



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022

Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä HSY

Sisällysluettelo

| | | |
|-------|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1 | Johdanto | 3 |
| 1.1 | Tasa-arvolaki | 4 |
| 1.2 | Yhdenvertaisuuslaki | 4 |
| 1.3 | HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma | 5 |
| 2 | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tukevat ohjeistukset HSY:ssä | 6 |
| 3 | Selvitys HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta | 8 |
| 3.1 | Henkilöstörakenne | 8 |
| 3.1.1 | Henkilöstö yksiköittäin | 8 |
| 3.1.2 | Palvelussuhteen luonne | 9 |
| 3.1.3 | Ikärakenne | 10 |
| 3.1.4 | Työelämän joustojen käyttö | 11 |
| 3.1.5 | Palkkaaminen tehtäviin | 11 |
| 3.2 | Palkkakartoitukset | 12 |
| 3.2.1 | Työehtosopimukset ja sukupuoli | 12 |
| 3.2.2 | Naisten ja miesten palkka samoissa tehtävissä | 13 |
| 3.2.3 | Henkilökohtaiset lisät ja sukupuoli | 14 |
| 3.2.4 | Kannustepalkkiot ja sukupuoli | 14 |
| 3.3 | Yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytila henkilöstökyselyjen valossa | 15 |
| 4 | Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi | 16 |
| 4.1 | Arvio kauden 2019–2020 tavoitteiden toteutumisesta | 16 |
| 4.2 | Tavoitteet kaudelle 2021–2022 | 18 |
| 5 | Liitteet | 19 |
| 5.1 | HSY:n monimuotoisuussitoumus | 19 |
| 5.2 | Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä A:sta Ä:hän | 21 |

1 Johdanto

HSY sitoutuu edistämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. HSY:ssä halutaan vahvistaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävää sekä moninaisuutta kunnioittavaa ilmapiiriä. HSY:ssä halutaan myös tunnistaa ja poistaa käytäntöjä ja rakenteita, jotka mahdollisesti tuottaisivat tai ylläpitäisivät eriarvoisuutta.

Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät niin työnantaja kuin työntekijät. Sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuminen lisää tutkitusti työntekijöiden työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden kokemista ja nämä omalta osaltaan vahvistavat myös työmotivaatiota. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen vaikuttaa myönteisellä tavalla henkilöstön tuottavuuteen ja organisaation kilpailukykyyn.

Ajatus ihmisten yhdenvertaisuudesta on kirjattu Suomen perustuslakiin (731/1999, 2 luku 6§). Tasa-arvolain (609/1986) ja yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaiset toimet ennaltaehkäisevät mahdollista syrjintää. Myös työsopimuslaki (55/2001, 2 luku 1§) velvoittaa työnantajan edistämään suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työrullaan etenemiseksi. Samoin työsopimuslaki (2 luku 2§) edellyttää, että työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti ja syrjimättä. Lisäksi rikoslaki (1889/39 47 luku 3§) määrittelee työsyrynnäksi tilanteita, joissa työnantaja asettaa työntekijän tai työnhakijan epäedulliseen asemaan.

Yhteiskunta kehittyy jatkuvasti ja sitä mukaan myös käsitykset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta laajenevat. Tämä on hyvä tiedostaa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä toimenpiteitä suunniteltaessa. Esimerkiksi tasa-arvolakiin kirjattu kohta sukupuoli-identiteetistä ja -ilmaisusta tulee ottaa huomioon nykyistä enemmän. Osittain tästäkin syystä tämän suunnitelman loppuun on lisätty yhdenvertaisuuteen liittyvää sanastoa, joka on meille monille uutta.

HSY haluaa olla monimuotoisuutta tukeva organisaatio, jossa jokaiselle taataan yhdenvertainen kohtelu. HSY on allekirjoittanut yritysvastuuverkosto FIBS ry:n monimuotoisuussitoumuksen, jolla HSY sitoutuu sosiaalisen vastuullisuuden periaatteisiin: reiluun ja osallistavaan työyhteisöön, asiakaslähtöisyyteen, hyvään vuorovaikutukseen ja yhteistoimintaan sekä oikeudenmukaiseen johtamiseen. Monimuotoisuussitoumus on tämän suunnitelman liitteenä (liite 5.1).

Laki edellyttää työnantajaa laatimaan suunnitelman tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä työpaikalla. HSY:ssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on koottu tähän yhteen suunnitelmaan.

1.1 Tasa-arvolaki

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

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

1.2 Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä.

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuuslain tavoitteena on olla osana työnantajan kehittämistoimintaa niin, että yhden- vertaisuutta tarkastellaan määrääjoin ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tehdään toimenpiteitä.

1.3 HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tämä Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää

- selvityksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta henkilöstön osalta vuoden 2020 lopulla
- tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi vuosille 2021–2022
- vertailua kauden 2019–2020 suunnitelmassa kuvattuun tilanteeseen sekä arviointia ko. kauden tavoitteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on laatinut henkilöstöyksikkö ja suunnitelman tavoitteista on keskusteltu työsuojelutoimikunnan ja pääluottamusmiesten kanssa. HSY:n johtoryhmä on hyväksynyt tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 8.1.2021.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seuraavat HSY:n henkilöstötoimikunta ja työsuojelutoimikunta. Henkilöstöltä kysytään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta joka toinen vuosi tehtävässä henkilöstökyselyssä sekä mahdollisten muiden selvitysten yhteydessä. Tuorein kysely tätä suunnitelmaa tehdessä oli syksyllä 2020 tehty pulssikysely, jossa kysyttiin mm. mahdollisista häirintäkokemuksista ja epäasiallisesta kohtelusta. Seuraava henkilöstökysely tehdään syksyllä 2021. HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään joka toinen vuosi.

2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tukevat ohjeistukset HSY:ssä

Käytännön tilanteet, joissa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista tulee edistää, kohdistuvat esimerkiksi

- johtamiseen ja esimiestyöhön
- rekryointitilanteisiin
- sukupuolten väliseen työnjakoon
- uralla etenemiseen
- palkkaukseen, palkitsemiseen ja henkilöstöetuihin
- työolosuhteisiin ja työturvallisuuteen
- henkilöstökoulutukseen osallistumiseen
- työryhmätyöskentelyyn osallistumiseen
- työn ja perheen yhteensovittamismahdollisuuksiin, kuten perhevapaiden käyttöön ja niitä tukeviin työjärjestelyihin
- työyhteisössä tapahtuvan häirinnän ennaltaehkäisyyn ja poistamiseen
- tasa-arvoa koskeviin asenteisiin

Tavoitteena on työntekijöiden kokemus tasapuolisesta ja oikeudenmukaisesta kohtelusta, mikä vaikuttaa samalla myönteisesti työmotivaatioon ja hyvinvointiin sekä työpaikan terveelliseksi ja turvalliseksi kokemiseen. Tätä kautta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemus työyhteisössä vaikuttaa myönteisesti myös työn tuottavuuteen.

HSY:ssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä ohjaavat aiheeseen liittyvien lakien lisäksi [HSY:n eettiset periaatteet](#) (linkki vaatii tunnistautumisen) ja ohjeet [vastuullisesta ja asiallisesta työkäyttäytymisestä](#) (linkki vaatii tunnistautumisen) sekä luonnollisesti myös [HSY:n arvot](#) (linkki vaatii tunnistautumisen), jotka ovat vastuullisesti, avoimesti, palveluhenkisesti ja uudistuen. Eettiset periaatteemme velvoittavat jokaista HSY:läistä. Kolmesta periaatteesta erityisesti periaate 2 liittyy tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.

HSY:n eettinen periaate 2

Kunnioitamme ja edistämme ihmisoikeuksia ja tunnustamme jokaisen kanssaihmisemme oikeudet rehtiin kohteluun ja tasa-arvoiseen kanssakäymiseen.

- Noudatamme yhdenvertaisuuden, tasapuolisuuden, tasa-arvoisuuden sekä toisen kunnioittamisen ja koskemattomuuden periaatteita kaikessa kanssakäymisessä.
- Emme hyväksy rasismia, epäasiallista käytöstä, häirintää tai kanssaihmistämme loukkaavia asioita missään muodoissa.
- Käyttäydymme rehellisesti, yhteisvastuullisesti, oikeudenmukaisesti ja avoimesti toisia kohtaan.
- Huolehdimme yhdessä siitä, että työpaikkamme on turvallinen, terveellinen ja viihtyisä.

HSY:llä on [ohjeet häirinnän tai epäasiallisen kohtelun selvittämiseen ja siihen puuttumiseen](#) (linkki vaatii tunnistautumisen). HSY:llä on nollatoleranssi epäasialliseen käyttäytymiseen ja mikäli sitä ilmenee, siihen on puututtava heti.

Edellä mainitut ohjeistukset kuuluvat HSY:n perehdytysohjelmaan, jonka kautta kaikki uudet HSY:läiset saavat tiedon yhteisistä toimintatavoista.

3 Selvitys HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Selvitykseen sisältyy kuvaus henkilöstörakenteesta sukupuolittain, tasa-arvolain vaatima palkkakartoitus sekä kuvaus yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytilasta. Tiedot on saatu HSY:n henkilötietojärjestelmästä ja henkilöstölle suunnatuista kyselyistä. Tilastot koskevat tilannetta marraskuussa 2020, ellei toisin mainita.

3.1 Henkilöstörakenne

Työmarkkinoiden jakautuminen sukupuolen mukaan on Suomessa yleinen ilmiö. Suurelta osin HSY:n tehtävien sukupuolijakauma selittyy pitkälti eri työyksiköissä avoimma olleisiin työtehtäviin hakeutuneista henkilöistä. Naisten osuus HSY:n koko henkilöstöstä on miesten osuutta pienempi: miehiä on työntekijöistä 61 % (vuonna 2018 63 %) ja naisia 39 % (37 %). Pidemmällä aikavälillä sukupuolijakauma on kehittynyt hitaasti tasaisemman sukupuolijakauman suuntaan. Vuonna 2016 miehiä oli 64,6 % ja naisia 35,4 %.

3.1.1 Henkilöstö yksiköittäin

Taulukossa 1 esitetään HSY:n henkilöstön sukupuolijakauma kokonaisuudessaan sekä työskentely-yksiköittäin. Seutu- ja ympäristötieto, ohjaus ja kehittäminen sekä asiakaspalvelu ovat naisvaltaisia työskentely-yksiköitä (naisia vähintään 71 % työntekijöistä), kun taas vesihuolto, jätehuolto ja tukipalvelut ovat miesvaltaisia (miehiä vähintään 63 % työntekijöistä).

Taulukko 1. Nais- ja miestyöntekijöiden sijoittuminen työskentely-yksiköihin 23.11.2020 (suluissa tilanne 15.11.2018)

| Työskentely-yksikkö | Miehet määrä | osuus % | Naiset määrä | osuus % | Yhteensä |
|--------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Kuntayhtymän johto | 1 (1) | 100 % (100 %) | 0 (0) | 0 % (0 %) | 1 (1) |
| Vesihuolto | 345 (340) | 78 % (80 %) | 97 (87) | 22 % (20 %) | 442 (427) |
| Jätehuolto | 104 (98) | 63 % (64 %) | 60 (55) | 37 % (36 %) | 164 (153) |
| Seutu- ja ympäristötieto | 12 (12) | 29 % (29 %) | 30 (29) | 71 % (71 %) | 42 (41) |
| Tukipalvelut | 44 (43) | 65 % (68 %) | 24 (20) | 35 % (32 %) | 68 (63) |
| Ohjaus ja kehittäminen | 9 (12) | 10 % (15 %) | 79 (68) | 90 % (85 %) | 88 (80) |
| Asiakaspalvelu | 9 (6) | 19 % (14 %) | 39 (37) | 81 % (86 %) | 48 (43) |
| HSY yhteensä | 524 (512) | 61 % (63 %) | 329 (296) | 39 % (37 %) | 853 (808) |

3.1.2 Palvelussuhteen luonne

Taulukko 2 esittää vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden määrät ja osuudet sukupuolittain. Määräaikaisen henkilöstön käyttö liittyy lähes kokonaisuudessaan erilaisten sijaisuuksien hoitamiseen. Vakituisten työsuhteiden osalta naisten ja miesten osuudet ovat hyvin lähellä HSY:n kokonaissukupuolijakaumaa. Naisten osuus määräaikaisista työntekijöistä on sen sijaan suurempi kuin henkilöstön sukupuolijakauma HSY:ssä yhteensä ja tämä suhdeluuku on kehittynyt kahdessa vuodessa siten, että naisten osuus määräaikaisista työntekijöistä on edelleen selvästi kasvanut. Vakituisten määrä sisältää määräaikaista sijaisuutta kyseisenä ajankohtana hoitaneet henkilöt, joilla on vakituinen palvelussuhde taustalla.

Taulukko 2. Naiset ja miehet vakituissa ja määräaikaisissa työsuhteissa 14.12.2020 (suluissa tilanne 15.11.2018)

| Palvelussuhteen luonne | Miehet määrä | osuus % | Naiset määrä | osuus % | Yhteensä |
|------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|
| Vakituinen | 403 (465) | 61 % (65 %) | 259 (248) | 39 % (35 %) | 662 (713) |
| Määräaikainen | 40 (47) | 35 % (49 %) | 73 (48) | 65 % (51 %) | 113 (95) |
| Yhteensä | 443 (512) | 57 % (63 %) | 332 (296) | 43 % (37 %) | 775 (808) |

Taulukko 3 kuvaa naisten ja miesten sijoittumista esimies- ja johtotehtäviin. Ryhmään johtajat sisältyvät HSY:n johtoryhmän jäsenet sekä suurimman toimialan vesihuollon osastonjohtajat. Päälliköiden ryhmään kuuluvat edellä mainittujen johtajien päällikkötehtävissä toimivat suorat alaiset. Esimiesten ryhmään kuuluvat muut esimiesasemassa toimivat. Taulukosta nähdään, että johtajat-ryhmässä naisia on selkeästi enemmän kuin miehiä suhteessa HSY:n kokonaissukupuolijakaumaan. Päälliköt-ryhmässäkin naisia on suhteessa hieman kokonaissukupuolijakaumaa enemmän, kun taas esimiehet-ryhmässä miehiä on suhteessa kokonaisjakaumaa enemmän. Tätä selittää se, että eniten esimiehiä on henkilöstömääriltään suurimmilla toimialoilla vesihuollossa ja jätehuollossa, jotka ovat HSY:ssä miesvaltaisia työskentely-yksiköitä.

Taulukko 3. Naiset ja miehet esimies- ja johtotehtävissä 24.11.2020 (suluissa tilanne 15.11.2018)

| Työntekijäryhmä | Miehet määrä | osuus % | Naiset määrä | osuus % | Yhteensä |
|-----------------|-------------------|-----------------------|-------------------|-----------------------|---------------------|
| Johtajat | 7 (7) | 47 % (47 %) | 8 (8) | 53 % (53 %) | 15 (15) |
| Päälliköt | 18 (21) | 51 % (54 %) | 17 (18) | 49 % (46 %) | 35 (39) |
| Esimiehet | 66 (65) | 83 % (83 %) | 16 (13) | 17 % (17 %) | 63 (78) |
| Yhteensä | 91 (93) | 69 % (70 %) | 41 (39) | 31 % (30 %) | 132 (132) |

3.1.3 Ikärakenne

Koko HSY:n henkilöstön keski-ikä marraskuussa 2020 oli 44,6 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,3 vuotta ja naisten 43,4 vuotta. Henkilöstön ikärakenne on kokonaisuudessaan jokseenkin tasainen 30–60-vuotiaiden ikäluokissa, kuten taulukko 4 osoittaa. Alle 30-vuotiaita työntekijöitä on 12 % ja yli 60-vuotiaita 10 % henkilöstöstä.

Sukupuolijakauman tasoittuminen näkyy alle 30-vuotiaiden ryhmässä, jossa naisia ja miehiä on lähes saman verran. Ero kahden vuoden takaiseen tilanteeseen on selvä, kun nyt miesten osuus 20–29-vuotiaista on 51 % ja naisten 49 % (vuonna 2018 miehiä 64 % ja naisia 36 %). Yli 30-vuotiaiden osalta naisten ja miesten suhteelliset osuudet ovat hyvin samankaltaiset kuin koko HSY:n tasolla eli miehiä vähintään 60 % ja naisia korkeintaan 40 %. Yli 60-vuotiaiden sukupuolijakauma on miespainotteisin, 69 % ikäluokasta on miehiä.

Taulukko 4. Henkilöstön ikärakenne sukupuolittain marraskuussa 2020 (suluissa tieto 15.11.2018)

| Ikärakenne | Miehet määrä | Osuus ikäryhmästä % | Naiset määrä | Osuus ikäryhmästä % | Yhteensä henkilöitä | Osuus henkilöstöstä % |
|----------------------|---------------------|---------------------------|---------------------|---------------------------|------------------------|-----------------------------|
| alle 20 vuotta | 0 (3) | 0 % (75 %) | 0 (1) | 0 % (25 %) | 0 (4) | 0 % (0 %) |
| 20–29 vuotta | 52 (59) | 51 % (64 %) | 50 (33) | 49 % (36 %) | 102 (92) | 12 % (11 %) |
| 30–39 vuotta | 128 (109) | 62 % (59 %) | 80 (77) | 38 % (41 %) | 208 (186) | 24 % (23 %) |
| 40–49 vuotta | 131 (119) | 60 % (62 %) | 86 (72) | 40 % (38 %) | 217 (191) | 25 % (24 %) |
| 50–59 vuotta | 150 (153) | 64 % (65 %) | 85 (81) | 36 % (35 %) | 235 (234) | 28 % (29 %) |
| 60 vuotta tai yli | 61 (69) | 69 % (68 %) | 28 (32) | 31 % (32 %) | 89 (101) | 10 % (13 %) |
| Yhteensä | 522 (512) | 61 % (63 %) | 329 (296) | 39 % (37 %) | 851 (808) | 100 % (100 %) |

3.1.4 Työelämän joustojen käyttö

Taulukossa 5 esitetään, miten naiset ja miehet ovat käyttäneet työelämän joustoja ajalla 1.1.-9.11.2020. Yhteenveto sisältää ennen vuotta 2020 alkaneet ja vertailujakson ajalle jatkuvat vapaat sekä vertailujaksolla alkaneet ja sen yli jatkuvat vapaat. Taulukosta ilmenee, että perhevapaiden käyttö on naisilla hieman lisääntynyt ja miehillä hieman vähentynyt edelliseen tarkasteluun nähden. Vuorotteluvapaan suosio on selvästi vähentynyt erityisesti miehillä, mutta myös naisilla. Opintovapaiden pitäminen on samalla tasolla kuin aiemmin.

Taulukko 5. Työelämän joustojen käyttö 1.11.–9.11.2020 (suluissa 1.1.–15.11.2018)

| Vapaan muoto | Miehet | Naiset | Yhteensä |
|-----------------|---------|---------|----------|
| Äitiysvapaa | 0 (0) | 11 (6) | 11 (6) |
| Isyysvapaa | 21 (27) | 0 (0) | 21 (27) |
| Vanhempainvapaa | 1 (2) | 10 (4) | 11 (6) |
| Hoitovapaa | 4 (2) | 12 (11) | 16 (13) |
| Opintovapaa | 5 (4) | 7 (7) | 12 (11) |
| Vuorotteluvapaa | 2 (10) | 3 (5) | 5 (15) |

3.1.5 Palkkaaminen tehtäviin

Vuonna 2019 ja vuoden 2020 tammi-marraskuussa HSY:lle on palkattu yhteensä 93 miestä ja 85 naista.

3.2 Palkkakartoitus

Tässä luvussa tarkastellaan HSY:n palkkarakennetta sukupuolijakauman näkökulmasta.

Tehtäväkohtaiset palkat määräytyvät HSY:ssä käytössä olevien tavoitepalkkataulukkojen perusteella. Tällöin tehtäväkohtainen palkka samasta tehtävästä on yhtä suuri mies- ja naistyöntekijällä.

3.2.1 Työehtosopimukset ja sukupuoli

Taulukko 6 esittää, kuinka naisten osuus on selvästi korkeampi (74 %) kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) piirissä olevista työntekijöistä ja miesten osuus selvästi korkeampi (72 %) kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen (TS) piirissä olevista työntekijöistä. Kunnallisen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimuksen (TTES) piirissä kaikki ovat miehiä.

Taulukko 6. Nais- ja miestyöntekijöiden sijoittuminen eri työehtosopimusten piiriin marraskuussa 2020 (suluissa tilanne marraskuussa 2018)

| Työehtosopimus | Miehet määrä | osuus % | Naiset määrä | osuus % | Yhteensä | Osuus henkilöstöstä |
|----------------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|-----------------------|---------------------|------------------------|
| Kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES) | 53 (58) | 24 % (26 %) | 173 (161) | 76 % (74 %) | 226 (219) | 27 % (27 %) |
| Kunnallinen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimus (TS) | 388 (350) | 72 % (72 %) | 154 (135) | 28 % (28 %) | 542 (485) | 64 % (60 %) |
| Kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus (TTES) | 80 (104) | 100 % (100 %) | 0 (0) | 0 % (0 %) | 80 (104) | 9 % (13 %) |
| Yhteensä | 521 (512) | 61 % (63 %) | 327 (296) | 38 % (37 %) | 848 (808) | 100 % |

Taulukko 7 esittää täyttä työaikaa tekevien miesten ja naisten varsinaisen palkan keskiarvot KVTES:n ja teknisten sopimuksen (TS) piirissä olevien osalta. Naisten varsinaisten palkkojen keskiarvo oli 75,30 euroa suurempi kuin miesten varsinaisten palkkojen keskiarvo. Vuonna 2018 naisten varsinaisten palkkojen keskiarvo oli 16,17 euroa suurempi kuin miesten.

Taulukko 7. KVTES:n ja TS:n piirissä olevan henkilöstön varsinaisen palkan keskiarvo sukupuolittain marraskuussa 2020 (suluissa 15.11.2018 tilanne)

| Varsinaisen palkan keskiarvo | Miehet | Naiset | Yhteensä |
|------------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| | 3 401,34 € (3 273,93 €) | 3 476,64 € (3 290,10 €) | 3 438,99 € (3 280,69 €) |

Taulukossa 8 esitetään henkilöstön jakautumista KVTES:n palkkahinnoitteluryhmittäin. Naisia on enemmän kaikissa KVTES:n tehtävien palkkahinnoitteluryhmissä lukuun ottamatta ATK-alan ja muut hinnoitteluryhmää. Suhteessa naisia on eniten toimistoalan hinnoitteluryhmissä sekä hallintoalan hinnoitteluryhmissä.

Taulukko 8. KVTES:n piirissä oleva henkilöstö tehtävien palkkahinnoitteluryhmittäin marraskuussa 2020 (suluissa tilanne 15.11.2018)

| Palkkahinnoitteluryhmä (KVTES) | Miehet määrä | osuus % | Naiset määrä | osuus % | Yhteensä |
|--------------------------------------------|--------------|----------------|--------------|----------------|--------------|
| Hinnoittelemattomat | 9 (9) | 33 % (38 %) | 18 (15) | 67 % (63 %) | 27 (24) |
| ATK-ala | 7 (7) | 64 % (78 %) | 4 (2) | 36 % (22 %) | 11 (9) |
| Hallintoala | 13 (13) | 20 % (23 %) | 51 (43) | 80 % (77 %) | 64 (56) |
| Toimistoala | 7 (8) | 7 % (9 %) | 92 (84) | 93 % (91 %) | 99 (92) |
| Muut hinnoitteluryhmät | 5 (9) | 71 % (53 %) | 2 (8) | 29 % (47 %) | 7 (17) |
| Muut / Puutteelliset tiedot järjestelmässä | 10 | 62,5 % | 6 | 36,5 % | 16 (21) |
| Yhteensä | 51 | 23 % | 173 | 77 % | 224 (219) |

3.2.2 Naisten ja miesten palkka samoissa tehtävissä

Kuntatyönantajat suosittavat, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Vain yhden tehtävänimikkeen osalta löytyi aineistoa palkkavertailua varten, mikä esitetään taulukossa 9. Vertailussa asemanhoitajan tehtävässä miesten keskiarvopalkka on 84,58 euroa (vuonna 2018 111,73 euroa) naisten keskiarvopalkkaa suurempi. Tehtäväkohtainen palkka samasta tehtävästä on yhtä suuri miehille ja naisille. Palkkaero selittyy eroilla henkilökohtaisen palkan osan suuruudessa ja tämä ero on pienentynyt vuoden 2018 tilanteeseen verrattuna.

Taulukko 9. Nais- ja miestyöntekijöiden varsinaisen palkan keskiarvot asemanhoitajan tehtävässä marraskuussa 2020 (suluissa tilanne 2018)

| Tehtävänimike | Keskiarvo-palkka, miehet | Miesten määrä tehtävässä | Keskiarvo-palkka, naiset | Naisten määrä tehtävässä | Keskiarvo-palkka yhteensä |
|---------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|----------------------------|
| Asemanhoitaja | 2 407,15 € (2 363,92 €) | 27 (25) | 2 322,57 € (2 252,19 €) | 14 (16) | 2 378,27 € (2 308,06 €) |

3.2.3 Henkilökohtaiset lisät ja sukupuoli

KVTES:n piirissä olevien henkilökohtaiset lisät ovat keskimäärin 256,93 euroa niillä työntekijöillä, joille henkilökohtaista lisää maksetaan. Miehillä henkilökohtainen lisä on 102,62 euroa enemmän kuin naisilla keskimäärin.

Taulukko 10. Henkilökohtaiset lisät KVTES:n piirissä sukupuolittain marraskuussa 2020

| Henkilökoht. lisät ka. €, miehet | Miesten määrä, henkilöä | Henkilökoht. lisät ka. €, naiset | Naisten määrä, henkilöä | Henkilökoht. lisät ka. €, miehet ja naiset | Henkilökoht. lisän saajia yhteensä |
|----------------------------------|-------------------------|----------------------------------|-------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------|
| 308,24 € | 38 | 205,62 € | 95 | 256,93 € | 133 |

Teknisten (TS) työehtosopimuksen piirissä olevien henkilökohtaiset lisät ovat keskimäärin 206,18 euroa niillä työntekijöillä, joille henkilökohtaista lisää maksetaan. Miehillä henkilökohtainen lisä on 3,49 euroa vähemmän kuin naisilla keskimäärin.

Taulukko 11. Henkilökohtaiset lisät TS:n piirissä sukupuolittain marraskuussa 2020

| Henkilökoht. lisät ka. €, miehet | Miesten määrä | Henkilökoht. lisät ka. €, naiset | Naisten määrä | Henkilökoht. lisät ka. €, miehet ja naiset | Henkilökoht. lisän saajia yhteensä |
|----------------------------------|---------------|----------------------------------|---------------|--------------------------------------------|------------------------------------|
| 204,43 € | 237 | 207,92 € | 76 | 206,18 € | 313 |

3.2.4 Kannustepalkkiot ja sukupuoli

Vuonna 2019 maksettiin kannustepalkkioita yhteensä 338 henkilölle. Näistä miehiä oli 224 ja naisia 114. Naisten keskimääräinen kannustepalkkiosumma oli 12,36 euroa suurempi kuin miesten.

Taulukko 12. Maksetut kannustepalkkiot vuonna 2019

| Miehet | Kannustepalkkiot ka. € | Naiset | Kannustepalkkio ka. € | Kannustepalkkioiden saajia yhteensä | Kaikki kannustepalkkiot ka. € |
|--------|------------------------|--------|-----------------------|-------------------------------------|-------------------------------|
| 224 | 340,71 € | 114 | 353,07 € | 338 | 346,89 € |

3.3 Yhdenvertaisuuden toteutumisen nykytila henkilöstökyselyjen valossa

Syksyllä 2019 toteutetun henkilöstökyselyn tuloksien mukaan kokemus yhdenvertaisuudesta ja yhteisten pelisääntöjen toteutumisesta oli kehittynyt HSY:ssä negatiiviseen suuntaan vuoden 2017 kyselyn tuloksiin verrattuna. Vuonna 2019 kyselyyn vastasi 87 prosenttia henkilöstöstä.

HSY-tasolla väittämään 'Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti' tuloksena oli arvosana 2,9 (asteikolla 1–5). Muutos vuoden 2017 henkilöstökyselyyn oli negatiiviseen suuntaan (-0,2). Eniten heikentynyt väittämä oli 'HSY:llä noudatetaan yhteisiä pelisääntöjä', joka sai arvosanan 2,9 (muutos 2017–2019 -0,6). Yhdenvertaisuuden kokemuksen taso vaihteli toimialojen ja tulosalueiden kesken.

Häirinnän kohteeksi vuoden 2019 henkilöstökyselyn mukaan oli joutunut 8 % vastaajista viimeisen vuoden aikana, mikä oli sama osuus kuin vuoden 2017 henkilöstökyselyssä. Keväällä 2020 HSY:n esimiespäivillä käytiin läpi ohjeistus häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tunnistamiseksi ja siihen puuttumiseksi. Lisäksi toteutettiin koko HSY:n henkilöstölle suunnattu verkkokoulutus aiheesta. Verkkokoulutuksen osioita olivat työpaikkakiusaaminen, seksuaalinen häirintä ja vastuullinen työkäyttäytyminen. Koulutuksen suoritti koko henkilöstö. Asiaa nostettiin esiin myös esimiesviestissä syksyllä 2020.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemuksiin liittyvät kysymykset toistettiin syksyn 2020 pulssikyselyssä, jossa vastausprosentti oli 67. Häirintää oli kokenut viimeisen vuoden aikana 10 % vastaajista. Kehitystä on tapahtunut siinä, että aiempaa useampi vastaaja (70 % vastaajista, vuonna 2019 35 %) oli kertonut kokemastaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta esimiehelle tai esimiehen esimiehelle. Saatujen vastausten mukaan ilmoittamisesta ei aina johda tilanteen selvittämiseen. Toisaalta kaikki vastaajat eivät ilmoita kokemastaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta juuri siitä syystä, etteivät usko sen johtavan häirintäkokemusten poistumiseen.

Kuten viime vuosina tehdyistä kyselyistä käy ilmi, on HSY:llä tarvetta panostaa johtamiseen ja esimiestyöhön, että yhdenvertaisen kohtelun kokemus kehittyisi myönteiseen suuntaan ja, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset vähenisivät. Henkilöstökyselyn yhdenvertaisuuteen liittyvää kysymyksenasettelua kehitetään edelleen, jotta saataisiin selville, miten yhdenvertaisuuden kokemusta voitaisiin parantaa.

4 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

4.1 Arvio kauden 2019–2020 tavoitteiden toteutumisesta

Alla kuvataan HSY:n tavoitteet ja toimenpiteet sekä toteutumisen mittarit tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi kaudella 2019–2020.

Tehtävien vaativuuden arviointi (TVA) ja tavoitepalkkataulukot

- Tavoite: HSY:ssä olevien tehtävien vaativuuden arvioinnit ajan tasalle
- Toimenpiteet: Tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämisen yhteydessä. Yhteistyö esimiesten, työntekijöiden ja johdon kanssa.
- Toteutumisen mittari: Valmiit TVA:t / tehtävänimikkeet
- Arvio toteutumisesta: TVA-työn kehittämisen yhteydessä kaikki tehtäväkuvaukset on päivitetty ajan tasalle kevään 2021 aikana

Tehtävänimikkeet

- Tavoite: Tarkastellaan olemassa olevien ja tulevien tehtävänimikkeiden sukupuolisuutta (esim. putkimies)
- Toimenpiteet: HSY:n tehtävänimikkeiden läpikäynti ja yksittäinen käsittely tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän kehittämisen yhteydessä.
- Toteutumisen mittari: Läpikäytyjen ja muuttuneiden nimikkeiden lukumäärät ja perustelut.
- Arvio toteutumisesta: Osa mies-pääteisistä tehtävänimikkeistä on muutettu sukupuolineutraaleiksi ja tätä työtä jatketaan edelleen.

Henkilöstökysely

- Tavoite: Vuoden 2019 henkilöstökyselyllä kartoitetaan useammalla kysymyksellä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.
- Toimenpiteet: Luodaan kysymykset yhdessä työsuojelun ja henkilöstöyksikön kanssa, joita voidaan käyttää myös vuonna 2020.
- Toteutumisen mittari: Henkilöstökyselyn tulokset
- Arvio toteutumisesta: Vuoden 2019 henkilöstökyselyyn ei tuotu lisäkysymyksiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen

Asiallinen työkäyttäytyminen, ohjeet

- Tavoite: Kannustetaan, muistutetaan ja osallistetaan henkilöstöä miettimään asiallista työkäyttäytymistä ml. seksuaalinen häirintä, eettisiä periaatteita ja puuttumaan epäkohtiin
- Toimenpiteet: Ohjeiden teko ja perehdytys-ohjelman päivittäminen
- Toteutumisen mittari: Päivitetyt materiaalit vuosien 2019–2020 aikana henkilöstön saatavilla
- Arvio toteutumisesta: Ohjeistus huomioitu/sisältyy toimintaohjeisiin häirintä tai epäasiallinen kohtelu, jotka koulutettu koko henkilöstölle keväällä 2020

Syrjinnän ja seksuaalisen häirinnän ennaltaehkäisy, ohjeet

- Tavoite: Syrjintä- ja seksuaalinen häirintä -epäilytapauksissa menettelytapaohjeet kaikkien tiedossa ja saatavilla
- Toimenpiteet: Menettelytapaohjeiden luominen syrjintä ja seksuaalinen häirintä -epäilyjen selvittämiseen työpaikalla
- Toteutumisen mittari: Ohjeet ja muu materiaali lisätty HESSUUN
- Arvio toteutumisesta: Ohjeistus huomioitu/sisältyy toimintaohjeisiin häirintä tai epäasiallinen kohtelu, jotka koulutettu koko henkilöstölle keväällä 2020

Esimiestyö

- Tavoite: Työntekijöiden tietoisuus ja oma vastuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta
- Toimenpiteet: Perehdytyksessä otetaan asiat esille. Esimiesviestinnässä (esimieskirje ja aamuinfot) kannustetaan keskustelemaan tasa-arvoasioista.
- Toteutumisen mittari: Lisätty perehdytysohjelmaan
- Arvio toteutumisesta: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma lisätty HSY:n perehdytys-ohjelmaan 2020. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitelty mm. HSY:n sosiaalisen vastuun tilaisuudessa.

4.2 Tavoitteet kaudelle 2021–2022

Esimiestyö

- Tavoite: Koko henkilöstö saa tietoa HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2021–2022 sisällöstä ja tavoitteista
- Toimenpiteet: Tehdään viestintäsuunnitelma ja toteutetaan viestintä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelmasta Hessussa ja esimiesten kautta ym.
- Toteutumisen mittari: Viestintäsuunnitelma toteutettu

Esimies esihenkilöksi

- Tavoite: Termi esimies korvataan esihenkilöksi HSY:n viestinnässä
- Toimenpiteet: Käytetään systemaattisesti esihenkilö-termiä kaikissa tilanteissa
- Toteutumisen mittari: Esihenkilö-termi on otettu yleisesti käyttöön, käytetään kaikissa uusissa kirjallisissa esityksissä

Sukupuolineutraalit nimikkeet esimiehille

- Tavoite: Muutetaan tehtävänimikkeet, joissa on esimies-pääte, (esim. varastoesimies) sukupuolineutraaleiksi, (9 tehtävänimikettä yhteensä 19 henkilöllä)
- Toimenpiteet: Käydään esimiesten tehtävänimikkeet läpi TVA-työn yhteydessä ja mietitään uudet tehtävänimikkeet
- Toteutumisen mittari: Esimiesten tehtävänimikkeet on muutettu sukupuolineutraaleiksi

Yhdenvertainen rekrytointi – osaaminen ratkaisee

- Tavoite: HSY:llä rekrytointiin osallistuvat tiedostavat asenteensa ja kohtelevat työnhakijoita yhdenvertaisesti rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa sekä tunnistavat monimuotoisen työyhteisön tärkeyden
- Toimenpiteet: Esimiehille järjestetään rekrytointikoulutusta, jonka yhteydessä käsitellään yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta
- Toteutumisen mittari: Koulutus järjestetty

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisy ja tapauksien selvittäminen

- Tavoite: Kehitetään edelleen johdon, esimiesten ja henkilöstön valmiuksia ennaltaehkäistä, tunnistaa ja selvittää häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteita
- Toimenpiteet: Esimiehille järjestetään rekrytointikoulutusta, jonka yhteydessä käsitellään yhdenvertaisuutta ja monimuotoisuutta
- Toteutumisen mittari: Henkilöstö-/pulsikyselyn tulokset

5 Liitteet

5.1 HSY:n monimuotoisuussitoumus



MONIMUOTOISUUSSITOUMUS

Moniarvoinen ja monimuotoisuutta tukeva organisaatio takaa yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeudet ja kohtelun kaikille. Se arvostaa ja hyödyntää henkilöstönsä erilaista osaamista ja kaikkien sidosryhmiensä tarpeita sekä johtaa toimintaansa tuloksellisesti. Monimuotoisuussitoumus sisältää sosiaalisen vastuullisuuden – reilun ja osallistavan työyhteisön, asiakaslähtöisyyden, hyvän vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan sekä oikeudenmukaisen johtamisen – periaatteet.

Allekirjoittamalla tämän sitoumuksen lupamme kehittää johtamista ja palvelukäytäntöjä omassa organisaatiossamme, mikä myös vahvistaa mainettamme vastuullisena toimijana.

TARJOAMME YHDENVERTAISIA MAHDOLLISUUKSIA

Takaamme yhdenvertaisen kohtelun ja mahdollisuudet henkilöstölle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisestä taustasta, kielestä, maailmankatsomuksesta, uskonnosta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisesta taustasta, taloudellis-sosiaalisesta asemasta tai siviilisäädystä.

TUNNISTAMME JA HYÖDYNNÄMME YKSILÖLLISTÄ OSAAMISTA JA TARPEITA

Vahvistamme osallisuutta ja yhteisöllisyyttä: rakennamme kaikkia kunnioittavaa, oikeudenmukaista ja luottamukseen perustuvaa toiminta- ja palvelukulttuuria. Luomme sellaiset toimintatavat ja olosuhteet, joissa jokainen työntekijä voi käyttää osaamistaan ja voida hyvin, ja joissa jokainen asiakas saa tarvitsemaansa palvelua. Näin yksilön erilaisuuden ja potentiaalisuuden tunnistaen voimme parantaa toimintakykyämme.

JOHDAMME OIKEUDENMUKAISESTI HENKILÖSTÖÄ JA ASIAKKUKSIA

Määrittelemme monimuotoisuustyön tavoitteet ja sovimme toimenpiteet niihin pääsemiseksi. Arvioimme ja kehitämme toimintatapojemme yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi. Käymme jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiemme kanssa, jotta voimme vastata toimintaympäristön muutoksiin. Työntekijämme voivat käyttää kykyään ja taitojaan täysimääräisesti. Kehitämme tuotteidemme ja palveluidemme saatavuutta ja saavutettavuutta. Näin organisaatiomme voi lisätä kilpailukykyään ja tuloksellisuuttaan.

VIESTIMME TAVOITTEISTAMME JA SAAVUTUKSISTAMME

Huomioimme monimuotoisuussitoumuksen organisaatiomme kaikessa viestinnässä, ja viestimme henkilöstölle sekä kaikille sidosryhmille avoimesti ja selkeästi edistymisestämme ja tavoitteistamme.

Vastuu tämän sitoumuksen toteutuksesta kuuluu jokaiselle organisaatiossamme työskentelevälle.


Ulla Piipen

Allekirjoitus ja nimen selvennys

HSY, Helsinki 5.8.2016

Yritys/yhteisö ja päivämäärä

Monimuotoisuussitoumuksen sisältö tekstinä:

Monimuotoisuussitoumus

Moniarvoinen ja monimuotoisuutta tukeva organisaatio takaa yhdenvertaiset mahdollisuudet, oikeudet ja kohtelun kaikille. Se arvostaa ja hyödyntää henkilöstönsä erilaista osaamista ja kaikkien sidosryhmiensä tarpeita sekä johtaa toimintaansa tuloksellisesti. Monimuotoisuussitoumus sisältää sosiaalisen vastuullisuuden – reilun ja osallistavan työyhteisön, asiakaslähtöisyyden, hyvän vuorovaikutuksen ja yhteistoiminnan sekä oikeudenmukaisen johtamisen – periaatteet.

Allekirjoittamalla tämän sitoumuksen lupaaamme kehittää johtamista ja palvelukäytäntöjä omassa organisaatiossamme, mikä myös vahvistaa mainettamme vastuullisena toimijana.

TARJOAMME YHDENVERTAISIA MAHDOLLISUUKSIA

Takaamme yhdenvertaisen kohtelun ja mahdollisuudet henkilöstölle, asiakkaille ja yhteistyökumppaneille riippumatta esimerkiksi iästä, sukupuolesta, kansallisuudesta, etnisestä taustasta, kielestä, maailmankatsomuksesta, uskonnosta, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, poliittisesta taustasta, taloudellis-sosiaalisesta asemasta tai siviilisäädystä.

TUNNISTAMME JA HYÖDYNNÄMME YKSILÖLLISTÄ OSAAMISTA JA TARPEITA

Vahvistamme osallisuutta ja yhteisöllisyyttä: rakennamme kaikkia kunnioittavaa oikeudenmukaista ja luottamukseen perustuvaa toiminta- ja palvelukulttuuria. Luomme sellaiset toimintatavat ja olosuhteet, joissa jokainen työntekijä voi käyttää osaamistaan ja voida hyvin, ja joissa jokainen asiakas saa tarvitsemaansa palvelua. Näin yksilön erilaisuuden ja potentiaalisuuden tunnistaen voimme parantaa toimintakykyämme.

JOHDAMME OIKEUDENMUKAISESTI HENKILÖSTÖÄ JA ASIAKKUUKSIA

Määrittelemme monimuotoisuustyön tavoitteet ja sovimme toimenpiteet niihin pääsemiseksi. Arvioimme ja kehitämme toimintatapojemme yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden toteutumiseksi. Käymme jatkuvaa vuoropuhelua sidosryhmiemme kanssa, jotta voimme vastata toimintaympäristön muutoksiin. Työntekijämme voivat käyttää kykyjään ja taitojaan täysimääräisesti. Kehitämme tuotteidemme ja palveluidemme saatavuutta ja saavutettavuutta. Näin organisaatiomme voi lisätä kilpailukykyään ja tuloksellisuuttaan.

VIESTIMME TAVOITTEISTAMME JA SAAVUTUKSISTAMME

Huomioimme monimuotoisuussitoumuksen organisaatiomme kaikessa viestinnässä, ja viestimme henkilöstölle sekä kaikille sidosryhmille avoimesti ja selkeästi edistymisestämme ja tavoitteistamme.

Vastuu tämän sitoumuksen toteutuksesta kuuluu jokaiselle organisaatiossamme työskentelevälle.

Sopimuksen on allekirjoittanut HSY:n edustaja Ulla Pitkänen. Paikka ja päiväys: Helsinki, 5.8.2016

5.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä A:sta Ä:hän

Tässä liitteessä esitellään joitakin keskeisiä käsitteitä ja niiden määrittely nykypäivänä. Kiitämme listauksesta Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2017–2020 laatijoita ja erityisesti työkirjaa, joka inspiroi ottamaan HSY:n tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman liitteeksi aakkosjärjestyksellisen listauksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleisimmistä käsitteistä.

A

Apilaperhe on perhe, jossa lapsi tai lapset ovat syntyneet kahden eri perheyksikön yhteisiksi lapsiksi; esimerkiksi naisparin ja itsellisen miehen tai miesparin ja naisparin yhdessä muodostama perhe.

Aseksuaalisuus tarkoittaa seksuaalisen kiinnostuksen tai halun puutetta. Aseksuaalinen ihminen voi kokea emotionaalista vetovoimaa mihin sukupuoleen tahansa.

B

Biseksuaalisuus on yksi seksuaalinen suuntautuminen. Bi on henkilö, jolla on kyky tuntea emotionaalista, eroottista ja/tai seksuaalista vetoa sekä miehiä että naisia kohtaan tai hän ei koe kohteen sukupuolta merkityksellisenä asiana.

C

Cis-sukupuolinen ihminen on mies tai nainen, joka ei koe itseään transihmiseksi, intersukupuoliseksi tai muunsukupuoliseksi ja ilmaisee sukupuoltaan pääosin omalle synnyntäiselle sukupuolelleen ominaisesti.

D

Diskriminaatio: katso kohtaa syrjintä. Positiivisella diskriminoinnilla tarkoitetaan toimintatapaa, jossa henkilöä tai ryhmää tuetaan erityistoimin, jos henkilö tai ryhmä on ilman erityistoimia vaarassa jäädä eriarvoiseen asemaan. Nykyään puhutaan mieluummin positiivisesta erityiskohtelusta (ks. toisaalla tässä sanastossa) tai erityistoimenpiteistä, jotka kuvaavat diskriminaatio-termiä paremmin mistä tällaisessa toiminnassa on kysymys.

Diversiteetillä eli monimuotoisuudella viitataan sukupuolten sekä erilaisten ryhmien erilaisiin arvoihin, asenteisiin, kulttuurisiin näkökulmiin, uskomuksiin, etnisiin taustoihin, seksuaaliseen suuntautumiseen, kykyihin, tietoon ja elämäkokemuksiin.

E

Essentialismi tarkoittaa sukupuolesta puhuttaessa ajattelua, jonka mukaan miehet ja naiset ovat perustavalla tavalla olemuksellisesti erilaisia. Asia perustellaan ennen kaikkea biologialla, joka tekee sukupuolierosta luonnollisen ja ikuisesti muuttumattoman. Essentialistinen eronteko ilmenee mm. miesten ja naisten sijoittamisena polaarisiin vastakkaisasemiin, joissa mies tai nainen (usein yksikössä) on jotakin, jota ”vastakkainen” sukupuoli ei ole.

Esteettömyys tarkoitti alkujaan fyysisen tilan tekemistä esteettömäksi etenkin liikuntavammaisten ihmisten liikkumiselle. Nykyään esteettömyys voidaan nähdä yhtenä saavutettavuuden osatekijänä, jolloin esteettömyys merkitsee mm. palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä,

tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon (päätöksenteko-osallisuus).

Etnisyys on vaikeasti määriteltävä yläkäsite, jota käytetään paljon lähes synonyyminä kulttuurille. Etnistä ryhmää määrittävät esimerkiksi yhteinen alkuperä ja/tai asuinalue, yhteiset sosiaaliset normit, kieli, nimistö, ulkoiset tunnusmerkit ja uskonto. Yksilön kohdalla samastuminen etniseen ryhmään on keskeistä. Etninen identiteetti rakentuu ja muuttuu yksilön elämän aikana ja ryhmän historian kuluksa.

F

Feminismi oli alun perin liike, joka halusi parantaa naisten asemaa yhteiskunnassa. Tätä seurasi feminismin toinen aalto, jossa korostettiin naisen henkilökohtaista vapautta määrittellä itse tapa olla ja elää omaa elämäänsä. Akateemisen/feministisen nais- ja sukupuolentutkimuksen myötä syntyi kolmas aalto, joka hylkää sukupuolen biologisen faktaluonteen, purkaa keskeisiä oletuksia ja normeja ja tarkastelee miten sukupuoli rakentuu sosiaalisesti. Samalla sukupuoli on ”monipuolistettu” ja liike vastustaa kaikkea syrjintää moniperusteisesti. Tästä on jo syntynyt tai syntymässä neljäs aalto, joka jättää kaiken määrittelyn ja lokeroinnin ja korostaa ihmisen oikeutta olla sellainen kuin hän itse haluaa olla. Sukupuoli voi olla muu – tällöin biologia, sukupuolen ilmaisu jne. voivat ilmentää sukupuolia eri tavoin ja eriasteisesti ja sukupuolen perusteella ei saa syrjiä ketään.

G

Gender-sanalle ei ole vastinetta suomen kielessä. Englannin kielessä ja kieliyhteisössä tehdään ero biologisen sukupuolen (sex) ja sosiaalis-kulttuurisen sukupuolen (gender) välillä. Näiden kahden asian erottaminen toisistaan merkitsi aikanaan suurta edistysaskelta naisen aseman ja tasa-arvotyön kehittymiselle.

H

Hetero tai heteroseksuaalisuus on yksi seksuaalinen suuntautuminen. Heteroksi kutsutulla henkilöllä on kyky tuntea emotionaalista ja eroottista vetoa pääosin eri sukupuolta kohtaan.

Hetero-olettamus on ajattelumalli, joka lähtee siitä, että kaikkien ajatellaan olevan heteroita ja ihmisten jakautuvan kahteen sukupuoleen, jotka haluavat toisiaan tietyllä tavalla. Tämä on läheistä sukua **heteronormatiiviselle** ajattelutavalle, jossa heteroutta pidetään luonnollisena ja kaikin tavoin parempana asiana kuin muita suuntautumisia.

Homous tai homoseksuaalisuus on yksi seksuaalinen suuntautuminen. Homoksi kutsutaan henkilöä, jolla on kyky tuntea emotionaalista ja eroottista vetoa pääosin samaa sukupuolta kohtaan. Suomessa homolla tarkoitetaan yleensä miespuolista henkilöä ja naispuolisia homoja kutsutaan lesboiksi. **Homofobia** on seksismin ja rasismien kaltainen ilmiö, jossa henkilö tai ryhmä kohdistaa pelkoa ja inhoa seksuaalivähemmistöihin kuuluvia ihmisiä kohtaan syrjintänä tai jopa viharikoksina.

Häirintä on toimintaa, joka loukkaa häirityn psyykkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja luo uhkaavan, vihamielisen, halventavan, nöyryyttävän tai ahdistavan ilmapiirin. Työpaikalla häiritsijä voi olla toinen työntekijä, esimies tai asiakas ja työnantajalla on velvollisuus puuttua häirintään saatuaan siitä tiedon. Seksuaalinen häirintä on ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä käytöstä, joka voi ilmetä mm. seksuaalisesti vihjailevina eleinä tai ilmeinä, härskkeinä puheina ja

seksuaalisesti värittyneinä yhteydenottoina, vartaloa ja pukeutumista tai yksityiselämää koskevana kaksimielisinä huomautuksina, pornografisen aineiston levittämisenä, kosketteluna, seksuaalista kanssakäymistä koskevana ehdotuksina tai vaatimuksina. Sukupuoleen perustuvaa häirintää voi olla esimerkiksi halventava puhe naisista tai miehistä, sukupuoleen perustuva työpaikkakiusaaminen tai sukupuoleen sekä kiusatun ulkonäköön tai käytökseen liittyvät halventavat huomautukset

I

Ihmisoikeudet on laaja ja monelle taholle haarautuva asiakokonaisuus. Lyhyesti ne voidaan määritellä perustaviksi oikeuksiksi, jotka jokaisella maailman ihmisellä on riippumatta siitä, kuka hän on tai missä hän asuu. Oikeudellisesti ihmisoikeuksilla tarkoitetaan kansainvälisten ihmisoikeussopimusten kaikille ihmisille takaamia perustavia oikeuksia.

Intersektionaalisuus on akateeminen nimitys moniperusteisuudelle. Lyhyesti sanottuna tällöin ymmärretään, että jossakin tarkasteltavana olevassa asiassa moni seikka vaikuttaa samanaikaisesti. Tällöin esimerkiksi tasa-arvotyössä otetaan huomioon tarkasteltavassa asiassa sukupuolen lisäksi samanaikaisesti muita henkilöön liittyviä perusteita (ikä, alkuperä, vakaumus jne.). Suomessa käytetään tässä yhteydessä joissakin yhteyksissä myös termejä risteävät erot, risteävät vaikutukset tai risteävä eriarvoisuus.

Intersukupuolisuus on synnynnäinen tila, jossa henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Istanbulin sopimus on maailman ensimmäinen laaja-alainen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemistä ja poistamista koskeva sopimus, joka tuli Suomessa voimaan 1.8.2015. Sopimus sisältää määräykset naisiin kohdistuvan väkivallan sekä perheväkivallan ehkäisemisestä ja poistamisesta, väkivallan uhrien suojelemisesta sekä väkivallan tekijöiden saattamisesta edesvastuuseen teoistaan. Kunnat ovat tärkeä toimija väkivallan vastaisessa työssä.

J

Jakautuminen: katso kohtaa segregatio.

K

Kansalaisuus ja kansallisuus menevät usein sekaisin. Kansalaisuus merkitsee yksilön jäsenyyttä tietyn valtion tai vastaavan poliittisen muodostelman kansalaisyhteisössä. Kansallisuudella tarkoitetaan yhteisten historiallisten vaiheiden tuloksena syntyneen ryhmän jäsenyyttä. Tällainen ryhmä voi kieleltään tai kulttuuriltaan erota muusta alueella asuvasta väestöstä. Kansalaisuus voidaan kysyä ja tilastoida, mutta ei kansallisuutta (esimerkiksi kurdi, romani, saamelainen).

Kantasuomalainen on termi, jota usein käytetään paremman termin puutteessa kuvaamaan suomalaisten enemmistöä tai "ei-maahanmuuttajia". Kantasuomalaisen vastakohtapariksi on esitetty termiä uussuomalainen, mutta kieliyhteisömme ei ole ainakaan vielä omaksunut tätä termiparia.

Kiintiö on toimenpide, jolla varmistetaan aliedustettuna olevan tahon edustus jossakin toiminnassa. Suomessa ainoa tasa-arvolain vaatima kiintiö on naisten ja miesten edustus eräissä julkisen sektorin päätöksen- teko -elimissä (ks. tasa-arvolain 4 a §).

Kohtuullisilla mukautuksilla tavoitellaan sitä, että vammaiset henkilöt voivat esimerkiksi asioida viranomaisissa, kouluttautua, tehdä työtä, suoriutua työtehtävistä, edetä työuralla sekä saada yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita yhdenvertaisesti muiden kanssa. Tämä vaatii tarvittaessa ja tapauskohtaisesti toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, jotka ovat kohtuullisia sekä vammaisen henkilön että toteuttajan kannalta. Käytännössä kohtuullinen mukautus voi olla esimerkiksi jonotusnumeroiden kuuluttaminen tai ruokalistan lukeminen ääneen näkövammaiselle henkilölle. Kohtuullisten mukautusten epäminen on yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää.

Kotoutuminen tarkoittaa maahanmuuttajan yksilöllistä kehitystä päästä osalliseksi työelämästä ja muista yhteiskunnan toiminnoista niin, että hän voi halutessaan säilyttää äidinkieltä ja erilaisia kulttuurisia piirteitä lähtömaastaan ja -alueeltaan. Kotouttaminen on viranomaistoimintaa, joka tukee kotoutumista.

Kulttuurilla on useita merkityksiä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa kaksi merkitystä nousee yli muiden. Ensinnä kulttuuri-sanaa ei tulisi käyttää siten, että sen avulla toiseutetaan tai rodullistetaan työyhteisön jäseniä tai asiakkaita (katso nämä kohdat sanastossa). Toisaalta on tärkeää löytää yhteinen toimintakulttuuri, johon kuuluu luonteva tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kaikessa toiminnassa.

Kulttuurirelativismi on käsitys, jonka mukaan asioita ja tekoja tulee tarkastella vain jonkin kulttuurin kehyksissä eikä esimerkiksi universaaleja ihmisoikeuksia ole näin ollen olemassakaan.

L

Lasikatto on kielikuva siitä, kuinka jossakin organisaatiossa etenkin naisen vertikaaliset ylenemismahdollisuudet tyssäävät esteeseen, jota ei ole, koska se ei näy. Samaan tapaan voidaan puhua myös lasiseinistä, jotka estävät varsinkin naisilta myös horisontaalin uran ja pitävät heidät paikallaan pätevyydestä ja urakehitystoiveista huolimatta.

Lesbo: katso kohtaa homous.

M

Maahanmuuttaja tarkoittaa tilastoissa ja tutkimuksissa ulkomaalaista, joka asettuu asumaan kotimaansa ulkopuolelle muuten kuin tilapäisesti. Joskus maahanmuuttajiksi kutsutaan myös tällaisten henkilöiden lapsia (toisen sukupolven maahanmuuttaja). Maahanmuuttajataustainen on henkilö, jonka isovanhemmat tai vanhemmat tai joku heistä on ensimmäisen sukupolven maahanmuuttaja.

Monikulttuurisuus saa erilaisia määrittelyjä eri yhteyksissä. Vähimmillään sen voi määritellä useiden etnisyyksien samanaikaiseksi läsnäoloksi tietyllä alueella. Yhdenvertaisuuslain kontekstissa monikulttuurisuus voitaisiin määritellä eri kulttuurisia ja kielellisiä taustoja edustavien ihmisten yhdenvertaiseksi rinnakkain- eloksi.

Monimuotoisuus: katso kohtaa diversiteetti. Moniperusteisuus: katso kohtaa

Moniperusteisuus: katso kohtaa intersektionaalisuus.

Muunsukupuolinen: katso kohtaa transihmiset.

N

Nollatoleranssi tarkoittaa sitä, että esimerkiksi työnantaja ei hyväksy työntekijöiltään minkäänlaisia tasa- arvoa ja yhdenvertaisuutta loukkaavia sanoja ja tekoja; mikäli niitä ilmenee, niihin puututaan välittömästi ja tiukasti.

Normikriittisyys ja normikriittinen menetelmä tarkoittaa yhteiskunnassa vallalla olevien normien kriittistä tarkastelua, syrjivien rakenteiden tunnistamista ja pyrkimystä niiden muuttamiseen. Normi luo käsityksemme siitä mikä on tavallista, ja siitä mikä poikkeaa tavallisesta – eli normista. Samalla normi ylläpitää valtasuhteita, sulkee ihmisiä pois jostakin ja antaa toisille etuoikeuksia.

O

Olosuhteet voivat estää tasa-arvon toteutumista. Kunnan viranomaisten on osana tasa-arvon edistämismääräyksiä muutettava olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Esimerkiksi koulutuksen ja työelämän jakautuminen jyrkästi sukupuolen mukaan voidaan nähdä olosuhteena ja rakenteena, joka ylläpitää stereotyyppisiä käsityksiä sukupuolista ja sukupuolten eriarvoisuutta.

P

Pakolainen on henkilö, joka pakenee kotimaastaan vainon pelossa. Myönteisen päätöksen saaneet turva- paikanhakijat luetaan pakolaisiksi; kielteisen päätöksen saaneet tai oleskeluluvan jollain muulla perusteella saaneet eivät ole pakolaisia. Suomeen tulevat kiintiöpakolaiset valitaan yhdessä YK:n pakolaisjärjestö UNHCR:n kanssa. Myös mainittujen henkilöiden myöhemmin Suomeen saapuvat perheenjäsenet luetaan pakolaisiksi.

Palkkakartoitus on työpaikkakohtainen kartoitus naisten ja miesten palkoista. Sen avulla analysoidaan, löytyykö työpaikalla ei-hyväksyttäviä eli sukupuolesta johtuvia palkkaeroja samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden välillä. Palkkakartoituksen perusteella työpaikan tasa-arvosuunnitelmaan kirjataan toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Palkkakartoituksessa on kaksi osaa: kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista sekä kartoitus naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista. Lisäksi tasa- arvolain mukaan osana tasa-arvoselvitystä tulee tehdä kartoitus naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin.

Paperiton on henkilö, joka elää Suomessa vailla laillista oleskeluoikeutta. Paperittoman oleskelu ei ole virallisesti viranomaisten tiedossa tai sallimaa. Suomessa on myös paperittomien kanssa rinnasteisessa ase- massa olevia ihmisiä, joilla on oikeus oleskella Suomessa, mutta ei oikeutta sosiaali- ja terveystalouteihin. Eri tahojen määrittelyä paperittomista löytyy [Paperittomat-hankkeen sivuilta](#).

Positiivinen erityiskohtelu: katso kohtaa diskriminaatio. Yhdenvertaisuuslain 9 § määrittelee positiiviseksi erityiskohteluksi ”sellaisen oikeasuhtaisen erilaisen kohtelun, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemisen tai poistamisen”.

Q

Queer on poliittinen ja akateeminen näkökulma, joka kyseenalaistaa yhteiskunnan sukupuoleen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä normeja. Yhä useammalle queer on myös identiteetti, jonka kuvaamiseksi perinteiset sukupuolta tai suuntautumista määrittelevät sanat ovat liian rajoittavia. Myös heteroksi itsensä kokeva henkilö voi olla queer.

R

Rasismiksi voidaan kutsua mitä tahansa tekoa, käytäntöä tai käsitystä, joka heijastaa rasistista maailmankuvaa eli ideologiaa, jonka mukaan ihmiskunta jakautuu toisistaan erillisiin biologisiin yksiköihin ("rotuihin") ja jonka mukaan perittyjen fyysisten ominaisuuksien ja luonteenpiirteiden, älyn, moraalien ja kulttuuristen käyttäytymismallien välillä on kausaalinen yhteys; lisäksi rasismiin kuuluu ajatus siitä, että toiset rodut ovat luontaisesti toisten yläpuolella.

Rotu: katso kohtaa rasismi. Käsitteet roduista ja rotujaotteluista ovat vaihdelleet suuresti eri kulttuureissa ja eri aikoina historiassa. UNESCO suositteli vuonna 1950 rotu-käsitteestä luopumista ihmisistä puhuttaessa ja nykyään useimmat tutkijat eivät pidä termiä rotu biologisesti perusteltuna; sen käytöllä on myös vahva poliittisesti epäkorrekti sävy.

Rodullistaminen on toimintaa, jossa ihmisryhmiä, kuten maahanmuuttajia ja vähemmistöjä, esitetään rodun kaltaisina ryhminä. Rodullistaminen tapahtuu kulttuuristen piirteiden, uskonnon, kielen, tapojen jne. perusteella ja tavoitteena on usein kielteinen arvottaminen ja halveksunta.

S

Sateenkaari on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen symboli (mm. sateenkaarilippu) ja kielikuva (esim. sateenkaariperhe). Sateenkaareva on adjektiivi, jolla voi kuvata vaikkapa nuoruutta, juhlaa, musiikkia, kirjallisuutta jne.

Segregaatio tarkoittaa eriytymistä, eriyttämistä tai eristämistä. Esimerkiksi työmarkkinat ovat Suomessa segregoituneet voimakkaasti naisten ja miesten aloihin, toimiin ja ammatteihin. Lisäksi naiset ja miehet jakautuvat vaativuudeltaan eritasoihin tehtäviin, esimerkiksi esimies- ja johtotehtäviin ja työntekijöihin. Suku- puolisegregaation purku on yksi tasa-arvon edistämisen alue.

Seksismi tarkoittaa näkemyksiä ja toimintaa, joilla korostetaan sukupuolten välisiä eroja ja niihin perustuvaa sukupuolten eriarvoisuutta.

Selkokieli on suomen kielen muoto, joka on mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luettavammaksi ja ymmärrettävämmäksi. Se on suunnattu ihmisille, joilla on vaikeuksia lukea tai ymmärtää yleiskieltä.

Stereotypia on yksinkertaistettu ja toistamisilla vahvistettu käsitys tai luonnehdinta esimerkiksi jostakin ihmisryhmästä, jonkin ammatin harjoittajista tai jonkun maan kansalaisista. Stereotypiat voivat olla niiden esittäjän tai kohteen mielestä positiivisia tai negatiivisia, mutta yhtä kaikki ne vaikuttavat kyseisten ryhmien ihmisten elämään ja toimintamahdollisuuksiin usein kielteisesti.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sitä, miten yksilö ilmaisee sukupuoltaan sekä sitä, miten yhteisö tulkitsee yksilön sukupuolen ja sukupuolen ilmaisen. Sukupuolen ilmaisu sisältää kaiken yksilön toiminnan, jolla hän ilmaisee itselleen ja muille olevansa mies, nainen tai jotakin muuta. Tällaista toimintaa ovat esimerkiksi käyttäytyminen, puhetapa, pukeutuminen, kampaussuunnitelma ja ehous. Samanlainen sukupuolen ilmaisu voidaan tulkita eri tavoin eri kulttuureissa ja yhteisöissä sekä eri aikoina.

Sukupuoli ei ole vain yksi asia. Biologinen sukupuoli määritellään esimerkiksi anatomian tai kromosomien mukaan. Sosiaalinen sukupuoli käsittää erilaiset kulttuurilliset sukupuoleen liittyvät

odotukset ja keskimääräiset sukupuolten väliset erot yhteiskunnassa. Juridisella sukupuolella tarkoitetaan esimerkiksi henkilötunnuksen tai passin sukupuolimerkintää.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan ihmisen omaa kokemusta sukupuolestaan.

Sukupuolineutraalius on käsitys siitä, että sukupuolella ei ole merkitystä esimerkiksi koulutuksessa, työpaikalla tai henkilön omassa toiminnassa. Tällaista käsitystä saatetaan pitää myös tasa-arvon edellytyksenä tai todisteena saavutetusta tasa-arvosta. Tosiasiassa sukupuoli on läsnä ja vaikuttaa yksin tai yhdessä muiden tekijöiden kanssa, mutta sitä ei nähdä tai tunnusteta. Tästä kyvyttömyydestä tai haluttomuudesta tunnustaa sukupuolen merkitys käytetään usein nimitystä sukupuolisokeus.

Sukupuolinormatiivisuus tarkoittaa sitä, että yhteiskunnassamme elää sukupuolen moninaisuudesta huolimatta vahvana käsitys kahdesta ja toisilleen vastakkaisesta sukupuolesta, miehestä ja naisesta.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen (gender mainstreaming) on strategia, jolla pyritään siihen, että sukupuoli- ja tasa-arvonäkökulma on mukana kaikessa toiminnassa ja että se on kaikkien toimijoiden velvollisuus.

Sukupuolivaikutusten arviointi eli **suvaaminen** on sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen menetelmä, jossa tarkasteltavana olevaa asiaa arvioidaan systemaattisesti sukupuolinäkökulmasta useimmiten jonkin valmiin kysymyslistan pohjalta.

Sukupuolivähemmistön käsitteellä kuvataan ihmisiä, joilla sukupuolen eri ulottuvuudet (biologinen, anatominen, psyykinen, sosiaalinen ja/tai juridinen) eivät ole yhtenäisesti määriteltävissä mieheksi tai naiseksi. Sukupuolivähemmistöt voidaan jakaa kahteen pääkategoriaan eli transihmisiin ja intersukupuolisiin. Transihmisiin kuuluvat transvestiitit, transsukupuoliset, transgenderit ja muunsukupuoliset. Sukupuolienemmistöön viitataan termillä cis-sukupuolinen.

Suvaitsevaisuus on termi, joka on menettänyt vetovoimansa. Toisaalla suvaitsevaisuus nähdään yksipuolisena ja ylimielisenä toisenlaisuuden sietämisenä ylhäältä päin. Toisaalla viime vuosien vihapuhe on lanseerannut käsitteen suvakki, johon lisäksi usein liitetään naisvihaa huokuvia loppuliitteitä, kuten suvakkiämmä.

Syrjintä tarkoittaa sitä, että jotakuta henkilöä kohdellaan ilman hyväksyttävää syytä muihin verrattuna epä- edullisemmalla tavalla vertailukelpoisessa tilanteessa ja epäedullisempi kohtelu liittyy johonkin lain kieltämään syrjintäperusteeseen. **Läheissyryntä** tarkoittaa, että syrjintä ei liity syrjityksi tulleeeseen henkilöön itseensä, vaan johonkuhun toiseen. Kiellettyä on esimerkiksi henkilön asettaminen epäedullisempaan asemaan siksi, että hän on etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen, esimerkiksi perheenjäsen, työtoveri tai ystävä.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa syrjintää useammalla kuin yhdellä perusteella.

Moninkertainen syrjintä on sitä, että henkilö joutuu syrjityksi eri tilanteissa kulloinkin eri perusteen pohjalta; esimerkiksi vammaisen maahanmuuttajataustainen henkilö kohtaa syrjintää työelämässä vammaisuutensa takia ja asuntomarkkinoilla taustansa takia. **Kumulatiivisessa syrjinnässä** henkilö joutuu syrjityksi usealla perusteella yhtä aikaa, esimerkiksi työnhaussa sukupuolensa, ikänsä ja alkuperänsä vuoksi. **Risteävää syrjintää** on silloin, kun eri syrjintäperusteet risteävät

yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisen syrjinnän muodon. Esimerkiksi nuoret muslimimiehet eivät välttämättä joudu syrjinnän kohteeksi sukupuolensa, ikänsä tai uskontonsa vuoksi, mutta terrorismin ja terrorismin vastaisen taistelun myötä heihin kohdistetaan ennakkoluuloja ja syrjintää, jossa mainitut perusteet ovat osatekijöitä syrjivään lopputulokseen. **Olettamaan perustuva syrjintä** (oletussyrjintä) tarkoittaa, että syrjintäkiellon soveltamisen kannalta on merkityksetöntä, onko kohtelu perustunut syrjityksi tulleen henkilön todelliseen vai oletettuun ominaisuuteen. Teko voi olla syrjintäkiellon vastainen silloinkin, kun tekijä erehtyy esimerkiksi henkilön alkuperästä, iästä tai seksuaalisesta suuntautuneisuudesta. **Välitön tai suora syrjintä** on yksilön tai ihmisryhmän epäedullisempaa kohtelua, joka liittyy suoraan lain kieltämään syrjintäperusteeseen, esimerkiksi ikään tai sukupuoleen. **Välillisestä tai epäsuorasta syrjinnästä** on kyse silloin, kun näennäisesti neutraali sääntö, ohje tai menettelytapa tosiasiaassa syrjii joitakin henkilöitä tai ihmisryhmiä. Esimerkiksi rekrytointeissa saatetaan vaatia hakijoilta täydellistä suomen kielen hallintaa, vaikka itse työssä tällaiselle osaamiselle ei ole tarvetta.

Syrjäytyminen ja syrjintä ovat kaksi eri asiaa. Syrjintä saattaa pahentaa ihmisryhmien ja yksilöiden syrjäytymistä (marginalisaatiota) koko yhteiskunnasta, mutta myös menestyvä ja yhteiskuntaan hyvin kiinnittynyt ihminen voi joutua syrjityksi esimerkiksi sukupuolensa ja/tai mielipiteidensä, ikänsä jne. takia joissakin tilanteissa.

T

Tasa-arvo on käsite, joka on merkityskamppailujen kohde. Sitä käytetään monenlaisissa asiayhteyksissä, mutta viranomaisen lakisääteisessä suunnittelussa se tarkoittaa tasa-arvolain (laki naisten ja miesten tasa- arvosta) mukaista tavoitetta sukupuolten tasa-arvon saavuttamisesta. Katso myös kohtaa yhdenvertaisuus.

Toiseuttamiseksi voidaan kutsua toimintaa, jolla ihmisten ja ihmisryhmien eroja halutaan korostaa ja olemuksellistaa; samaan aikaan eroihin liitetään tahallisesti tai tahattomasti positiivisia ja negatiivisia arvostuksia. Toiseuttamista ovat esimerkiksi tilanteet, joissa maahanmuuttajat laitetaan edustamaan omia kulttuurejaan muiden sanelemilla foorumeilla ja tavoilla.

Transihmisiin kuuluvat transvestiitit, transsukupuoliset, transgenderit ja muunsukupuoliset.

Transvestiitti on mies tai nainen, joka voi eläytyä kumpaankin sukupuoleen. Hänellä on tarve ilmentää ajoittain sekä miehistä että naisellista puolta itsessään esimerkiksi pukeutumalla, muuttamalla ääntään tai harrastusten kautta. **Transsukupuolisen ihmisen** kokemus omasta sukupuolestaan ei vastaa hänen syntyessään hänelle määriteltyä sukupuolta. Transsukupuolisen henkilön sukupuoli-identiteetti voi olla esimerkiksi mies, nainen ja/tai transsukupuolinen. Transsukupuolinen ihminen voi korjauttaa kehoaan hormonein ja kirurgisesti vastaamaan kokemaansa sukupuolta; hänelle myös sukupuolen korjauksen sosiaaliset ja juridiset puolet ovat tärkeitä. Transmies on syntymässä määritelty tytöksi ja transnainen pojaksi. Sukupuolen korjauksen läpikäyneistä miehistä ja naisista voi käyttää sanaa transtaustainen. **Transgender** voi kokea itsensä sukupuolettomaksi tai monisukupuoliseksi ja hän elää mieheyden ja naiseuden rajalla, väliillä tai ulkopuolella. Hän voi myös korjata kehoaan tai hän voi kokea sukupuolensa olevan omanlaisensa yhdistelmä mieheyttä ja naiseutta. Transgenderille on suomen kielessä hitaasti vakiintumassa nimitys muunsukupuolisuus.

Turvallisemman tilan periaate tekee tuloaan Suomeen. Se tarkoittaa lyhyesti sitä, että esimerkiksi jonkin tilaisuuden järjestäjät toimivat erityisen huolellisesti sen hyväksi, että tilaisuus on häirinnästä vapaa ja syrjimätön mm. sukupuoli- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluville osallistujille.

Turvapaikanhakija on ulkomaalainen, joka saavuttuaan Suomeen ilmoittaa hakevansa kansainvälistä suojelua. Päätöstä odottaessaan häntä ei voi periaatteessa kutsua maahanmuuttajaksi, koska osa hakijoista käännytetään maasta. Oleskeluluvan saaneista sen sijaan tulee maahanmuuttajia.

U

Ulkomaalaisella tarkoitetaan henkilöä, joka ei ole Suomen kansalainen.

V

Valtaväestöolettaamus tarkoittaa sitä, että palveluissa oletetaan joko tietoisesti tai tiedostamatta asukkaan, asiakkaan, käyttäjän jne. olevan ”keskivertoihminen”, ”tavallinen ihminen” tai ”normaali ihminen” ja palvelutoiminta suunnitellaan hänelle. Tuloksena on tehottomia palveluja ja pahimmillaan tällä suljetaan palvelun tarvitsijoita niiden ulkopuolelle. Katso myös kohtaa normikriittisyys.

Vastatoimien kieltö tarkoittaa sitä, että henkilöön, joka ryhtyy tai osallistuu toimiin tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ei saa kohdistaa epäedullista kohtelua tai seurauksia.

Vieraskieliseksi määritellään Suomessa henkilö, joka puhuu äidinkielenään muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea.

Vihapuhe on ilmaisua, jolla levitetään, yllytetään, edistetään tai oikeutetaan rotuvihaa, muukalaisvihaa, anti-semitismia tai muunlaista vihaa ihmisryhmiä kohtaan. Viharikos on rikos, jonka motiivina voi olla tekijän käsitys uhrin henkilökohtaisista ominaisuuksista ja kuulumisesta tiettyyn ryhmään tai vähemmistöön. Rikoslaisissa viharikosten haitallisuus on huomioitu rangaistuksen koventamisperusteena.

X

Rastien laittaminen erilaisiin viranomaislomakkeisiin on usein vaikeaa muun muassa sukupuolivähemmistöille, oletuksesta poikkeaville perheille ja toisenlaiseen viranomaistoimintaan totuneille maahanmuuttajille.

Y

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja tasavertaisuus ovat suomalaisessa kieliyhteisössä usein vapaassa vaihtelussa, mutta viranomaisen lakisääteisessä suunnittelussa yhdenvertaisuus tarkoittaa yhdenvertaisuuslain tavoitteita. Katso myös kohtaa tasa-arvo. Muodollinen yhdenvertaisuus toteutuu, kun samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan samalla tavoin ilman syrjintää. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden saavuttaminen voi merkitä tästä periaatteesta poikkeamista, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuu; tällöin on muutettava niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Kunnallisessa työssä toteutetaan paljon tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toimenpiteitä mm. erityispalveluin, hinnoitteluin ja tukitoimin.

Z

Seta on suomalainen järjestö, jonka tarkoituksena on edistää tasavertaisuuden, ihmis- ja perusoikeuksien sekä hyvinvoinnin toteutumista riippumatta ihmisten seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta.

Ä

Äidinkieli ilmoitetaan itse esimerkiksi väestörekisteriin tai työnantajalle.



Helsingin seudun ympäristöpalvelut -kuntayhtymä

PL 100, 00066 HSY, Ilmalantori 1, 00240 Helsinki

Puh. 09 1561 2110, Fax 09 1561 2011, www.hsy.fi

Samkommunen Helsingforsregionens miljötjänster

PB 100, 00066 HRM, Ilmalatorget 1, 00240 Helsingfors

Tfn. 09 1561 2110, Fax 09 1561 2011, www.hsy.fi

Helsinki Region Environmental Services Authority

P.O. Box 100, FI-00066 HSY, Ilmalantori 1, 00240 Helsinki

Tel. +358 9 1561 2110, Fax +358 9 1561 2011, www.hsy.fi