

A stylized graphic of a fish, possibly a salmon, is the background for the top half of the page. The fish is oriented horizontally, facing right. It is composed of several overlapping curved shapes in shades of purple, magenta, and blue. A white circle with a dark center is positioned near the top right of the fish's head, representing an eye.

Oulun kaupungin
toiminnallinen tasa-arvo-
ja yhdenvertaisuussuunnitelma
2022–2026

Sisällysluettelo

ALKUSANAT	1
1 JOHDANTO	2
2 AJANKOHTAISIA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN HAASTEITA	4
3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS SOPIMUKSISSA JA LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ	8
4 YHDENVERTAISUUSLAKI	9
5 LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA	9
6 MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ JA INTERSEKTIONAALISUUS	11
7 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN OULUN KAUPUNGIN TOIMINNASSA	13
7.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo asiakirjoissa ja ohjelmissa	13
7.3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät hankkeet ja tapahtumat	18
7.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja ohjausryhmä	19
8 TOIMINNALLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMAN LAATIMINEN	21
8.1 Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työryhmän tehtävät ja kokoonpano	21
8.2 Toimialakohtainen suunnitelmatyö	22
9 KASVATA OSAAMISTASI	23
9.1 Verkkomateriaalia	23
9.2 Kalenteri	24
10 SANASTO	25
LÄHTEET	30
LUETTELO LIITTEISTÄ	33

ALKUSANAT

Oulussa jokaisella on mahdollisuus elää terveellistä ja turvallista elämää

Oulun kaupunkistrategiassa 2030 yksi strategisista painopistealueista on otsikossa esiin nostettu, tärkeä määritelmä. Uudessa kaupunkistrategiassa nostetaan esille ajankohtainen, kuntien palveluja koskeva muutos: vuonna 2023 kaupungin hyvinvointitehtävä muuttuu. Kaikkia kuntia koskeva, aikamme suurin palveluja koskeva muutos on ajankohtainen hyvinvointialueiden aloittaessa vuonna 2023. Oulun kaupungilla on jatkossakin tärkeää, että asukkaat voivat hyvin ja heillä on mahdollisuus elää terveellistä ja turvallista elämää. Oululainen hyvinvointi kasvaa ihmisten ja asioiden kohdatessa.

Kaupunkistrategiassa nostetaan esille myös, että Oulussa on vaikuttavat palvelut. Kuntalaisten palvelut ovat ihmislähtöisiä ja ne järjestetään taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävästi. Ihmislähtöisyydellä tarkoitamme ihmisen asettamista keskiöön palvelujen suunnittelun ja toteuttamisen kaikissa vaiheissa. Kaupunki on olemassa asukkaitaan varten. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnittelu on jatkuvaa, kaikkia kuntalaisia koskevaa hyvinvoinnin edistämistyötä. Oulu on kaikkien

kasvojen kunta nostamalla esiin moninaisuutta ja eri sukupuolten sekä vähemmistöryhmien kokemuksia palveluista. Olennaista on myös puuttua haasteisiin, joita tähän aikaan liittyy.

Tämä asiakirja on Oulun kaupungin lakisääteinen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2026. Suunnitelman tarkoitus on toimia työvälineenä kehitettäessä kaupungin palveluja ja toimintaa koskevaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen on tärkeää, koska se tuottaa hyvinvointia ja mahdollistaa ihmisoikeuksien toteutumisen.

Oulun arvot ovat kaupunkistrategiassa 2030 rohkeus, reiluus ja vastuullisuus. Reiluus tarkoittaa, että teemme avoimesti porukalla ja otamme toiset huomioon. Suhtaudumme toisiimme ennakkoluulottomasti ja inhimillisesti arvostaen. Arvojen merkitys työssämme nousee yhä tärkeämmäksi aikana, jota parhaillaan elämme.

Ari Heikkinen
hallintojohtaja, konsernihallinto

1 JOHDANTO

Tämä on Oulun kaupungin lakisääteinen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2022–2026. Suunnitelman tarkoitus on toimia työvälineenä ja ohjeistuksena kehitettäessä kaupungin palveluja ja toimintaa koskevaa yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen on tärkeää, koska se tuottaa hyvinvointia ja mahdollistaa ihmisoikeuksien toteutumisen.

Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on erillinen suunnitelma Oulun kaupungin henkilöstöä koskevasta suunnitelmasta, joka on myös päivitetty vuosille 2022–26.

Arkipäivän puheessa termit yhdenvertaisuus ja tasa-arvo sekoittuvat usein toisiinsa. Suunnitelmatyössä on kuitenkin tärkeää määritellä käsitteet tarkemmin, jotta kaupungin toimintaa arvioitaessa ja suunniteltaessa huomio kiinnitetään oikeisiin asioihin.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa, joka käsittää myös sukupuoli-identiteetin eli kunkin oman kokemuksen sukupuolestaan sekä sukupuolen ilmaisun eli sukupuolen tuomisen esiin puukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan ihmisten samanarvoisen ja oikeudenmukaisen kohtelun takaamista riippumatta henkilön iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistys-

toiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.



Lainsäädäntö velvoittaa kuntia sekä edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta että ehkäisemään syrjintää. Viime vuosina on noussut esille syrjintään liittyvinä käsitteinä intersektionaalisuus ja moniperusteinen syrjintä, eli henkilön kuuluminen useampaan vähemmistöön ja sitä seuraava syrjintä. Tähän näkökulmaan tartutaan myös Oulun kaupungin toiminnassa.

Suunnitelmassa on yhteys Oulun kaupunkistrategiaan, talousarvioon ja -suunnitelmaan, avoimen hallinnon suunnitelmaan, vuorovaikutussuunnitelmiin sekä erityisryhmiä koskeviin, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta edistäviin ohjelmiin ja suunnitelmiin. Menetelminä suunnitelman laatimisessa ovat olleet muun muassa asiantuntijuuden hyödyntäminen, kyselyt, koulutukset ja työryhmätyöskentely.

Tässä suunnitelmadokumentissa esitellään aluksi ajankohtaisia tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä haasteita. Seuraavaksi tarkastellaan, kuinka lainsäädäntö, erilaiset

ohjeistukset ja sitoumukset ohjaavat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Oulun kaupungissa. Sen jälkeen tehdään katsaus Oulun kaupungin asiakirjoihin ja toimintaan, sekä esitellään toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parissa työskentelevät tahot. Tämän suunnitelman loppuosaan on koostettu ohjeistuksia toimialakohtaiseen suunnittelutyöhön, keinoja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamisen kasvattamiseen, sanasto sekä lähdeluettelo.

Suunnitelmaan kuuluvat keskeisenä osana Oulun kaupungin toimialojen, liikelaitosten ja osakeyhtiöiden suunnitelmataulukot, joihin jokainen toimiala on saanut tehdä nykytilan arviointia, sekä asettaa tavoitteita ja toimenpiteitä. Oulun kaupunki on tehnyt valinnan, että jokainen toimiala saa asettaa omat tavoitteensa, joiden avulla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta pyritään edistämään.

Se mahdollistaa konkreettisten toimenpiteiden asettamisen, sekä toimialojen palvelumuotojen huomioimisen. Nämä toimialakohtaiset taulukkomuotoiset suunnitelmat löytyvät Liitteestä 1: *Toimialakohtaiset taulukot*.

Kuten kaikki ihmisiä koskeva työ, on yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö luonteeltaan vahvasti eettistä. Kuitenkin toimenpiteet epäkohtiin puuttumiseksi ja hyvän vaalimiseksi ovat usein arkipäivän kohtaamisissa esiin tulevia, käytännöllisiä tekoja. Yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet koskevat kaikkia kaupunkilaisia erilaisia taustoista ja lähtökohdista riippumatta. Siksi yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kaupunki tunnistaa asukkaidensa erilaisia tarpeita.



2 AJANKOHTAISIA TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN HAASTEITA

Suomi on monimuotoinen maa, jossa jokaisella yksilöllä on samat oikeudet toimia osana yhteiskuntaa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä on kyse ihmisoikeuksien toteutumisen mahdollistamisesta sekä hyvien ja turvallisten elinolosuhteiden luomisesta jokaiselle asukkaalle. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tarkoituksena on taata jokaiselle yhtäläiset mahdollisuudet toimia ja käyttää palveluja. Tällöin kunta tukee heikommassa asemassa olevia ja suunnitelmallisten toimenpitein taata ihmisten erilaisia lähtökohtia.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen liittyy lukuisia haasteita, jotka konkretisoituvat esimerkiksi ihmisten arjen kohtaamisiin, sisäistettyihin asenteisiin, fyysiseen ympäristöön, päätöksentekoon, koulutukseen, työelämässä pärjäämiseen ja palvelujen käyttöön. Eriarvoinen kohtelu voi johtua myös siitä, ettei erilaisten ihmisten tai ihmisryhmien tarpeita tunnisteta ja osata huomioida toisia kohdatessa tai palveluja suunniteltaessa.



Yleisinä tasa-arvoon liittyvinä ongelmina nähdään esimerkiksi [työelämän ja koulutuksen jakautuminen nais- ja miesenemmistöisiin aloihin](#) sekä [perhevapaiden epätasainen jakautuminen äitien ja isien kesken](#). Syrjäytymisen riski voi tulla esiin [poikien tyttöjä heikompana koulumenestyksenä](#) ja miesten naisia alhaisempina [eliniänodotteena](#). Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien ja oletusten vahvistaminen [rajoittavat](#) yksilöiden toimintaa myös kuntatasolla. [Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomuksessa 2020](#) on nostettu ajankohtaisina haasteina muun muassa samapalkkaisuus, translain uudistaminen sekä COVID-19-pandemian aiheuttamat haasteet, kuten lisääntynyt lähisuhdeväkivalta.

Yhdenvertaisuuteen liittyvinä ajankohtaisina haasteina [Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomuksessa vuodelta 2020](#) on nostettu esimerkiksi rasismien ja syrjinnän kokonaisvaltainen vaikutus yksilöön, romanien syrjintä, verkossa tapahtuva syrjintä, vammaisten oikeuksien toteutuminen, digitalisaatio ja yhdenvertaisuus, sekä hyvinvointialueuudistuksen yhdenvertaisuusnäkökulmat. Oikeusministeriön julkaisun mukaan erilaiset [ennakkoluulot ja negatiiviset asenteet voivat estää ihmisoikeuksien toteutumisen](#) ja tasavertaiset mahdollisuudet toimia yhteiskunnassa. Eriarvoisuudesta kumpuavalla syrjinnällä ja häirinnällä on yksilöille sekä psyykkiseen että fyysiseen terveyteen vaikuttavia [seurauksia](#). Yksi viime aikojen ajankohtaisista teemoista on terveellinen ja turvallinen [sisäilma](#) kuntien rakennuksissa ja tiloissa. Myös sisäilmakysymykset ovat tärkeitä yhdenvertaisuuden näkökulmasta, jotta taataan jokaiselle mahdollisuus käyttää

kaupungin palveluja. Lisäksi maailmanlaajuisen [COVID-19-pandemian vaikutukset](#) näkyvät suomalaisessa yhteiskunnassa ja vaikutukset ovat heijastuneet etenkin jo valmiiksi [heikommassa asemassa olevien ihmisten](#) elämään. Ajankohtaista on myös [Ukrainan sotatilanne ja ukrainalaisten tukeminen](#).

Useissa ajankohtaisissa nostoissa etenkin nuorten tilanne nousee esiin. Esimerkiksi monikulttuuristen ja maahanmuuttajataustaisten nuorten osallisuuteen, työelämään ja koulutuspolkuihin liittyy haasteita. [Pohjanmaan ja Pohjois-Suomen Etnisten suhteiden neuvottelukunnan kannanoton](#) mukaan lasten ja nuorten syrjäytymisen estämiseksi on toimittava. Etenkin ulkomailta Suomeen muuttaneiden lasten kohdalla toimet ovat erityisen tärkeitä. Kannanoton mukaan koulumaailmassa eri koulutustasoilla tarvitaan lisää opettajien kouluttamista, jotta ennakoluuloja osattaisiin tunnistaa ja pystyttäisiin tarjoamaan kohdennettua apua sitä tarvitseville nuorille. Työnantajien ja koulutusentaroajien olisi hyvä tarkastella asetettuja kielitaitovaatimuksia, jotta maahanmuuttajanuorten koulutuspolkujen joustavuutta voidaan parantaa.



[Kouluterveyskyselyn tulosten](#) valossa voidaan todeta niin oululaisten kuin kaikkien suomalaisnuorten mielenterveysoireilun lisääntyneen ja psyykkisen hyvinvoinnin heikentyneen COVID-19-pandemian aikana.

Oululaisten lasten ja nuorten koettu hyvinvointi on heikentynyt vuoden 2019 kouluterveyskyselyyn verrattuna. Myös koko maan tulokset kertovat nuorten hyvinvoinnin heikentyneen, ja Oulun tulokset noudattavat valtakunnallisia tuloksia. Elämään tyytyväisten osuus on vähentynyt kaikissa ikäluokissa. Yksinäisyyttä sekä ahdistuneisuutta kokeneiden nuorten osuus on nousut. Yksinäisyyden kokemus oli yleistynyt erityisesti tytöillä.

Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvilla nuorilla on monia muita nuoria suurempi riski joutua syrjityiksi. Sateenkaarinuoret myös kokevat terveydentilansa muita nuoria heikommaksi. Esimerkiksi [vuoden 2019 kouluterveyskyselyn](#) mukaan mielialaan liittyvät huolet ovat sateenkaarinuorilla lähes kaksi kertaa yleisempiä kuin muilla nuorilla. Kyselyn tuloksista myös ilmenee, että sateenkaarinuoret eivät muita nuoria useammin saa tukea ja apua ongelmiinsa silloin kun sitä todella tarvitsevat.

Erytistä huomiota tarvitsevat ne nuoret, joilla jo entuudestaan on ollut erilaisia haasteita tai joilla oireilu ei väisty arjen normalisoituessa. Tyttöjen ja sateenkaarinuorten runsas oireilu voi edellyttää heille kohdennettuja toimia. Kunnissa olisi tärkeää panostaa nuorisotyöhön, nuorten mielenterveyden lähipalveluihin, sekä varhaisen tuen interventioiden kehittämiseen. Myös koulun tukitoimien riittävyys niin oppimisen tuen kuin opiskeluhuoltopalvelujen osalta tulee varmistaa.

Viime vuosina kansainvälistä huomiota herättäneet ja maailmanlaajuisia epäkohtia ovat nostaneet esiin esimerkiksi seksuaalista häirintää kritisoiva [#MeToo -kampanja](#) sekä tummaihoisiin ihmisiin kohdistuvaa syrjintää ja poliisiväkivaltaa vastustava [Black Lives Matter -liike](#). Myös [maalittaminen](#) ja [vihapuhe](#) ovat ajassamme esiintyviä yksilöiden

ja yhteisöjen toimintamahdollisuuksia ka-
ventavia, sekä tasa-arvoa ja yhdenvertai-
suutta rapauttavia ongelmia. Vihapuheen li-
säksi puhutaan myös viharikoksista ja [vihat-
teoista](#). Vihatekojen motiivina ovat usein
ennakkoluulot ja vihamielisyys ihmistä tai
ihmisryhmää kohtaan. Vihatekoja voidaan
paikallistasolla vähentää edistämällä turval-
lisuutta ja yhdenvertaisuutta, lisäämällä ih-
misten välistä vuorovaikutusta ja tukemalla
eri ihmisryhmien osallisuutta.

Hyvien väestösuhteiden politiikka on tärkeä
näkökulma yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-
työssä. [Hyvien väestösuhteiden politiikalla](#)
tarkoitetaan Oikeusministeriön kehittämää
toimintamallia, jota toteuttamalla pyritään
lisäämään eri väestöryhmien yhteistoimin-
taa. Hyvät väestösuhteet näkyvät asenteissa,
turvallisuudessa, vuorovaikutuksessa ja
osallistumisessa. Hyvien väestösuhteiden
edistämisen avulla voidaan vähentää erilai-
sia kielteisiä ilmiöitä ihmisryhmien välillä,
kuten syrjintää, vihapuhetta tai rikollisuutta.
Hyvät väestösuhteet auttavat myös [rasismin
torjunnassa](#).

Turvattomuuden ja eriarvoisuuden ehkäise-
miseksi on hyvä kiinnittää huomiota myös
kunnan [sosiaaliseen kestävyYTEEN](#) eli ihmisen
tasavertaisten mahdollisuuksien, perus-
oikeuksien, riittävän toimeentulon, koulu-
tuksen sekä terveydenhuollon toteutumiseen.
Sosiaalisen kestävyYden periaatteet
vaikuttavat esimerkiksi kaupunkisuunnitte-
luun. Monimuotoinen osallisuus on sosiaali-
sen kestävyYden toteutumisen edellytys.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ongelmat
kietoutuvat moniin muihin yhteiskunnallisiin
haasteisiin. Esimerkiksi [ilmastonmuutoksen
ehkäisemistä](#) voidaan pitää tasa-arvo- ja yh-
denvertaisuustyönä. Tiedetään, että [ilmas-
tonmuutos vaikuttaa eri tavoin eri sukupu-
liin ja eri tulotasoilla eläviin](#). Lisäksi [saame-](#)

[laiset kohtaavat ilmastonmuutoksen seu-
raukset monia muita aikaisemmin](#), koska il-
mastonmuutos vaikuttaa eri tavoin Suomen
etelä- ja pohjoisosissa asuviin.



Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ongelmat
voidaan nähdä myös taloudellisina, sillä syr-
jintä ja eriarvoisuus aiheuttavat kustannuk-
sia yhteiskunnalle. Syrjintä voi aiheuttaa
[mielenterveysongelmia, joiden hoito on yh-
teiskunnalle kallista](#). Sukupuolten tasa-ar-
von edistämällä taas on lukuisia [talouteen
positiivisesti vaikuttavia ulottuvuuksia](#). Li-
säksi tiedetään, sillä yhdenvertainen ja tasa-
arvoinen ilmapiiri [lisäävät kunnan vetovoii-
maa](#) esimerkiksi asukkaiden ja yritysten sil-
missä, mikä lisää kunnan taloudellista elin-
voimaisuutta.

Laajassa hyvinvointikertomuksessa 2022
tarkastellaan hyvinvoinnin ja terveyden
edistämistoimia päättyneellä valtuustokau-
della 2017–2021 sekä kuvataan väestön hy-
vinvoinnin tilaa ja sen kehitystä sekä hyvin-
voinnin haasteita. Kaupunkistrategian 2030
ja laajan hyvinvointikertomuksen pohjalta
laaditaan hyvinvointiohjelma 2023–2025,
joka tuodaan myöhemmin kaupunginval-
tuuston käsittelyyn. Hyvinvointiohjelma on
jatkossa yksi kaupunkistrategian toteutta-
misohjelma. Hyvinvointiohjelmaan kootaan
nykyiset erilliset hyvinvointia edistävät laki-
säätöiset ja muut suunnitelmat siten, että

päätöksentekoon valmisteltavan ohjelman rakenne uudistetaan ja sisältöä kevennetään. Samassa yhteydessä voimassa olevien hyvinvointia edistävien ohjelmien ja suunnitelmien jatkuminen arvioidaan. Hyvinvointiohjelmassa asetetaan väestön hyvinvointia ja terveyttä tukevat kaupunkistrategiaa täsmentävät tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta-indikaattorit.

Vaikka Suomessa ollaan monella tapaa edelläkävijöitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista, on monia haasteita ja epäkohtia edelleen olemassa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen ovat lakisäätöistä toimintaa, joihin Oulun kaupunki on sitoutunut. Tasa-arvoisessa ja yhdenvertaisessa kunnassa edistetään kuntalaisten hyvinvointia ja puututaan epäkohtiin.

3 TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS SOPIMUKSISSA JA LAINSÄÄDÄNNÖSSÄ

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteet ovat suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kulmakiviä ja läpileikkaavat näin koko yhteiskunnan ja kaikki sen sektorit. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyvät sekä kansainvälisissä että kansallisessa lainsäädännössä, sopimuksissa ja asiakirjoissa, joihin Suomi on sitoutunut.

[YK:n julistuksessa yleismaailmallisista ihmisoikeuksista](#) (1948) todetaan: *"Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoiltaan ja oikeuksiltaan."* [Lissabonin sopimuksessa](#) (2009) eli Euroopan unionin perussopimuksessa, keskeisiksi eurooppalaisiksi arvoiksi todetaan muun muassa tasa-arvo, ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä vähemmistöihin kuuluvien oikeuksien kunnioittaminen. Euroopan neuvoston [Istanbulin yleis-sopimuksen](#) (2014) tarkoituksena puolestaan on ennaltaehkäistä ja poistaa perheessä tapahtuva ja naisiin kohdistuva väkivalta. [Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja](#) pyrkii sitouttamaan paikallishallinnon sukupuolten tasa-arvon edistämiseen.

Suomen lainsäädännössä termit yhdenvertaisuus ja tasa-arvo noudattavat jakoa laajempaan yhdenvertaisuuteen sekä sukupuolten väliseen tasa-arvoon. [Suomen perustuslain](#) (1999/731) toisessa luvussa määrittellään ihmisten perusoikeudet, joista ensimmäinen on yhdenvertaisuus. Käytännössä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja jokaisella on samat perusoikeudet. Tarkemmin Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuudella viitataan sekä ihmisten yhdenvertaisuuteen

lain edessä että kieltoon syrjiä. Syrjinnän kieltoa eri elämäalueilla tarkennetaan Suomen lainsäädännössä muun muassa [yhdenvertaisuuslailla](#) (2014/1325) ja [lailla naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#) (1986/609). Myös muut Suomen lait (mm. [Rikoslaki](#) 39/1889, [Kuluttajansuojalaki](#) 38/1978, [Työsopimuslaki](#) 55/2001, [Kuntalaki](#) 410/2015, [Perusopetuslaki](#) 628/1998) tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolainsäädännön toteutumista Suomessa valvovat [yhdenvertaisuusvaltuutettu](#), [tasa-arvovaltuutettu](#) ja [yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta](#) sekä lisäksi muun muassa [työsuojeluviranomaiset](#).



4 YHDENVERTAISUUSLAKI

[Yhdenvertaisuuslain \(1325/2014\)](#) tarkoituksena on 1) yhdenvertaisuuden edistäminen, 2) syrjinnän ehkäiseminen ja 3) syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvan tehostaminen. Yhdenvertaisuuslakia sovelletaan julkisessa ja yksityisessä toiminnassa, mutta ei kuitenkaan yksityis- eikä perhe-elämän tai uskonnonharjoituksen piirissä.

1) Yhdenvertaisuuden edistäminen

Viranomaisella, työnantajalla ja koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta tehokkaalla, tarkoituksenmukaisella ja oikeasuhtaisella tavalla. Lisäksi viranomaisella, työnantajalla (joiden palveluksessa on säännöllisesti enemmän kuin 30 henkilöä) ja koulutuksen järjestäjällä tulee olla suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

2) Syrjinnän ehkäiseminen

Syrjintä ja vastatoimet, häirintä, kohtuulisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä ovat kielletty yhdenvertaisuuslaissa. Lain mukaan ketään ei saa syrjiä seuraavin perustein: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muun henkilöön liittyvä syy.

3) Oikeusturvan tehostaminen

Syrjinnän tai vastatoimen kohteeksi joutuneella on oikeus saada oikeudenmukaisessa suhteessa teon vakavuuteen oleva hyvitys. Lisäksi syrjivä tai vastatoimien kiellon vastainen sopimusehto sekä yrityksen, yhdistyksen ja säätiön sääntöjen syrjivä tai vastatoimen kiellon vastainen määräys on mitätön.



5 LAKI NAISTEN JA MIESTEN VÄLISESTÄ TASA-ARVOSTA

[Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#) (1986/609) on tarkoitus 1) estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu puolestaan määritellään sukupuolen esiin tuomiseksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Lisäksi lain on tarkoitus 2) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä 3) parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lakia ei sovelleta yksityis- eikä perhe-elämän tai uskonnonharjoituksen piirissä.

1) Syrjinnän ehkäiseminen

Välitön ja välillinen syrjintä, joka perustuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin, sukupuolen ilmaisuun tai henkilön fyysisiin sukupuolta ilmentäviin ominaisuuksiin on kielletty.



2) Tasa-arvon edistäminen

Viranomaisella, työnantajalla ja koulutuksen järjestäjällä on velvollisuus edistää tasa-arvoa ja ennaltaehkäistä syrjintää suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti kaikessa toiminnassaan. Koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on oltava tasa-arvosuunnitelma.

3) Naisten aseman parantaminen työelämässä

Naisten asemaa työelämässä parannetaan mm. huomioimalla julkisen hallinnon ja julkista valtaa käyttävien toimielinten kokoonpanoissa sukupuoli ja tasa-arvo. Palkkakartoitusten avulla selvitetään perusteettomia palkkaeroja sukupuolien välillä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki eivät yksinään takaa niiden sisältöjä, vaan lakien vaatimusten toteutuminen edellyttää tekoja.

6 MONIPERUSTEINEN SYRJINTÄ JA INTERSEKTIONAALISUUS

Jokainen ihminen toimii omista lähtökohdistaan käsin. Jotkut ihmisen piirteet tai ominaisuudet, kuten esimerkiksi iän tai vamman tuomat fyysiset rajoitteet, suomen kielen matala taitotaso, sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöön kuuluminen, tarkkaavaisuushäiriö tai heikko taloudellinen toimeentulo voivat aiheuttaa toistuvia haasteita arjen sujuvuuteen sekä vaikuttaa laajemmin yhteiskunnalliseen asemaan. Jotkut piirteet, kuten suomen kansalaisuus, riittävä toimeentulo tai hyvä toimintakyky taas voivat olla eduksi tietyissä tilanteissa. Ihmiset ovatkin erilaisessa asemassa suhteessa toisiinsa. Lisäksi ennakkoluulot, asenteet ja oletukset erilaisia piirteitä kohtaan voivat lisätä yhteiskunnallista eriarvoisuutta.

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan, kuinka yhdellä ihmisellä voi olla useita sellaisia piirteitä tai ominaisuuksia, jotka asettavat hänet heikompaan asemaan yhteiskunnassa suhteessa muihin ihmisiin. Nämä piirteet voivat tulla näkyviksi tilanteissa, joissa ihminen kohtaa syrjintää ominaisuuksiensa vuoksi.

Miten seuraavien piirteiden yhdistelmät voivat hankaloittaa elämää?

- näkövamma ja pienituloisuus
- korkea ikä ja digitaalisten puute
- romanitausta ja naissukupuoli
- pitkäaikaissairaus ja transsukupuolisuus
- nuori ikä ja mielenterveysongelma
- pitkittynyt työttömyys ja matala koulutustaso
- asunnottomuus ja päihdeongelma

- etniseen taustaan yhdistettävä ihonväri ja seksuaalivähemmistöön kuuluminen

Jokainen edellä kuvattu piirre jo itsessään voi aiheuttaa elämälle haasteita, mutta vaikutukset ovat vielä suuremmat, kun ihmisellä on useampia edellä kuvattujen kaltaisia piirteitä. Intersektionaalisuudella voidaan kuvata tällaisten eri syrjintäperusteiden yhteisvaikutuksia.



Tilanteita, joissa henkilö asettuu heikompaan asemaan useiden ominaisuuksiensa vuoksi ja joutuu syrjityksi, voidaan hahmottaa **moniperusteisen syrjinnän** avulla. Moniperusteinen syrjintä voidaan jakaa kolmeen muotoon:

Moninkertaisessa syrjinnässä henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla.

Esimerkiksi: Vammainen maahanmuuttanut henkilö voi kohdata syrjintää joukkoliikenteen palveluissa vammaisuuden perusteella ja asuntomarkkinoilla ulkomaalaisen sukunimen perusteella.

Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella.

Esimerkiksi: Suomensomalialainen nainen voi kohdata haasteita työhaussa naisena ja suomensomalialaisena.

Risteävässä syrjinnässä eri syrjintäperusteet risteävät samassa tilanteessa, minkä seurauksensa syntyvät erityisiä syrjinnän muotoja.

Esimerkiksi nuorten maahanmuuttajataustaisten miesten kohtaama syrjintä ei ole puhtaasti uskonnon, iän tai sukupuolen perusteella tapahtuvaa syrjintää, vaan kaikkien näiden yhdistelmä.

Intersektionaalisuudesta on puhuttu viime vuosina paljon ja se on nostettu yhdeksi keskeiseksi näkökulmaksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä esimerkiksi [Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksella](#) sekä vuosille 2020–2023 laaditussa [hallituksen tasa-arvo-ohjelmassa](#). Oikeusministeriö on tuonut [raportissaan](#) esiin, kuinka moniperusteinen

syrjintä olisi tunnistettava nykyistä paremmin. Oulun kaupunki on [Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan](#) allekirjoittaessaan sitoutunut moniperusteisen syrjinnän ehkäisemiseen.



Intersektionaalisuus ja moniperusteisen syrjinnän näkökulmat voivat tarjota uusia tulokulmia tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön yhdistämiseen. Palveluissa ja kunnan toiminnassa on tärkeää, että ne ovat kaikkien kuntalaisten saavutettavissa ja käytettävissä henkilön taustasta riippumatta.

7 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN OULUN KAUPUNGIN TOIMINNASSA

Kunta on viranomaisena, palveluntuottajana, työnantajana ja koulutuksen järjestäjänä veloitettu noudattamaan sekä yhdenvertaisuuslakia että lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen sekä syrjinnän ehkäiseminen on jatkuvaa työtä. Lakisääteisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteiden saavuttaminen vaatii suunnitelmallisuutta, konkreettisia toimenpiteitä, jatkuvaa arviointia sekä uusien tavoitteiden ja toimenpiteiden asettamista ja toteutumisen seuranta.

Oulun kaupungin toiminnassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat monella tapaa läsnä. Ne näkyvät kaupungin toimintaa ohjaavissa asiakirjoissa, arvoissa, johtamisessa, valmistelussa, arvioinnissa sekä päätöksenteossa. Oulussa on myös onnistuneesti toteutettu erilaisia hankkeita, osallistuttu valtakunnallisiin kampanjoihin sekä toimittu paikallisessa yhteistyössä esimerkiksi järjestöjen kanssa. Suurten linjojen lisäksi asteen verran tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi Oulu syntyy kaikkien kuntalaisten yhteisissä toimintatavoissa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä Oulun kaupungin palveluissa on työvälineenä hyödynnetty esimerkiksi erilaisia koulutusmahdollisuuksia. Koulutukset henkilöstölle ja luottamushenkilöille lisäävät osaamista ja ymmärrystä antaen välineitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaupungin toiminnassa.

Lisäksi erilaiset vähemmistöryhmiä koskevat ohjelmat sekä neuvostot toimivat merkittävässä roolissa kaupungin toiminnassa ja

suunnittelutyössä. Asiantuntijuus ja kuntalaisten kokemusten esiin nostaminen tuottaa arvokasta käyttäjälähtöistä tietoa kaupungin palveluista. Olennaista on jo palvelujen suunnitteluvaiheessa hyödyntää dialogisia menetelmiä asukkaiden sekä palvelujen käyttäjien kanssa.



Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioidaan myös henkilöstöä koskevassa suunnittelussa. Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma tarkastelee yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista ja kehityskohteita kaupungin henkilöstön keskuudessa.

7.1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo asiakirjoissa ja ohjelmissa

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo eivät näy pelkästään Oulun kaupungin toiminnallisessa tai henkilöstöpoliittisessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, vaan ovat osa kaupungin muutakin suunnittelutyötä ja

laadittuja ohjelmia. Näillä asiakirjoilla on yhteys myös toiminnalliseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

Oulun kaupunkistrategiassa määritellään pitkän aikavälin visio ja toimintatapa, joihin strategiset toimenpiteet pohjautuvat. Strategiset painopistevalinnat ovat osatekijöitä, jotka täsmentävät visiota. Yksi kaupunkistrategian painopisteistä on, että Oulussa on vaikuttavat palvelut, kestävä talous ja hyvinvoiva henkilöstö. Kuntalaisten palvelut ovat ihmislähtöisiä ja ne järjestetään taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestävästi. Strategiassa asetetut arvot rohkeus, reiluus ja vastuullisuus tukevat rohkeiden valintojen, avoimen porukalla tekemisen ja vastuullisten valintojen mukaista kaupungin toimintaa asteen verran paremman pohjoisen tulevaisuuden puolesta. Kaupunki toiminnallaan tavoittelee Oulua, jossa hyvinvointi kuuluu kaikille, on turvallista elää ja joka on kansainvälinen ja inhimillinen. Strategiassa linjataan, kuinka monikielisen palvelun kehittäminen ja lapsiystävällisyys huomioidaan kaupungin toiminnassa.

Talousarvion 2022 ja taloussuunnitelman 2023–24 suunnitteluohjeessa todetaan, että kuntalaisten osallisuus ja vaikuttaminen ovat osa kunnan suunniteltua, johdettua ja arvioitua perustoimintaa. Kuntalaisten osallistumisessa ja vaikuttamisessa talousarvion valmisteluun on tärkeää huomioida yhdenvertaisesti eri-ikäisten ja eri väestöryhmien mielipiteet. Valmisteluvaiheessa on tärkeää arvioida ennakkoon päätösten vaikutuksia eri ihmisryhmiin ja eri sukupuoliin.

[Oulun kaupungin eettiset ohjeet](#) on luotu eettisen käyttäytymisen edistämiseksi ja epäeettisten toimintatapojen estämiseksi. Ohjeistus koskee kaikkea Oulun kaupungin toimintaa ja jokaista toimijaa. Ohjeistuksella tuetaan organisaation arvoja: rohkeutta, reilutta ja vastuullisuutta. Eettisyyden tulee

näkyä toisten arvostamisena ja arvostavana käyttäytymisenä. Ohjeistukseen sitoutuen kunta kohtelee kaikkia kuntalaisia yhdenvertaisesti, tasapuolisesti ja yhdenmukaisten periaatteiden mukaisesti.



Oulun kaupunginhallitus allekirjoitti 28.9.2009 [Eurooppalaisen peruskirjan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa](#). Peruskirjan on laatinut Euroopan kuntaliittojen yhteistyöjärjestö CEMR. Peruskirjan allekirjoittamalla Oulun kaupunki on sitoutunut seuraaviin periaatteisiin:

- 1) Naisten ja miesten tasa-arvo on perusoikeus.
- 2) Naisten ja miesten tasa-arvon varmistaminen edellyttää moninkertaisen syrjinnän ja heikomman aseman käsittelemistä.
- 3) Naisten ja miesten tasa-arvoinen osallistuminen päätöksentekoon on demokraattisen yhteiskunnan perusedellytys.

4) Sukupuoleen perustuvien stereotyyppien poistaminen on olennaista naisten ja miesten tasa-arvon saavuttamisessa.

Kun kunnan toiminnassa ja arvioinneissa on otettu yhtenä näkökulmana huomioon sukupuolten tasa-arvo, voidaan parantaa palvelujen laatua ja tehokkuutta, edistää hyvää hallintoa ja vahvistaa demokratiaa.

Kaupungin päätöksenteon ja toiminnan avoimuus on tärkeää. [Oulun kaupungin avoimen hallinnon toimintasuunnitelma](#) ja [toimenpiteet vuosille 2021–2023](#) tuovat kaupunkia lähemmäs sen asukkaita huomioiden muun muassa yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa yhteisiin asioihin. Oulu on ainoana kaupunkina Suomessa laatinut vuodesta 2018 alkaen toimintasuunnitelman avoimen hallinnon edistämiseksi. Vuosille 2021–2023 laaditun suunnitelman osaluokkia ovat ymmärrettävyys, palvelujen saavutettavuus ja esteettömyys, tiedon ja päätöksenteon avoimuus sekä kokemusasiantuntijuus.

Oulun kaupungissa [osallistuvan budjetoinnin](#) avulla lisätään asukkaiden vaikuttamis- ja osallistumismahdollisuuksia kaupungin resurssien kohdentamiseen liittyen. Toimintamallin avulla hyödynnetään kaupunkilaisten osaamista ja asiantuntemusta kaupungin kehittämisessä. Esimerkiksi vuonna 2022 oululaiset ideoivat, suunnittelevat ja äänestämällä päättävät 70 000 euron suuruisen summan käyttämisestä oululaisten hyvinvoinnin parantamiseksi.

Vuosille 2019–2023 laadittu [Digitaalinen Oulu](#) -ohjelma sisältää yhdenvertaisuutta vahvistavia periaatteita. Toiminnassa näkyy halu kehittää asiakaslähtöisiä ja nykyaikaisia kuntalaispalveluita, jotka helpottavat ihmisten arkea. Ohjelmassa on mainittu, kuinka digitaalisia palveluita kehittämällä tuetaan elämistä joka puolella Oulua, sekä mahdol-

listetaan ihmisten kohtaaminen ja yhteisöllinen toiminta. Tavoitteina on kuntalaisten osallistuminen digitaalisten palvelujen kehittämiseen, jotta palveluiden asiakaslähtöisyys ja käytettävyys varmistetaan. Lisäksi tavoitteiksi on asetettu tietoturvan, tietosuojan ja saavutettavuusvaatimusten toteutuminen.



Sivistys- ja kulttuuripalveluja koskevassa, vuosille 2020–2026 luodussa [Oulu oivaltaa -sivistysohjelmassa](#) määritellään seuraavasti: *"Sivistys on tietoja, taitoja ja asenteita sekä kykyä ja halukkuutta toimia yhdessä. Sivistys on moninaisuuden arvostamista."* Sivistysohjelmassa on asetettu missioksi yksilöiden ja yhteisöjen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin edistäminen. Sivistysohjelman avulla tavoitellaan valovoimaista Oulua, jossa jokaisen on hyvä elää, joka on oululaisten näköinen ja johon jokainen on tervetullut.

Oulun kaupungin [Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018–2021](#) ohjaa, johtaa ja kehittää lasten, nuorten perheiden hyvinvointia edistävää työtä. Suunnitelma sisältää näkökulmia palveluihin, hyvinvoinnin edistämiseen, kasvatukseen, lastensuojeluun liittyen ja osallisuuteen liittyen.

Oulun kaupungissa on otettu vuoden 2016 alusta lähtien käyttöön UNICEFin Lapsiystävällinen kunta -toimintamalli. Malli perustuu YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen ja lap-

sen oikeuksien edistämiseen kunnassa. Toimintamallin myötä Oulu on sitoutunut UNICEFin Lapsiystävällinen kunta -toimintamallin mukaiseen kehittämistyöhön oululaisten alle 18-vuotiaiden oikeuksien turvaamiseksi ja hyvinvoinnin kannalta oikeiden ratkaisujen tekemiseksi. Lapsille ja nuorille taataan mahdollisuus osallistua heitä koskevien palvelujen ja toimintojen kehittämiseen ja heidät nähdään yhdenvertaisina kuntalaisina. Kehittämistyön tuloksena esimerkiksi lapsivaikutusten arvioinnit on liitetty osaksi kaupungin valmistelutyötä.

Oulu on saanut Suomen UNICEFin myöntämän Lapsiystävällinen kunta -tunnustuksen vuosina 2017 ja 2020. Lapsiystävällinen kunta tunnustuksen uusiminen edellyttää kaupungilta mallin pääperiaatteiden toteuttamista, kehittämistyöhön sitoutumista, kehittämistyölle asetettujen tavoitteiden saavuttamista sekä lapsen oikeuksien edistämisen jatkamista tunnustuksen jälkeenkin. Seuraavan kerran Oulun lapsiystävällisyyttä arvioidaan alkuvuonna 2024.

Lasten ja nuorten asemaa edistää ja kehittää [Oulun nuorisovaltuusto ONE](#). ONE edustaa

alle 29-vuotiaita nuoria kunnan päätöksenteossa, tuo nuorten ajatuksia ja ideoita esiin ja muilla tavoin pyrkii edistämään nuorten hyvinvointia kaupungin päätöksenteossa.

[Kulttuurihyvinvointisuunnitelman 2021–2026](#) mukaan *”jokaisella on oikeus osallistua taiteisiin ja kulttuuriin, kehittää itseään ja yhteisöään niiden avulla sekä mahdollisuus ilmaista itseään vapaasti.”* Kulttuurihyvinvointi tarkoittaa kulttuurin hyvinvointi- ja terveysvaikutuksia sekä laajemmin ihmisen kulttuurisia oikeuksia. Suunnitelman tavoitteena on hyvinvointia lisäävän taide- ja kulttuuritoiminnan juurruttaminen osaksi Oulun kaupungin hyvinvointi- ja kulttuuripalveluja. Suunnitelmassa huomioidaan muun muassa eri ikäiset kuntalaiset, sekä tuodaan esiin ajatusta kulttuuripalvelujen saavutettavuudesta ja kulttuurin mahdollistamisesta kaikille aisteihin, viestintään, ymmärtämisen vaikeuteen, asenteisiin, sukupuoleen, sosiaalisiin tekijöihin tai taloudellisiin tekijöihin katsomatta. Tavoitteina on myös syrjäytymisen ehkäisy sekä osallisuuden ja osallistumiseen tukeminen taiteen ja kulttuurin keinoin.



Oulu on valittu [Euroopan kulttuuripääkaupungiksi vuodelle 2026](#). Oulu2026 -hanke-toiminnan ja vuonna 2022 aloittaneen Oulun kulttuurisäätiön tavoitteena on luoda ja tuoda kulttuuria, hyvinvointia ja elinvoimaa pohjoiselle alueelle. Hanke pohjautuu ajatukseen kulttuuri-ilmastonmuutoksesta, joka kiteytyy kolmeen teemaan: rohkeasti reunalla, vastakohtien voima ja villisti kaupunki. Tavoitteena on kulttuurin ja taiteen keinoin parantaa henkistä ilmapiiriä, suvaitsevuuksia ja yhteistyötä Euroopassa. Osana Oulu2026 kulttuuripääkaupungin valmistelua ja hakukirjaa on laadittu yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusstrategian periaatteet, joiden mukaisesti määritellään tavoitteet ja toimenpiteet kulttuuri-ilmaston monimuotoisuuden edistämiseksi.

[Oulun kulttuuristrategia 2030](#) kuvaa Oulun kulttuuri-ilmastonmuutokseen liittyviä periaatteita ja lähtökohtia. Kulttuuri nähdään tulevaisuuden kaupunkikehittämisen yhtenä keskeisenä voimavarana. Suunnitelmassa tuodaan yhdenvertaisuuden näkökulmia esiin erilaisten ihmisten huomioimisen ja osallistumisen tärkeyden kautta.

Oulun kaupungilla on useita kohdennettuja ohjelmia, joiden tarkoitus on edistää vähemmistöryhmien oikeuksia sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista.

[Vammaispoliittinen ohjelma](#) ajaa mm. vammaispolitiikan ohjaamista ja edunvalvontaa, oikeutta arjen perusturvaan sekä esteetöntä Oulua. [Ikääntymispoliittinen ohjelma vuosille 2021–2030](#) edistää ikäihmistien asioita Oulussa.

Yhdessä kotoutuva Oulu -Oulun kaupungin kotoutumishojelman vuosille 2022–25 tarkoituksena on edistää kotoutumista ja monialaista yhteistyötä. Lain kotoutumisen edistämistä tarkoituksena on tukea ja edistää kotoutumista ja maahanmuuttajien

mahdollisuutta osallistua aktiivisesti suomalaisen yhteiskunnan toimintaan. Lisäksi sen tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myönteistä vuorovaikutusta eri väestöryhmien kesken.



Oulun kaupungin toiminnassa huomioidaan myös [Suomen romanipoliittinen ohjelma 2018–2022](#), joka puolestaan tukee mm. romanien myönteisesti jatkunutta yhteiskunnallista integraatiota sekä kielellisten, kulttuurillisten ja sosiaalisten oikeuksien myönteistä kehitystä.

[Pohjois-Suomen alueellinen romaniasiain neuvottelukunta](#) on yksi alueellisista romaniasiain neuvottelukunnista, jotka työskentelevät viranomaisten ja romaniväestön poikkihallinnollisena yhteistyöelimenä. Toiminnan tavoitteena on kehittää romanien asemaa alueellisella ja paikallisella tasolla sekä tuoda romanien ääni kuuluviin heitä koskevassa päätöksenteossa. Alueelliset neuvottelukunnat pyrkivät myös edistämään yhdenvertaisuutta ja torjumaan romaneihin kohdistuvaa syrjintää. Neuvottelukuntien toiminta ja asema perustuvat valtioneuvoston asetuksiin (VNA 1019/2003 ja VNA 1350/2009).

[Oulun romanityöryhmä](#) on laatinut Oulun kaupungin [paikallisen romaniasiain toimenpideohjelman](#) (MAARO-ohjelma). Oulun romaneille on tehty kysely ja sen pohjalta luodaan uudet paikalliset tavoitteet romanityöhön vuosille 2023–25.

Oulun kaupungin ja saamelaiden yhteistyöryhmä kokoontuu säännöllisesti. Kokouksissa käydään läpi Oulussa asuvien saamelaiden asioita eli vallitsevaa tilannetta sekä tulevaisuuden näkymiä. [Tilastokeskuksen mukaan](#) Suomen suurin saamelaismaakunta on Lappi, mutta yksittäisistä Suomen kunnista Oulussa asuu eniten saamea äidinkielenään tai taustakielenään puhuvia. Oulussa toimii [Oulun yliopiston Giellas-instituutti](#), jolla on valtakunnallinen vastuu saamen kielen ja saamelaisen kulttuurin ylimmästä opetuksesta ja tutkimuksesta Suomessa. Oikeusministeriön [Saamebarometri 2020 -selvityksen](#) mukaan saamenkielisten kielellisten oikeuksien toteutumisessa Suomessa on haasteita.

Kuntalaisten osallistuminen kaupungin suunnittelutyöhön on tärkeää. Kaupunki-strategia, palvelujen järjestäminen sekä vuosittainen talouden ja toiminnan suunnittelu toteutetaan siten, että kuntalaiset voivat osallistua ja vaikuttaa kaupungin pitkän aikavälin tavoitteisiin sekä esimerkiksi lähipalvelujensa kehittämiseen. Näin tuodaan esiin erilaisia näkökulmia, jotta kunta palveluineen huomioi kuntalaisten monimuotoiset tarpeet.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen ovat yhteisiä tavoitteita, joiden täytyy olla osa arjen toimintaa. Vaikka Oulun kaupungilla tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen ovat monella tapaa osa suunnittelutyötä, kaikilta osin konkreettinen yhteys ei kuitenkaan vielä ole

havaittavissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmien esiin tuomiseen ja kouluttamiseen on hyvä tulevaisuudessakin kiinnittää huomiota, jotta ne saadaan luontevaksi osaksi työskentelyä.

7.3 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät hankkeet ja tapahtumat

Oulun kaupunki on osallistunut erilaisiin yhdenvertaisuutta sekä sukupuolten tasa-arvoa edistäviin hankkeisiin, tapahtumiin ja kampanjoihin.

Olen antirasisti -kampanja

Oulun kaupunki on osallistunut vuosina 2021–22 valtakunnalliseen Oikeusministeriön ja Yhdenvertaisuusvaltuutetun koordinoimaan [Olen antirasisti -kampanjaan](#). Kampanja on osa EU:n rahoittamaa Yhdessä yhdenvertaisuuden puolesta -hanketta.

Antirasismien avulla vähennetään syrjintää, syrjiviä käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja. Rasismin vähentämiseksi tehdään aktiivisia tekoja, puututaan syrjintään ja edistetään yhdenvertaisuutta.

Oulun kaupungin konkreettisia toimenpiteitä kampanjan aikana ovat esimerkiksi henkilöstön koulutukset, kampanjan mukaiset ja tietoisuutta lisäävät videomateriaalit sekä kampanjasta viestiminen.

Kampanjaan osallistuville tahoille on järjestetty vuoden 2022 rasisminvastaisella viikolla Antirasismien ABC –verkkokoulutus.

Oulun kaupunki on osallistunut valtakunnalliseen, vuosittain maaliskuussa järjestettävään [rasismin vastaiseen viikkoon](#) vuodesta 2011 alkaen.

Turvallinen Oulu -hanke

[Turvallinen Oulu -hankkeen](#) (2019–2022) päätavoitteena on ollut ennalta ehkäistä alaikäisiin kohdistuvia seksuaalirikoksia Oulussa. Hankkeen koordinaattorina on toiminut Oulun kaupungin sivistys- ja kulttuuripalvelut. Hanke jakautui seitsemään toimenpiteeseen:

1. Lasten ja nuorten turvataitokasvatuksen edistäminen
2. Koulutuksen ja osaamisen vahvistaminen seksuaalirikosten ehkäisemiseksi
3. Lasten ja nuorten psykososiaalisen tuen vahvistaminen
4. Monialainen toimintamalli nuorten kohtaamiseen vapaa-ajalla
5. Nuorten itsetunnon vahvistaminen – tarinoita Oulusta
6. Kotouttamisen tehostaminen
7. Nuorten rikosentekijöiden kuntoutus

Hankkeessa tuotettiin valtakunnalliseen käyttöön tarkoitetut tunne- ja turvataitokasvatuksen opetusmateriaalit esiopetuksesta peruskouluun sekä käytännön ohjeistus opetusalan ammattilaisille lapseen kohdistuneen seksuaalisen häirinnän, houkuttelun ja väkivallan ilmetessä. Opetusmateriaalit ja ohjeistus on julkaistu osoitteessa www.turvataitokasvatus.fi.

Hankkeeseen kuului myös muun muassa koulutustilaisuuksia, tilaisuuksia vanhemmille ja huoltajille, podcast ja videoita nuorten toteuttamista rauhanteoista. Turvallinen Oulu -hankkeen turvataitokasvatuksen toimintamalli voitti kansallisen rikosentorjuntakilpailun sekä sijoittui Euroopan laajuisessa kilpailussa Suomen edustajana toiseksi syksyllä 2021. Kilpailujen teemana oli alaikäisiin kohdistuvan kiusaamisen ja väkivallan ehkäiseminen.

Oulu Pride

[Oulu Pride -viikkoa](#) vietettiin elokuussa teemalla sateenkaarevuus työelämässä. Pride viikkoa koordinoi [Oulu Pride ry](#).

Oulun kaupunki oli mukana tapahtumassa yhteistyökumppanina. Kaupunki tarjosi tiloja tapahtumille ja kaupungintalolla liputettiin sateenkaarilipuun. Nuorisopalvelut järjestivät työpajoja ja kulttuurilaitokset yleisöluentoja. Kaupunki sitoutui viestimään yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä asioista.

Pride-viikko on ihmisoikeustapahtuma muistuttaen yhtäläisten oikeuksien kuuluvan jokaiselle ihmiselle seksuaalisesta suuntautumisesta tai sukupuolesta riippumatta.



7.4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja ohjausryhmä

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä Oulun kaupungilla tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan sekä yhdenvertaisuuden ja toiminnallisen tasa-arvon ohjausryhmän tuella.

Vuonna 2015 muuttunut yhdenvertaisuuslaki edellyttää kunnilta suunnitelmallista yhdenvertaisuuden edistämistä. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa

laissa edellytetään, että kunnat edistävät suunnitelmallisesti sukupuolten välistä tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Vuodesta 2015 tasa-arvolain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Oulun kaupunginhallitus on hyväksynyt [tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan](#) tehtävät 28.10.2014 (§ 24). Toimikunnan tehtävät jakautuvat neljälle osa-alueelle. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaliokunta:

- 1) Toimii tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden valmistelevana toimijana
- 2) Seuraa ja arvioi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin kirjattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumista ja tekee yhteistyötä kaupungin eri hallintokuntien kanssa, jotta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin kirjatut tavoitteet ja toimenpiteet toteutuvat mahdollisimman hyvin.

3) Raportoi kaupunginhallitukselle vuosittain ja valtuustolle valtuustokausittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisen tilinpäätöksen yhteydessä.

4) Tekee esityksiä ja aloitteita kaupunginhallitukselle tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevista asioista.

Oulun kaupungin osallisuuden, yhdenvertaisuuden ja toiminnallisen tasa-arvon ohjausryhmän tehtäviä ovat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon alueella puolestaan mm. kaupunkilaisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen, kehittäminen ja kokonaiskoordinointi.

8 TOIMINNALLISEN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMINEN

Oulun kaupungin toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2026 laatimisprosessi on ollut monivaiheinen ja siihen on osallistunut useita tahoja. Laatimisen taustana on Oulun kaupungin edellinen, vuosille 2019–2021 laadittu toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä kyseisen suunnitelmakauden aikana asetetut toimenpiteet ja seuranta.

Suomessa yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon edistäminen sekä syrjinnän estäminen tulee lakeihin perustuen olla suunnitelmallista. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen on prosessi, jossa edetään vaihe kerrallaan. Parhaassa tilanteessa kaikkea toimintaa katsottaisiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta, jolloin kaikessa toiminnassa aina suunnittelusta toteutukseen olisivat näkyvissä nämä periaatteet.

Oulussa osaksi tätä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa kuuluvat taulukkomuotoiset toimialakohtaiset suunnitelmat, jotka on koostettu toimialoittain nelivaiheisen kehämallin avulla. Koko prosessi käydään läpi sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon näkökulmasta. Suunnittelutyö koskee sekä edistävää toimintaa että syrjinnän ehkäisemistä.

Tässä luvussa esitetään suunnitelmatyöhön osallistunut työryhmä ja sen toiminta, sekä kuvataan tiiviisti toimialakohtaisen suunnittelutyön vaiheet.

Toimialoille suunnattu ohjeistus sekä toimialojen taulukkomuotoiset suunnitelmat löytyvät erillisestä tiedostosta: *Liite 1: Toimialakohtaiset taulukot.*

8.1 Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työryhmän tehtävät ja kokoonpano

Oulun kaupungissa koetaan tärkeäksi, että suunnittelutyö on moniäänistä, jotta erilaiset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ulottuvuudet tulevat huomioiduiksi. Sen vuoksi toiminnallista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa laatimaan perustettiin työryhmä lokakuussa 2021. Työryhmän nimesi Oulun kaupunginjohtaja.

Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työryhmän tehtäväksi asetettiin toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelman päivittäminen valtuustokaudelle 2002–2026. Työryhmä myös toimii arvioinnin ja seurannan valmistelutyöryhmänä.

Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työryhmään nimitettiin seuraavien tahojen edustajat:

BusinessOulu, hyvinvointipalvelut, Kierto-kaari Oy, konsernihallinto, maahanmuuttajaneuvosto, mielenterveys- ja päihdeneuvosto, miesjärjestöt, naisjärjestöt, Nallikari Seaside Oy, Oulu-Koillismaan pelastuslaitos, Oulun Digi liikelaitos, Oulun Energia Oy, Oulun Infra, Oulun Kaupunginteatteri Oy, Oulun nuorisovaltuusto (ONE), Oulun romantiryhmä, Oulun Satama Oy, Oulun Seta, Oulun Tilapalvelut liikelaitos, Oulun Tuotantokeittiö Oy, Oulun uskonnottomien yhdistys, Oulu Vesi liikelaitos, saamelaiden yhdis-

tys, Sivakka-konserni, sivistys- ja kulttuuripalvelut, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, vammaisneuvosto, vanhusneuvosto, yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut.

Työryhmällä on toimintakautensa aikana mahdollisuus hyödyntää myös muita asiantuntijoita työskentelyssään.

8.2 Toimialakohtainen suunnitelmatyö

Oulun kaupungilla osana toiminnallista yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa luodaan taulukkomuotoiset toimialakohtaiset suunnitelmat, jotka koostetaan toimialoittain nelivaiheisen kehämallin avulla. Koko prosessi käydään läpi sekä yhdenvertaisuuden että tasa-arvon näkökulmasta. Suunnittelutyö koskee sekä edistävää toimintaa että syrjinnän ehkäisemistä.

Toimialakohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat rakentuvat 1) arvioinnista, 2) tavoitteista, 3) toimenpiteistä ja 4) seurannasta. Vaiheet ovat esitettynä myös oheisessa kuviossa.

Arvioinnilla pyritään kartoittamaan, miten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen toimialalla toteutuvat.

Valitulla arviointimenetelmällä saadut tulokset analysoidaan ja tulosten perusteella asetetaan **tavoitteet** yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi.

Toimenpiteet ovat käytännön tekoja ja toimintaa, joilla pyritään saavuttamaan asetetut tavoitteet.

Seuranta tarkoittaa niiden toimenpiteiden vaikuttavuuden arvioimista, joilla yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen on pyritty.

Suunnitelman seuranta toteutetaan kahden vuoden välein. Tässä suunnitelmassa asetettujen toimialakohtaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta raportoidaan vuosina 2023 ja 2025 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle ja toimikunnasta kaupunginhallituksen hyväksyttäväksi. Talousarvion ja käyttösuunnitelman valmistelussa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen eri toimialoilla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu

(Hermeneuttinen malli)



9 KASVATA OSAAMISTASI

Tässä luvussa on koottuna osaamisen tueksi erilaisia materiaaleja ja verkkosivuja, sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoihin liittyviä merkkipäiviä kalenterin muodossa.

9.1 Verkkomateriaalia

Koulutuksia

- Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – Miksi ja miten? -[verkkokoulutus](#)
- Ihmisoikeudet -[verkkokoulutus](#)
- Saavutettavat asiakirjat verkossa -[verkkokoulutus](#)
- Saavutettavuus ja digipalvelulain vaatimukset -[verkkokoulutus](#)

Nettisivuja

- Tasa-arvotiedon keskuksen [verkkosivut](#)
- Tasa-arvovaltuutetun [verkkosivut](#)
- Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan [verkkosivut](#)
- Yhdenvertaisuusvaltuutetun [verkkosivut](#)

Kampanjoita

- Olen antirasisti -[kampanja](#)
- Syrjinnästä vapaa alue -[kampanja](#)

Oppaita

- Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. (2019) Lue opas [tästä](#).
- Yhdenvertaisuus ja positiivinen erityiskohtelu. Lue opas [tästä](#).
- Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjille. (2020) Lue opas [tästä](#).
- Tilaa moninaisuudelle! Opas sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuden edistämiseen. (2019) Lue opas [tästä](#).
- Sukupuolen moninaisuus ja kehon kirjo. (2021) Lue opas [tästä](#).
- Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön. Tasa-arvolla laatua ja asiakaslähtöisyyttä palveluihin. (2013) Lue opas [tästä](#).
- [Esteettömyys ja saavutettavuus](#) (THL:n sivut)
- Oikeus osallisuuteen ja yhdenvertaisuuteen: YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksien yleissopimuksen [kansallinen toimintaohjelma 2020–2023](#)
- Älä oletta: Normit nurin -[opas](#)

9.2 Kalenteri

Merkkipäivät tuovat esiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden erilaisia ulottuvuuksia. Päivien ympärille voi suunnitella kampanjoita tai tapahtumia, sekä kasvattaa omaa osaamista.

Huom.! Jokaisen merkkipäivän kohdalla on linkki, jota klikkaamalla (Ctrl + napsautus) saat lisätietoja.

Tammikuu

- 4.1. Maailman pistekirjoituspäivä
- 27.1. Vainojen uhrien muistopäivä

Helmikuu

- 4.2. Maailman syöpäpäivä
- 6.2. Saamelaiden kansallispäivä
- 11.2. Kansainvälinen päivä naisille ja tytöille tieteen ja teknologian parissa
- 12.2. Viittomakielen päivä
- 20.2. Sosiaalisen oikeudenmukaisuuden päivä
- 28.2. Harvinaisten sairauksien päivä
Yhteisymmärryksen viikko
Kansainvälinen rikosuhriviikko

Maaliskuu

- 1.3. Syrjinnän vastainen päivä
- 3.3. Maailman kuulopäivä
- 8.3. Kansainvälinen naistenpäivä
- 13.3. Adoptoitujen päivä
- 19.3. Minna Canthin päivä, tasa-arvon päivä
- 21.3. Downin syndrooma -päivä
Rasisminvastainen viikko
Kansainvälinen aivoviikko
Allergiaviikko
Endometriosisiviikko

Huhtikuu

- 2.4. Maailman autismitietoisuuden päivä
- 8.4. Romanian kansallispäivä
- 25.4. Vieraannuttamisen vastainen päivä
- 27.4. Kansallinen veteraanipäivä
- Vko 17** Henkisen hyvinvoinnin viikko

Toukokuu

- 4.5. Maailman astmapäivä
- 4.5. Kansainvälinen sateenkaariperhepäivä
- 8.5. Lapsettomien lauantai
- 15.5. Kansainvälinen perheiden päivä
- 17.5. Homo- ja transfobian vastainen päivä
- 20.5. Kansainvälinen esteettömyyspäivä
- 21.5. Kulttuurisen monimuotoisuuden päivä

Kesäkuu

- 20.6. Maailman pakolaispäivä
- 23.6. Kansainvälinen leskien päivä
- 27.6. Kansainvälinen kuurosokeuspäivä

Heinäkuu

Elokuu

- 9.8. Maailman alkuperäiskansojen päivä
- 12.8. Kansainvälinen nuorison päivä
Oulu Pride -tapahtuma

Syyskuu

- 10.9. Kansainvälinen itsemurhien ehkäisy päivä
- 21.9. Maailman Alzheimer-päivä
- 23.9. Kansainvälinen viittomakielisten päivä

Lokakuu

- 10.10. Maailman mielenterveyspäivä
- 11.10. Kansainvälinen tyttöjen päivä
- 12.10. Maailman reumapäivä
- 14.10. Maailman näköpäivä
- 15.10. Valkoisen kepin päivä
- 17.10. Päivä köyhyyden poistamiseksi
- 25.10. Kansainvälinen YK:n päivä
Vanhustenviikko

Marraskuu

- 19.11. Kansainvälinen miestenpäivä
- 20.11. Lapsen oikeuksien päivä
- 25.11. Kansainvälinen päivä naisiin kohdistuvan väkivallan lopettamiseksi
- vko 47** Mielenterveysviikko

Joulukuu

- 3.12. Kansainvälinen vammaisten päivä
- 10.12. Kansainvälinen ihmisoikeuksien päivä
- 18.12. Kansainvälinen siirtolaisten päivä
- 20.12. Inhimillisen solidaarisuuden päivä

10 SANASTO

Sanasto sisältää käsitteitä ryhmiteltynä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, syrjintään, intersektionaalisuuteen ja rasismiin liittyen.

Tasa-arvoon liittyviä käsitteitä:

Tasa-arvo tarkoittaa eri sukupuolten tasa-puolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Päätöksenteossa tasa-arvo tarkoittaa, että päätöksiä tehdään kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla.

Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa, että sukupuoliä koskevat samat säädökset. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan takaa tasa-arvon toteutumista joka tilanteessa.

Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa, että eri sukupuolille taataan todelliset yhtäläiset mahdollisuudet.

Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Sukupuolen moninaisuus kuvaa, kuinka kokemus omasta sukupuolesta on yksilöllinen. Osa kokee olevansa mies tai nainen, osan kokemus ei mahdu tähän kahtiajakkoon.

Binäärinen sukupuoli viittaa kaksinapaiseen ajattelutapaan sukupuolesta. Ei-binäärinen henkilön ei koe sukupuoli-identiteettinsä sopivan mies-nainen-jaotteluun.

Cis-sukupuoli tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen mukaisia. Suurin osa ihmisistä kokee olevan cis-sukupuolisia.

Transsukupuolisuus tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

Muunsukupuolisuus tarkoittaa, että henkilö ei koe olevansa nainen tai mies, vaan jostain muuta.

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla.

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa ajattelutapaa, jossa huomioidaan sukupuoli ja siihen kytkeytyvät normit sekä niiden vaikutukset yksilöön ja laajemmin yhteiskuntaan.

Heteronormatiivisuus tarkoittaa sisäistettyä ajattelutapaa, jossa heterous nähdään automaattisesti kaikkia muita suuntautumisia toivotumpana, luonnollisempana ja parempana.

Hetero-oletus tarkoittaa, että kaikkien ihmisten ajatellaan lähtökohtaisesti olevan heteroseksuaaleja ja cissukupuolisia.

Suvaus eli sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa päätösten ja toimenpiteiden eri sukupuoliin kohdistuvien vaikutusten arviointia.

Sukupuolitietoinen budjetointi tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen strategiaa, jonka avulla tarkastellaan miten talouteen liittyvät päätökset vaikuttavat eri sukupuoliin ja miten eri toimenpiteet joko edistävät tai heikentävät sukupuolten välistä tasa-arvoa.

Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä:

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksistaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että samanlaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla tai niin sanotusti tasapäisesti. Koska ihmiset tulevat erilaisista taustoista, ei muodollinen yhdenvertaisuus takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Tosiasiallinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että samanlaisesta tai tasapäistävästä kohtelusta poiketaan heikommassa asemassa olevan tukemiseksi ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Saavutettavuus tarkoittaa palvelujen, viestinnän ja verkkopalvelujen helppoa lähestyttävyyttä jokaiselle ihmiselle. Esimerkiksi eri kielillä viestiminen, selkokielen käyttö, ruudunlukuohjelmaystävälliset verkkosivut sekä saman tiedon välittäminen digitaalisesti ja printattuna edistävät saavutettavuutta.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen ympäristön, kuten rakennusten, ulkoalueiden tai julkisten liikennevälineiden saavutettavuutta. Esimerkiksi sitä, että tilassa on mahdollista liikkua pyörätuolilla.

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten

esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Syrjintään liittyviä käsitteitä:

Syrjintä tarkoittaa, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen syyn perusteella. Syrjintä on kielletty lainsäädännöllä.

Syrjintäperusteita on yhdenvertaisuuslaissa määritelty neljätoista: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vamma, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

Välitön eli suora syrjintä tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa asemassa oleviin nähden.

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä määritellään tasa-arvolaissa naisten ja miesten asettamiseksi eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

Välillinen eli epäsuora syrjintä on näennäistä puolueettomuutta, mutta tosiasiallista henkilön asettamista epäedullisempaan asemaan suhteessa toisiin.

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan.

Läheissyrjintää voi kokea henkilö, joka on syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan henkilön läheinen, ystävä, tuttu tai sukulainen.

Ohje tai käsky syrjiä tarkoittaa ohjeistuksen tai käskyn antamista, joka johtaa syrjintään.

Häirintä on henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista ja tosiasiallista loukkaamista niin, että siitä syntyy uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri. Häirintä on syrjinnän muoto.

Seksuaalinen häirintä on tarkoituksellista sanallista, sanatonta tai fyysistä seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta.

Sukupuoleen perustuva häirintä on tarkoituksellista ei-seksuaalista sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Vihapuhe on puhetta, kirjoituksia, symboleja, kuvia, musiikkia tai muuta viestintää, joka levittää, lietsoo, edistää tai pyrkii oikeuttamaan vihaa yksittäistä ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan. Tarkoituksena on usein luoda kuva vähemmistöryhmän edustajista epäluotettavina tai alempiarvoisina. Vihapuhe voi myös pyrkiä hiljentämään vihapuheen kohteen. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, etniseen alkuperään, uskontoon, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen.

Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joiden avulla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus käyttää palveluja tai työskennellä.

Positiivinen erityiskohtelu on tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantava

toimenpide, joka tähtää yhdenvertaisuuden edistämiseen tai turvaamiseen.

Moniperusteiseen syrjintään liittyviä käsitteitä:

Intersektionaalisuus tarkoittaa, että useat syrjintäperusteet vaikuttavat samanaikaisesti tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden toteutumiseen aiheuttaen erityisiä syrjinnän muotoja.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa usean syrjintäperusteen vuoksi syrjintää. Moniperusteisen syrjinnän poistamiseksi voidaan tarvita useampien tekijöiden, kuten sukupuolen, etnisen taustan tai toimintakyvyn samanaikaista tarkastelua.

Moninkertaiseksi syrjinnäksi kutsutaan tilannetta, jossa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla.

Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella.

Risteävässä syrjinnässä eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja.

Rasismiin liittyviä käsitteitä:

Rasismi on ihmisryhmän tai ihmisryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista. Se tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät.

Rakenteellinen rasismi tarkoittaa yhteiskunnan toimintaan, lakeihin ja palveluihin piiloutuvaa syrjintää. esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevia syrjiviä toimintatapoja ja prosesseja, joissa organisaatiot, yritykset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Antirasismi tarkoittaa aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismin muotoja vastaan. Antirasismia avulla vähennetään etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.

Lisää sanastoja:

- Sukupuolenosaamiskeskus:
 - [Sukupuolen moninaisuuden sanasto.](#)
- Terveystieteiden tutkimuskeskus:
 - [Tasa-arvosanasto.](#)
- Oikeusministeriö:
 - [Sateenkaarisanasto.](#)
- Seta:
 - [Sateenkaarisanasto.](#)

LÄHTEET

- Etnisten suhteiden neuvottelukunta ETNO. 2021. [Kannanotto](#).
- Euroopan neuvosto. Euroopan neuvoston yleissopimus naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta. 2011. [Istanbulin sopimus](#).
- Euroopan tasa-arvoinstituutti EIGE. 2017. Sukupuolten tasa-arvon taloudelliset hyödyt Euroopan unionissa. [Sukupuolten tasa-arvon yleiset talousvaikutukset](#).
- Euroopan unioni. 2009. Lissabonin [sopimus](#).
- Finlex. [Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#).
- Finlex. [Suomen perustuslaki](#).
- Finlex. [Yhdenvertaisuuslaki](#).
- Ihmisoikeusliitto. 2019. [Ympäristösuojelu, yhdenvertaisuus ja ihmisoikeudet linkittyvät tiiviisti toisiinsa](#).
- Ilmasto-opas.fi. [Ilmastonmuutoksen sukupuolivaikutukset Suomessa](#).
- Ilmasto-opas.fi. [Ilmastonmuutos ja Suomen saamelaiset](#).
- Oikeusministeriö. [Hyvät väestösuhteet](#).
- Oikeusministeriö. Oikeusministeriön julkaisuja. 2021:34. [Yhdenvertainen Suomi. Valtioneuvoston toimintaohjelma rasmin torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi](#).
- Oikeusministeriö. Policy Brief 2: Syrjintä Suomessa. 2019. [Moniperusteinen syrjintä olisi tunnistettava paremmin](#).
- Oikeusministeriö. Policy Brief 4: Syrjintä Suomessa. 2020. [Tutkimuskatsaus myönteisten ryhmäsuhteiden edistämiskeinoista](#).
- Oikeusministeriö. Satuttavat sanat, tuhoavat teot. [Opas vihatekojen vastaiseen toimintaan paikallisesti](#).
- Oikeusministeriö. Yhdenvertaisuus.fi. [Olen antirasisti](#).
- Oikeusministeriö. Oikeusministeriön julkaisuja. 2021:1. [Saamebarometri 2020 -selvitys saamenkielisten kielellisten oikeuksien toteutumisesta](#).
- Oulu Pride ry. [Oulu Pride](#).
- Oulun kaupunki. 2019. [Oulun kaupungin eettiset ohjeet](#).
- Oulun kaupunki. Ajankohtaista. [Oulu Pride -viikolla 2.–8.8. teemana sateenkaarevuus työelämässä](#).
- Oulun kaupunki. [Avoimen hallinnon toimenpiteet 2021–2023](#).

Oulun kaupunki.

[Avoin ja kaikkien yhteinen Oulu. Oulun kaupungin avoimen hallinnon toimintasuunnitelma vuosille 2021–2023.](#)

Oulun kaupunki. [Digitaalinen Oulu -ohjelma 2019–2023.](#)

Oulun kaupunki. [Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–26](#)

Oulun kaupunki. [Ikävoimainen Oulu. Oulun kaupungin ikääntymispoliittinen ohjelma 2021–2030.](#)

Oulun kaupunki. [Kaupunkistrategia](#)

Oulun kaupunki. [Kotoutumisohjelma.](#) (linkki päivittyy, kun ohjelma julkaistaan)

Oulun kaupunki. [Kulttuurihyvinvointisuunnitelma 2021–2026.](#)

Oulun kaupunki. [Laaja hyvinvointikertomus.](#)

Oulun kaupunki. [Lapsiystävällinen kunta.](#)

Oulun kaupunki. [Osallistuva budjetointi.](#)

Oulun kaupunki. [Oulun kaupungin lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2018–2021.](#)

Oulun kaupunki. [Oulun kaupungin vammaispoliittinen ohjelma 2016.](#)

Oulun kaupunki. [Oulun kulttuuristrategia 2030.](#)

Oulun kaupunki. Oulun sivistys- ja kulttuuripalvelut. [Oulu oivaltaa -sivistysohjelma 2020–2026.](#)

Oulun kaupunki. Palvelukoosteet. [Romanit.](#)

Oulun kaupunki. [Talousarvio ja taloussuunnitelma.](#)

Oulun kaupunki. [Turvallinen Oulu -hanke.](#)

Oulun yliopisto. [Giellas-instituutti.](#)

Punainen risti. [Rasisminvastainen viikko.](#)

Romaniasiaian neuvottelukunta RONK. [Alueelliset romaniasioiden neuvottelukunnat.](#)

Sisäministeriö. Viharikollisuus: maalittaminen. [Maalittaminen rapauttaa yhteiskunnan luottamusta.](#)

Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 3/2018.

[Suomen romanipoliittinen ohjelma \(ROMPO\) 2018–2022.](#)

Suomen Kuntaliitto. 2019. Kaikkien kasvojen kunta. Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa.

Suomen kuntaliitto. Kunnat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjinä.

Suomen Kuntaliitto. 2021. [Näkökulmia kaupunkien sosiaaliseen kestävyYTEEN.](#)

Suomen Kuntaliitto. CEMR. 2017.

[Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirja. Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa.](#)

Suomen YK-liitto. [Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus.](#)

Tasa-arvoasiain neuvottelukunta TANE. TANE-julkaisuja (2021) 19.

[Kuntapolitiikan tasa-arvokysymyksiä.](#)

Tasa-arvovaltuutettu. Tasa-arvojulkaisuja 2021:1. [Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2020.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2018. [Syrjintä vaikuttaa elämäntilanteeseen.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. [Kouluterveyskyselyn tulokset.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021. Tasa-arvotiedon keskus. [Intersektionaalisuus ja sukupuoli.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021 Tasa-arvotiedon keskus.

[Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021 Tasa-arvotiedon keskus. [Perhevapaiden käyttö ja kustannukset.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2021 Tasa-arvotiedon keskus. [Opintomenestys ja sukupuoli.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020.

[Koronan rajoitustoimet hyödyttivät monet sosiaalihuollon palvelut – erityisesti asunnottomat kärsivät.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. 2020. [Miten sisäilma vaikuttaa ihmisten terveyteen?](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Raportti 03/2021.

[Covid-19-epidemian vaikutukset hyvinvointiin, palvelujärjestelmään ja kansantalouteen. Asiantuntija-arvio, kevät 2021.](#)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Tutkimuksesta tiiviisti 55/2021.

[Pandemia ja nuorten mielenterveys – Kouluterveyskysely 2021.](#)

Tilastokeskus. 2019. [Elinajanodote.](#)

Tilastokeskus. Tieto ja trendit. 2021.

[Oulusta on tullut Suomen suurin saamelaiskylä – Helsinki on viides.](#)

Valtioneuvoston periaatepäätös.

[Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2020–2023. Suomi tasa-arvon kärkimaaksi.](#)

Yhdenvertaisuus.fi. [Vihapuhe.](#)

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. [Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2020.](#)

Kuvat: Oulun kaupunki

LUETTELO LIITTEISTÄ

Liitteet julkaistaan Oulun kaupungin verkkosivuilla.

Liite 1 Oulun kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2026:
Toimialakohtaiset taulukot

Liite 2 Oulun kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2026:
Toimialakohtainen seuranta 2023

Liite 3 Oulun kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2026:
Toimialakohtainen seuranta 2025