoa sukupuolen mukaan on, niitä ei aina käytetä. Tietojen esittämistä naisista ja miehistä, tytöistä ja pojista kannattaa tarkastella ja kehittää mm. kunnan

- toimintaympäristöanalyysissä
- toiminta- ja tilastotiedoissa
- toimintakertomuksessa
- hyvinvointikertomuksessa
- käyttäjätiedoissa
- käyttäjä- ja kuntalaispalautteissa
- viestinnässä.

Valtakunnallisissa tilastoissa ja kunnan itse tuot-

tamissa tiedoissa sukupuoli on suurimmassa osassa muuttujana, osassa sen käyttö vaatii vielä kehittämistä. Näin on esimerkiksi sähköisessä hyvinvointikertomuksessa, jota on kehitetty kunnan strategisen johtamisen välineeksi.

Tietoja naisten ja miesten terveyseroista

Salon toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman yhtenä tavoitteena on, että ”Kaupungin tuottamien palvelujen käyttäjämääristä on tieto sukupuolijaolla. Ihmisiä kuvaavat tiedot eritellään sukupuolen mukaan.”

Kaupungissa toiminnan ohjauksessa on käytetty PYLL-indeksiä (PYLL-indeksi = Potential Years of Life Lost). Pyll-indeksin avulla saadaan tietoa naisten ja miesten terveyseroista myös kunnanosittain.

Sukupuolierittelyn tiedon tuottamisessa on omat vaiheensa:

- sukupuolten kannalta oleellisten ongelmien ja kysymysten määrittely
- tasa-arvotavoitteiden määrittely
- tilastollisen materiaalin tarpeen määrittely, oleellisten indikaattoreiden listaus
- tietojen käytettävyyden ja laadun arviointi
- mahdollisten aukkojen tunnistaminen; lisätiedon tarpeen toteaminen
- mahdollisten uusien tietojen tutkiminen ja kerääminen
- analysoitavien tietojen koostaminen
- tietojen analysointi
- esittäminen ja levittäminen
(Ks. kuvio s. 42)

Lisäluettavaa: Kunnan strateginen päätöksenteko vaikuttaa myös terveyseroihin, **Ilkka Vohlonen, Virpi Pitkänen**, s. 60

Lisäluettavaa: Tietoa sukupuolen mukaan myös sähköiseen hyvinvointikertomukseen, **Anne Sormunen**, s. 63

Sukupuolinäkökulma mukaan Vantaan maankäytön suunnitteluun

Maankäytön suunnittelussa on käytössä erilaisia vaikutusten arviointeja, mm. ympäristö-, talous-, sosiaalivaikutusten arviointia. Sosiaalisten vaikutusten arvioinnissa sukupuoleen ei ole paljonkaan kiinnitetty Suomessa huomiota.

Maankäytön ratkaisulla on merkitystä sukupuolinäkökulmasta palvelujen saavutettavuuteen, fyysisen ympäristön vaikutuksilla sosiaaliseen ympäristöön, turvallisuuteen, liikkumiseen.

Esimerkiksi maaseudun kehittämishankkeessa Pohjanmaalla havaittiin, että naiset pitivät kävely- ja pyöräteiden saamista tärkeänä, miehet eivät.

Suunnittelijalle selkäreppu?

Vantaalla maankäytön suunnittelussa ollaan kehittämässä ns. suunnittelijan selkäreppua, jossa sukupuolivaikutusten arviointi on yksi näkökulma. Pohdittiin, mitä tietoja tässä tarvitaankaan.

Tilastotiedot väestöstä ovat toki saatavana sukupuolen mukaan. Maankäytön suunnittelussa tarvitaan kuitenkin myös tietoa ja palautetta kuntalaisilta. Paikkatietoja hyväksi käyttävässä kyselyssä saadaan myös sukupuolieroteltuja tietoja, vaikka niiden tuotto ja käyttö ei ole ollut systemaattista.

Sukupuoli on kuitenkin mukana useimmissa tilastoaineistoissa Vantaalla. Nämä on otettu myös analyysiin mukaan. Suuri osa käytettävistä tilastoista saadaan Tilastokeskuksesta ja esimerkiksi ELY-keskuksesta. Kaupungin tietopalvelu vastaa pääosin väestötilastoista. Toimialat tuottavat oman alansa toimintatiedon. Toimialojen vastuulla on silloin se, onko sukupuolietieto mukana.

Vantaalla on kokeiltu myös karttapalautejärjestelmää, mm. Urbaani arki -tutkimushankkeessa ns. Kuninkaankolmion alueella. Hankeraportissa ei ole juuri eritelty sukupuolta; se on kysytty taustakysymyksenä. Niinpä aineisto on mahdollista analysoida sukupuolen mukaan ainakin keskeisimissä kysymyksissä. Tavoite on saada karttapalautejärjestelmä aktiiviseen käyttöön parin vuoden sisällä.

Tutkimuksessa on mukana kysymyksiä mm. palveluista, asioinnista, joukkoliikenteen ja kevyen

liikenteen käytöstä, asuinalueeseen vaikuttavista arvostuksista. Kartalle on kerätty vastauksia joukko-liikennereiteistä ja alueiden kiinnostavuudesta.

Osaksi osallistumis- ja arviointisuunnitelmaa?

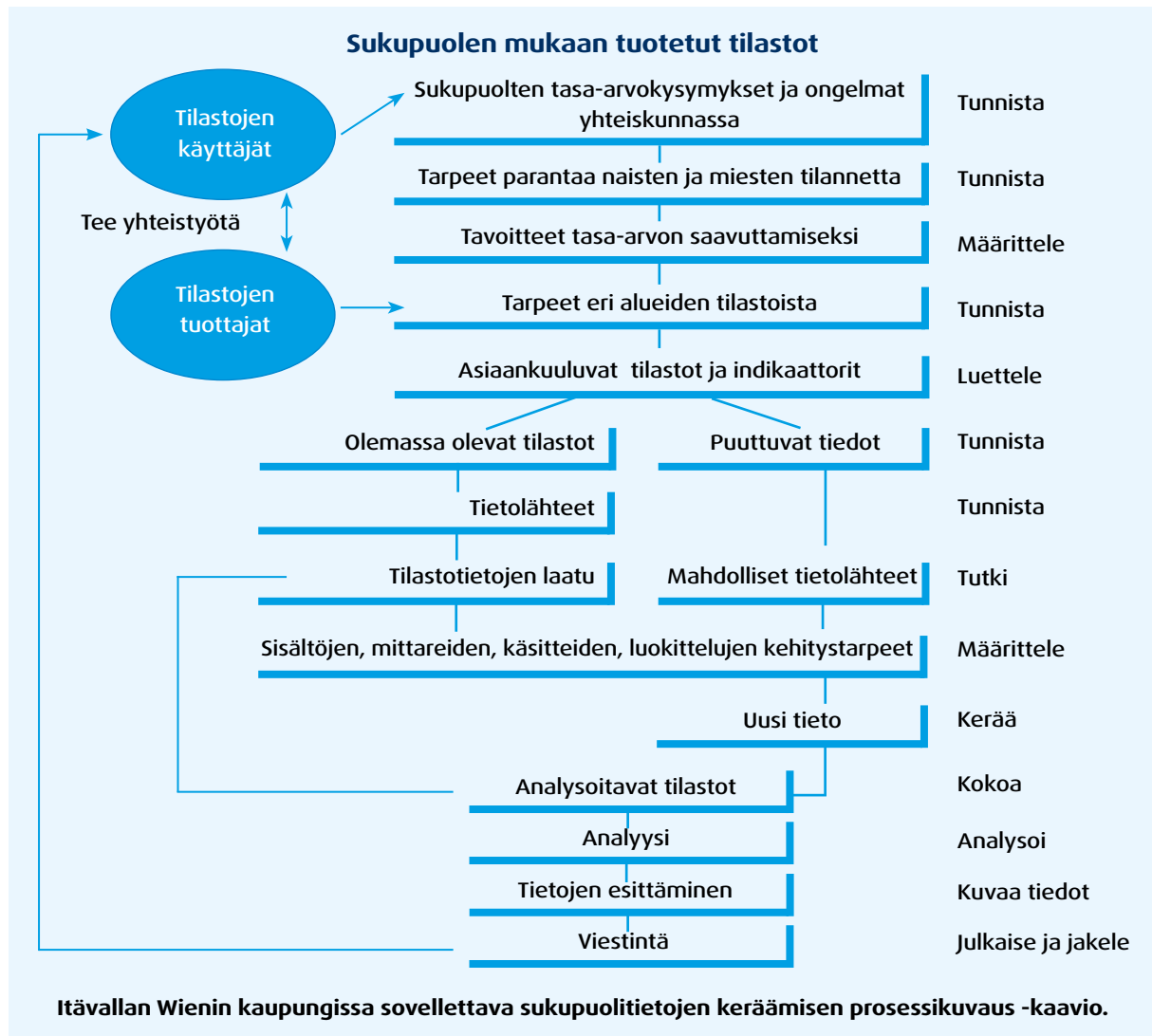
Vantaalla ajateltiin kehittää maankäytön suunnitteluprosessia nimenomaan niin, että tietoa sukupuolittain kerätään eri vaiheissa. Sukupuolinäkökulma voitaisiin sisällyttää osaksi osallistumis- ja arviointisuunnitelmaa (OAS), joka tehdään, kun kaavatyö lähtee liikkeelle.

OAS toimii paitsi tiedon keräämisen, myös tiedottamisen keinona. Se on virallinen asiakirja, joka tulee tiedoksi asianosaisille mm. maanomistajille ja lähialueen asukkaille. Käyttäjryhmien määrittely, mitkä ryhmät tulee jatkossa ottaa huomioon, käy päinsä OAS:n tiedonkeruun pohjalta.

Vantaalla pohdittiin myös, tarvitseeko sukupuolta kirjata näkyviin osallistumis- ja arviointisuunnitelmaan, joka on virallinen, laajalle yleisölle suunnattu asiakirja. Arvioitiin, että riittää, että sukupuoli on mukana tausta-ajatuksena suunnittelijan työssä, jolloin tämä tulkitsee OAS:ää naisten ja miesten vastauksia myös suokupuolen kautta.

Tilastotiedoissa otettava huomioon:

- Kaikkia henkilötietoja tulisi kerätä, analysoida ja esittää sukupuolen mukaan jaoteltuina.
- Vaikka tietoja kerättäisiin ensisijaisesti muuhun tarkoitukseen, esimerkiksi ikäryhmien tarkasteluun, tiedot sukupuolesta pitää myös olla mukana.
- Tilastojen tulisi kuvata naisten ja miesten todellista elämää ja oloja, muttei arvioida niitä stereotyyppisesti.
- Tietojen keräämisessä, analysoinnissa ja esittämisessä käytettyjen käsitteiden, määrittelyjen ja menetelmien tulee kuvata niin naisista kuin miehistä oleellisia asioita.
- Tilastoja ja analyyskejä tulisi tulkita erikseen naisten ja miesten näkökulmista.



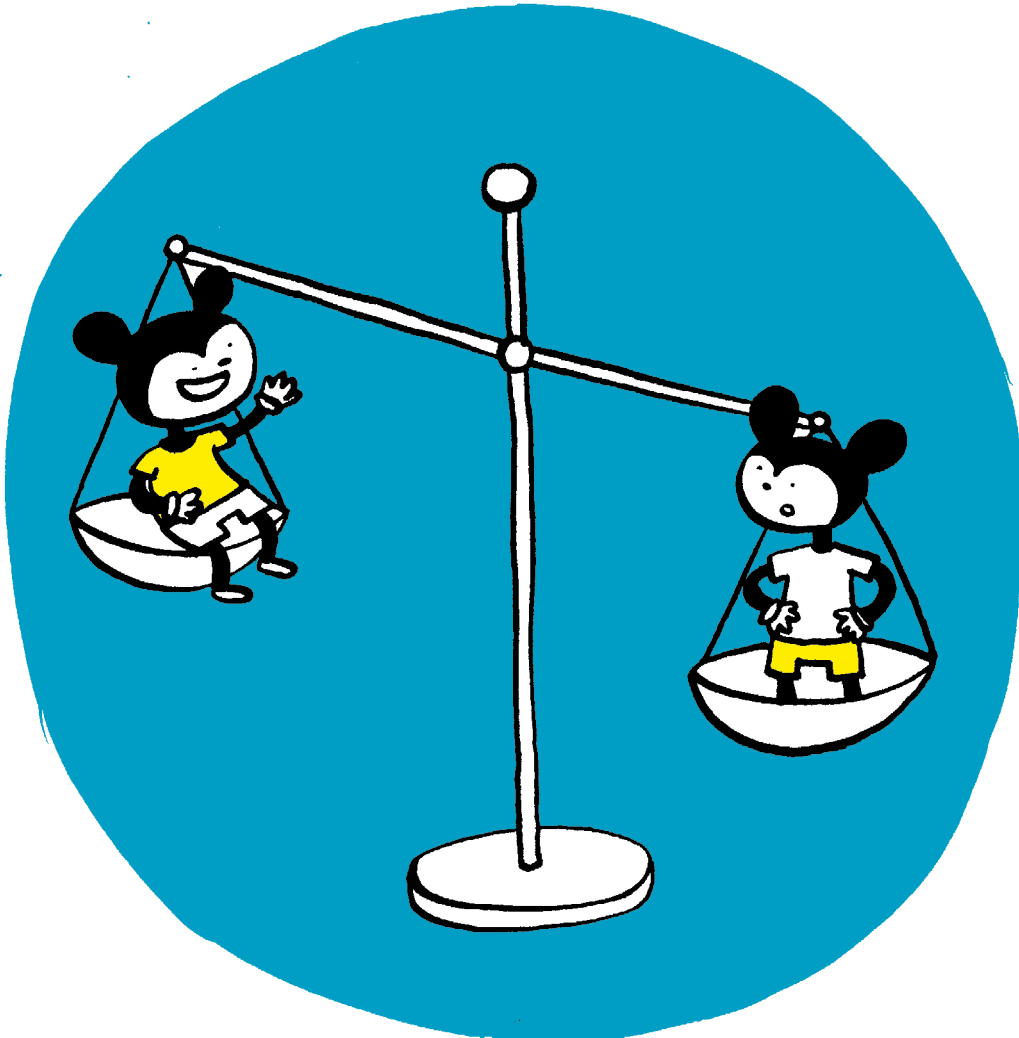
Ruotsin Malmö: Entä, jos naiset liikkuisivat kuin miehet...

Jos naiset alkaisivat liikkua kuten miehet, ja miehet kuten naiset, molemmilla olisi merkittäviä seurauksia Ruotsin Malmössä:

- jos naiset matkustaisivat kuten miehet, 50 prosenttia kaikista Malmössä tehtävistä matkoista tehtäisiin autolla
- jos miehet matkustaisivat kuten naiset, julkinen liikenne Malmössä kasvaisi noin 17

prosenttia

- jos naiset matkustaisivat kuten miehet, julkinen liikenne Malmössä vähenisi 17 prosenttia
- jos miehet alkaisivat matkustaa kuten naiset, hiilidioksidipäästöt Malmössä vähenisivät 31 prosentilla
- jos naiset alkaisivat matkustaa kuten miehet, liikenteeseen käytettävä pinta-ala Malmössä lisääntyisi 12 prosenttia



9. Tasa-arvotietoa ja osaamista lisättävä kunnassa

Toiminnallinen tasa-arvo, siihen liittyvä suunnittelu ja sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus ovat vielä uusia ja osin vieraita asioita suomalaisissa kunnissa. Sen vuoksi toiminnallista tasa-arvotyötä aloittelevassa kunnassa tarvitaan tietoa ja koulutusta asian liikkeelle saamiseksi ja eteenpäin viemiseksi.

Tasa-arvo-osaamisen tarpeiden mukaan

Kunnissa koetaan usein ongelmaksi, että henkilöllä ei ole riittävästi motivaatiota, tietoa ja osaamista toiminnallisen tasa-arvon kehittämiseen kunnan

palveluissa. Sukupuolten tasa-arvoa ei monesti koeta tärkeänä kehittämiskohteena, muut asiat menevät sen edelle.

Tilannetta kuvataan usein näin:

”Puuttuu yleinen tietoisuus tasa-arvosta.”

”Tasa-arvoa ei koeta tärkeänä.”

”Puuttuu motivaatiota ja osaamista tasa-arvon kehittämiseen.”

”Ei tiedetä tasa-arvolain velvoitteita sukupuolten tasa-arvon edistämiseen.”

”Ei tunneta Eurooppalaista tasa-arvon peruskirjaa.”

Ratkaisuna tilanteeseen päätetään ehkä järjestää tasa-arvokoulutusta. Tuloksena on usein, että vain tasa-arvosta jo ennestään kiinnostuneet tulevat paikalle.

Jokainen viranhaltija on kiinnostunut ennen muuta oman perustyönsä hyvin tekemisestä. Tasa-arvo-osaamisen kehittäminen tulisi suunnitella niin, että se auttaa eri toimialoja, tulosyksiköitä ja viranhaltijoita hahmottamaan omat vastuunsa tasa-arvon edistämässä ja kehittää osaamista kunkin yksikön ja viranhaltijan omassa työssä. Tasa-arvo-osaamisen yhdistäminen eri alojen asiantuntemukseen vahvistaa viranhaltijoiden ammattitaitoa.

Tasa-arvo osaksi kunnan koulutuksia

Mitä paremmin koulutuksen ja muun osaamisen kehittämisen suunnittelussa osataan arvioida eri toimijaryhmien tarpeet tasa-arvo-osaamisen kehittymisen kannalta, sen konkreettisempaa, motivoivampaa ja vaikuttavampaa koulutusta ja kehittämistä pystytään toteuttamaan.

Kannattaa siirtää pääpaino yleisistä tasa-arvo-koulutuksista eri kohderyhmien koulutustarpeiden tarkkaan määrittelyyn ja täsmäkoulutukseen. Tasa-arvo-osaamisen kehittämistä kannattaa myös sisällyttää muuhun henkilöstökoulutukseen ja osaamisen kehittämiseen.

On tiettyjä tasa-arvo-osaamisen perusasioita, jotka kunnan jokaisen viranhaltijan tulee hallita.

Nämä perusasiat voidaan kuitenkin käydä läpi ehkä tehokkaimmin toimialoittain tai tulosyksiköittäin samalla, kun käsitellään tasa-arvon edistämistä osana toimialueen, tulosyksikön ja jokaisen viranhaltijan työtä.

Kaikille viranhaltijoille ja toimihenkilöille kuuluvia osaamisen peruskysymyksiä ovat

- tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteet.
- henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen tasa-arvon ero.
- mitä tasa-arvolaki velvoittaa kunnilta?
- mikä on Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa ja mihin se velvoittaa mitä velvoitteita siihen liittyy?
- mitä sukupuolten tasa-arvo merkitsee kunnan palveluissa?
- mikä on sukupuolieritellyn tiedon merkitys tasa-arvon edistämässä?
- mitä tarkoittaa sukupuolivaikutusten arviointi eli suvaus ja miten se tehdään?
- toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun periaatteet ja oman kunnan toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteet ja sisältö.
- miten tasa-arvon edistäminen kuuluu oman toimialan ja tulosyksikön tehtäviin ja omaan työnkuvaan?

Tasa-arvo-osaamista eri kohderyhmille

Erityisesti alkuvaiheessa, kun toiminnallista tasa-arvotyötä ja -suunnittelua ollaan käynnistämässä, sekä viranhaltijat ja toimihenkilöt että luottamushenkilöt tarvitsevat perustietoa asiasta. Molemmat tarvitsevat oman työnsä tueksi tietoa peruskäsitteistä ja keinoista viedä sukupuolten välistä tasa-arvoa eteenpäin osana kunnan normaalia toimintaa.

Viranhaltijoille, toimi- ja luottamushenkilöille on mahdollista järjestää yhteistä koulutusta tai koulutautua osana organisaatioiden muita kokouksia tai tilaisuuksia. Yhteinen koulutus varsinkin toiminnallisen tasa-arvotyön käynnistämävaiheessa voi edistää vuoropuhelua ja lisätä yhteistä keskustelua esimerkiksi oman kunnan tasa-arvotyön tavoitteista.

Koulutuksiin on tärkeää saada mukaan henkilöt, joilla on työnkuvansa ja asemansa kautta mahdollisuuksia viedä tasa-arvotavoitteita eteenpäin. Kun tasa-arvoasioista päädytään järjestämään viranhaltijoille erillinen koulutustilaisuus, johdon on syytä määritellä, ketkä siihen osallistuvat. Osallistujia koulutuksiin pitäisi saada kunnan jokaiselta toimialalta.

Myös itse johdon on tärkeää osallistua tasa-arvo koulutukseen, sillä sen asema ja tehtävä on tärkeä tasa-arvotavoitteiden tukemisessa ja niiden viemisessä eteenpäin.

Kun tasa-arvoasiat kuuluvat monen henkilön osaamiseen, henkilövaihdokset ja organisaatiomuutokset eivät pysäytä aloitettua tasa-arvotyötä.

- Sukupuolten tasa-arvoa voi käsitellä esimerkiksi
- johtoryhmien kokouksissa
 - toimialarajat ylittävien verkostojen kokouksissa
 - uusien henkilöiden perehdyttämisissä
 - erillisessä lyhyessä tasa-arvokoulutuksessa

Lisäksi luottamushenkilöille tietoa on mahdollista välittää esimerkiksi

- valtuustoryhmien kokouksissa
- lautakuntien kokouksissa
- toimikuntien kokouksissa
- valtuuston kokouksissa, infoissa ja seminaareissa

Usein on toimivin ratkaisu, että yhden pidemmän koulutustilaisuuden lisäksi tai sijasta järjestetään useita pienempiä työpajoja, tietoisuuksia ja koulutuksia. Sellaisissa päästään harjoittelemaan myös käytännön tasa-arvotyötä ja tekemään esimerkiksi

konkreettisia suvauksia. Näin tasa-arvon edistäminen tulee paremmin osaksi kunnan jokapäiväistä toimintaa.

Koulutuskokemuksia kuntakentältä

- Motivointia tarvitaan. Koulutuksissa tarvitaan vastauksia siihen, miksi sukupuolten tasa-arvo on merkityksellinen asia kunnan toiminnassa ja mitä hyötyjä sillä voidaan saavuttaa kuntalaisten ja palveluiden näkökulmasta.

- Hyvät esimerkit muista kunnista motivoivat ja auttavat ymmärtämään, mitä toiminnallinen tasa-arvo tarkoittaa käytännössä.

- Myös oman kunnan toimintaa kuvaavat tilastot, joissa naisten ja miesten osuudet näkyvät erikseen, lisäävät ymmärrystä ja tietoa.

- Tasa-arvokoulutus pitää nivoa osaksi käytäntöä ja kunnassa ajankohtaisia asioita. Tätä kautta asiaan saadaan konkretiaa, eikä tasa-arvo jää vain sanahelelinäksi.

- Ei riitä, että tasa-arvokoulutuksiin osallistuvat jo valmiiksi asiasta kiinnostuneet. Sitoutumista ja osallistumista tarvitaan koko organisaatiolta ja johdolta.

- Toimialojen yhteinen poikkihallinnollinen koulutus on hyödyllistä, sillä se tuo uusia inspiroivia näkökulmia omaankin työhön ja lisää keskustelua toimialarajojen yli.

- Viranhaltijoiden ja luottamushenkilöiden yhteinen koulutus lisää vuoropuhelua ja sitouttaa molempia osapuolia yhteisiin tavoitteisiin.

”Tasa-arvo-osaamisen yhdistäminen eri alojen asiantuntemukseen vahvistaa viranhaltijoiden ammattitaitoa.”

Esimerkkisuunnitelma tasa-arvo-osaamisen kehittämisestä ja koulutuksesta

Kohde-ryhmä	Koulutustarve = Mitä koulutetaan?	Miten koulutetaan tai kehitetään osaamista?
Kunnan viranhaltija-johto	<ul style="list-style-type: none"> - Tasa-arvon edistämisen lainsäädäntö, velvoitteet ja peruskäsitteet - Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja - Tasa-arvo palveluiden laatu- ja vaikuttavuustekijänä - Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma - Tasa-arvon toiminnan ohjauksessa? - Tietotuotanto tasa-arvon näkökulmasta 	<ul style="list-style-type: none"> - Briiffaus johtoryhmän kokouksessa toiminnallista tasa-arvo-suunnitelmaa käsiteltäessä
Tulosyksiköiden johto	<ul style="list-style-type: none"> Edellisten lisäksi - Tasa-arvoulottuvuus tulosyksikön toiminnoissa - Suvaus menetelmänä 	<ul style="list-style-type: none"> - Johtoryhmän kokouksessa tasa-arvo-suunnitelmaa käsiteltäessä - Esimiesten suunnittelukokouksessa - Suvaus-työpaja - Toteutetaan suvaus-pilotti
Toimialan laatu- ja arviointiryhmät	<ul style="list-style-type: none"> Edellisten lisäksi - Tietotuotanto tasa-arvonäkökulmasta - Sukupuolieritellyn tiedon käyttö arvioinnissa - Tasa-arvon edistäminen laatutyössä 	<ul style="list-style-type: none"> - Koulutus, ohjeistus ja suunnittelu tietotuotannon kehittämisestä ja sukupuoli-eritellyn tiedon käytöstä arvioinnissa
Avainasian-tuntijat	<ul style="list-style-type: none"> Edellisten lisäksi - Tasa-arvoulottuvuus oman toimialan ja tulosyksikön tehtävissä ja omassa työkuvassa - Ohjeet suvaukseen 	<ul style="list-style-type: none"> - Suvauksen koulutus, ohjeistus ja harjoittelu, mm. tulosyksikön työpajassa - Ohjattu suvaus-pilotointi
Luottamus henkilöt: valtuusto, kunnan-hallitus, lautakunnat, neuvottelukunnat	<ul style="list-style-type: none"> Edellisten lisäksi - Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja - Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma - Mitä on suvaus ja tasa-arvo päätöksenteossa? 	<ul style="list-style-type: none"> - Osana uusien luottamushenkilöiden perehdytystä
Kuntalaiset palvelujen käyttäjinä	<ul style="list-style-type: none"> Edellisten lisäksi - Tasa-arvoiset palvelut kuntalaisten oikeutena 	<ul style="list-style-type: none"> - Informaatio kunnan toiminnallisesta tasa-arvosuunnitelmasta osana kunnan viestintää

Onko tasa-arvo todella vaikea aihe?

Tuntuuko, että sukupuolten tasa-arvo on vaikea kehittämisen ja koulutuksen aihe? Tätä kannattaa pysähtyä pohtimaan, mikä tekee siitä haasteellista. Kun on hahmottanut tarkemman kuvan siitä, minkälaisia pulmia ja esteitä tasa-arvon kehittämisessä tyypillisesti kohdataan, ne on helpompi ylittää.

Kuntaliiton tasa-arvoprojektin koulutusta käsittelevän työpajan osallistujat arvioivat, että yleisimpinä esteinä tasa-arvon kehittämisessä kohdataan seuraavat käsitykset tai väitteet:

”Kunnan palveluthan ovat tasa-arvoisia.”

”Tasa-arvo on ylimääräinen tehtävä
– se ei kuulu minulle.”

Työpajan osallistujat miettivät esimerkkejä, miten näihin voidaan vastata.

Väite: Kunnan palveluthan ovat tasa-arvoisia

- Selvennetään tasa-arvon käsitettä. Tasa-arvo ei tarkoita, että kaikille tulee tarjota samaa. Samat palvelut kaikille erilaisista tarpeista riippumatta eivät tuota tasa-arvoisia tuloksia.
- Kootaan sukupuolen mukaan eriteltyä tilastotietoa oman kunnan palvelujen käytöstä.
- Tuodaan esiin konkreettisia esimerkkejä

oman kunnan toiminnoista ja palveluista, joissa eri sukupuolten tarpeissa palvelujen käyttäjinä on eroja. Esimerkiksi erot köyhydessä ja toimeentulossa sukupuolten välillä, erot terveydessä ja terveyspalvelujen käytössä, erot yleissivistävässä ja ammatillisessa koulutuksessa, erot vapaa-ajan palveluiden käytössä.

– Perehdytään tutkimuksiin, jotka käsittelevät kunnan palvelujen tasa-arvoista toteutumista.

– Kerrotaan, mitä hyötyä tasa-arvon kehittäminen palveluissa tuo. Palvelujen arvioiminen ja kehittäminen tasa-arvoiseksi lisää palvelujen kuntalaislähtöisyyttä ja vaikuttavuutta, kun palvelut saadaan paremmin vastaamaan eri kuntalaisryhmien tarpeita.

Väite: Tasa-arvo on ylimääräinen tehtävä – ei kuulu minulle

– Kunnan johto sitoutuu tasa-arvon edistämiseen tasa-arvolain mukaisesti ja viestittää selkeästi, että tasa-arvon edistämistä edellytetään koko kunnan organisaatiolta.

– Selvennetään, että sukupuolten tasa-arvon edistäminen omassa työssä kuuluu tasa-arvolain mukaan kaikille kunnan viranhaltijoille ja toimihenkilöille.

– Toteutetaan täsmäkoulutusta ja työn kehittämistä tasa-arvonäkökulmasta. Jokaiselle viranhaltijalle ja toimihenkilölle annetaan juuri ne tiedot ja taidot, jota hän tarvitsee sukupuolten tasa-arvon edistämiseen omassa työssään.

”Kun tasa-arvoasiat kuuluvat monen henkilön osaamiseen, henkilövaihdokset ja organisaatiomuutokset eivät pysäytä aloitettua tasa-arvotyötä.”



10. Tasa-arvo mukaan kuntahankintoihin

Kuntien hankinnoissa käytetään merkittävää julkista taloudellista valtaa. Hankinnoissaan kunta voi edistää sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävästä kehitystä, johon kuuluu myös sukupuolten tasa-arvon edistäminen. Tasa-arvo osana sosiaalisia näkökulmia voidaan asettaa osaksi kunnan hankintastrategian tavoitteita ja näin sitoutua Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan toteuttamiseen.

Kuntien hankinnat ovat todella erilaisia lähtien

kokonaisten palveluprosessien tai rakennusprojektien hankinnoista yksittäisiin tavarahankintoihin. Hankintayksikkö määrittelee tapauskohtaisesti, mitä sosiaalisia näkökulmia julkisissa hankinnoissa halutaan edistää. Hyvä lähtökohta on ja työtä jäməkittä, jos kunnalla on strategiset linjaukset sosiaalisesti vastuullisten julkisten hankintojen toteuttamisesta. EU:n komission oppaassa ohjataan viranomaisia juuri laatimaan hankintastrategia,

jonka avulla ne voivat toteuttaa yhteiskunnallisia tavoitteitaan.

Sosiaalisia näkökulmia ja tasa-arvon edistämistä julkisissa hankinnoissa ohjaavat

- Suomen EU:n hankintadirektiivien mukainen hankintalainsäädäntö
- EU:n komission suuntaviivat sosiaalisten näkökohtien huomioon ottamisesta julkisissa hankinnoissa
- Tasa-arvolain § 8e tavaroiden ja palveluiden syrjimättömyydestä
- Tasa-arvon peruskirjan artikla 12

EU kannustaa sosiaalisesti vastuullisiin hankintoihin

Mahdollisuudet sosiaalisten näkökulmien huomioon ottamiseen on kirjattu Euroopan unionin hankintadirektiiveihin, jotka on saatettu kansallisesti voimaan 2007 ja 2011. (3) Hankintadirektiivin käynnissä olevassa uudistuksessa todennäköisesti vahvistetaan sosiaalisten näkökulmien huomioimista julkisissa hankinnoissa.

Euroopan komissio on oppaassaan kuvannut sosiaalisten vastuullisten julkisten hankintojen hyötyjä ja miten niitä voidaan toteuttaa käytännössä. Tavoite on edistää Euroopan sosiaalista mallia, yhteiskuntaa, jossa kestävä talouskasvu yhdistyy entistä parempiin elin- ja työoloihin.

Sosiaalisesti vastuullisilla julkisilla hankinnoilla tarkoitetaan hankintatoimia, joissa otetaan huomioon yksi tai useampi sosiaalinen näkökohta. Näitä ovat työllisyysmahdollisuudet, ihmisarvoinen työ, sosiaalisten oikeuksien ja työoikeuksien noudattaminen, sosiaalisen osallisuuden tukeminen, esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen, eettistä kauppaa koskevien kysymysten ottaminen huomioon, pk-yritysten edistäminen sekä yritysten sitouttaminen vapaaehtoisesti yhteisvastuuseen. (4)

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voi edistää myös hankinnoin

Hankinnoilla voidaan edistää sosiaalisesti tiedostavia markkinoita. Sosiaaliset näkökulmat korostavat

hyvää hallintotapaa ja esimerkiksi auttavat varmistamaan, että kaikkien käyttäjien tarpeet otetaan huomioon. Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sisältyy näihin sosiaalisiin näkökohtiin.

EU:n oppaassa esimerkiksi työllisyysmahdollisuuksien edistämiseksi otetaan huomioon työn ja perheen sovittaminen yhteen sekä ammattialojen eriytymisen vähentäminen sukupuolen mukaan. Sosiaalisten oikeuksien ja työoikeuksien noudattamisessa esimerkkeinä mainitaan ”naisten ja miesten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen noudattaminen, mukaan luettuna sama palkka samanarvoisesta työstä -periaate ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen”.

Myös sukupuolinäkökulman valtavirtaistamiseen kiinnitetään huomiota. Hankinnoilla on mahdollista vaikuttaa yhdenvertaisten mahdollisuuksien luomiseen ja syrjinnän torjumiseen.

Sosiaaliset näkökulmat tuovat kustannustehokkaita ratkaisuja

Sosiaalisia näkökulmia on mahdollista käyttää kaikissa hankinnoissa, pienhankinnoissa, kansallisen kynnysarvon ylittävissä ja EU:n kynnysarvon ylittävissä hankinnoissa. Pienhankinnoissa on suurin liikkuvara sosiaalisten näkökulmien hyödyntämisessä.

Lainsäädännön mukaan kaikissa hankinnoissa noudatetaan avoimuuden ja syrjimättömyyden periaatetta, jota sosiaalisten näkökulmien huomioiminen ei saa estää.

Suomessa sosiaalisia näkökulmia hankinnoissa on käytetty jonkin verran pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja vajaakuntoisten työllistämiseksi.

Sosiaalisten näkökulmien huomioon ottaminen voi tuoda mukanaan lisäkustannuksia yksittäisessä hankinnassa, mutta tämä voi silti olla kokonaisuutena kustannustehokkain ratkaisu. Esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien tai iäkkäiden työllistäminen on kokonaistaloudellisesti edullista, kun otetaan huomioon sosiaalietuuksien säästöt, syrjäytymisen ja erilaisten palvelutarpeiden ehkäiseminen. (3)

Tasa-arvolaki ohjaa myös hankintoja

Tasa-arvolain säännös syrjimättömyydestä sukupuolen perusteella tavaroiden ja palvelujen saataavuudessa ja tarjonnassa koskettaa sekä julkista että yksityistä palvelujen tai tavaroiden tarjoajaa.

Tasa-arvon peruskirja sitouttaa tasa-arvoon hankinnoissa

Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan artiklassa 12 ”Julkiset hankinnat ja sopimukset” osoitetaan kunnan vastuu tasa-arvon edistämisestä julkisissa hankinnoissa. Kunnalla on myös vastuu varmistaa, että kuntalaisille merkittävän palvelun tarjoamisessa palvelun toimittaja edistää tasa-arvoa vastaavasti, jos kunta toteuttaisi sen. Tämä koskee myös mahdollisia alihankkijoita, joista pääsopija vastaa.

Peruskirjassa kannustetaan ottamaan hankinnoissa käyttöön sosiaalisia kriteerejä. Siinä edellytetään, että tasa-arvon edistäminen sisällytetään osaksi hankintaprosessia ja asiakirjoja. Peruskirjassa esitetään myös, että kunnan hankinnoista vastaavalle henkilöstölle järjestetään koulutusta.

Tasa-arvon peruskirjan artiklassa 12 Julkiset hankinnat ja sopimukset osoitetaan kunnan vastuu ja sitoutuminen:

1) Allekirjoittaja hyväksyy, että sillä on vastuu edistää naisten ja miesten tasa-arvoa toteuttaessaan tehtäviä ja velvollisuuksia, jotka liittyvät julkisiin hankintoihin, tuotteiden toimittamista, palvelujen tarjoamista tai töiden tekemistä koskevat sopimukset mukaan lukien.

2) Allekirjoittaja hyväksyy, että tämä vastuu on erityisen merkittävä silloin, kun allekirjoittaja ehdottaa sopimuksen tekemistä toisen oikeushenkilön kanssa sellaisen yleisölle merkittävän palvelun tarjoamisesta, josta allekirjoittajalla on laillinen vastuu. Tällaisissa tapauksissa allekirjoittaja varmistaa, että sopimuksen saavalla oikeushenkilöllä (sen omistussuhteista riippumatta) on samat vastuut varmistaa tai edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa kuin allekirjoittajalla olisi, jos se olisi tarjonnut palvelun suoraan.

3) Allekirjoittaja sitoutuu lisäksi toteuttamaan seuraavat toimenpiteet, jos se pitää sitä tarpeellisena:

a) ottamaan huomioon kaikissa merkittävässä sopimuksissa olennaiset sukupuolivaikutukset ja mahdollisuudet edistää tasa-arvoa lainsäädännön rajoissa

b) varmistamaan, että sopimuksen määrittelytekstissä otetaan huomioon sopimuksen sukupuolten väliseen tasa-arvoon liittyvät tavoitteet

c) varmistamaan, että sopimuksen muissa sopimusehdoissa otetaan huomioon nämä tavoitteet huomioon ja ne sisällytetään ehtoihin

d) ottamaan käyttöön Euroopan unionin julkisia hankintoja koskevien säädösten pohjalta sosiaalisia näkökohtiin perustuvia kriteereitä,

e) lisäämään hankinnoista vastaavan henkilökunnan tietoisuutta työhönsä liittyvästä sukupuolten välisen tasa-arvon ulottuvuudesta esimerkiksi tätä varten annettavan koulutuksen avulla

f) varmistamaan, että pääsopimuksen ehdoissa edellytetään alihankkijoita noudattamaan olennaisia velvollisuuksia, jotka koskevat naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämistä.

Tasa-arvon edistäminen hankinnan eri vaiheissa

Sosiaaliset näkökulmat ja tasa-arvon edistäminen hankinnoissa voivat koskea

- hankinnan tavoitteita
- hankinnan kohteen, palvelun tai tavaran määrittelyä
- toimittajan soveltuvuutta
- tarjousten vertailua
- hankintasopimusta

Tasa-arvo hankinnan suunnitteluvaiheessa

Hankinnan suunnitteluvaiheessa määritellään, mihin tarkoitukseen ja kenelle palvelua tai tavaraa hanki-

taan. Yksittäisen hankinnan tavoitteisiin vaikuttavat kunnan laajat tavoitteet, esimerkiksi hyvinvoinnin, kestävän kehityksen ja tasa-arvon edistäminen. Kun hankittava palvelu tai tavara vaikuttaa kuntalaisiin, sillä voi olla merkitystä tasa-arvon kannalta.

Suvauksella tarkennetaan laatuvaatimuksia

Kun arvioidaan käyttäjien tarpeita, hankinnan sukupuolivaikutusten arvioinnin avulla saadaan keskiarvotietoon verrattuna tarkempi kuva käyttäjistä ja heidän tarpeistaan. Näin on mahdollista tarkentaa laatuvaatimuksia ja myös käyttää veroeuroja entistä tarkemmin.

Hankinnan sukupuolivaikutusten arvioinnissa (suvaus) voi käyttää apuna peruskysymysten luetteloa (ks. 32 - 33). Suvauksessa lähtökohtana on henkilöstön ammattitietous.

Myös tilastotietoja naisista ja miehistä, työtöistä tai pojista tarvitaan. Alueelliset tai kansalliset selvitykset ja tutkimukset voivat tuoda lisävalaistusta, onko sukupuolten välillä eroja, jotka vaikuttavat hankittavan palvelun tai tavaran laatuun. Niissä kunnissa, joissa käytetään päätösten ennakoarviointia, hankintojen suvaus voi liittyä myös siihen.

Kunnan henkilöstön naisten ja miesten erot voivat niin ikään vaikuttaa hankinnan laatuvaatimuksiin. Esimerkiksi puistotyöntekijöiden ja pelastuspalvelussa työskentelevien naisten ja miesten työväliseissä ja työasuissa on eroja. Useimmiten näiden huomioon ottaminen on jo rutiinia. Suvaus voi tässä mielessä tuoda esiin näkökohtia, joka myös hankintojen kautta vaikuttaa toiminnan laatuun ja tehokkuuteen.

Kaikilla hankittavilla palveluilla tai tavaroilla ei aina ole tasa-arvovaikutuksia. Esimerkiksi kopiopaperilla tai hankittavalla kopiokoneella ei ole suoranaisia vaikutuksia sukupuolten tasa-arvoon.

Hankinta voi muuttaa organisaatiota ja organisoimista: tehtävien jakoa, tehtäväkuvauksia, osamistarpeita. Kun hankinnalla on vaikutuksia kunnan henkilöstöön, hyvä on arvioida sen vaikutuksia miehiin ja naisiin. Lähtökohtana voi käyttää kunnan henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnitelmaa.

Tasa-arvovaikutukset kirjataan tavoitteisiin

Sukupuolivaikutusten arvioinnin jälkeen pohditaan hankinnan vaikutuksia tasa-arvoon. Arvioidaan, onko vaikutuksia lainkaan. Jos on, ovatko vaikutukset positiivisia vai vaikuttavatko ne mahdollisesti kielteisesti tasa-arvoon? Nämä arviot vaikuttavat hankinnan tavoitteisiin.

Esimerkiksi vanhusten kotipalveluissa sukupuoli vaikuttaa palvelutarpeeseen. Ruotsissa Botkyrkan kunnassa on havaittu, että naiset tarvitsevat enemmän kotipalveluja, koska heidän terveydentilansa on huonompi ja he saavat vähemmän apua kumppaneiltaan kuin miehet. Samanaikaisesti naiset tekevät enemmän palkatonta kotityötä ja myös palkatonta omaishoitotyötä kuin miehet. (2)

Tasa-arvonäkökulmalla uusia ratkaisuja

Ennen hankinnan varsinaista käynnistämistä markkinavuoropuhelulla on mahdollista hakea markkinoilla olevilta toimijoilta ideoita kokonaisuuden toteuttamiseen, erilaisia ratkaisumalleja ja uusia innovaatioita. Tasa-arvonäkökulmien huomioon ottaminen hankinnassa on syytä ottaa osaksi markkinavuoropuhelua ja se voi tuoda myös uusia ratkaisuehdotuksia.

Sosiaalisten näkökulmien on liityttävä suoraan hankinnan kohteeseen ja ne on ilmoitettava etukäteen hankintailmoituksessa ja tarjouspyynnössä. Hankinnan tavoitteissa voidaan myös ilmoittaa, että kunta on erityisesti sitoutunut tasa-arvon edistämiseen, mm. sitoutunut Eurooppalaiseen tasa-arvon peruskirjaan.

”Hankintadirektiivillä sallitaan nimenomaan sosiaalisten näkökohtien sisällyttäminen sopimuskentekoperusteisiin. Tämä lainsäädäntö perustuu Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytäntöön.” (4)

Suunnitteluvaiheen markkinatutkimuksen jälkeen voi vielä olla epäselvää kuinka sosiaalisesti kestäviä ja tasa-arvoisia ratkaisuja voitaisiin toteuttaa kyseessä olevassa hankinnassa. Hankintaviranomaisilla on mahdollisuus pyytää neutraaleja tarjouksia ja sosiaalisesti vastuullisia vaihtoehtoja.

Suunnitteluvaiheessa selvitettyt sukupuolivaikutusten arvioinnin tulokset ja vaikutukset tasa-arvoon sisällytetään tavoitteiden lisäksi hankkeen kohteen kuvaukseen ja siihen, mitä tarjouspyynnössä edellytetään sekä millainen sopimus laaditaan. Niillä on myös vaikutusta sopimuksen toteutusvaiheessa ja sopimuksen toteuttamisen seurannassa.

Tasa-arvo hankinnan kilpailutusvaiheessa

Palvelun tai tavaran tarjoajan edellytetään noudattavan lainsäädäntöä, muun muassa työoloja ja työsuojelua, verotusta, ympäristönsuojelua, tasa-arvoa koskevia säännöksiä.

Tasa-arvo ja tarjoajan soveltuvuus

Hankintalain mukaan tarjoajan voi esimerkiksi sulkea pois, jos tämä on saanut lainvoimaisen tuomion ammattitoiminnassaan liittyvästä lainvastaisesta teosta tai jos se on ammattitoiminnassaan syyllistynyt muuhun vakavaan virheeseen, jonka hankintayksikkö voi näyttää toteen. Tarjoajan voi siten tietyin edellytyksin sulkea pois kilpailusta, jos tällä on rikkomuksia tasa-arvolain noudattamisessa. Esimerkiksi sukupuoleen perustuva syrjintä ja häirintä ovat kiellettyjä tasa-arvolain perusteella.

Tavaran tai palvelun toimittajan osaamisella on merkitystä lopputuloksen kannalta kuntalaiselle. Joissakin tapauksissa toimittajalta voi edellyttää osaamista sukupuolten tasa-arvon edistämisessä.

Esimerkiksi päivähoitopalvelujen hankinnassa toimittajalta on mahdollista edellyttää, että kasvatuksessa ei vahvisteta perinteisiä sukupuolirooleja. Toimittajalta voi niin ikään odottaa, että sen julkisuuskuva ei ole sukupuolten tasa-arvon vastainen. Tämän voidaan todentaa mm. toimittajan käytämissä mainoksista.

Ruotsin kuntien ja maakuntien liiton ohjeessa tasa-arvoisista hankinnoista edellytetään, että tarjoajalla pitää olla osaamista tasa-arvon huomioon ottamisesta tarjoamissaan palveluissa tai tavaroissa ja että tarjoajalla on tähän menetelmät käytössä.

Esimerkiksi Tukholman läänin maakäräjien perus- ja erikoissairaanhoidon hankinnoissa toimittajan edellytetään noudatettava tilaajan tasa-arvopolitiikkaa muun muassa, että tasa-arvotyö on tärkeä osa laatutyötä ja että on tärkeää, että naiset ja miehet saavat samanarvoisen kohtelun. Toimittajalta edellytetään sukupuolivaikutusten arvioinnin osaamista alkaen henkilöitä koskevien tilastojen tuottamisesta sukupuolen mukaan. (5)

Tasa-arvo tarjousten vertailussa

Hankinnan luonteesta ja markkinatilanteesta riippuen sukupuolivaikutusten arvioinnin, suvauksen tulokset otetaan huomioon kilpailutusvaiheessa. Tarjousten vertailussa voidaan käyttää tasa-arvoon liittyviä vertailukriteerejä. Vertailussa on mahdollista esimerkiksi antaa pisteitä hankinnan kohteen vähimmäistason ylittävistä tasa-arvoon liittyvistä näkökohdista.

Tasa-arvon edistämistä koskevaa yleistä kriteeriä, joka ei suoraan liity hankinnan kohteeseen, ei kuitenkaan voi käyttää vertailukriteerinä. Vertailukriteerien tulee näet liittyä hankinnan kohteeseen, niillä on oltava merkitystä kokonaistaloudellisen edullisuuden arvioinnissa, eivätkä ne saa antaa hankintayksikölle rajatonta valinnan vapautta.

Sopimusehdot

Sopimuksen lähtökohtana on, että toimittaja noudattaa lainsäädäntöä. Tämän lisäksi tärkeimmät sopimusehdot ilmoitetaan hankintailmoituksessa ja tarjouspyynnössä joko yleisinä sopimusehtoina tai hankintayksikön sopimusluonnoksena. Tavaran tai palvelun toimittajan soveltuvuuteen ja hankinnan vertailukriteereihin liittyvät sosiaaliset näkökohdat kirjataan sopimusehdoiksi, jotta voidaan varmistaa niiden toteutuminen sopimuskauden aikana.

Myös lisäpisteitä antavat sosiaaliset kriteerit otetaan osaksi hankinnan sopimusehtoja. Ehdot eivät saa välittömästi tai välillisesti syrjiä eri toimittajia. Ja niiden on liityttävä kyseisen hankinnan hankintasopimuksen toteuttamiseen.

Hankintasopimuksen ”sosiaaliset” ehdot voivat koskea esimerkiksi

- nuorten ja pitkäaikaistyöttömien työllistämistä, ammatillista kouluttamista
- muuten palvelun tai tuotteen toteuttavaa henkilöstöä, josta osa on heikossa asemassa, osatyökykyisiä, vammaisia, maahanmuuttajia, lähisuhdeväkivallan uhreja, työttömiä yksinhuoltajia
- naisten ja miesten tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden edistämistä
- alihankkijoita koskevia velvoitteita (3)

Tasa-arvolaki edellyttää työnantajalta, jolla on yli 30 työntekijää, henkilöstönsä tavoitteellista ja suunnitelmallista tasa-arvon edistämistä tasa-arvosuunnittelun avulla. Kunta voi hankinnoissaan pitää ehdottomana edellytyksenä, että palvelun tai tavaran toimittaja edistää henkilöstönsä tasa-arvoa tasa-arvolain vaatiman tasa-arvosuunnitelman ja sen palkkakartoitusten avulla. Ajantasainen suunnitelma ja seurantaraportti sen toimeenpanosta voidaan pyytää liittämään tarjousasiakirjoihin.

Hankinnalla on mahdollista vaikuttaa esimerkiksi työllistämiseen. Toimittajalta voidaan edellyttää, että se hankinnan toteuttamisessa työllistää nuoria niin, että vähennetään ammatillista eriytymistä sukupuolen mukaan. Ja samalla otetaan ottaa huomioon nuorten naisten ja miesten erot syrjäytymisriskissä.

Esimerkiksi Saksassa, Berliinin osavaltiossa ohjataan lainsäädännöllä julkisia hankintojen niin, että ne toteuttavat tasa-arvon edistämisen tavoitteita.

Berliinin osavaltion tasa-arvolaisissa on vaatimus yhdistää julkisiin hankintoihin naisten aseman edistäminen ja työn ja perheen yhteensovittaminen. Tämä on ehdoton vaatimus sopimuksen solmimiseksi. Käytössä on mm. standardisoidut naisten ja miesten tasa-arvoa edistävät vaatimukset tasapuolisen kilpailun toteuttamiseksi.

Tarjoajien on osavaltiossa osoitettava, että ne toteuttavat joitakin 18 säädetystä toimenpiteestä, esimerkiksi sallivat joustavan työajan, niillä on voimassa oleva, tietyt laatuksiteerit täyttävä tasa-arvo-

suunnitelma. Toteutettavien toimenpiteiden määrä ja valikoima määräytyvät yrityksen koon mukaan. (1)

Tasa-arvo sopimuksen toteuttamisvaiheessa

Kun sopimusehdoissa on määrätty tasa-arvonäkökohtien huomioon ottamisesta hankinnassa, niiden toteutumista käytännössä seurataan osana koko sopimuksen seuranta ja valvontaa. Ne vaikuttavat hankinnan kohdentuvuuden ja laadun arviointiin.

On tärkeää suunnitella sopimuksen toteutuksen raportointi ja seurantaindikaattorit niin, että tietoa saadaan sukupuolen mukaan. Näiden pohjaksi tarvitaan määrällistä ja laadullista tietoa käyttäjistä.

Muun muassa käyttäjätilastot, asiakaspalautteet tuotetaan sukupuolen mukaan. Seurattavat tiedot ovat pohja oppimisprosessille, jossa voidaan parantaa kuntalaisten saamaa palvelujen laatua.

Tasa-arvo aina tarvittaessa osaksi hankinnan vaiheita

Hankinnan kohteen määrittelyyn ja kuvaukseen voi sisältyä

- hankinnan tavoitteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi: miten hankinnan odotetaan lisäävän tasa-arvoa ja mitä riskejä tasa-arvon toteutumiseksi hankinnassa pitää estää?
- määrällinen tieto tavaran tai palvelun käyttäjistä sukupuolen mukaan
- tavaran tai palvelun käyttöön vaikuttava laadullinen tieto sukupuolen mukaan ilman sukupuoleen perustuvia ennako-odotuksia silloin, kun se on oleellista
- tekniset eritelmat sukupuolen mukaan, kun ne ovat oleellisia

Tasa-arvotavoitteet ja hankinnan kohteen suvaus voivat vaikuttaa kilpailuttamisessa

- toimittajalle asetettaviin edellytyksiin
- hankinnan kohteen määrittämiseen ehdottomina laatuvaatimuksina
- sopimuksen tekemisen perusteiden kriteereihin ja lisäpisteiden määrittelyyn

- tarjouspyynnön painoarvoihin
- hankinnan toteuttamisen sopimusehtoihin tai erityisehtoihin

Sopimuksen toteuttamisen seurannassa

- otetaan tasa-arvolain velvoitteet huomioon
- tieto tuotetaan ja analysoidaan sukupuolen mukaan muun muassa
 - käyttäjätilastoissa
 - käyttäjäpalautteissa
 - raportoinnissa

Salossa pohdittiin hankinnoissa sukupuolivaikutusten arviointia

Salon tasa-arvotoimikunta valitsi tasa-arvon peruskirjan ensimmäisen vaiheen pilottikohteiksi julkiset hankinnat ja sopimukset (artikla 12) sekä liikunnan ja liikenteen (artikla 12). Laajempina tavoitteina ovat julkinen sitoutuminen tasa-arvoon (artikla 4) ja

sukupuolivaikutusten arvioinnin käyttöön otto (artikla 9). Salon suunnitelmaa on esitelty kappaleessa 4.

Salossa käytetään päätösten, myös hankintapäätösten valmistelussa ennakoivaa vaikutusten arviointia, jossa yhtenä näkökulmana on sukupuoli-vaikutusten arviointi. Ennakoiva vaikutusten arviointi tehdään periaatteessa kaikista hankinnoista, ainakin kynnysarvon ylittävistä hankinnoista. Tavoitteeksi asetettiin, että sukupuolivaikutusten arviointi saadaan ajan mittaan, pienin askelin osaksi kaikkia hankintoja. Tämä koskee myös niitä pienimpiä hankintoja, joista toimielimet eivät päätä.

Sukupuolivaikutusten arviointia hankinnoissa tarkasteltiin esimerkkihankinnan avulla. Esimerkiksi valittiin kirjaston kirja-aineiston hankintasopimus, jonka puitteissa kaupungin kirjastot ostavat kirjat. Lähtökohdaksi selvitettiin yleisemmin sukupuolten tasa-arvonäkökulmien huomioon ottamista hankintaprosessin eri vaiheissa (Kuvio alla).

TASA-ARVONÄKÖKULMAT HANKINNOISSA



Tasa-arvonäkökulmat mukana

- hankinnan kohteen ja tavoitteiden määrittelyssä
- hankinnan tarpeen ja laatuvaatimusten selvittämisessä; jos vaikuttaa kuntalaisiin tai henkilöstöön, tehdään suvaus *)
- markkinaselvityksessä ja vaihtoehtojen kartoituksessa

Tasa-arvonäkökulmat mukana

- tarjouspyynnön hankinnan kohteen kuvauksessa
- tarjoajalle asetettavissa edellytyksissä
- tarjouspyynnön vertailuperusteissa
- hankinnan sopimusehtojen laadinnassa, jotka voivat koskea sekä hankinnan sisältöä että toimittajalle asetettavia edellytyksiä

Tasa-arvonäkökulmat sopimuksen toteutuksessa ja valvonnassa

- Tasa-arvolain velvoitteiden täyttämisen seurannassa
- Hankinnan kohdentuvuuden ja laadun arvioinnissa
- Käyttäjätilastot sukupuolen mukaan
- Asiakaspalautteet sukupuolen mukaan
- Raportointi ja analysointi sukupuolen mukaan

*) vaikutukset palvelujen saatavuuteen ja käyttöön, taloudelliseen asemaan, osallistumiseen ja vaikuttamismahdollisuuksiin, työelämään, elinkeinoelämään, koulutukseen, mahdollisuuteen toteuttaa vanhemmuutta, hyvinvointina ja terveyden, turvallisuuteen, ympäristöön ja elinoloihin, vapaa-ajan käyttöön

Lähtökohtana strategia ja tavoitteet

Hankinnan esisuunnitteluvaiheessa käytiin läpi suvaus-kysymyksiä. Kirjastotoimen strategia ja siihen sisältyvät arvot ja tavoitteet otettiin lähtökohdaksi ja ensin käytiin läpi seuraavia kysymyksiä:

- Mitä sukupuolten tasa-arvon edistäminen tarkoittaa kirjastotoimessa?
- Miten kirjasto palvelee eri sukupuolia eri kuntalaisryhmissä (eri ikäryhmissä, eri asuinalueilla, vammaisia, maahanmuuttajia...) Jääkö joitain ryhmiä palvelujen ulkopuolelle?
- Miten kirjastojen käyttäjät jakautuvat sukupuolen mukaan eri kuntalaisryhmissä?
- Miten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on huomioitu kirjastotoimen strategiassa ja hankinnan periaatteissa?
- Minkälaisen linjauksen Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja sisältää kirjastotoimesta?

Pohdinnoista nousi tärkeitä näkökulmia

- Kirjastotoimen tavoitteena on tuottaa hyvinvointia kaikille kuntalaisryhmille. Laajana kuntaliitoskuntana Salossa on erityisesti kiinnitetty huomiota alueellisiin palveluihin. Myös erikielisiä aineistoista on huolehdittu. Kirjastotoimen tasa-arvotavoitteissa erikseen ei ole määritelty sukupuolten tasa-arvoa.
- Kirjastoaineiston hankinnasta tehdään kokonaispöytäkirja koko kunnan tasolla. Kirjastot hankkivat aineistonsa tehdyn sopimuksen puitteissa ja ajankohtaistarjonnan mukaan. Ostos edellytykset määritellään tarjouskilpailussa ja sopimuksessa.
- Tasa-arvo kirjaston kirjahankinnoissa korostaa aineistojen monipuolisuutta. Monipuolisella aineistol-

la pystytään palvelemaan erilaisia käyttäjäryhmiä ja antamaan monipuolisia virikkeitä kaikille käyttäjille.

- Myös kirjastojen käyttötilastoja tulisi tarkastella sukupuolen mukaan. On tärkeää kiinnittää huomiota niihin kuntalaisryhmiin, jotka eivät tällä hetkellä hakeudu kirjastojen käyttäjiksi. Esimerkiksi nuorten poikien lukemisharrastuksen edistämiseen tulee kiinnittää huomiota sekä aineiston hankinnassa että kirjaston muita toimintoja suunniteltaessa.

- Kannattaa pohtia myös keinoja, joilla voidaan ylittää stereotyyppistä jaottelua naisten ja miesten tai tyttöjen ja poikien kirjallisuuteen, ja miten voidaan kannustaa perinteisistä sukupuolirooleista vapaisiin valintoihin.

10. luvun lähteet:

- (1) Cities and municipalities as promoters of gender equality. FemCities expert conference Jobs, service provision and public procurement. Stuttgart 2010.
- (2) Hemtjänsten i Botkyrka kommun - en gender budget analysis. Marie Trollvik, Program för Hållbar Jämställdhet, Marianne Granath, Sektionschef för hälsa och jämställdhet, Sveriges Kommuner och Landsting. Stockholm 2010.
- (3) Sosiaaliset näkökulmat julkisissa hankinnoissa - lähtökohtia, kokemuksia ja mahdollisuuksia. Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -hanke - Espinno. Sari Luostarinen, Katri Kinnunen, Salla Eskola. Tampere 2011
- (4) Sosiaalinen ostaminen: Opas sosiaalisten näkökohtien huomioon ottamisesta julkisissa hankinnoissa. Euroopan unioni, 2011.
- (5) Upphandling för jämställdhet. Jämställdhet som kvalitetskrav i LOU och LOV. Sveriges Kommuner och Landsting. Program för hållbar jämställdhet. Stockholm 2012.

”Sosiaalisesti vastuullisilla julkisilla hankinnoilla tarkoitetaan hankintatoimia, joissa otetaan huomioon yksi tai useampi sosiaalinen näkökohta.”

11. Lisälukemisto

– Asiantuntijat kirjoittavat

Raija Julkunen

Sukupuolten erot ja tasa-arvo 2010-luvulla:

Tasa-arvotyö vaatii uusia innovaatioita ja onnistuneita esimerkkejä

Tunnistamme toiset ihmiset naisiksi ja miehiksi. Useimmat myös käsittävät itsensä joko naisiksi tai miehiksi. Naisiin ja miehiin liitetään herkästi toisistaan poikkeavia ominaisuuksia ja odotuksia. Miehet ja naiset myös toimivat usein erilaisissa asemissa ja tehtävissä; naisten ja miesten tyypilliset elämänkulut eroavat toisistaan.

Sukupuolen tutkimus on listannut melkoisen joukon sukupuolten eroja ja eriytymistä tuottavia tekijöitä evoluutiosta, aivoista ja biologiasta tapoihin ja rutiiniin ja niitä toistavaan kasvatukseen ja kohteluun saakka. Empiirinen maailma ei hevin paljasta, mitkä teoriat ovat eniten oikeassa. Joka tapauksessa kulttuurissamme valitsee sellaista sukupuolen mukaista tapaisuutta ja rutiinia, johon on helppo loksahda.

Sukupuolikysymys ollut historiallisesti naiskysymys

Sukupuolierot tuottavat myös sellaista, mitä pidämme sukupuolten eriarvoisuutena. Historiallisesti sukupuolikysymys on ollut naiskysymys. Suomessa naiset ovat poikkeuksellisen varhain integroituneet miesten maailmaan ja saavuttaneet heille tärkeitä oikeuksia. Naisten ei tarvitse enää taistella äänioikeudesta, koulutuksesta, virkoihin tai hallitukseen pääsystä, raskauden ehkäistystä tai abortista.

Viime vuosikymmenten aikana Suomessa on

ollut paljon ”ensimmäisiä naisia”, kuten ensimmäinen presidentti, piispa, pappi ja pääministeri. Näiden näkyvien naisten vuoksi meillä voidaan ajatella, että sukupuolten tasa-arvo on jo saavutettu ja tylsä asia, eikä siitä kannattaisi ”vouhkata”. Tästä huolimatta sukupuolten tasa-arvo nousee aina uudestaan poliittisille asialistoille.

1960- ja 1970-luvun liikkeissä päällimmäiset kysymykset koskivat naisten ja äitien pääsyä työmarkkinoille ja täten julkista päivähoitoa. Monet 1960- ja 70-luvun tasa-arvolikkeiden tavoitteet, kuten samapalkkaisuus, sukupuolisegregaation purku työelämässä ja koulutuksessa, perhevapaat sekä hoivaisuus ovat yhä ajankohtaisia. Ja vaikka naiset ovat puhkoneet lasikattoja, talouselämän valtarenkenteet ovat säilyneet miehisinä.

Mutta myös uusia kysymyksiä on noussut. 1980-luvulla Suomessakin havahduttiin naisiin kohdistuvaan, miesten harjoittamaan väkivaltaan ja seksuaaliseen häirintään. 1990-luvun lama teki prostituutiosta, seksibisneksestä, naiskaupasta ja julkisen tilan yliseksualisoitumisesta yhteiskunnallisia ja tasa-arvo-ongelmia.

Tasa-arvon rinnalle sukupuolten moninaisuus

Seuraavassa aallossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden asialistoille tulivat entistä vahvemmin sukupuolten moninaisuus sekä sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen oikeudet. Naiset eivät ole vain naisia, eivätkä miehet vain miehiä. Heissä on nuoria ja vanhoja, hetero- ja homoseksuaaleja, vanhempia ja lapsettomia, vammaisia ja vammattomia, syntyperäisiä ja uussuomalaisia, hyvin ja huonosti toimeentulevia. Sukupuolen ja muiden ominaisuuksien risteäviin aseisiin – vaikkapa sukupuolen ja vanhemmuuden tai sukupuolen ja maahanmuuton leikkauskohtiin –

liittyy omia tarpeitaan ja intressejään ja myös moniperusteisen syrjinnän mahdollisuus.

Suomessa sukupuolten tasa-arvo on pyritty näkemään niin naisten kuin miesten asiana. Naistutkimuksen rinnalla versonut kriittinen miestutkimus on kiinnittänyt huomiota mm. erilaisiin maskuliinisuuksiin ja sellaisiin maskuliinisuutta tuottaviin areenoihin kuin valta, armeija, urheilu, työelämä ja porno.

Tasa-arvopoliittikka on vaatinut ja luvannut miehille maskuliinisen pakkopaidan hellittämistä, parempaa perhe-elämää sekä uusia elämänsisältöjä aktiivisena ja/tai hoivaavana isänä. 1960-luvulla toiminut Yhdistys 9 puolusti miehillekin oikeutta sellaisiin naisille varattuihin etuoikeuksiin kuin ”hellyyteen, heikkouteen, pienuuteen ja pitkään ikään”.

Huomion kääntymistä miehiin tukevat yleiset hyvinvointitavoitteet. Miesten keskinäiset luokkaerot ovat naisten keskinäisiä eroja jyrkemmät. Miehet kansoittavat niin eliitit kuin syrjäytetyt. Vaikeiden sosiaalisten ongelmien – kuten asunnottomuuden, juoppouden, rikosten, väkivaltaisuuden ja vankilatuomioiden – kasautuminen miehille ja (työläis)miesten lyhyt elinikä käsitetään sukupuolten eriarvoisuutena.

Koulutus ja työ ovat naisistuneet. Teollinen rakennemuutos vähentää miestyöpaikkoja. Miesten tulee olla valmiita ylittämään naisten ja miesten töiden rajaa.

Naisten ansiotyön vakiintumisesta huolimatta naisten ja miesten tyypillisissä elämänkaarissa on eroja. Äitiys ja hoiva määrittävät enemmän naisen elämänkulkua kuin isyys miesten. Naisten elämään kuuluu useammin sekä omaisten hoitovaihe että pitkäikäisyyden vuoksi avun kohteeksi joutuminen. Näin vanhusten hyvä hoito on paljolti naisten intressi. Naisten matalampien palkkojen ja katkonaisempien työurien vuoksi pienet eläkkeet ja köyhyys uhkaavat vahoja naisia.

Maskuliinisuuden avartaminen politiikan kohteeksi?

Toisaalta äitiys ja terveystietoisuus johdattavat naiset miehiä paremmin sosiaali- ja terveyspalvelujen

haaviin. Tämä laittaa kysymään, voisiko poika- ja miessensitiivisellä päivähoito-, koulu-, sosiaali- ja terveyspalveluilla ehkäistä miehille tyypillisiä sosiaali- ja terveysongelmia.

Viime vuosina virkistyneen miesliikkeen myötä sukupuolten tasa-arvo on alkanut haljeta nais- ja miesnäkökulmiksi. Sukupuoliero tunkeutuu näin tasa-arvoliiikkeisiin ja -politiikkaan saakka. Nais- ja mieskysymys eroavat luonteeltaan ja politisoitavuudeltaan. Jos käyttää ruotsalaisen feminismin iskulauseetta: naiset ovat halunneet puolet vallasta ja puolet tuloista, miehet puolet hyvinvoinnista ja hyvinvoinnin tasa-arvoa. Naisilla on ollut saavutettavana ja valloitettavana pitkä lista julkisia asemia, miehillä tasapainoisempi yksityiselämä.

Naisten intresseihin on ollut helpompi vastata politiikan keinoin. Maskuliinisuuden rajojen avartaminen sopii huonommin politiikan kohteeksi, vaikka ohjelmia, hankkeita, miestyön projekteja ja julkista keskustelua voidaan toki pystyttää. Keinojen löytäminen sitkeisiin ongelmiin – perhevapaiden sukupuolistuneeseen käyttöön, palkkaeriarvoisuuteen, nuorten naisten pätkätöihin, maahanmuuttajanaisten syrjäytymiseen työmarkkinoilta, yksinhuoltajien köyhyyteen, sukupuolittuneeseen väkivaltaan... vaatii uusia innovaatioita ja onnistuneita esimerkkejä.

Raija Julkunen on yhteiskuntapolitiikan dosentti, emerita lehtori Jyväskylän yliopistossa.

Tuula Jäppinen

Työvälineeksi esimerkiksi palvelumuotoilu

Palvelujen kehitettävä niiden käyttäjien erilaisten tarpeiden mukaan

Palvelujen kehittämisessä sukupuolinäkökulmalla on merkitystä myös silloin, kun niitä kehitetään niin, että käyttäjien tarpeet otetaan entistä paremmin huomioon. Tuula Jäppinen käy artikkelissaan läpi tämän hetken kehittämissuuntauksia.

Kuntalainen haluaa yhä useammin osallistua omien palvelujensa suunnitteluun, kehittämiseen ja toteuttamiseen. Kuntalaisen uutta aktiivista roolia pyritään tukemaan kansallisesti hallitusohjelman ja innovaatiostrategian kautta. Uusimpia palvelujen käyttäjät erilaisine tarpeineen huomioon ottavia kansallisia ohjelmia ovat keväältä 2013 Muotoile Suomi -ohjelma ja Julkisen hallinnon asiakkuus-strategia.

Asiakas- ja käyttäjälähtöisyys osaksi kuntastrategiaa

Monella suomalaisella kaupungilla asiakas- ja käyttäjälähtöisyys on jo osa kuntastrategiaa. Näitä kaupunkoja ovat muun muassa Helsinki, Espoo, Tampere, Kuopio ja Mikkeli.

Palvelujen yhteissuunnittelua asiakkaiden kanssa on mahdollista toteuttaa käyttäjälähtöisen innovaatiotoiminnan ja palvelumuotoilun menetelmin. Palvelumuotoilun perusajatus on asiakas- ja käyttäjämääräyksen hankkiminen ennen palvelujen ideointia sekä palveluideoiden testaaminen yhdessä palvelujen käyttäjien kanssa suunnittelun alkuvaiheista lähtien.

Tietoa asiakkaiden tarpeista voidaan hankkia esimerkiksi kyselyjen, havainnoinnin tai työpajojen avulla. Palvelujen käyttäjän voi osallistaa suunnitte-

lun myös palveluja kokevaan taloudelliseen päätöksentekoon henkilökohtaisen budjetoinnin, osallistuvan budjetoinnin ja palvelusetelin avulla.

Tasa-arvon näkökulmasta käyttäjälähtöisyys mahdollistaa palvelujen käyttäjän tarpeiden huomioon ottamisen naisina ja miehinä, tyttöinä ja poikina keskiarvokuntalaisen sijaan. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta käyttäjälähtöisyys mahdollistaa myös palvelujen käyttäjän vammaisuuden, etnisen ryhmän, uskonnon, sukupuolisen suuntautuneisuuden ja iän vaikutusten huomioon ottamisen.

Talouden näkökulmasta käyttäjälähtöisyyden mukanaan tuomat poikkisektoraiset prosessit uudistavat palvelutuotantoa ja tuovat kunnille uutta kilpailukykyä. Tämä kilpailukyky näkyy muun muassa nykyistä nopeampana reaktiokykyinä kuntalaisten tarpeisiin sekä tuottavuuden ja laadun paranemisena.

Perusteltua myös demokratian näkökulmasta

Palvelumuotoilun menetelmät mahdollistavat sukeluksen kuntalaisten tulevaisuuden tarpeisiin, jotka voivat palvelu- ja tuoteparannusten lisäksi tuottaa myös organisaatiotason innovaatioita.

Demokratian näkökulmasta kuntalaisten osallistumisen lisääminen ja vaikutusmahdollisuuksien parantaminen ovat keinoja palauttaa kansalaisten luottamus poliittiseen ja hallinnolliseen toimintaan ja tehdä päätöksenteosta ja tuotetuista palveluista enemmän kuntalaisten tarpeita vastaavia. Henkilöstön näkökulmasta käyttäjälähtöisyys jakaa palvelujen suunnitteluvastuuta ja lisää työtyytyväisyyttä.

Tuula Jäppinen on hallintotieteiden tohtori ja työskentelee innovaatio-asiantuntijana Kuntaliitossa.

Hänen tutkimusalueitaan ovat julkiset palvelut, palveluinnovaatiot, palvelumuotoilu, käyttäjälähtöisyys ja uudenlaiset osallistumismahdollisuudet palveluiden kehittämisen ja päätöksenteon välillä.

Janne Hyvärinen

Uusi menettely käyttöön vuoden 2013 aikana

Salo ensiaskeleillaan päätöksenteon ennakoarvioinnissa

Salossa otetaan laajamittaisesti käyttöön päätösten ennakoarviointimenettely vuoden 2013 aikana. Menettely sisältää myös sukupuolivaikutusten arvioinnin eli suvauksen. Arvioinnilla tavoitellaan ennen kaikkea sitä, että merkittävimmistä asioista tehdään tarkastelu, jossa on useampi päätösvaihtoehto esillä, vaikutusarviointien kera.

Päätöksenteon ennakoarvioinnilla tavoitellaan parempaa laatua päätöksenteon valmisteluun sekä päätöksenteon sujuvoittamista ja nopeuttamista. Samalla varmistutaan siitä, että erilaiset näkökulmat tulevat valmistelussa otettua huomioon.

Salon mallissa tarkastellaan päätösten vaikutusta suhteessa

- asiakkaisiin,
- palvelujen järjestämiseen,
- talouteen,
- strategiaan ja ohjelmiin
- henkilöstöön ja osaamiseen sekä
- yritystoimintaan.

Sukupuolivaikutukset sisältyvät ensimmäiseen tarkasteluun eli asiakasnäkökulmaan.

Päätösten ennakoarviointi on työtapanäkökulma ja vaatii jonkin aikaa, että siitä tulee luonteva toimintatapa kuntiin.

Asiat, joita kaupungin eri elimissä nykyään käsitellään, ovat usein hyvin monitahoisia ja haasteellisia ja vaativat tuekseen työkalun, joka edistää laadukasta ja monipuolista eri asioiden huomioon ottamista ja arviointia. Samalla myös päätöksentekijöiden työ selkeytyy ja helpottuu, kun eri vaihtoehtoja on esillä ja erilaisia näkökulmia on valmistelussa säännönmukaisesti otettu huomioon.

Sukupuolivaikutusten arvioinnissa Salossa hyödynnetään myös Kuntaliiton Tase-projektissa asiantuntijoiden kanssa työstettyä materiaalia, jonka avulla valmistelija pystyy arvioimaan valmisteltavan asian sukupuolivaikutuksia.

Ennakoarviointilomake esityslistan liitteeksi

Ennakoarviointilomake tulee esityslistan liitteeksi ja korvaa osin aiemmin kirjoitetun pykälätekstin.

Salossa asiaa on valmisteltu siten, että kaikille lautakunnille ja kaupunginhallitukselle pidetään koulutuksia aiheesta kevään 2013 aikana ja valmistelijoille annetaan muutenkin tukea asiassa. Tehdyt arvioinnit kerätään kaupungin intranet-sivustolle, johon kerätään aiheesta muitakin informaatiota.

Tavoite on, että vuoden 2013 lopulla asioiden valmistelussa hyödynnetään päätöksenteon ennakoarviointia täydellä teholla. Keskeistä on se, että valmistelijat ensinnäkin tunnistavat ne asiat, joista arviointi on syytä tehdä ja sen jälkeen yhteistyöllä tekevät tarvittavan arviointityön.

Janne Hyvärinen on valtiotieteiden maisteri ja työskentelee kehityspäällikkönä Salon kaupungin Strategisen kehittämisen osastolla. Hänen työtehtävänsä liittyvät strategiseen johtamiseen, organisaatio- ja henkilöstökehittämiseen, prosessityöhön sekä laatutyöhön. Hän vastaa kaupungin päätösten ennakoarviointityön etenemisestä.

Ilkka Vohlonen, Virpi Pitkänen

Tarkka väestötieto omalta alueelta palvelee paikallista päätöksentekoa

Kunnan strateginen päätöksenteko vaikuttaa myös terveyseroihin

Naisten ja miesten välillä on isoja eroja terveydentilassa lähes kaikissa kehittyneissä maissa. OECD-maissa naisten elinajanodotteet ovat selvästi pidemmät kuin miesten vastaavat. Tämä ero on vallinnut jo vuosikymmeniä jopa siinä määrin, että on arveltu poikavauvojen yleisemmän syntyvyyden liittyvän jotenkin miesten perinnöllisiin taipumuksiin sairastua useammin ja kuolla nuorempana kuin naisten (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Naisten ja miesten erot elinajan odotteessa eri maissa vuonna 2010. (OECD Health Data 2012)

Kanada	4,6 vuotta
Ruotsi	4,0 vuotta
Suomi	6,6 vuotta
Viro	9,9 vuotta

Osa naisten ja miesten välisistä terveydentilan eroista liittyy todennäköisesti sukupuolten mukaiseen perimään, mutta suuri ero johtuu myös elämäntapoihin liittyvistä sairauksista. Esimerkiksi myös Suomessa alle kouluikäisillä pojilla on noin kaksi kertaa enemmän lääkärin hoitoa vaatineita tapaturmia kuin tytöillä.

Myös kulttuurisilla sukupuolten välisillä eroilla käyttäytymisessä, niin sosiaalisesti kuin psykologisesti, on merkitystä siinä, kuinka sairastumisen todennäköisyyden lisäksi hakeudutaan hoitoon.

Yhteiskunnissa on myös valtavia eroja siinä, kuinka erilaiset terveydenhuollon järjestäytyneet palvelut kohdistuvat naisiin ja miehiin. Kun naisille on tarjolla erilaisia seulontaohjelmia, neuvolapalveluita ja järjestäytyneitä verkostomalleja, miehille on tarjolla useimmiten asevelvollisuustarkastus ja saattaminen työhöntulotarkastus samoin kuin naisille.

Miesten ja naisten ennen-aikaisesti menetetyt elinvuodet

Ennen-aikaisesti olevien ennen-aikaisesti menetettyjen elinvuosien (Potential Years of Life Lost/PYLL) määrällä seurataan usein kansainvälisellä ja kansallisella tasolla väestön terveydentilaa, kansanterveyden kehitystä ja tehtyjen toimenpiteiden vaikuttavuutta. Näiden PYLL-arvojen määrittäminen perustuu kuolinsyyrekisterin ICD-10:n tautiluokitukseen tietoihin sekä OECD:n menetelmään laskemalla kuoliniän ja sovitun eliniän standardin erotus.

ICD-10 on kansainvälinen, maailman terveysjärjestön, WHO:n ylläpitämä kuolemansyitä, sairauksia, tapaturmia ja terveyspalveluiden käytön syitä kuvaava luokitus.

Ennen-aikaisesti menetetyt elinvuodet kuvaavat siis niiden elinvuosien määrää, jotka ovat aiheutuneet odotettavissa olevaan elinajanodotteeseen nähden ennen-aikaisesti. Vertailtavuuden vuoksi PYLL-arvoja laskettaessa OECD-maissa käytetään elinajanodotteena 70 vuotta. Tämä on Suomessa hieman matala, mutta esimerkiksi Meksikossa ja Turkissa hieman korkea.

TAULUKKO 2. Miesten ja naisten PYLL-arvot, ennen-aikaisesti menetetyt elinvuodet (OECD Health Data 2012)

	miehet*	naiset*
Kanada	4065	2191
Ruotsi	3213	1987
Suomi	5045	2324

*ikävakioitu

Mahdolliset erot ennenaikaisesti menetetyissä elinvuosissa ja niiden syissä (kuolemansyyt/ICD-10 luokitus) ovat kuitenkin lähes riippumattomat siitä, käytetäänkö Suomessa 70 vuotta vai oikeammin 80 vuotta. Muiden maiden tapaan myös Suomessa, naisten tilanne on hyvin paljon parempi kuin miesten tilanne (Taulukko 2.)

Taulukosta selviävät Kanadan, Ruotsin ja Suomen PYLL-arvot, toisin sanoen ennenaikaisesti menetettyjen elinvuosien erot. Mitä suurempi luku on kyseessä, sitä enemmän on menetettyjä elinvuosia.

Kanadaan ja Ruotsiin verrattuna PYLL-arvojen erot ovat naisten keskuudessa hyvin pieniä. Näiden maiden väestöjen terveydentilassa vallitsevat melko suuret erot johtuvatkin miesten välisistä eroista.

Huomio naisten ja miesten terveys-eroihin hyvinvoinnin edistämässä

Suomessa miesten ja naisten väliset erot PYLL-arvoissa ovat suurimmat (Taulukko 2), lähes yhtä suuret kuin Venäjällä. Tämä tarkoittaa sitä, että Suomen väestön terveytilan kehittämiseksi tulisi kiinnittää ensimmäiseksi huomiota miesten huonojen PYLL-arvojen syihin lähes kaikissa suurimmissa kaupungeissa sekä myös monessa pienessä kunnassa (Taulukko 3).

Kun tarkastellaan miesten ja naisten välisiä

nykyisiä eroja sekä nykytilanteeseen johtaneita trendejä, sukupuolten välillä on selviä eroja paikkakuntaakohtaisesti tarkasteltuna. Yhden paikkakunnan tilannetta ei voi välttämättä yleistää toiseen, jopa viereiseen kuntaan.

Paikkakuntien erilaisista tilanteista hyvä esimerkki on Imatran ja Lappeenrantan kaupungit, joissa todettiin imatralaismiesten huonojen PYLL-arvojen syyksi runsas alkoholin käyttö – erityisesti itärajan auettua. Tähän ongelmaan paneuduttiin ja toimeenpantiin ohjelma, jonka tuloksena todistettavasti imatralaisten miesten PYLL-arvot paranivat.

Lappeenrannassa sen sijaan PYLL-analyyysien perusteella tehdyt toimenpiteet (ainakin viranhaltijoiden itsensä mukaan) ovat olleet hyvin vähäisiä. Samanlaisia kokemuksia olisi saatavilla myös muista vierekkäisistä kunnista, joissa naisten itsemurhat enneaikaisina kuolinsyinä olisivat vaatineet aktiivista ongelmien syiden perkaamista. Toisilla paikkakunnilla tähän on ryhdytty, toisilla taas ei ole tehty juuri mitään ongelmien korjaamiseksi.

Nykyisin PYLL:n avulla on saatavissa tietoja kaupunginosittain. Näin on mahdollista selvittää kaupungin sisäisiä eroavaisuuksia ja paneutua löytämään keinoja paikallisesti tilanteen korjaamiseksi sekä ehkäisevän työn tehostamiseksi. Tarkka tieto oman alueen väestöstä palvelee entistä paremmin myös paikallista päätöksentekoa.

Kun tarkastellaan Suomen väestön terveyden kehittymistä PYLL-arvojen valossa, voi kysyä: Onko tilanne päättäjien tiedossa ja onko asiaan panostettu riittävästi terveyspoliittisin keinoin? Kun

TAULUKKO 3. Miesten ja naisten PYLL-arvot suurissa kaupungeissa vuosina 2006 – 2010 miesten ja naisten keskuudessa. (PYLL-analyyysien tuloksia)

KAUPUNKI	PYLL M & N 2006 - 2010 ± 95% luottamusväli	PYLL MIEHET 2006 - 2010 ± 95% luottamusväli	PYLL NAISET 2006 - 2010 ± 95% luottamusväli
ESPOO	2884 ± 183	3799 ± 289	1990 ± 221
VANTAA	3250 ± 208	4340 ± 329	2195 ± 254
OULU	3739 ± 276	5126 ± 437	2363 ± 330
KOKO MAA	3819 ± 47	5260 ± 76	2353 ± 55
HELSINKI	3837 ± 134	5325 ± 217	2494 ± 163
TAMPERE	3955 ± 245	5345 ± 391	2611 ± 296
TURKU	4067 ± 269	5766 ± 445	2479 ± 309

halutaan paikallisesti löytää keinoja ja korjata sekä ennaltaehkäistä tilannetta, tarvitaan strategisia päätöksiä sekä valintoja kunta-laisten, sekä miesten että naisten hyvinvoinnin edistämiseksi.

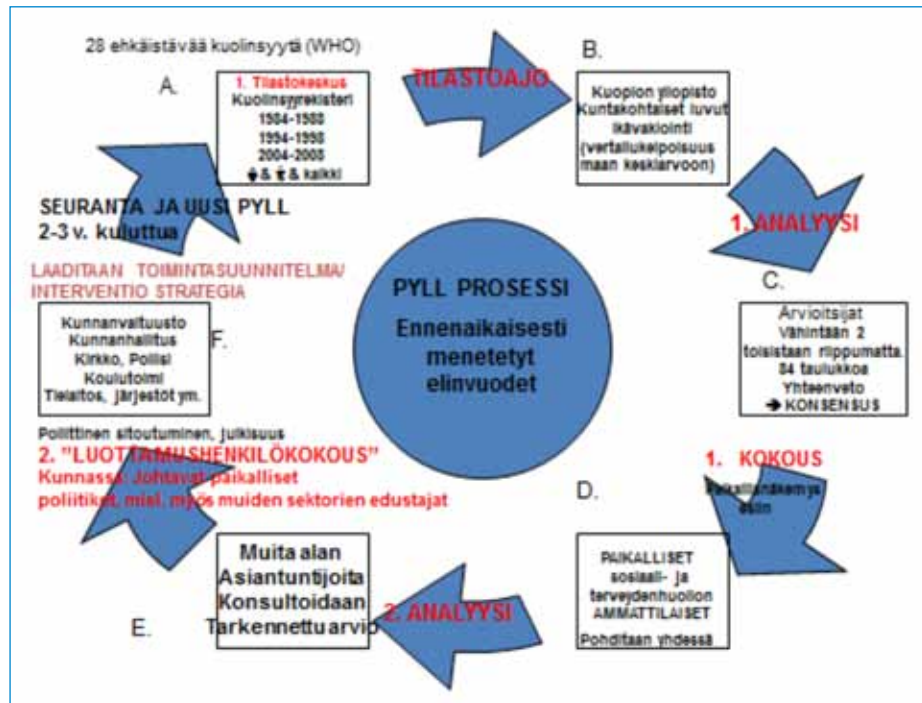
Erityishuomiota suomalaismiesten terveydentilaan

Naisten ja miesten välillä on sekä perinnöllisiä että elämäntapoihin liittyviä tekijöitä, jotka ovat johtaneet siihen, että Suomessa miesten terveydentila on paljon huonompi kuin naisten. Suomalaisnaisten terveydentila on samaa tasoa kuin muissa OECD-maissa.

Suomessa on nykyään kuntia, joissa naisten terveydentila on yhtä huono kuin miesten. Syinä ovat lisääntynyt alkoholin käyttö, tapaturmat ja itsemurhat. Nämä ilmiöt eivät välttämättä aina muodosta ns. "kolmiodraamaa", vaan ne saattavat esiintyä ongelmina myös yksittäisinä ilmiöinä.

Edellytys suomalaisen kansanterveyden kehittymiselle OECD:n tasolle on, että suomalaisten miesten terveydentila kehittyy samalle tasolle kuin muissa kehittyneissä maissa. Suurin syy suomalaisten miesten ala-arvoisille PYLL-arvoille liittyy niihin ennenaikaisesti menetettyihin elinvuosiihin, jotka johtuvat epäterveellisistä elämäntavoista – ei suomalaisesta perinnöllisyydestä.

Kansalaisten tasa-arvon toteutuminen terveyden jakautumisessa on tärkeää. Suomen kaltaisessa hyvinvointivaltiossa epätasa-arvon lisääntyminen on yleisten terveyspoliittisten tavoitteiden vastainen ilmiö. Väestöryhmien väliset suuret terveyserot,



Tiedot terveyseroista osaksi strategiaprosessia.

muutenkin kuin naisten ja miesten välillä heijastavat yhteiskunnan eriarvoisuutta ylläpitävien rakenteiden olemassaoloa. Kunnan strategisella päätöksenteolla voidaan vaikuttaa terveyserojen vähenemiseen, eriarvoisuuden pienentämiseen sekä samalla kunnan taloudellisen tilanteen parantamiseen inhimillistä pääomaa kohottamalla.

Terveystieteiden maisteri Virpi Pitkänen työskentelee erityisasiantuntijana FCG:ssä (Finnish Consulting Group).

Hänen tehtäväalueenaan on julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon kehittäminen sekä konsultointi.

Professori Ilkka Vohlonen työskentelee tutkimusjohtajana FCG:ssä (Finnish Consulting Group Oy) sekä terveyspolitiikan professorina Itä-Suomen yliopistossa.

Hänen tutkimusalueitaan ovat terveydenhuolto-tutkimus, hyvinvointistrategiat sekä rahoitus- ja tuotantopolitiikka.

Anne Sormunen

Sähköinen hyvinvointikertomus strategisen johtamisen tukena

Tietoa sukupuolen mukaan myös sähköiseen hyvinvointikertomukseen

Sähköinen hyvinvointikertomus on kehitetty kuntien hyvinvointijohtamisen ja poliittisen päätöksenteon tueksi. Se laajentaa hyvinvoinnin edistämisen kokonaiskuvaa ja vastuita. Työväline toimii myös kunnan strategiatyön sekä toiminnan ja talouden suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin perustana. Se tuo kuntalaisen hyvinvointitiedon osaksi kunnan elinvoimaa ja palveluiden toimivuutta kuvaavaa tietoa.

Sähköinen hyvinvointikertomus on työväline valtuustokausittaisen hyvinvointikertomuksen suunnitteluun ja valmisteluun ja sen vuosittaiseen raportointiin. Työväline hakee tietoja automaattisesti Sotkanetistä ja kunta voi liittää siihen myös omia tietoja. Tiedot saadaan kunta-alue-, maakunta- ja sairaanhoitopiiri-kohtaisesti.

Hyvinvoinnin edistäminen talousasioiden rinnalle

Tulevaisuudessa myös muiden tietokantojen rajapintoja tullaan hyödyntämään. Ajatus on, että ikäryhmittäin niitä esitetään eri teemojen sisällä eli esimerkiksi nuorten elämänlaatu, johon on koottu erillisindikaattorit yhteen ”pakettiin”, jotta voitaisiin päästä erillistiedosta teemakohtaiseen kokonaisvaltaisempaan tulkintaan ja ymmärrykseen.

Työväline sisältää tietoja väestöryhmittäin eri hyvinvoinnin ulottuvuuden teemoista. Kunnan toiminnan ja talouden suunnittelua tukee taulukko, johon kootaan kuntalaisten hyvinvoinnin edistämisen eri hallinnonalojen tavoitteet, toimenpiteet, vastuulliset, resurssit ja arviointimittarit. Nämä on koottu painopisteittäin, joita ovat esimerkiksi ikäihmisten

kotona asumisen tukeminen ja nuorten syrjäytymisen ehkäisy.

Sähköistä hyvinvointikertomuksen on todettu tukevan hyvinvointijohtamisen hyvien periaatteiden toteutumista. Hyvinvoinnin edistämisen haasteet otetaan taloudellisten haasteiden rinnalle. Näin hyvinvoinnin näkökulma on mukana kunnan strategisessa johtamisessa ja kuntastrategian toimeenpanossa. Ja kaikkien hallinnonalojen vastuu kuntalaisten hyvinvoinnin edistämässä kasvaa.

Työvälinettä ja sen käyttöä kehitetään yhdessä

Työvälinettä ja sen käyttöönottoa tukevia johtamisprosesseja kehitetään edelleen yhdessä kuntien ja kansallisten toimijoiden kanssa kuntakäyttäjiltä saatavan palautteen perusteella. Indikaattoreiden kehittämisessä tullaan ottamaan huomioon myös kansallinen kehitystyö muun muassa sukupuolieriteltyt ja terveyseroja kuvailevat tiedot.

Työvälineeseen tullaan jatkossa tuomaan mukaan päätöksenteon ennakoarviointia tukeva EVA-työväline, joka sisältää myös sukupuolivaikutusten arvioinnin näkökulman. Innokylään kerättyjä hyviä käytäntöjä pääsee myös katsomaan työvälineen kautta lähitulevaisuudessa.

Maamme kunnista jo yli 70 prosenttia on tilannut tunnukset sähköiseen hyvinvointikertomus-työvälineeseen. Kuntien hyväksytyt hyvinvointikertomukset tulevat kaikkien nähtäviksi työvälineen nettisivuille (www.hyvinvointikertomus.fi), jossa se on kaikkien kuntien käytettävissä.

Kuntaliitto koordinoi sähköisen hyvinvointikertomuksen käyttöönottoa ja vastaa sen jatkokehittämisestä osana kuntien strategisen johtamisen kehittämistä. Sähköinen hyvinvointikertomus on kehitetty kuntien yhteistyöprojekteissa osana Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisen kehittämisohjelmaa KASTE.

Anne Sormunen työskentelee erityisasiantuntijana Kuntaliitossa vastuualueenaan hyvinvoinnin ja terveyden edistäminen.

Ari Haapanen

Kunnan tasa-arvotyö ja tarkastustoimi:

Tasa-arvon edistäminen ja suvaus jo pitkään käytäntönä Vantaalla

Tarkastuslautakunta on osa kunnan ulkoista tarkastusta. Ulkoisen tarkastustoimen tehtävänä on kunnan hallinnon ja talouden seuranta ja raportointi. Tarkastus on toimivasta johdosta riippumatonta ja siitä vastaavat tarkastuslautakunta ja tilintarkastaja(t). Hallinnon ja talouden tarkastuksesta määrätään kuntalaissa.

Tarkastuslautakunnan asettamisesta säädetään kuntalain 71 pykälässä. Laissa määrätään, että:

”Tarkastuslautakunnan on valmisteltava valtuuston päätettävät hallinnon ja talouden tarkastusta koskevat asiat sekä arvioitava, ovatko valtuuston asettamat toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet kunnassa ja kuntakonsernissa toteutuneet.”

Tarkastuslautakunnan yksi tärkeimmistä tehtävistä on kunnan toiminnan tuloksellisuuden ja toiminnan tarkoituksenmukaisuuden arviointi. Tuloksellisuuden arviointiin kuuluvat paitsi asetettujen tavoitteiden toteutuminen, myös toiminnan tuottavuus, taloudellisuus ja vaikuttavuus, eli kuinka hyvin kunta on onnistunut toimintansa järjestämisessä.

Kuntalain 65 §:n mukaan ”Valtuuston on vuoden loppuun mennessä hyväksyttävä kunnalle seuraavaksi kalenterivuodeksi talousarvio. Talousarviossa ja -suunnitelmassa hyväksytään kunnan toiminnalliset ja taloudelliset tavoitteet. Talousarvio ja -suunnitelma on laadittava siten, että edellytykset kunnan tehtävien hoitamiseen turvataan.”

Huomiota myös tasa-arvolain toteuttamiseen

Tarkastuslautakunnan työ lähtee liikkeelle talousarviossa esitetyistä toiminnallisista ja taloudellisista tavoitteista. Arviointityön pohjaksi laaditaan arviointisuunnitelma, johon kirjataan arviointikauden arviointikohteet. Tarkastuslautakunta suorittaa arviointityötään arviointisuunnitelman mukaisesti. Toteutettujen tarkastusten ja arviointien tuloksista lautakunta laatii arviointiraportit, jotka kootaan vuosittain arviointikertomukseksi. Tämä arviointikertomus on valtuuston keskeinen työväline, kun se arvioi miten asetetut tavoitteet ovat toteutuneet.

Arviointikertomus sisältää arviointikaudella tehtyjen arviointien tulokset toiminnallisten ja taloudellisten tavoitteiden saavuttamisesta. Sen lisäksi, että arviointikertomuksessa selvitetään, miten asetetut tavoitteet ovat toteutuneet, voidaan siinä myös esittää kehittämisehdotuksia.

Arviointikertomuksessa esitettävät arvioinnit ja lausumat ovat tarkastuslautakunnan keskeinen keino vaikuttaa päätöksentekoon. Vaikka arviointi tehdään toteutuneesta toiminnasta jälkikäteen, voidaan arvottavilla johtopäätöksillä ja erityisesti toimenpidesuosituksilla vaikuttaa päätöksentekoon ja tulevaan toimintaan. Toimenpidesuosituksilla on siis merkitystä tulevan päätöksenteon kannalta ja niiden kautta voidaan vaikuttaa tulevien tavoitteiden ja arviointien sisältöihin.

Jotta tarkastuslautakunta pystyisi tehokkaasti edistämään tasa-arvon toteutumista, on oleellista on tasa-arvolain velvoitteiden tunteminen. Tarkastuslautakunta voi osana tarkoituksenmukaisuuden arviointia kiinnittää huomiota tasa-arvolain toteuttamiseen. Kun valtuusto on hyväksynyt Eurooppalaisen naisten ja miesten tasa-arvon peruskirjan, tarkastuslautakunta voi myös muistuttaa sen velvoitteista. Tällöin tarkastuslautakunnan pystyy ottamaan asian huomioon jo arviointisuunnitelmavaiheessa.

Sukupuolivaikutusten arviointi mukana

Vantaa on allekirjoittanut Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan 2007. Tarkastuslautakunnan agendalle

tasa-arvoasiat ovat tulleet näkyvämmiin viimeisen kymmenen vuoden aikana. Tarkastuslautakunta on ottanut sukupuolivaikutusten arvioinnin näkökulman huomioon jo arviointisuunnitelmaa laadittaessa:

”Peruskirja ja ylipäätään tasa-arvoasioiden esille ottaminen on muuttanut suhtautumista tasa-arvoasioihin. Päätöksenteossa otetaan tasa-arvo paremmin huomioon ja esimerkiksi lautakunnissa kiintiöt ovat luonnollinen osa toimintaa eikä mitään pakkopullaa. Se, että siihen on kiinnitetty huomiota päätöksenteossa, että pyritään huomioimaan molempien puolien näkökulmaa, niin kyllä sillä myönteistä vaikutusta on. Ja sitäköön ei moni ajattele, että siellä on lakitausta. Ja sitten ovat vielä tällaiset suositukset, niin sen takia se tarkastuslautakunnallekin sopii.”

Vantaalla kaupunginhallitus velvoitti 2011 jokaisen toimialan suvaamaan vähintään yhden vastuullaan olevan kaupunkitasoisen talousarviotavoitteen. Kun toimialat on velvoitettu tekemään suvausta – sukupuolivaikutusten arviointia, pystyy myös tarkastuslautakunta tarttumaan suvattaviin tavoitteisiin ja arvioimaan niiden toteutumista.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin tulisi olla yhtenä

menetelmänä käytössä päätöksenteon ennakkovai-
kutusten arvioinnissa. Tarkastussuunnitelmaan tulee kirjata selkeät tavoitteet, joissa sukupuolivaikutusten arviointi on huomioitu. Jotta asioita voitaisiin seurata, tulee tilastoinnin olla ajan tasalla. Tarkastuslautakunta on saanut muun muassa aikaan sen, että tilastointia on kehitetty niin, että sukupuolivaikutuksia on mahdollista arvioida.

Sukupuolivaikutusten arvioinnin kautta opitaan arvioimaan päätöksenteon ja toimenpiteiden vaikutuksia ylipäätään. Tätä kautta voidaan kehittää toimintaa ja tuloksellisuutta myös muuten kuin sukupuolivaikutusten osalta. Asiantuntijahaastattelujen mukaan tasa-arvotyö on ollut Vantaalla pitkäaikaista ja sitkeää kehittämistyötä vaativa oppimisprosessi. Tasa-arvotyön ja sukupuolivaikutusten arviointi voidaan laajentaa koskemaan ylipäätään kuntalaisten oikeudenmukaista kohtelua konkreettisessa valtuusto- ja lautakuntatyössä määrärahojen suuntaamisessa:

”Ylipäätään on tärkeää ymmärtää, että on olemassa tyttöjä ja poikia, naisia ja miehiä ja siitä johtuu tiettyjä asioita, jotka pitäisi ottaa huomioon,

Hyviä vantaalais-esimerkkejä ja käytäntöjä

Vantaalla tehdyissä haastatteluissa esiin tulleita hyviä käytäntöjä ja esimerkkejä, joiden avulla tarkastuslautakunta voi edistää tasa-arvoa ja tarttua tasa-arvokysymyksiin työssään, ovat

- tasa-arvolain veloitteiden tunteminen
- tarkastuslautakunnan ovat jäsenet valtuutetuja. Tällä käytännöllä asiat saadaan tehokkaasti päätöksentekoon.
- valtuutettujen/tarkastuslautakunnanjäsenien aktiivisuus; tarkastuslautakunta ja valtuusto ovat niitä paikkoja, joissa asioiden edistymiseen ja muuttumiseen voidaan vaikuttaa.
- tasa-arvon peruskirja: lisävelvoite ja sitoumus asian puolesta

- ajan tasalla oleva tilastointi. Asioita tilastoitava sukupuolen mukaan
- selkeät tavoitteet, joissa sukupuoli huomioitu
- sukupuolivaikutusten arviointi mukaan jo tarkastussuunnitelmaan
- sukupuolivaikutusten arvioinnin kautta opitaan arvioimaan vaikutuksia myös muiden tekijöiden suhteen
- sukupuolinäkökulma, sen valtavirtaistaminen ja tasa-arvo on kaikkien toimintojen asia sen sijaan, että arvioitaisiin yksittäisiä asioita sieltä täältä
- toiminnallisen tasa-arvon kaupunkitasoinen kehittäminen on määritelty johtosäännössä jonkun tahon vastuulle
- palvelujen kohdentaminen sukupuolen mukaan

jotta eri ryhmiä voitaisiin huomioida tasa-arvoisesti. Ja ymmärretään, että kun johonkin laitetaan rahaa niin se saattaa tuntua hyvältä asialta jonkun sukupuolen kannalta, mutta se ei ole kuitenkaan välttämättä oikeudenmukaista kokonaisuutta ajatellen. Pitäisi pyrkiä siihen, että kunta edistäisi hyvinvointia tasa-arvoisesti kaikkien kannalta. Se on iso oikeudenmukaisuuskysymys.”

Tämä artikkeli perustuu laajempaan Kuntaliiton raporttiin Tarkastuslautakunta kunnan tasa-arvotyön edistäjänä. Esimerkkikuntana raportissa on Vantaa, jonka toiminnassa tasa-arvon edistämiseen tähtäävä toiminta ja sukupuoli-vaikutusten arviointi on ollut jo pitkään käytäntönä.

Selvityksen kunnan tarkastuslautakunnan roolista tasa-arvotyössä on tehnyt valtiotieteiden maisteri Ari Haapanen. Selvitykseen liittyvät haastattelut on tehty Vantaalla, joka on yksi TASE-hankkeen pilottikunnista. Haapanen on työskennellyt mm. Työterveyslaitoksella työelämän tutkijana.

Sinikka Mustakallio

Opetustarjonta, omaishoito, jätehuollon maksu...

Esimerkkejä kunnan toimialojen ja palvelujen suvauksesta

Kuntaliiton Tase-projektin pilottikunnissa järjestettiin tasa-arvo- ja suvaus-koulutuksia, joiden yhteydessä kuntien eri toimialat kokeilivat suvausta ajankohtaisissa käytännön asioissa. Monet niistä käyvät hyvistä esimerkeistä kuntien toimialojen sukupuolivaikutusten arvioinnin toteutuksesta.

Tasa-arvo ja kansalaisopistojen opetustarjonta Turussa

Tilastojen perusteella kansalais- ja työväenopistojen opiskelijoista enemmistö on naisia. Näin on kunnissa ympäri maata. Esimerkiksi Turussa työväenopiston opiskelijoista 20 % on miehiä ja 80 % naisia. Mitä pitäisi tehdä? Mitä tasa-arvo tarkoittaa kansalaisopistojen toiminnassa?

Tasa-arvo ei tarkoita, että kansalaisopistojen kaikilla kursseilla tulisi olla puolet naisia ja puolet miehiä. Tulisi kuitenkin kysyä, tarjoavatko opistot riittävästi miehiä kiinnostavia opiskeluaiheita ja toimintamuotoja. Voidaanko tarjontaa monipuolistaa niin, että useammat miehet hakeutuisivat kursseille?

Miehet eivät esimerkiksi juurikaan osallistu ruoanlaittokursseille. He voivat ajatella joutuvansa ainoiksi miehiksi naisten joukkoon tai heitä voi arveuttaa naisten suurempi tottumus ja taidot. Kun sen sijaan on järjestetty ”seniorierrojen kokkikursseja”, niistä on tullut hyvin suosittuja. Leskille ja eronneille miehille uudet taidot saattavat olla välttämättömiä, mutta samalla kurssit tarjoavat myös yhdessäoloa ja sosiaalista verkostoa miesten kesken.

Kannattaa pohtia myös, missä opintoaiheissa naiset voisivat hyötyä omista ryhmistään. Tekniikan tai puutyön opetus tai autonhuoltokurssit naisille

voisivat olla haluttuja. Ja mitkä teemat taas voisivat kiinnostaa molempia sukupuolia yhtä lailla?

Kysymyksiä kansalais- ja työväenopistoille:

- Minkälainen on opiskelijoiden sukupuolijako eri kursseilla?
- Miten hyvin opiston kurssitarjonta vastaa eri sukupuolten ja erilaisten ryhmien erilaisia kiinnostuksen kohteita ja toiveita?
- Miten opintotarjontaa voisi kehittää ja monipuolista miesopiskelijoiden osuuden lisäämiseksi, esimerkiksi erityisesti miehille suunnatuilla kursseilla?

Tytöt ja pitkän matematiikan opiskelu

Turun lukioiden tilastot kertovat, että tytöt keskeyttävät pitkän matematiikan kursseja useammin kuin pojat. Tämä ei johdu siitä, että tytöt menestyisivät matematiikan opinnoissa huonommin.

Pojat kuitenkin osoittavat suurempaa itseluottamusta omiin kykyihinsä ja jatkavat kurssit paremmin loppuun. Matematiikan kurssien suurempi keskeyttäminen kaventaa tytöille mahdollisia jatkokoulutusvalintoja.

Tilastohavainnot johtivatkin siihen, että tulosalueen operatiiviseen palvelutuotantosopimukseen vuodelle 2013 kirjattiin seuraava tavoite:

– Tytöt lopettavat pitkän matematiikan helpommin kuin pojat. Selvitetään, miten saadaan tytöt jatkamaan pitkän matematiikan opiskelua, jotta valinta ei kavenna jatko-opintomahdollisuuksia.

Tyttöjen ja poikien keskiarvojen erot lukiossa

Turun lukioiden tilastot osoittavat, että tytöillä on lukion alussa poikia paremmat keskiarvot. Tämä keskiarvojen ero säilyy lukiovuosien aikana ja lukioiden päättötodistuksissa on tyttöjen ja poikien välillä yhä sama ero. Tämän vuoksi tulosalueen operatiiviseen palvelutuotantosopimukseen vuodelle 2013 kirjattiin:

– Pojat tulevat lukioon huonommalla keskiarvolla kuin tytöt. Millä toimenpiteillä keskiarvoeroa saadaan kurottua pienemmäksi lukiovuosien aikana?

Kysymyksiä lukioiden rehtoreille ja opettajille:

- Mitä tietoa nyt on käytettävissä lukioista sukupuolen mukaan?
- Mitä uutta määrällistä ja laadullista tietoa tarvitaan?
- Mitä eroja sukupuolten välillä on
 - kiinnostuksessa eri oppiaineisiin
 - oppiainevalinnoissa
 - oppimistuloksissa
 - koulun kokemisessa
 - käyttäytymisessä opetustilanteissa
- Miten sukupuolenmukaiset erot vaikuttavat? Mitä kehittämisen tarpeita niistä nousee?
- Onko opettajilla mahdollisuuksia arvioida ja kehittää opetusta ja toimintatapoja sukupuolten tasa-arvon kannalta?

Tasa-arvo ammatillisessa koulutuksessa?

Ammatillisessa koulutuksessa miehet keskeyttävät opinnot naisia useammin. Esimerkiksi Turussa ammatillisen koulutuksen keskeyttäneistä 57 prosenttia on miehiä. Toinen ammatillisen koulutuksen suuri pulma tasa-arvon näkökulmasta on opintoalojen jakautuminen voimakkaasti sukupuolen mukaan.

Taulukon esimerkki on myös Turusta, mutta tilanne on samankaltainen kaikissa muissa kunnissa.

Tyttöjen osuus Turussa ammatillisesta koulutuksesta eri opintosuunnilta keväällä 2012 valmistuneista:

Kauneudenhoitoala	100
Tekstiili- ja vaateustekniikka	95 %
Matkailuala	93 %
Terveysala	92 %
Kotitalous- ja kuluttajapalvelut	90 %
Puhdistuspalvelut	86 %
Elintarvike- ja biotekniikka	84 %
Majoitus- ja ravitsemisala	80 %
Farmasia ja muu lääkehuolto	77 %
Graafinen ja viestintätekniikka	66 %
Liiketalous ja kauppa	57 %
Prosessi-kemian ja materiaalitekniikka	45 %
Arkkitehtuuri ja rakentaminen	9 %
Sähkö- ja automaatiotekniikka	6 %
Tietojenkäsittely	5 %
Tieto- ja tietoliikennetekniikka	5 %
Ajoneuvo- ja kuljetustekniikka	3 %
Kone-metalli- ja energiatekniikka	0 %

Kysymyksiä ammatillisten oppilaitosten rehtoreille ja opettajille:

- Minkälainen on opiskelijoiden sukupuolijako eri opintoaloilla?
- Mitä merkitsee opiskelijan kannalta, jos hän on vähemmistösukupuolta alallaan?
- Miten oppilaitos voi omalla toiminnallaan monipuolistaa opiskelijoiden hakeutumista eri opintoaloille?
- Miten oppilaitos viestittää eri opintoalojen sopivuudesta eri sukupuolille? Mukaan lukien piiloviestintä, kuvat, kielenkäyttö jne.
- Onko tietoa opiskeluilmapiiiristä sekä kiusaamisesta ja seksuaalisesta ja sukupuoleen perustuvasta häirinnästä oppilaitoksissa?

Jätehuollon maksun ja omaishoidon suvaus Salossa

Salon kaupungin tekninen toimi valitsi sukupuoli-vaikutusten arvioinnin kokeilukohteeksi jätehuollon perusmaksun. Jätehuollon perusmaksu on asuntokohtaisesti määrättävä maksu, jolla rahoitetaan jätehuollon lakisääteisiä palvelutehtäviä.

Maksu on suunniteltu määrättäväksi saman suuruisena kaikille vakituisesti asutuille asunnoille ja kaikille vapaa-ajan asunnoille. Maksun suuruuteen ei vaikuta asunnon asukkaiden lukumäärä.

Sukupuolen merkitystä päätöksenteon kannalta suvaajat perustelivat selkeästi:

Sukupuolivaikutusten kannalta on olennaista tietää sukupuolijakauma eri kokoisissa talouksissa. Eri-tyistä merkitystä tällä on yhden hengen talouksissa sekä niissä talouksissa, joissa on vain yksi aikuinen. Näin on mahdollista arvioida, missä määrin talouden henkilömäärään suhteutettuna korkein taksa kuormittaa naisia ja miehiä.

Mitä tietoa tarvitaan päätöksen suvauksen tekoon? Tarvitaan tietoa kiinteistössä asuvien asukkaiden määrästä ja sukupuolijakaumasta sekä ikäjakaumasta täysi-ikäisten ja alaikäisten kesken.

Kiinteistöissä ja niiden rakennuksissa olevat asukkaat saadaan selville käytössä olevista rekistereistä mm. teittäin tai erilaisilla aluejaoilla helposti. Jos

halutaan isommasta joukosta rakennuksissa asuvista tarkempaa tietoa, voi tehdä erilaisia hakuja hyväksikäyttäen niitä tietoja, mitä rekistereistä on saatavilla. On mahdollista esimerkiksi hakea taloudet, joissa on vain yksi asukas. Myös asukkaan sukupuoli saadaan selville.

Kun jätehuollon maksun suvaamisessa tarvittavia tietoja selvitettiin, kävi ilmi, että näitä sukupuolen mukaan eriteltyjä tietoja ei ole Salossa ennen tuotettu. Kuitenkin niistä on hyötyä myös muussa suunnittelussa ja päätöksenteossa, joten jatkossa niiden tuottaminen on perusteltua.

Omaishoidon suvauksesta lisää tietoa

Omaishoidon tukea voivat saada 65 vuotta täyttäneet henkilöt, jotka hoitavat kotonaan omaistaan. Omaishoitajista on valtaosa naisia ja omaishoidettavista taas enemmistö miehiä.

Esimerkiksi Salossa tilastojen mukaan 73 prosenttia omaishoitajista on naisia ja omaishoidettavista 63 prosenttia miehiä.

Tyypillinen omaishoitaja on 75 – 79-vuotias nainen, joka hoitaa 75 – 84-vuotiasta puolisoaan. Näin ollen tavallista on omaishoitajan syvät tunnesiteet hoidettavaan. Tämä voi vaikuttaa siihen, että naispuoliset omaishoitajat eivät juurikaan käytä esimerkiksi lakisääteisiä vapaapäiviään.

Suvaus ei sinänsä muuta sukupuolten työnjakoa omaishoidossa, mutta se voi tuoda esiin muita kehittämisen tarpeita työn toteuttamistavoissa. Esimerkiksi voidaan tiedostaa naisille omaishoitajina ominainen omien tarpeiden unohtaminen sekä kannustaa heitä käyttämään itselleen kuuluvia oikeuksia ja palveluja, jotka tukevat heidän jaksamistaan.

Sinikka Mustakallio työskentelee tasa-arvo-konsulttina World of Management WoM Oy:ssä.

Hän toteutti osana Kuntaliiton Tase-projektia toiminnallisen tasa-arvon ja suvauksen koulutuksia pilottikunnissa sekä niin sanotun kouluttajakoulutuksen yhteisesti kaikille pilottikunnille.

Käsitteet tutuiksi

Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa

Vapaaehtoinen sitoumus tasa-arvon toteuttamiseksi kunnassa Suomen lainsäädännön mukaisesti. Peruskirja on laadittu Euroopan kuntajärjestöjen yhteistyönä. Kuntaliitto on suositellut kunnille ja maakunnille sen hyväksymistä.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo kunnan henkilöstöpolitiikassa, kuten rekrytoinnissa, palkkauksessa ja henkilöstörakenteessa, työn ja perheen yhteensovittamisessa.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma

Kunnan henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvolaki (609/1986) edellyttää kunnalta työnantajana henkilöstöpoliittista tasa-arvosuunnitelmaa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Naisten ja miesten yhtäläinen oikeus ja vastuu sekä mahdollisuus osallistua yhteiskuntaan ja tehdä valintoja ja sukupuolesta riippumatta sekä naisten ja miesten erityispiirteiden yhtäläinen arvostaminen. Sukupuolten välisestä tasa-arvosta on säädetty tasa-arvolaissa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986), joka koskee myös kuntia.

Toiminnallinen tasa-arvo

Kunnan palveluiden, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoisuus. Toiminnallinen tasa-arvo koskee erityisesti kuntalaisia erotuksena henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta, joka koskee kunnan työntekijöitä.

Moniperusteinen syrjintä

Syrjinnän kohteeksi joutuminen samanaikaisesti

usean eri syyn vuoksi. Esimerkiksi sukupuoleen ja ikään, seksuaaliseen suuntautumiseen tai kansallisen alkuperään liittyvä samanaikainen syrjintä.

Sosiaalisesti vastuulliset julkiset hankinnat

Sosiaalisesti vastuullisilla julkisilla hankinnoilla tarkoitetaan hankintatoimia, joissa otetaan huomioon yksi tai useampia sosiaalisia tai yhteiskunnallisia näkökohtia. Näitä ovat työllisyymahdollisuudet, ihmisarvoinen työ, sosiaalisten oikeuksien ja työoikeuksien noudattaminen, sosiaalisen osallisuuden tukeminen, esteettömyyden ja saavutettavuuden edistäminen, eettistä kauppaa koskevien kysymysten ottaminen huomioon, pk-yritysten edistäminen sekä yritysten sitouttaminen vapaaehtoisesti yhteisvastuuseen.

Hankinnoilla voidaan edistää sosiaalisesti tiedostavia markkinoita. Sosiaaliset näkökulmat korostavat hyvää hallintotapaa ja esimerkiksi sen varmistamista, että kaikkien käyttäjien tarpeet otetaan huomioon.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli (suvaus)

Päätösten ja toimenpiteiden arvioimista ennakoon siitä näkökulmasta, millaisia vaikutuksia niillä voi olla naisiin, miehiin, tyttöihin ja poikiin sekä tasa-arvon toteutumiseen. Sukupuolivaikutusten arviointi on yksi sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen

Sukupuolten välisen tasa-arvon näkökulman sisällyttäminen kaikkeen päätöksentekoon ja toimintaan.

Seksuaalivähemmistö

Seksuaalivähemmistöjä ovat lesbot, homot ja biseksuaalit. Seksuaalivähemmistöjen syrjintäkiellosta

on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Sukupuolivähemmistö

Ihmiset, jotka eivät koe olevansa selkeästi naisia tai miehiä. Esimerkiksi transsukupuoliset, transvestiitit, transgenderit ja intersukupuoliset. Sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöt sekoitetaan helposti keskenään, mutta sukupuoli-identiteetti ei kerro seksuaalisesta suuntautumisesta.

Toiminnan ja talouden ohjaus

Kunnan toimintaa ja taloutta ohjataan vähintään kolmeksi vuodeksi laadittavalla taloussuunnitelmalla ja -arviolla. Taloussuunnitelman ensimmäinen vuosi on talousarviovuosi.

Tavoiteasettelun ja budjetoinnin pohjana ovat valtuuston hyväksymän strategiasuunnitelman lisäksi tehtäväkohtaiset palvelusuunnitelmat, joissa esitetään miten kunnan palvelut tullaan eri toimialoilla tuottamaan.

Toimintaa ja taloutta suunnitellaan ja seurataan käyttötalouden, investointien, tuloslaskelman ja rahoituksen näkökulmista.

Talousarvion sukupuolivaikutusten arviointi

Talousarvion tavoitteiden ja resurssien kohdentumisen tarkastelu naisten ja miesten sekä tasa-arvon toteutumisen kannalta.

Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma

Kunnan palveluita ja päätöksentekoa koskeva tasa-arvosuunnitelma.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, terveydentilasta, vammaisuudesta, sukupuolisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta em. syiden perusteella on säädetty yhdenvertaisuuslaissa (21/2004).

Lähteet

CAF 2013: Yhteinen arviointimalli, The Common Assessment Framework. Valtiovarainministeriö.

Cities and municipalities as promoters of gender equality. FemCities expert conference Jobs, service provision and public procurement. Stuttgart 2010.

Espoon lähtötilannekartoitus. Katsaus Espoon toimintaympäristöön sukupuolieriteltyjen tilastojen valossa. Mattias Karlsson, Ramboll Management Consulting Oy. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2012.

Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2011.

Hemtjänsten i Botkyrka kommun - en gender budget analysis. Marie Trollvik, Program för Hållbar Jämställdhet, Marianne Granath, Sektionchef för hälsa och jämställdhet, Sveriges Kommuner och Landsting. Stockholm 2010.

Palveluliikenteen käyttö ja tasa-arvovaikutukset Salossa. Selvitys naisten ja miesten palveluliikenteen käytöstä ja tyytyväisyydestä palveluun. Mattias Karlsson & Milla Sandt. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2012.

Salme Sundqvist, Leena Oulasvirta (toim.): Vaikutusten ennakoarviointi kunnallisessa päätöksenteossa. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2011.

Salon lähtötilannekartoitus. Katsaus Salon toimintaympäristöön sukupuolieriteltyjen tilastojen valossa, Mattias Karlsson & Ramboll Management Consulting Oy. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2012.

Sosiaaliset näkökulmat julkisissa hankinnoissa - lähtökohtia, kokemuksia ja mahdollisuuksia. Etelä-Suomen palveluinnovaatiot -hanke - Espinno. Sari Luostarinen, Katri Kinnunen, Saila Eskola. Tampere 2011.

Sosiaalinen ostaminen: Opas sosiaalisten näkökoh-
tien huomioon ottamisesta julkisissa hankinnoissa.
Euroopan unioni, 2011.

Tasa-arvo kuntien toiminnassa. Katsaus päättäjien ja
viranhaltijoiden näkemyksiin sukupuolten välisestä
tasa-arvosta kunnissa vuonna 2011, Mattias Karls-
son & Ramboll Management Consulting Oy. Suomen
Kuntaliitto. Helsinki 2012

Tasa-arvo tarkastuslautakunnan työssä.
Ari Haapanen. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2013.

Tasa-arvon käsikirja kuntapäättäjälle. Milla Sandt
(toim.). Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2013.

Turun lähtötilannekartoitus. Katsaus Turun toimin-
taympäristöön sukupuolieriteltyjen tilastojen valossa,
Mattias Karlsson & Ramboll Management Consulting
Oy. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2012.

Täytöntöönpano-opas: Eurooppalainen peruskirja
naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallis-
hallinnossa. Council of European Municipalities
and regions, 2009.

Vantaan lähtötilannekartoitus. Katsaus Vantaan
toimintaympäristöön sukupuolieriteltyjen tilastojen
valossa, Mattias Karlsson & Ramboll Management
Consulting Oy. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2012.

www.kunnat.net/tasa-arvo --> TASE-projekti

Kuntaliitto on laatinut koulutusmateriaalin, johon on
koottu perustiedot tasa-arvon merkityksestä kunnan
toiminnassa. Aineisto on suunnattu erityisesti luot-
tamushenkilöille, mutta se soveltuu yhtä hyvin myös
viranhaltijoiden perustietopaketti.

Materiaali on pomittavissa pdf-muodossa osoitteesta
www.kunnat.net/tasa-arvo/projekti

Kiitokset

Tasa-arvon kehittämistyössä Tase-projektissa ja
samalla tämän julkaisun taustoittamisessa on ollut
mukana joukko pilottikuntien luottamushenkilöitä ja
asiantuntijoita. Parhaimmat kiitokset Espoon, Salon ja
Turun tasa-arvotoimikunnille ja toimikuntien puheen-
johtajille Espoon **Marja Nuoralle**, Salon **Elina
Suonio-Peltosalolle** ja **Eeva Koskiselle**, Turun
Johanna Levola-Lyytiselle.

Kuntien asiantuntijat ovat tuoneet tietämyk-
sensä, osaamisensa ja tarmonsensa mukaan uuteen,
joskus jopa epämääräiseltä vaikuttavaan kehittämi-
seen. Kiitokset Espoon **Sarah Ruschettille** ja **Kimmo
Sarekoskelle** sekä heitä edeltäneelle hyvää poh-
jatyötä tehneelle **Maija Laakso**selle, Salon **Pentti
Vanhatalolle**, **Irma Niemiselle** ja **Janne Hyväriselle**
sekä Turun **Annamari Sopenlehdolle**. Erytinen kiitos
Meija Tuomiselle, joka on tuonut tietoa ja näkemys-
tä Vantaan, edelläkävijäkunnan käytännöstä.

Kiitokset myös muille kuntien asiantuntijoille,
jotka ovat kehittäneet tasa-arvoa omilla vastuu-
alueillaan. Kiitos hyvästä yhteistyöstä Naisjärjestöt
yhteistyössä – Kvinnoorganisationer i Samarbete
NYTKIS ry:lle ja muille yhteistyökumppaneille. Samoin
kiitokset kaikille niille, jotka ovat jakaneet tietämys-
tään ja näkökulmiaan Tase-projektissa.

Kuntaliiton projektitutkija **Milla Sandtin** ja projek-
tipäällikkö **Sinikka Mikolan** lisäksi Kuntaliiton muut
asiantuntijat, erityisesti kuntatalouden kehittämis-
päälliköt **Anneli Heinonen** ja **Sari Korento** sekä han-
kintayksikön lakimies **Jonna Törnroos** ovat vaikutta-
neet asiantuntemuksellaan työn sisältöihin.

Lisäksi kiitämme muita tähän oppaaseen kirjoitta-
neita asiantuntijoita ja etenkin **Sinikka Mustakalliota**
kuntien suvaus-koulutusten toteuttamisesta ja **Ari
Haapasta** tarkastustoimea koskevasta selvityksestä.
Sinikka Mustakallio on antanut asiantuntevan panok-
sensa myös Tasa-arvotiedon ja osaamisen lisäämistä
kunnassa käsittelevän luvun 9 kirjoittamiseen ja
kuvannut lukujen 10 ja 11 esimerkit.

LIITE 1: TOIMINNALLISEN TASA-ARVOSUUNNITELMAN RAKENNE

Kunnan toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman sisältörunko

Toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman laatimisessa käytetään Eurooppalaista naisten ja miesten tasa-arvon peruskirjaa paikallishallinnossa

1. **Esipuhe**
2. **Johdanto:** mm. toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman rakenne, koko kunnan tasoiset ohjeet ja suuntaviivat toteutuksen organisoimiseksi
3. **Suunnitelman yleisperustelut:** mm. tasa-arvolaki ja tasa-arvon peruskirja
4. **Kunnan visio tasa-arvon edistämisestä**
5. **Tasa-arvo kunnan arvoissa**
6. **Kunnan toiminnallisen tasa-arvon edistämisen lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä mittaaminen**
 - 6.1 Koko kunnan tasa-arvotavoitteet
 - 6.2 Toimiala- ja palvelualuekohtaiset tasa-arvotavoitteet
7. **Tavoitteiden toteuttaminen**
 - 7.1 Tavoitteita toteuttavat toimenpiteet ja aikataulut sekä tavoitteiden ja toimenpiteiden aikajänne /ta-kausi, ts-kausi, valtuustokausi (sisältää myös kunnan organisaatioon kohdistuvat tavoitteet esimerkiksi tietotuotannon kehittämisen)
 - Koko kunnan tasoiset toimenpiteet
 - Toimiala- ja palvelualuekohtaiset toimenpiteet
 - 7.2 Toteutusta tukevat toimenpiteet ja edellytykset
 - Työkalut ja menetelmät erityisesti sukupuolivaikutusten arvioinnin toteuttamiseksi
 - Luottamushenkilöiden ja henkilöstön osaamisen kehittäminen
 - 7.3 Kytkeä johtamisjärjestelmään ja ohjausdokumentteihin, tasa-arvon edistämisen ohjausdokumentteihin
8. **Toimenpiteiden toteutuksen organisointi**
 - Päätöksenteon tasot ja toimielinten roolit
 - Roolit, vastuut, resurssit keskushallinnossa ja toimialoilla sekä työn organisointi
9. **Sisäinen ja ulkoinen viestintä**
10. **Seuranta**
 - Seurantamittarit ja seurantadokumentit
 - Seurannan aikataulu
 - Seurannan vastuut

LIITE 2: TAULUKKO TOIMINNALLISEN TASA-ARVOSUUNNITELMAN LAATIMISEKSI

Sisältää koko kunnan tasoiset poikkihallinnolliset tasa-arvotavoitteet ja toimialojen tavoitteet

KUNNAN VISIO NAISTEN JA MIESTEN TASA-ARVOSTA:						
STRATEGISET TAVOITTEET tasa-arvon edistämisessä ja mittarit	TOTEUTTAMINEN		ORGANISOINTI	TOTEUTUKSEN AIKATAULU	SEURANTA	
	Kytkeä johtamisjärjestelmään ja ohjausdokumentteihin sekä tasa-arvon ohjausdokumentit	Toimenpiteet			Seurannan aikataulu, mittarit, seuranta-dokumentit	Seurannan vastuuelimet/henkilöt
Tavoite 1 (/ Artikla)			Päätöstasot (kv, kh, ltk) Vastuut ja roolit (keskushallinto, toimialat, palvelualueet)/ henkilöt Osaaminen ja sen kehittäminen			
Tavoite 2 (/Artikla)						
Tavoite n (Artikla)						
Tässä vaiheessa määritellään koko kunnan tasoisten tavoitteiden ja toimenpiteiden kohdistuminen toimialoille. Toimialojen toteutusvaiheessa käsitellään tavoitteiden operationalisointi toimialoilla.						
Tavoite 1 jne.						
Tavoite 2						

LIITE 3: SALON TOIMINNALLISEN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET (a)**Prosessit**

Kartoitus	Tavoitteet	Toimenpano	Seuranta/vastuu
<p>Poliittisen ja virkamiesjohdon sitoutuminen ja tietoisuus:</p> <p>Sähköisen kyselyn tuloksista tehtävät johtopäätökset: Puuttuu yleisesti peruskirjan tuntemus.</p>	<p>Yleinen tietoisuus peruskirjasta ja sisällöstä saavutetaan.</p> <p>Johtajien ja avainhenkilöiden erityisosaaminen paranee.</p>	<p>Järjestetään valtuustokauden alussa perehdyttämis-koulutus.</p> <p>Järjestetään vuosittain strategiseminaarissa täydentävä koulutusosio.</p> <p>Koulutussuunnitelma - kouluttajat - aikataulut</p>	<p>Koulutusten määrä, osallistujien määrä koulutuksissa.</p> <p>Sitoutumista mittaava kysely valtuustokauden puolivälissä.</p> <p>Vastuu johtoryhmällä ja tasa-arvotoimikunnalla.</p>
<p>Tasa-arvo-osaamisen kartoitus toimialoilla:</p> <p>Sähköisen kyselyn tuloksista tehtävät johtopäätökset: Puuttuu yleisesti peruskirjan tuntemus.</p>	<p>Tietoisuus peruskirjasta ja sisällöstä saavutetaan.</p> <p>Suunnitelmalla saavutetaan sukupuolivaikutusten arviointiin liittyvän osaamisen lisääntyminen palvelujen tuotannossa ja päätökenteossa.</p>	<p>TASE-projekti tuottaa tasa-arvon ja suvauksen peruskoulutuksen.</p> <p>Järjestetään kerran vuodessa esimiestilaisuuksien yhteydessä täydentävä koulutusosio.</p> <p>Koulutussuunnitelma - kouluttajat - aikataulut</p>	<p>Tapahtumien ja osallistujien määrä.</p> <p>Sitoutumista mittaava kysely valtuustokauden puolivälissä.</p> <p>Vastuu johtoryhmällä ja tasa-arvotoimikunnalla.</p>
<p>Miten tasa-arvotyö on organisoitu ja resursoitu tällä hetkellä.</p> <p>Tasa-arvotoimikunnan tehtävänä on toiminnallisen tasa-arvotyön suunnittelu.</p> <p>Päätösten ennakoarvioinnin ja prosessien kehittäminen ovat strategisen kehittämisen osaston tehtävänä.</p>	<p>Tasa-arvotyö on organisoitu tehokkaasti ja resursoitu riittävästi toimialoilla.</p>	<p>Toimenpiteet organisoinnin ja resursoinnin parantamiseksi toteutetaan toimialoilla nimeämällä vastuuhenkilöt.</p> <p>Toimialoille koulutetaan TASE-projektin toimesta sisäiset kouluttajat.</p>	<p>Tasa-arvotoimikunta seuraa tasa-arvon toteutumista läpi kaupungin hallinnon ja käynnistää tarvittavia hankkeita tasa-arvotyön edistämiseksi ja toteuttamiseksi.</p>

LIITE 3: SALON TOIMINNALLISEN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET (b)

Prosessit

Kartoitus	Tavoitteet	Toimenpano	Seuranta/vastuu
<p>Miten tasa-arvonäkökulma on otettu huomioon suunnittelu- ja valmistelu-prosesseissa tällä hetkellä?</p> <p>Kaupunginhallituksen tuloskortissa v. 2012 on tavoitteena tasa-arvon toteutuminen palvelutuotannossa ja on tehty päätös IVAuksen käyttöön-otosta.</p>	<p>Sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan kaupungin strategia-työhön ja tulos-kortteihin sekä sidotaan prosesseihin ja päätösten vaikutusten ennakoarvointiin.</p>	<p>Tasa-arvosuunni-telma uudistetaan kerran valtuustokau-dessa ja tarkastellaan vuosittain osana toiminta (tulos-kortti)- ja talous-arviosuunnittelua.</p> <p>Integroidaan suvaukset osaksi suunnittelu- ja valmisteluprosesseja.</p> <p>Suvausmenettely on kirjattu ohjeisiin.</p>	<p>Jory vastaa, että tuloskorteissa tasa-arvon toteutuminen palvelutuotannossa läpäisee kaikki toimialat ja suvaus on mukana päätösten vaikutusten ennako-arvointi-menettelyssä.</p>
<p>Miten tasa-arvonäkökulma on huomioitu poliittisessa päätöksenteossa tällä hetkellä?</p> <p>Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja on allekirjoitettu.</p> <p>Kaupunginhallituksen tuloskortissa v. 2012 on tavoitteena tasa-arvon toteutuminen palvelutuotannossa ja on tehty päätös IVAuksen käyttöön-otosta.</p>	<p>Sukupuolinäkökulma valtavirtaistetaan kaupungin strategia-työhön ja tulos-kortteihin sekä päätöksentekoon.</p>	<p>Integroidaan suvaukset osaksi päätöksenteko-prosesseja.</p> <p>Suvaus näkyy päätösten vaikutus-ten ennakoarvointi-materiaaleissa.</p>	<p>Kuinka monessa prosentissa valtuustopäätöksistä suvaus on tehty.</p> <p>Tasa-arvotoimikunta tekee laadullisen arvion suvauksella saavutetuista hyödyistä.</p>

LIITE 2: SALON TOIMINNALLISEN TASA-ARVOSUUNNITELMAN TAVOITTEET JA TOIMENPITEET (c)**Asiakkait**

Kartoitus	Tavoitteet	Toimenpano	Seuranta/vastuu
<p>Sukupuolittuneiden tilastojen tuotanto ja analysointi:</p> <p>Tietoa kerätään (julkisiin) valtakunnallisiin tilastoihin.</p> <p>Edellä johtamis-dokumentit -kappaleessa esitelty aineisto.</p> <p>Muuta Salon kaupunkikohtaista sukupuolieriteltyä tietoa ei juuri ole.</p>	<p>Kaupungin tuottamien ja järjestämien palvelujen käyttäjämääristä on tietoa myös sukupuolijaolla. Ihmisiä kuvaavat tiedot eritellään sukupuolen mukaan.</p> <p>Salon kaupunki huolehtii palvelujen tasa-arvoisesta tarjoamisesta molemmille sukupuolille.</p> <p>Taloudelliset ja henkilöstöresurssit kohdistuvat tavoitteellisesti ihmisten parhaaksi oikeudenmukaisesti ja vastuullisesti.</p>	<p>Toimialat toteuttavat systemaattisen asiakastiedon keräämisen käytettävissä olevia järjestelmiä hyödyntäen.</p> <p>Tietoa käytetään vaikutusten arvioinnin kehittämiseen.</p> <p>Kerätty tilastotieto julkistetaan osana toimintatilastoja.</p>	<p>Tasa-arvotoimikunta saa toimialoilta toimintatilastot.</p>
<p>Toimialakohtaiset tasa-arvotavoitteet tällä hetkellä:</p> <p>Tasa-arvonäkökulmaa ei päätöksenteossa, palvelujen järjestämisessä ja tuotannossa tarkastella.</p>	<p>Toiminnallisen tasa-arvosuunnittelun hyöty tulee esille palvelujen laadun ja vaikuttavuuden myötä.</p> <p>Palvelujen käyttöastetta ja kustannustehokkuutta pystytään parantamaan.</p>	<p>Toimialat suvaavat vuosittain vähintään yhden vastuullaan olevan kaupunkitasoisen sitovan talousarvio-määrärahan.</p>	<p>Suvauksen esiintyminen määrärahojen perusteluissa.</p> <p>Tasa-arvotoimikunta seuraa tuloskortteja ja tilinpäätöstä.</p> <p>Tarkastuslautakunta arvioi tuloskorttien toteutumista.</p>

LIITE 4: TURUN TOIMINNALLINEN TASA-ARVOSUUNNITELMA

TURUN KAUPUNGIN TOIMINNALLISEN YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON SUUNNITELMA 2013 – 2015 (luonnos 10.5.2013)

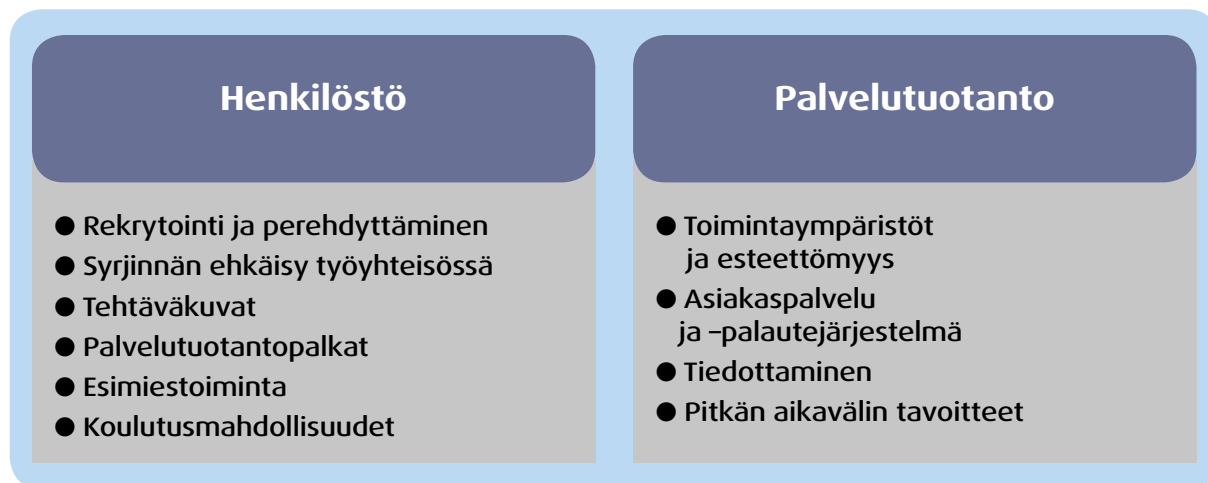
1. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun taustaa Turun kaupungilla

Vuodesta 2006 lähtien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon (YVTA) suunnittelutyötä on tehty jokaisessa hallintokunnassa erikseen. Tämä on koskenut sekä asiakkaille tuotettavia palveluita että henkilöstön osuutta. Suunnitelmat arvioitiin ja päivitettiin kahden vuoden välein.

Vuonna 2007 kaupunginvaltuusto hyväksyi Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan noudatettavaksi Turun kaupungissa. Peruskirja velvoittaa kaupunkia tekemään toiminnallisen tasa-arvon suunnitelman eli varmistamaan, että kaupungin palvelutuotanto on yhdenvertaista ja tasa-arvoista kaupunkilaisille.

Kuntaliitto käynnisti Tase-hankkeen 2010-2013, jonka tavoitteena on Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaisesti valtavirtaistaa tasa-arvoa palvelutuotannossa. Kaupunginhallitus päätti 2010, että Turun kaupunki osallistuu Tase-hankkeeseen pilottikuntana ja sukupuolten välisen tasa-arvon lisäksi Turun kaupungin tavoitteena on palvelutuotannon yhdenvertaisuuden toteutuminen. Kaupunginjohtaja asetti työryhmän toteuttamaan hanketta Turussa yhdessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kanssa.

Pohjatyönä toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelussa käytettiin hallintokuntien viimeisen suunnitelmakierroksen arvioinnissa 2011 esille tulleita kehittämistarpeita (alla). Nämä kehittämistarpeet tulee huomioida tietotuotannossa, arviointimittareissa ja jatkokehittämisessä



Näiden kehittämistarpeiden perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja työryhmä päättivät ne asiat Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjasta, joihin valtavirtaistaminen Turun kaupungissa aluksi kohdentuu palvelutuotannossa:

- julkinen sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen ja
- hyvä hallinto ja kuuleminen

sekä henkilöstössä:

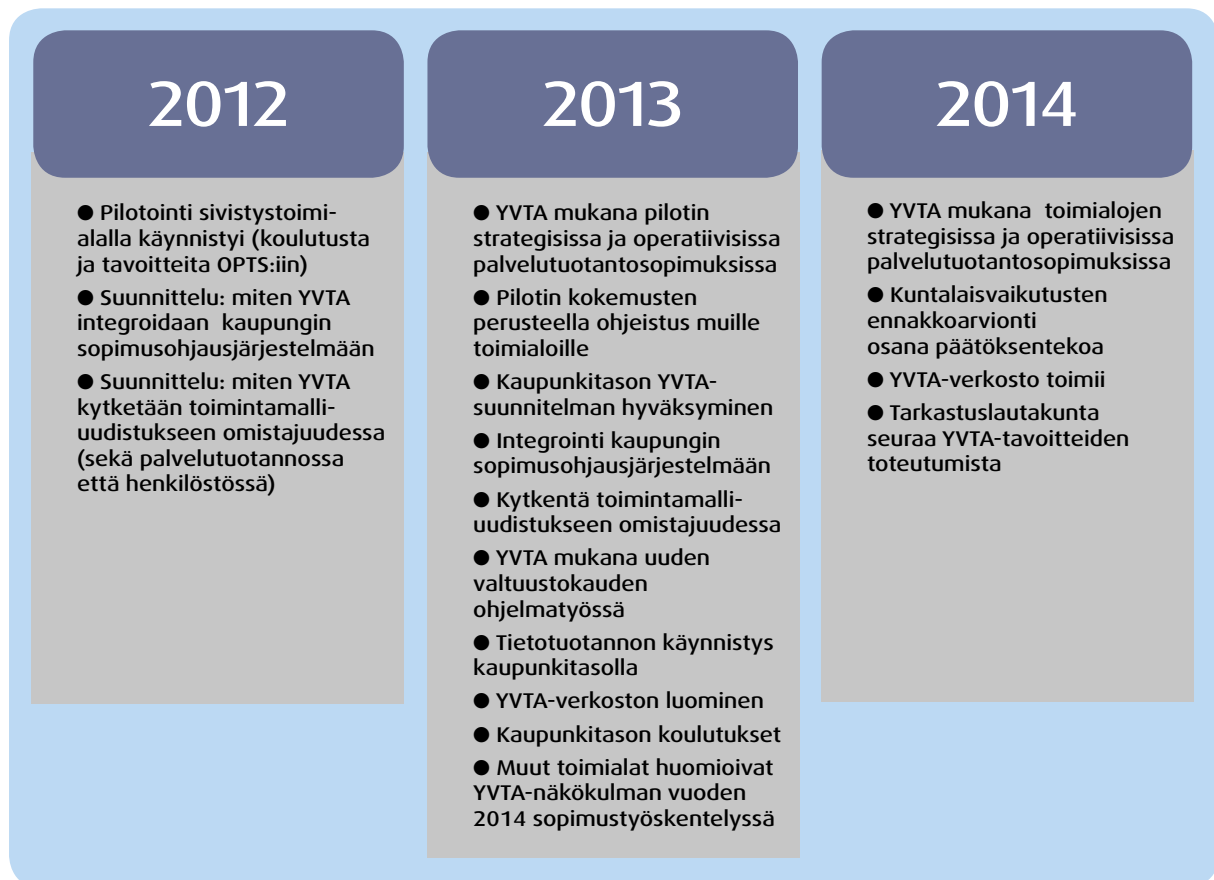
- työnantajarooli.

2. Toiminnallisen YVTA-suunnittelun käynnistäminen

TASE-hankkeen mallin mukaisesti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta valitsi yhden hallintokunnan, kasvatus- ja opetustoimen, pilotoimaan toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista palvelutuotannossa. Koska kasvatus- ja opetustoimi oli juuri aloittanut sopimusohjausmallissa, oli luonnollista kytkeä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteet ja -toimenpiteet palveluissa sekä strategiaan että operatiivisiin palvelutuotantosopimuksiin.

Kasvatus- ja opetustoimen palvelujohtajat ottivat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon yhdeksi asiaksi vuoden 2013 strategiaan palvelusopimuksiin (SPS). Tase-hankkeen avulla hallintokunnan päälliköt (rehtorit, päiväkodinjohtajat, tulosaluejohtajat, palvelujohtajat) koulutettiin, ja koulutuksen aikana jokaisen tulosalueen päälliköt muotoilivat oman ehdotuksensa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävästä tavoitteista operatiivisiin palvelutuotantosopimuksiin (OPTS) vuodeksi 2013.

Tavoitteet ja toimenpiteet toiminnalliselle YVTA-suunnittelulle Turun kaupunki-tasolla on jaettu alla olevassa kuviossa vuosille 2012-2014.



3. Turun kaupunkitason toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2013-2015

Tämän kaupunkitasoisen toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon (YVTA) -suunnitelman lähtökohtana toimivat kolme Turussa hyväksyttyä strategisen tason viitekehystä. Suunnitelma on rakennettu edellisen valtuustokauden 2009-2012 visioille, arvoille ja Turku-sopimukselle (kuva alla). Näissä mainitut asiat edellyttävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin hallinnossa ja palvelutuotannossa. Toteutuessaan tämä tuo laatua ja hyvinvointia kaupunkilaisten elämään.



Visio
Suomen Turku on kansainvälisesti vetovoimainen kulttuurin ja osaamisen keskus, jossa on erinomainen elämisen laatu sekä innovatiivinen toimintaympäristö.

- Arvot**
- Asukas- ja asiakaslähtöisyys
 - Osaaminen ja Luovuus
 - Kestävä kehitys
 - Oikeudenmukaisuus
 - Yhteistyö

- Turku-sopimus**
- Tasapainoinen talous
 - Kilpailukykyinen Turku
 - Ydinpalveluiden keskittyminen
 - Hyvä hallinto

Suunnitelma luo kaupungin vision toteutumisen avuksi konkreettisia toimenpiteitä. Suunnitelma linkittyy osaksi kaupungin johtamista, koska tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat koko organisaatiota ja kaikkea toimintaa läpileikkaava teemoja. Uuden valtuustokauden 2013-2016 Turku-sopimuksen ja strategiatyön viitekehys, Turun uusi kaupunki-strategia, otetaan huomioon myös tätä suunnitelmaa päivitetäessä.

Kaupungin toimintamalliudistuksessa ja johtamisjärjestelmässä huomioidaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulma ja kytketään ne toimialoittain strategiaan palvelusopimukseen ja operatiivisiin palvelutuotantosopimuksiin. Strategisista palvelusopimuksista vastaavat toimialajohtajat.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat kuuluvat henkilöstöohjelmaan, niitä seurataan henkilöstöraportissa ja Kunta 10-tutkimuksessa. Tästä ja lain vaatimista tasa-arvo- ja yhden

vertaisuussuunnitelmasta vastaa strateginen HR ja henkilöstöjohtaja.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeiden tunnistaminen edellyttää sukupuolitettua tietotuotantoa kaupunki- ja toimialatasolla palveluiden asiakkaista ja henkilöstöstä. Tietotuotannossa tarvitaan myös muita luokitteluita, esim. äidinkieli tai syntymämaa palvelutarpeiden parempaan tunnistamiseen.

Tämä asiakirja toimii kaupunkitason ohjausdokumenttina. Toimialat vastaavat omalta osaltaan henkilöstön ja palvelutuotannon tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoverkostoa vahvistetaan ja sen tehtävänä on edistää, arvioida ja kehittää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä kaupunkitasolla ja toimialoilla.

Yhdenvertaisuuslain mukainen eri ryhmien kuuleminen tulee toteuttaa kaupunkitason suunnitelmassa.

3.1 Turun sopimusohjausjärjestelmä ja YVTA-suunnitelman integrointi

Turun strateginen ohjaus perustuu valtuustoryhmien väliseen Turku-sopimukseen sekä sopimusohjausmalliin. Tavoitteena on sitoa toiminnallinen YVTA-suunnitelma osaksi

- kaupunkitason strategiatyötä
- kaupunginhallituksen ja toimialan välistä strategista palvelusopimusta sekä
- lautakunnan ja tulosalueen välistä operatiivista palvelutuotantosopimusta.

Tavoitteiden toteutumista seuraa ja arvioi lautakunta tai johtokunta, kaupunginhallitus ja -valtuusto sekä viime kädessä tarkastuslautakunta.

3.2 Toiminnallisen YVTA:n toimeenpanosuunnitelma 2013-2014

Sitoutuminen Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjaan velvoittaa kuntaa päivittämään olemassa olevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Turussa toimialojen erillissuunnitelmista siirrytään huomiomaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näkökulma sopimusohjohjausmallissa ja solmittavissa palvelusopimuksissa.

Alla olevassa taulukossa mallinnetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulman (YVTA) sitomista sopimusohjaukseen ja ohjataan samalla toimialoja oman suunnitelman laadintaan osana sopimusohjausta.

PERUS-KIRJAN ARTIKLA:	Tavoite ja kartoitus	Vastuukantajat	Vastuunkantajat	Arviointi
§ 4 Julkinen sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen	YVTA osaksi palvelusuunnittelua ja päätöksentekoa	Toiminnallinen YVTA-suunnitelma mukana strategiatyössä	Valtuusto	Tarkastuslautakunta
		YVTA mukana sopimusohjausjärjestelmässä	Toimialajohtajat	Kaupunginhallitus ja ao. lautakunnat/ johtokunnat
		Luodaan YVTA-verkosto, jossa on toimialojen päättäjätsoinen edustus	Toimialajohtajat, delegointi tarvittaessa	Konsernehallinto ja -johto
§ 7 Hyvä hallinto ja kuuleminen	Kuntalaisvaikutusten arviointi ennen isoja päätöksiä	Kuntalaisvaikutusten ennakoarviointi, koulutukset ja käyttöönotto	Valmistelevat virkamiehet	Lautakunnat johtokunnat
	Osallisuuden lisääminen	Osallisuuden lisääminen sekä palautejärjestelmien kehittäminen	Konsernihallinto/ asiakkuus ja osallisuudet	Konsernihallinto ja toimikunta
Tietotuotanto yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta palveluissa ja päätöksissä toimialoittain		Konsernitason tietotuotanto YVTA-näkökulmasta	Konsernihallinto/ Kaupunkitutkimus	Konsernihallinto ja toimikunta
		Tietojen hyödyntäminen palveluvajeiden tunnistamisessa ja operatiivisissa palvelutuotantosopimuksissa	Toimialojen tulosaluejohtajat	Palvelujohtajat
Toimialan valitsema artikla PILOTTI kasvatus ja opetus	Lieventää koulutusalojen ja ammattiryhmien eriytymistä sukupuolen mukaan	Sukupuolitetun tietotarpeen määrittely ja tietotuotanto	Toimialajohtaja	Kh ja lautakunta
§ 13 Koulutus ja elinikäinen oppiminen	Lisätä tasa-arvo-tietoisuutta oppilaitoksissa	Tilastoanalyysi ja 1-2 toimenpiteen valinta OPTS:een	Palvelujohtaja SPS ja tulosaluejohtajat OPTS	Lautakunta ja jaostot
§ 11 Työntäjä-rooli	Oikeudenmukainen esimiestoiminta ja kohtelu rekrytoinnissa palkkauksessa, tehtävissä sekä koulutusmahdollisuuksissa	Henkilöstöohjelman ja -raportoinnin sekä Kunta 10 analysointi ja hyödyntäminen	Konsernihallinto/ strateginen HR ja toimialojen henkilöstöpäälliköt	Konsernihallinto ja toimikunta
		Rekrytointiosaamisen lisääminen YVTA-näkökulmasta Henkilöstöohjelma ja -raportti ja Kunta 10	Konsernihallinto/ strateginen HR ja toimialojen henkilöstöpäälliköt	Konsernihallinto ja toimikunta