



16.12.2021

Kokousaika 16.12.2021 klo 16.30–18.22

Kokouspaikka Microsoft Teams

Läsnä

Jäsenet

Karimy, Zahra	puheenjohtaja
Haavisto, Joonas	
Tamrakar, Byoma	poistui 18.15
Sohrabi, Seida	
Vuori, Timo	poistui 18.14
Skön, Lauri	
Toivonen, Milo	
Doftori, Mojibur	
Majaniemi, Minna	
Laisaari, Johanna	poistui 18.18

Muut

Reunanen, Titta	vuorovaikutuspäällikkö
Salla, Anni	suunnittelija
Mustajärvi, Tuija	suunnittelija
Halkilahti, Heidi	pedagoginen asiantuntija (läsnä 3 §)
Excell, Pirkko	erityissuunnittelija (läsnä 3 §)
Larva, Tiina	kehittämisasiantuntija (läsnä 3 §)
Tarula, Satu	yleiskaavasuunnittelija (läsnä 3 §)

Puheenjohtaja

Karimy, Zahra	puheenjohtaja 1-3 §
---------------	------------------------

Esittelijä

Reunanen, Titta	vuorovaikutuspäällikkö 1-3 §
-----------------	---------------------------------

Pöytäkirjapitäjä

Salla, Anni	suunnittelija 1-3 §
-------------	------------------------



16.12.2021

§	Asia
1	Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen sekä pöytäkirjan tarkastajien valinta
2	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kevätkauden kokoukset
3	Strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun tilannekatsaus
4	Lausunto strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta



16.12.2021

§ 1

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen sekä pöytäkirjan tarkastajien valinta

Päätös

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päätti todeta kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Samalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päätti valita pöytäkirjantarkastajiksi Johanna Laisaaren ja Seida Sohrabin.

Käsittely

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päätti yksimielisesti valita pöytäkirjantarkastajiksi Johanna Laisaaren ja Seida Sohrabin. Iris Flinkkilä ei ollut paikalla kokouksessa.

Päätösehdotus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päättää todeta kokouksen laillisesti koolle kutsutuksi ja päätösvaltaiseksi.

Samalla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päättää valita pöytäkirjantarkastajiksi Iris Flinkkilän ja Johanna Laisaaren.

Esittelijän perustelut

Hallintosäännön 29 luvun 3 §:n mukaan toimielimen kokouskutsu on lähetettävä vähintään neljä päivää ennen kokousta, jollei toimielin toisin päättä.

Esittelijä

vuorovaikutuspäällikkö
Titta Reunanen

Lisätiedot

Titta Reunanen, vuorovaikutuspäällikkö, puhelin: 310 23437
titta.reunanen@hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano.



16.12.2021

§ 2

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kevätkauden kokoukset

Päätös

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päättää pitää kokouksensa kevätkaudella 2022 seuraavasti:

to 13.1.; 10.2.; 10.3; 7.4.; 12.5.

Käsittely

Toimikunta päätti yksimielisesti pitää kevätkauden kokoukset ehdotuksen mukaisesti

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Hallintosäännön 29 luvun 2 §:n mukaan muu toimielin kuin kaupunginvaltuusto kokoontuu päättämääräaikoina sekä lisäksi puheenjohtajan kutsusta. Toimielimen puheenjohtaja voi asioiden vähäisen määrän tai muun erityisen syyn vuoksi peruuttaa kokouksen tai muuttaa kokouksen alkamisaikaa päätettynä kokouspäivänä.

Esittelijä

vuorovaikutuspäällikkö
Titta Reunanen

Lisätiedot

Titta Reunanen, vuorovaikutuspäällikkö, puhelin: 310 23437
titta.reunanen@hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano.



16.12.2021

§ 3

Strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022-2025 valmistelun tilannekatsaus

Päätös

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päättää merkitä tiedoksi saadun informaation.

Käsittely

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta kuuli suunnittelija Tuija Mustajärveä strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun ajankohtaisesta tilanteesta ja suunnitelman sisällöstä.

Toimikunta keskusteli muun muassa suunnitelman kehittämiskohteiden ja toimenpiteiden määritelmien eroista, Älä oletat -koulutuksen sisällöstä sekä käsitteen *antirasismi* käytöstä. Lisäksi toimikunta tiedusteli kaupungin esteettömyyslinjauksista, Lapsiystävällinen kunta -mallin tilanteesta Helsingin osalta sekä ulkomaalaistaustaisten työntekijöiden sukupuolijakaumasta ja vammaisten henkilöiden osuudesta työntekijöitä.

Toimikunta keskusteli hoitoon pääsyn turvaamisesta yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja erityisesti sukupuolidysforiaa kokevien hoitoon pääsystä ja henkilöstön koulutuksesta aiheeseen liittyen. Toimikunta keskusteli myös pitkäaikaistyöttömien miesten terveyden edistämisestä ja huomioi, että terveyshaasteet koskevat kaikkia pitkäaikaistyöttömiä sukupuolesta riippumatta.

Lisäksi toimikunta keskusteli lähi- ja parisuhdeväkivaltaa koskevasta toimenpiteestä ja lasten ja nuorten harrastamisen tukemisesta.

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Kaupungilla on viranomaisena lakisääteinen velvollisuus ehkäistä syrjintää ja edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Lakisääteisen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin palveluissa ja toiminnassa konkreettisin toimenpitein.



16.12.2021

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on toimikunnan asettamispäätöksen mukaan tukea yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon valtavirtaistamista läpäiseviksi periaatteiksi kaikessa kaupungin toiminnassa ja palveluissa, edistää, seurata ja arvioida kaikkien sukupuolten tasa-arvon toteutumista sekä sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli- identiteettiin liittyvän syrjinnän ehkäisemistä ja poistamista Helsingin kaupungin toiminnassa ja palveluissa, edistää, seurata ja arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista sekä yhdenvertaisuuslaissa määritettyihin syrjintäperusteisiin liittyvän syrjinnän ehkäisemistä ja poistamista Helsingin kaupungin toiminnassa ja palveluissa sekä seurata ja arvioida kaupunkitasoisen palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta kuulee suunnittelija Tuija Mustajärveä strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun ajankohtaisesta tilanteesta ja suunnitelman sisällöstä. Lisäksi kokoukseen osallistuu toimialoilta suunnitelman valmisteluun osallistuvia asiantuntijoita.

Toimikunta päättää suunnitelmaa koskevasta lausunnosta tammikuun 2022 kokouksessaan ja käyty keskustelu pohjustaa lausunnon laatimista.

Esittelijä

vuorovaikutuspäällikkö
Titta Reunanen

Lisätiedot

Titta Reunanen, vuorovaikutuspäällikkö, puhelin: 310 23437
titta.reunanen@hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano.



16.12.2021

§4

Lausunto strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta

Päätös

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päättää antaa seuraavan lausunnon.

Helsinki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat vahvasti kaupungin toiminnan ytimessä. Kaupunki työnantajana tähtää kaikkiin sukupuoliin kuuluvien ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun sekä aliedustettuihin ryhmiin/vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden tosiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn kaupungin työpaikoilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pitää henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valittuja painopisteitä hyvänä kokonaisuutena edellä mainitut näkökulmat huomioiden.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta pitää tärkeänä tavoitteena monimuotoisen henkilöstön saatavuuden varmistamista. Anonyymi rekrytointi on hyvä ja tarpeellinen toimintatapa edistää Helsingin rekrytointiprosessin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Toimikunta haluaa kiinnittää erityistä huomioita nuorten, maahanmuuttajien, vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten työllistämisen kokonaisuuteen.

Lisäksi toimikunta haluaa kiinnittää huomioita maahanmuuttajakäsitteen käyttöön ja suosittelee sen sijaan käsitettä maahanmuuttaneet.

Edellisten lisäksi painopistealueessa tulisi huomioida myös muut etniset vähemmistöt.

Vammaisten henkilöiden työllistämässä tulisi vielä paremmin huomioida osatyökykyiset sekä vammaisten henkilöiden mahdollisuudet työllistyä myös asiantuntijatehtäviin. Toimikunta pitää tärkeänä myös kielitaitoisen henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden edistämistä ja maahanmuuttajien työllistymistä kaupungin eri palveluihin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta toteaa, että vuokratyöntekijöiden asemaan tulisi kiinnittää myös erityistä huomiota



16.12.2021

nuorten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta, koska nuoria on vuokratyössä runsaasti.

Toimikunta pitää tärkeänä kaupungin läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmää. Suunnitelmassa on mainittu erilaisen palkka- ja palkitsemisdatan hyödyntäminen palkitsemisen toteutumisen arvioimisessa ja toimenpiteiden suunnittelemisessa. Toimikunta pitää tärkeänä myös monipuolisten tietolähteiden hyödyntämistä palkkakartoituksen toteutuksessa.

Käsittely

Vastaehdotus:

Minna Majaniemi: Lausuntoon lisätään: Lisäksi toimikunta haluaa kiinnittää huomioita maahanmuuttaja-käsitteen käyttöön ja suosittelee sen sijaan käsitettä maahan muuttaneet.”

Kannattaja Milo Toivonen

1 Äänestys:

Ehdotusta kannattavat :Vastaehdotus

Ehdotusta ei kannata: Esityksen mukaan

Ehdotusta kannattavat äänet: 7

Minna Majaniemi, Milo Toivonen, Zahra Karimy, Timo Vuori, Joona Haavisto, Mojibur Doftori, Byoma Tamrakar

Ehdotusta eivät kannata äänet: -

Tyhjää 3

Seida Sohrabi, Lauri Skön, Johanna Laisaari

Vastaehdotus:

Milo Toivonen ehdottaa, että lausuntoon lisätään esittelijän ehdotuksesta poiketen ”Edellisten lisäksi painopistealueessa tulisi huomioida myös muut etniset vähemmistöt.”

Kannattaja Minna Majaniemi

Äänestys 2:

Ehdotusta kannattavat: Vastaehdotus

Ehdotusta eivät kannata: Esityksen mukaan

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päätti yksimielisesti hyväksyä Milo Toivosen vastaehdotuksen.

Vastaehdotus:



16.12.2021

Milo Toivonen: Lisätään lausunnon toisen kappaleen viimeiseen virkkeeseen sanat: *ja tarpeellinen*: Anonyymi rekrytointi on hyvä *ja tarpeellinen* toimintatapa edistää Helsingin rekrytointiprosessin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Kannattaja Minna Majaniemi

Äänestys 3:

Ehdotusta kannattavat:

Ehdotusta eivät kannata: Esityksen mukaan

Ehdotusta kannattavat äänet:4

Milo Toivonen, Minna Majaniemi, Zahra Karimy, Mojibur Doftori

Ehdotusta eivät kannata äänet:0

Tyhjää: 1

Seida Sohrabi

Poissa:

Lauri Skön, Joonas Haavisto

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta antoi asiasta hyväksytyjen vastaehdotusten osalta esittelijän ehdotuksesta poikkeavan lausunnon.

Päätösehdotus

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta päättää antaa seuraavan lausunnon.

Helsinki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat vahvasti kaupungin toiminnan ytimessä. Kaupunki työnantajana tähtää kaikkiin sukupuoliin kuuluvien ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun sekä aliedustettuihin ryhmiin/vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden tosiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn kaupungin työpaikoilla. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pitää henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valittuja painopisteitä hyvänä kokonaisuutena edellä mainitut näkökulmat huomioiden.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikunta pitää tärkeänä tavoitteena monimuotoisen henkilöstön saatavuuden varmistamista. Anonyymi



16.12.2021

rekrytointi on hyvä toimintatapa edistää Helsingin rekrytointiprosessin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Toimikunta haluaa kiinnittää erityistä huomioita nuorten, maahanmuuttajien, vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten työllistämisen kokonaisuuteen. Vammaisten henkilöiden työllistämisessä tulisi vielä paremmin huomioida osatyökykyiset sekä vammaisten henkilöiden mahdollisuudet työllistyä myös asiantuntijatehtäviin. Toimikunta pitää tärkeänä myös kielitaitoisen henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden edistämistä ja maahanmuuttajien työllistymistä kaupungin eri palveluihin.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta toteaa, että vuokratyöntekijöiden asemaan tulisi kiinnittää myös erityistä huomiota nuorten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta, koska nuoria on vuokratyössä runsaasti.

Toimikunta pitää tärkeänä kaupungin läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmää. Suunnitelmassa on mainittu erilaisen palkka- ja palkitsemisdatan hyödyntäminen palkitsemisen toteutumisen arvioimisessa ja toimenpiteiden suunnittelemisessa. Toimikunta pitää tärkeänä myös monipuolisten tietolähteiden hyödyntämistä palkkakartoituksen toteutuksessa.

Esittelijän perustelut

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalta on pyydetty lausuntoa Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta. 2022-2025.

Kaupungilla on viranomaisena lakisääteinen velvollisuus ehkäistä syrjintää ja edistää sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma täytyy tehdä lakisääteisesti sen varmistamiseksi, että työpaikoilla kaikkien sukupuolten edustajia kohdellaan yhtä hyvin. Jokaisen, riippumatta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai identiteetistä, on saatava tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

Yhdenvertaisuussuunnitelma taas on lakisääteinen suunnitelma siitä, kuinka organisaatio omassa toiminnassaan ja työnantajana edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään. Suunnitelman toimenpiteissä täytyy ottaa huomioon alkuperä, ikä, vammaisuus,



16.12.2021

seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja muut yhdenvertaisuuslaissa kielletyt erotteluperusteet. Yhdenvertaisuussuunnittelu tähtää aina tosiasiallisen yhdenvertaisuuden parantamiseen.

Kaupungin henkilöstöpoliittiset linjaukset ja menettelytavat, joilla henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään, on koottu Helsingin kaupungilla saman suunnitelman alle.

Lakisääteiseen henkilöstön sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitteluun, käsittelyyn ja seurantaan on toimintamallit ja käytännöt kaupunginkanslian ja henkilöstöjärjestöjen muodostamissa yhteistoiminnallisissa elimissä sekä kaupunkitasoisesti että toimialoilla ja liikelaitoksissa (muun muassa henkilöstötoimikunnat). Lisäksi asioista linjataan ja ohjataan HR-ohjauksen foorumeissa. Asiantuntijatasolla toimii keskustelufoorumina henkilöstön monimuotoisuusverkosto. Asettamispäätöksen mukaan henkilöstöasioita tuodaan toimikuntaan noin 2-4 kertaa toimikauden aikana.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta kuuli to 18.11 asiantuntija Susanna Puustista ja Kirsti Purosta strategiakauden 2021-2025 kaupunkitasoisen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun tilanteesta.

Esittelijä

vuorovaikutuspäällikkö
Titta Reunanen

Lisätiedot

Titta Reunanen, vuorovaikutuspäällikkö, puhelin: 310 23437
titta.reunanen@hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano.



16.12.2021

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTOIMIKUNTA

Zahra Karimy
puheenjohtaja

Anni Salla
pöytäkirjanpitäjä

Pöytäkirja tarkastettu

Johanna Laisaari

Seida Sohrabi