



# ***Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Oulun kaupungin toiminnassa***

OULU



## Sisällysluettelo

Arvot näkyvät arjen toiminnassa .....	4
1 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo lainsäädännössä ja sopimuksissa .....	6
1.1. Yhdenvertaisuuslaki ja yhdenvertaisuuden käsitteitä .....	8
1.2. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja tasa-arvon käsitteitä .....	10
2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Oulun kaupungin toiminnassa.....	12
2.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo asiakirjoissa .....	13
2.2. Oulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019–2021 .....	16
2.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyöskentely .....	18
2.4 Työryhmän kokoonpano .....	18
3 Arviointi, tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta.....	19
3.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja ohjausryhmä.....	20
3.2. Toimialakohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat .....	21
3.3. Sukupuolivaikutusten arviointi liikuntapalveluissa .....	21



## ***Arvot näkyvät arjen toiminnassa***

Oulun kaupunki suurena kuntana, jolla on monialainen tehtäväkuva, elää ja tuntee tämän päivän ajankohtaiset globaalit ilmiöt ja haasteet reaaliajassa, ja monet niistä koskevat tavalla, jos toisella ihmisoikeuksia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Haasteet ovat kaupungin palveluksessa olevien ja asiakkaidemme arkipäivässä monella tavalla ja usein läsnä.

Oulun kaupungilla arvot rohkeus, reiluus ja vastuullisuus näkyvät arjen toiminnassa. Päivittäisessä vuorovaikutuksessa Oulussa tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus tarkoittavat jokaisen kuntalaisen arvostavaa kohtaamista. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Oulun toiminnassa v. 2019-21 on suunnitelma, jossa tavoitteellisesti edistetään toimialat ylittäen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaupungin palveluissa. Työssä tukena, kumppanina ja arvioijana toimivat luottamushenkilöt, kaupungin henkilöstö, sidosryhmät ja asukkaat. Vetovoimainen Oulu tehdään yhdessä päivittäisissä kohtaamisissa.

Oulussa meidän tulee entistä enemmän rakentaa kaupunkia kestävästi siten, että kaikilla on turvallista. Yhteistyö yli toimialojen sekä järjestöjen, verkostojen ja asukkaiden kesken on ensiarvoisen tärkeää. Vastuullisuus Oulun arvona tarkoittaa meidän jokaisen vastuuta omasta käyttäytymisestäämme arjen kohtaamisissa: miten rohkeasti ja reilusti me välitämme arvomme nykyisille ja tuleville oululaisille siten, että Oulu on meidän kaikkien yhteinen kaupunki. Avoimuus ja läpinäkyvyys toiminnassa luovat turvallisuutta ja luottamusta kaupungin palveluihin ja päätöksentekoon yhteisessä Oulussa.

Suunnitelman laatimisvuonna 2019 Oulu järjestää yhteistyössä valtakunnallisten tasa-arvotoimijoiden kanssa [tasa-arvopäivät](#). Tasa-arvopäivät ovat tasa-arvoalan vuoden päätapahtuma. Oulun kaupunki on sitoutunut vuodesta 2009 kaupunginhallituksen allekirjoituksella [Eurooppalaiseen peruskirjaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#). Peruskirjan on laatinut Euroopan kuntaliittojen yhteistyöjärjestö CEMR. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittaminen on yksi käytännön teko Oulun kaupungissa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän ehkäisemiseksi. Oulun kaupunki



on osallistunut myös [Rainbow Rights](#)-hankkeeseen yhtenä pilottikunnista. Kuntaliiton [Kaikkien kasvojen kunta](#) –opas yhdenvertaisuuden edistämiseksi kunnan toiminnassa (2019) todetaan, että Oulun kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa valmisteleavassa työryhmässä ”Laaja osallisuus on tuonut suunnitteluprosessiin moniäänisyyttä ja uusia näkökulmia.”

Oulun kaupungin vuorovaikutussuunnitelman v. 2019-2021 tarkoituksena on kehittää kaupungin ja kuntalaisten sekä kaupungin ja sidosryhmien välistä vuorovaikutussuhdetta — vuorovaikutus ja osallisuus vahvistavat yhdenvertaisuutta kuntalaisten, järjestöjen ja muiden yhteisöjen kesken.

Kevään 2019 kuluessa on valmistunut päätöksentekoon myös kaupungin [eettinen ohjeisto](#), jolla on tarkoitus edistää koko organisaation tasolla eettistä käyttäytymistä, ja jossa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat ovat luontevasti tärkeänä osana.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyö on jatkuvaa ja luo sitä arvopohjaa, jolla Oulussa saamme kaupungin arvot näkymään arjen toiminnassa.

Ari Heikkinen

Konsernipalvelut-yksikön johtaja



# 1 *Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo lainsäädännössä ja sopimuksissa*

Edessäsi on Oulun kaupungin lakisääteinen, kaupungin palveluja ja toimintaa koskeva yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019-2021. Suunnitelmassa avataan termit yhdenvertaisuus ja tasa-arvo, määritellään mihin toiminnallisella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmalla pyritään, sekä kuvataan, miten Oulun kaupungissa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelu toteutuu. Varsinaiset toimialakohtaiset tavoitteet ja toimenpiteet on määritelty erillisessä toimialakohtaisessa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa –liitteessä. Oulun kaupungin henkilöstöä koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on erillinen asiakirja ja siitä on viestitty henkilöstölle kaupungin intranetissä.

Termillä **yhdenvertaisuus** viitataan laajaan ihmisten erilaisuuden vaalimiseen ja samanarvoisuuden tunnustamiseen. **Tasa-arvo** puolestaan liittyy sukupuolten väliseen yhdenvertaisuuteen.

Lainsäädännössä yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ymmärretään toisiinsa kietoutuneina ja toisiaan tukevinä. Suomen lainsäädännössä termit yhdenvertaisuus ja tasa-arvo noudattavat edellä mainittua jakoa yleisempään yhdenvertaisuuteen ja sitä tarkentavaan sukupuolten väliseen tasa-arvoon. Lisäksi muun muassa erilaiset kansainväliset sopimukset, säädökset ja asiakirjat, kuten [Yhdistyneiden kansakuntien julistus yleismaailmallisista ihmisoikeuksista](#) (1948), Istanbulin sopimus (2014) ja [Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja](#), tukevat kaikki yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista. [Lissabonin sopimuksessa](#) (2009) eli Euroopan unionin perussopimuksessa, keskeisiksi eurooppalaisiksi arvoiksi todetaan muun muassa tasa-arvo, ihmisoikeuksien kunnioittaminen sekä vähemmistöihin kuuluvien oikeuksien kunnioittaminen.



YK:n julistuksessa yleismaailmallisista ihmisoikeuksista (1948) todetaan: "Kaikki ihmiset syntyvät vapaina ja tasavertaisina arvoltaan ja oikeuksiltaan." Euroopan neuvoston Istanbulin yleissopimuksen tarkoituksena puolestaan on ennaltaehkäistä ja poistaa perheessä tapahtuva ja naisiin kohdistuva väkivalta, kun taas eurooppalainen naisten ja miesten tasa-arvon peruskirja pyrkii sitottamaan paikallishallinnon sukupuolten tasa-arvon edistämiseen. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovatkin yhtäältä ihmisoikeuksia, mutta toisaalta arkisia asioita, joiden edistäminen lisää hyvinvointia. Esimerkiksi sukupuolten välisessä tasa-arvossa ja hyvinvoinnissa on eroja, joihin muun muassa kunta toiminnallaan vaikuttaa. Yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet koskevat kaikkia kaupunkilaisia erilaisista taustoista ja lähtökohdista riippumatta. Siksi yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kaupunki tunnistaa asukkaidensa erilaisia tarpeita.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen ja syrjinnän ehkäiseminen on jatkuvaa työtä. Lakisääteisten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteiden saavuttaminen vaatii suunnitelmallisuutta, konkreettisia toimenpiteitä, jatkuvaa arviointia sekä uusien tavoitteiden ja toimenpiteiden asettamista. Muutosten, tehokkuuden ja nopean vaihtuvuuden aikakaudella myös koulutus on tärkeä avain yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen. Kuten kaikki ihmisläheiset alat, on yhdenvertaisuus ja tasa-arvotyön suunnittelu ja arviointi luonteeltaan vahvasti eettistä. Kuitenkin toimenpiteet epäkohtiin puuttumiseksi ja ennen kaikkea hyvän vaalimiseksi ovat usein hyvin yksinkertaisia, käytännöllisiä ja maalaisjärjellä pääteltävissä olevia tekoja.

Suomen perustuslain (1999/731) toisessa luvussa määritellään ihmisten perusoikeudet, joista ensimmäinen on yhdenvertaisuus. Käytännössä yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja omaavat samat perusoikeudet. Tarkemmin Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuudella viitataan sekä ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä, että kieltoon syrjiä. Syrjinnän kieltoa eri elämänalueilla 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) ja kansainväliset



sopimukset (muun muassa YK:n ihmisoikeussopimukset) tarkentavat ja tukevat yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain säädännön toteutumista Suomessa valvovat yhdenvertaisuusvaltuutettu, tasa-arvovaltuutettu ja yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta sekä lisäksi muun muassa työsuojeluviranomaiset. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteet ovat suomalaisen hyvinvointiyhteiskunnan kulmakiviä ja läpileikkaavat näin ollen koko yhteiskunnan ja kaikki sen sektorit. Suomen lainsäädännössä **yhdenvertaisuus** liittyy laajasti kaikkiin henkilöön liittyviin tekijöihin. **Tasa-arvo** liittyy sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun ja sukupuoli-identiteettiin. Suomessa lainsäädännöllä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa pyritään yhtäältä **edistämään** ja toisaalta **ehkäisemään syrjintää**.

## 1.1. Yhdenvertaisuuslaki ja yhdenvertaisuuden käsitteitä

[Yhdenvertaisuuslain](#) 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 (iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella), häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä ovat kielletty yhdenvertaisuuslaissa.

### 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.

**Muodollinen yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että samanlaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla tai ns. tasapäisesti.

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

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

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

**Positiivinen erityiskohtelu** on tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän olosuhteita parantava toimenpide, joka tähtää yhdenvertaisuuden edistämiseen tai turvaamiseen.

**Moniperusteinen syrjintä** tarkoittaa yhtä syrjintäperustetta useamman syrjintäperusteen vuoksi syrjimistä.

**Läheissyrjintää** voi kokea henkilö, joka on syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan henkilön läheinen.





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

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

**Kohtuullisten mukautusten epääminen** liittyy liikuntarajoitteiden huomiotta jättämiseen.

**Syrjintäperusteita** ovat neljätoista yhdenvertaisuuslaissa määriteltyä syrjinnän perustetta: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vamma, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

## 1.2. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta ja tasa-arvon käsitteitä

[Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#) (1986/609) on tarkoitus 1) estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Lisäksi sen 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. Lisäksi laissa tarkennetaan, että sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisu puolestaan määritellään sukupuolen esiin tuomiseksi pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

### 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.

**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 sukupuoleen perustuva syrjintä** on eri asemaan asettamista 1) vanhemmuuden tai 2) sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos

menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan.

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



**Suvaus** tarkoittaa sukupuolivaikutusten ennalta arviointia päätösten ja toimenpiteiden vaikutuksesta eri sukupuoliin.

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

**Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa**, että sukupuolia koskevat samat säädökset.

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

**Intersektionaalisuudella** tarkoitetaan, että sukupuolen ohella myös muut (esim. yhdenvertaisuuslaissa määritellyt) syrjäntäperusteet vaikuttavat samanaikaisesti tasa-arvon toteutumiseen.

## 2 Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Oulun kaupungin toiminnassa

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolaki eivät yksinään takaa niiden sisältöjä, vaan yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat myös käytännön tekoja. Vaikka Suomessa lainsäädännöllä turvataan jokaiselle tasavertaiset oikeudet, esimerkiksi sukupuolten tasa-arvossa on vielä paljon tekemistä. Työelämä jakautuu nais- ja miesaloihin, harva isä pitää vanhempainvapaata, syrjäytymisen riski näkyy poikien tyttöjä heikommassa koulumenestyksessä ja miesten eliniänodote on

naisia alhaisempi. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen voidaan jäsentää esimerkiksi **inhimilliseksi kysymykseksi**, sillä jokaisella yksilöllä on oikeus perus- ja ihmisoikeuksiinsa, kuten Yhdistyneiden kansakuntien julistuksessa yleismaailmallisista ihmisoikeuksista todetaan. Tiedetään myös, että syrjinnästä ja häirinnästä seuraa monenlaisia psykologisia ongelmia ihmisille. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon pulmat voidaan nähdä myös **taloudellisina**, sillä syrjintä ja sen lieveilmiöt (kuten esimerkiksi kasaantuvat psykologiset ongelmat) aiheuttavat kustannuksia yhteiskunnalle. Lisäksi tiedetään, että sosiaalinen luottamus on kunnan taloudellisen elinvoimaisuuden ja yleisen viihtyvyyden kannalta tärkeää, sillä yhdenvertainen ja tasa-arvoinen ilmapiiri lisäävät kunnan vetovoimaa esimerkiksi asukkaiden ja yritysten silmissä. Sosiaalista koheesiota, eli yhteisön sisäistä yhteneväisyyttä, voidaan puolestaan lisätä **oikeudenmukaisuuden näkökulmasta** katsottuna: jokaisen ihmisen yhteiskunnallisen aseman pitäisi määräytyä ensisijaisesti esimerkiksi osaamisen ja kokemuksen perusteella, ei sukupuolen tai sosioekonomisen taustan kautta. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon ongelmat ovat myös **oikeudellisia**, sillä syrjintä on Suomen lainsäädännössä kielletty ja esimerkiksi viranomaiset sekä koulut ovat velvoitettuja puuttumaan syrjintään. Lisäksi viranomaiset ja koulut ovat velvoitettuja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen.

## 2.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo asiakirjoissa

Valtuusto ohjaa koko Oulun kaupunkikonsernin toimintaa kaupunkistrategian avulla. Kaupunkistrategiassa määritellään pitkän aikavälin visio ja toimintatapa, joihin strategiset toimenpiteet pohjautuvat. Strategiset painopistevalinnat ovat osatekijöitä, jotka täsmentävät visiota. Oulun kaupunginvaltuusto hyväksyi 26.2.2018 uuden [kaupunkistrategian 2026](#). Uuden Oulun kaupunkistrategian visio on, että vuonna 2026 Oulu on ennen kaikkea valovoimainen. Oulun valovoimaisuus näkyy kasvuna, oululaisena asenteena ja tapana toimia. Kaupunkistrategiassa oululaiset arvot ovat rohkeus, reiluus ja vastuullisuus. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta merkityksellisiä strategisia näkökulmia arvopohjan lisäksi ovat mm. yhdessä tekemisen kulttuuri ja korkea osaaminen, lapsiystävällinen kunta, ihmisten kohtaamisen ja yhteisöllisen toiminnan mahdollistaminen, yhdessä uuden

luominen ja palvelujen järjestäminen taloudellisesti, sosiaalisesti ja ympäristöllisesti kestäväällä tavalla.

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, palvelujen laatua ja tehokkuutta voidaan parantaa, edistää hyvää hallintoa ja vahvistaa demokratiaa. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittamalla Oulun kaupunki on sitoutunut tekemään arviointeja päätösten vaikuttavuudesta sukupuoleen ja yhdenvertaisuuden toteutumiseen palveluissa.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo huomioidaan Oulussa myös työntekijöitä sekä palveluja ohjaavissa asiakirjoissa, joiden tarkoitus on näkyä aktiivisena yhdenvertaisuutena ja tasa-arvona käytännön elämässä. Esimerkiksi Oulun kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma koskettaa kaupungin työntekijöitä ja huomioi yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisen kaupungin henkilöstön keskuudessa. Sivistys- ja kulttuuripalveluja koskevassa [Sivistysohjelmassa](#) määritellään seuraavasti: Sivistys on moninaisuuden hyväksymistä ja arvostamista. Toimintatavoissa määritellään, että Oulussa kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä onkin olennaista määritellä toimintatavat, näkyvyys arvoissa, johtamisessa, valmistelussa, arvioinnissa, päätöksenteossa ja arjen palveluissa.

Suunnittelussa ei toistaiseksi kaikilta osin ole havaittavissa konkreettista yhteyttä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Esimerkiksi yhteys talousarviossa ja käyttösuunnitelmassa asetettuihin tavoitteisiin ja toimenpiteisiin tulisi olla kaikilla toimialoilla, liikelaitoksissa ja osakeyhtiöissä. Talousarvion v. 2020 ja taloussuunnitelman v. 2021-22 suunnitteluohjeessa todetaan, että kuntalaisten osallisuus ja vaikuttaminen ovat osa kunnan suunniteltua, johdettua ja arvioitua perustoimintaa. Kaupunkistrategia, palvelujen järjestäminen sekä vuosittainen talouden ja toiminnan suunnittelu toteutetaan siten, että kuntalaiset voivat osallistua ja vaikuttaa kaupungin pitkän aikavälin tavoitteisiin sekä esimerkiksi lähipalvelujensa kehittämiseen. 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](#).

Koulutukset henkilöstölle ja luottamushenkilöille toimivat lisäämällä osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen kaupungin toiminnassa. Kokemusasiantuntijuus tuottaa arvokasta käyttäjälähtöistä tietoa kaupungin palveluista. Olennaista on jo palvelujen suunnitteluvaiheessa hyödyntää dialogisia menetelmiä asukkaiden sekä palvelujen käyttäjien kanssa. [Esteettömyyskoordinaattorin](#) tehtävä yhdyskunta- ja ympäristöpalveluissa on rakennetun ympäristön esteettömyyden edistäminen ja palvelujen saavutettavuus. Laajan esteettömyyden ja saavutettavuuden näkökulmasta on tärkeää resurssoida toimialat ylittäen myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen, arviointiin ja mittaamiseen.

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään Oulussa myös eri ohjelmien kautta. [Vammaispoliittinen ohjelma](#) ajaa mm. vammaispolitiikan ohjaamista ja edunvalvontaa, oikeutta arjen perusturvaan sekä esteetöntä Oulua. [Kotouttamisohjelma 2018–2021](#) keskittyy kotouttamistyön ohjaamiseen Oulun kaupungin alueella. Oulun avoimen hallinnon [toimintasuunnitelma](#) ja [toimenpiteet](#) vuosille 2018–19 tuovat kaupunkia lähemmäs sen asukkaita huomioiden mm. yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa yhteisiin asioihin. [Suomen romanipoliittinen ohjelma 2018–2022](#) puolestaan tukee mm. romanien myönteisesti jatkunutta yhteiskunnallista integraatiota sekä kielellisten, kulttuurillisten ja sosiaalisten oikeuksien myönteistä kehitystä. Alueellinen romaniasioiden neuvottelukunta työskentelee viranomaisten ja romaniväestön poikkihallinnollisina yhteistyöeliminä. Toiminnan tavoitteena

on kehittää romanien asemaa alueellisella ja paikallisella tasolla sekä osallistaa romaneja heitä koskevaan päätöksentekoon. 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). [Ikäänymispoliittiset linjaukset 2010-2020](#) edistävät ikäihmisten asioita Oulussa. Oulu osallistui vuosien 2017-18 aikana lisäksi Oikeusministeriön koordinoimaan ja Kuntaliiton ja SETA ry:n [Rainbow Rights](#) –osahankkeisiin yhtenä viidestä pilottikunnasta. Hankkeen tarkoituksena on ollut kehittää kuntien yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua. Hankkeessa on tuotettu [Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa](#). Oulun kaupungilla käynnistyi myös keväällä 2019 seksuaalisen väkivallan ehkäisyyn suunnattu projekti. [Tukimateriaalia](#) on saatavilla kaupungin verkkosivuilla lasten ja nuorten kanssa työskenteleville seksuaaliseen häirintään ja siihen puuttumiseen sekä sosiaaliseen mediaan liittyen.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän ehkäiseminen ovat teemoja, joiden tulee näyttäytyä moninaisten arkisten kohtaamisten ohella myös kaupunkiorganisaation asiakirjoissa, ohjelmissa ja tavoitteissa. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen sekä syrjinnän ehkäiseminen eivät olekaan irrallisia muista kaupunkiorganisaation tavoitteista, vaan ne ovat luonnollinen osa toimintaa. Kyseessä on ennen kaikkea huomion kiinnittäminen yhtäältä laajaan yhdenvertaisuuden toteutumiseen ja toisaalta yhdenvertaisuutta tarkentavan tasa-arvon toteutumiseen.

## **2.2. Oulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019–2021**

Yhdenvertaisuusvaltuutetun ohje yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiseksi on, että suunnitelma tulee lähtökohtaisesti laatia toimialoittain, sillä varsinaisen käytännön suunnitelmatyön pohjaksi on oltava käytettävissä toimialakohtaista tietoa ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi sekä syrjinnän ehkäisemiseksi pitää voida määritellä toimialoittain. Yhdenvertaisuuslailla ja tasa-arvolaille säädetään yhdenvertaisuus- ja

tasa-arvosuunnitelmista muun muassa, että suunnitelman tavoitteiden ja varsinaisten toimenpiteiden lisäksi niissä tulee olla arvio toimenpiteiden toteutumisesta ja tuloksista. Lisäksi säädetään, että mm. tasa-arvosuunnitelma tulee tarkastaa vähintään joka toinen vuosi. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmien muotoa ei ole ennalta määrätty, vaan ne on mahdollista rakentaa sen kaltaisiksi, että ne palvelevat toimialakohtaisesti mahdollisimman tehokkaasti. Oulussa tätä ohjetta on sovellettu vuosille 2019–2021 siten, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat on yhdistetty yhtenäiseksi asiakirjaksi, joka ohjaa Oulun kaupungin toimijoiden sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvosuunnittelutyötä.

**Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Oulun kaupungin toiminnassa** –asiakirja rakentuu yleisestä osasta, jossa esitellään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun lähtökohdat, sen taustalla oleva lainsäädäntö ja sopimukset sekä erillisestä taulukkomuodossa olevasta toimialakohtaisesta suunnitelmaliitteestä. Oulussa toimialat, liikelaitokset ja osakeyhtiöt tekevät omat toimialakohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmansa vuosille 2019-2021, jotta syrjinnän ehkäiseminen ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen tapahtuisivat kaikilla toimialoilla konkreettisesti ja tarkoituksenmukaisesti. Lisäksi toimialakohtaiset suunnitelmat mahdollistavat talousarvio- ja käyttösuunnitelmayhteyksien huomioimisen.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman avulla pyritään takaamaan erilaisuuden ja erityisyyden huomioiminen kaupungin kaikissa palveluissa niin, että jokaisella kuntalaisella on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen mahdollisuus osallistua ja käyttää Oulun kaupungin palveluja. Toiminnallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma on Oulun kaupungin suunnitelma siitä, kuinka palveluiden tuottamisessa ja tarjoamisessa huolehditaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon sekä niiden edistämisestä sukupuolesta ja mm. etnisestä taustasta, syntyperästä, iästä tai vammasta riippumatta. Oulun kaupungin

**Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Oulun kaupungin toiminnassa** –dokumentti on siis lähtökohtaisesti ohjaava asiakirja, jonka tarkoitus on tukea kaupungin toimijoiden omaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelua sekä sen toteutusta, seuranta ja arviointia.



## **2.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyöskentely**

Oulun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on toteutettu toiminnallisena ja osallistuvana työryhmätyöskentelynä. Menetelminä ovat olleet muun muassa kokemusasiantuntijuuden hyödyntäminen, koulutukset, ryhmätyöskentelyt ja –työpajat. Palvelumuotoilun menetelmillä toteutetut työpajat ovat tuottaneet materiaalia osaksi työryhmätyöskentelyä. Moninaisessa työryhmässä ovat olleet mukana kaupungin kaikki toimialat, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan, neuvostojen ja Oulun Nuorten Edustajiston (ONE) edustajat sekä järjestöjen edustajat.

## **2.4 Työryhmän kokoonpano**

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnittelun moninaiseen työryhmään kuuluvat:

BusinessOulu, hyvinvointipalvelut, Kiertokaari Oy, konsernihallinto, maahanmuuttajaneuvosto, mielenterveys- ja päihdeneuvosto, miesjärjestöt, naisjärjestöt, Nallikari Seaside Oy, ONE, OSEKK, Oulun Digi liikelaitos, Oulu-Koillismaan pelastuslaitos, Oulun Energia Oy, Oulun Teatteri Oy, Oulun alueellinen romanityöryhmä, Oulun Satama Oy, Oulun SETA ry, Oulun seudun vapaa-ajattelijat, Oulun Sivakka Oy, Oulun Tilapalvelut liikelaitos, Oulun Tuotantokeittiö Oy, Oulun vesi liikelaitos, Pohjois-Pohjanmaan sosiaali- ja terveysturvayhdistys ry, sivistys- ja kulttuuripalvelut, vammaisneuvosto, vanhusneuvosto sekä yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut.

### ***3 Arviointi, tavoitteet, toimenpiteet ja seuranta***

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon osalta syrjinnän arvioinnista ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisestä säädetään yhdenvertaisuuslaissa ja laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Arviointivelvollisia ovat viranomaiset, opetuksen järjestäjät ja työnantajat. Arvioinnin päämääränä on 1) tunnistaa syrjintä ja puuttua siihen sekä 2) yhdenvertaisuuden edistäminen.

Arviointimenetelmiä on monenlaisia. Arviointivelvollisella taholla onkin mahdollisuus soveltaa parasta mahdollista menetelmää valitsemallaan tavalla. Paljon käytettyjä menetelmiä ovat henkilöstö- ja sidosryhmäkyselyt, arviointikokoukset- ja työpajat, kuulemiset, ydintoimintojen analysointi, asiakirja-analyysi, esteettömyyskartoitukset, työsuojelun aineistojen hyödyntäminen, kehityskeskustelut, asiakaspalautteet, ulkoiset arvoinnit sekä tieteelliset tutkimuskatsaukset. Arvioinnin pohjalta muodostetaan tavoitteita, joilla suunnitellaan konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseen ja syrjinnän ehkäisyyn. Jatkuva työskentely päättyy ja alkaa aina edeltävien tavoitteiden ja toimenpiteiden vaikuttavuuden ja onnistumisen arvioinnilla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on jatkuvaa toimintaa.

Oulun kaupungin toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman arviointi toteutetaan kahden vuoden välein. Tässä suunnitelmassa asetettujen toimialakohtaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden seuranta ja arviointi raportoidaan v. 2019 ja v. 2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle ja kaupunginhallitukselle. Talousarvion ja käyttösuunnitelman valmistelussa huomioidaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteellinen edistäminen eri toimialoilla. Lisäksi toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työryhmä toimii arvioinnin ja seurannan valmistelutyöryhmänä.

### **3.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja ohjausryhmä**

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 yhdenvertaisuustoimikunta:

- 1) toimii tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien asioiden valmistelevana toimielimenä
- 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.

### 3.2. Toimialakohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat

Oulussa toimialakohtaiset yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat rakentuvat 1) arvioinnista, 2) tavoitteista, 3) toimenpiteistä ja 4) seurannasta. Arvioinnilla pyritään **kartoittamaan** toimialakohtaisesti, 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 yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen tavoitteet. Seuranta tarkoittaa niiden toimenpiteiden **vaikuttavuuden arvioimista**, joilla yhdenvertaisuuden- ja tasa-arvon edistämiseen ja syrjinnän ehkäisemiseen on pyritty.

### 3.3. Sukupuolivaikutusten arviointi liikuntapalveluissa

Esimerkkinä sukupuolivaikutusten arvioinnista palveluissa on Oulun kaupungin liikuntapalveluissa tehty sukupuolivaikutusten arviointi (suvaus) toukokuu-marraskuu 2018 välisenä aikana. Liikuntapalvelut palkittiin suvauksesta Opetus- ja kulttuuriministeriön [Piikkarit-pääpalkinnolla](#). Oulu valittiin myös Suomen liikkuvimmaksi kunnaksi [Urheilugaalassa](#). Kaupunki kannustaa aktiiviseen ja liikunnalliseen elämäntapaan sekä löytämään mahdollisuuksia

hyvinvointiaktiivisuudesta. Oulun kaupungin liikuntapalvelujen keskeisenä tavoitteena on edistää terveysliikuntaa ja hyvinvointiaktiivisuutta siten, että liikuntapalvelut ovat kuntalaisten käytettävissä iästä, sukupuolesta, varallisuudesta, taidosta tai liikunta-aktiivisuudesta riippumatta.

Suvaustoimenpiteiden kohteeksi sovittiin yhdessä Oulun kaupungin kanssa:

1. liikuntapalveluiden hinnoittelu
2. liikuntapaikkojen vuorojaon periaatteet
3. toiminta-avustusten laatukriteerit.

Suvausprosessissa tarkasteltiin, siten kuin tarkoituksen mukaista on, sukupuolivaikutusten lisäksi yhdenvertaisuusvaikutuksia eli vaikutuksia myös muilla tekijöillä (esim. ikä) siten kuin tarkoituksen mukaista oli. Prosessissa otettiin huomioon myös aiemmin tehdyt suvaukset ja niiden tulokset.

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan kulloinkin käsillä olevan asian arviointia sukupuoliin heijastuvien vaikutusten näkökulmasta, ts. onko ja jos kyllä, millaisia vaikutuksia asialla eri sukupuoliin. Sukupuolivaikutusten arviointi on syytä tehdä aina, kun tehdään päätöksiä ja toimenpiteitä, jotka kohdistuvat ja/tai joilla on vaikutuksia ihmisiin. Sukupuolilla tarkoitetaan sekä naisia, miehiä että muun sukupuolisia. Muun sukupuolisuuden määrittelystä saa lisää tietoa mm. Transtukipisteen nettisivuilta os. <http://transtukipiste.fi/muunsukupuolisuus/>.

Sukupuolivaikutusten arviointi on yksi keskeisimmistä sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen työkaluista. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan sukupuolen merkityksen tarkastelua ja huomioimista kaikessa suunnittelussa, toiminnassa ja päätöksenteossa, joskus käytetään myös ilmaisua sukupuolinäkökulman integrointi. Sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen on strategia ja viranomaisia siihen veloitetaan tasa-arvolaisissa. Sukupuolivaikutusten arviointi toteutetaan samoin kuin mikä tahansa muukin arviointiprosessi: selvitetään lähtötilanne hankkien arviointikohteen mukaan

tarvittavaa laadullista ja/tai määrällistä tietoa, osallistetaan tarvittavia asiantuntijoita ja muita avainhenkilöitä esim. haastatteluin ja/tai kyselyin, analysoidaan saatua tietoa, arvioidaan asetettuja tavoitteita, valittuja toimenpiteitä ja niiden toteutusta, vaikutuksia, resursseja jne. Arviointiin voidaan sisällyttää myös vaihtoehtoisten toteutustapojen arviointia. Prosessin laajuus määräytyy arviointikohteiden mukaan.

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla lisätään palveluiden ja toimintojen laatua ja vaikuttavuutta. Kun palveluja, toimintoja ja erilaisia päätöksiä arvioidaan sukupuolten näkökulmasta, saadaan lisää ja monipuolisempaa tietoa esimerkiksi palveluiden käyttäjistä, jolloin ne vastaavat entistä paremmin käyttäjien tarpeisiin ja elämäntilanteisiin. Tällä tavoin voidaan myös paremmin ja tuottavammin kohdentaa palveluihin ja toimintoihin varattuja resursseja.

Sukupuolivaikutusten arvioinnilla saadaan näkyviin sukupuolen merkitys ja palveluiden ja toimintojen taustalla olevat käsitykset ja asenteet sukupuolista ja voidaan purkaa mahdollisia stereotyyppisiä oletuksia ja edistää sukupuolten tasa-arvoa. Sukupuolen huomioivasta palveluiden kehittämisestä löytyy lisää tietoa mm. KoulutusAvain Oy:n, WoM Oy:n ja Sosiaalikehitys Oy:n julkaisemasta Tasa-arvosta laatua ja vaikuttavuutta julkiselle sektorille -oppaasta2. Oppaan taustalla olevassa kehitystyössä oli mukana myös Oulun kaupunki.

Oulun kaupunki on tehnyt pitkään tasa-arvotyötä erityisesti liikunnan saralla. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoite on tuotu liikuntapalveluissa strategiatasolle, se näkyy eri asiakirjoissa ja on kiinteä osa arkityötä. Käsillä olevaa sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointia edeltävät tasa-arvoselvitykset on laadittu vuosina 2006 ja 2008, liikuntapalveluiden talousarvio on suvattu vuosina 2008 ja 2009, liikuntapalveluiden tasa-arvosuunnitelma on laadittu vuonna 2008 ja koko kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat v. 2015. Oulun kaupungin liikuntapalveluiden käyttösuunnitelmaan ja talousarvioon vuodelle 2018 on kirjattu myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen tavoite. Oulun kaupunki on saanut Opetusministeriön tunnustuspalkinnon liikunnassa tehdystä tasa-arvotyöstä v. 2006. Oulun kaupunki päätti jakaa saamansa palkinnon oululaisille liikuntatoimijoille palkintona tasa-arvoa edistävästä liikuntatoiminnasta.

Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnilla saadaan vastaavat hyödyt kuin sukupuolivaikutusten arvioinnilla. Yhdenvertaisuusvaikutusten arvioinnilla tarkoitetaan kulloinkin käsillä olevan asian arviointia sellaisilla henkilöön liittyvillä tekijöillä, kuin ikä, kieli, kulttuuritausta, uskonto, vammaisuus. Myös yhdenvertaisuuden suunnitelmalliseen edistämiseen kaikessa viranomaistoiminnassa velvoittaa lainsäädäntö, yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa.

Tehdyn selvityksen pohjalta on tehty seuraavat myönteiset havainnot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmista sekä annettu seuraavat kehittämissuosituksia.

### **Myönteiset havainnot**

- Oulun kaupungin liikuntapalveluissa on tehty pitkään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Työtä tehdään sekä valtavirtaistamalla että erityistoimin.
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat ovat valtavirtaistettu liikuntapalveluiden asiakirjoihin
- Liikuntapalveluiden toiminnan ja päätöksenteon läpinäkyvyys, mm. nettisivujen tietojen kautta
- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymysten esillä pitäminen mm. suvaustoimenpitein ja tasa-arvopalkinnon muodossa
- Lasten ja nuorten liikunta-aktiivisuuden tukeminen mm. hinnoittelulla ja seura-avustusten myöntämiskriteereillä
- Ikääntyvien liikunta-aktiivisuuden tukeminen mm. hinnoittelulla ja maksuttomilla liikuntavuoroilla
- Seniorikortin käyttäjätietojen sukupuolen mukainen jakauma

- Ikääntyvien naisten liikunta-aktiivisuuden lisääntyminen seniorikortin ikärajan alennuksella
- Erityisryhmien liikunnan tukeminen, muun muassa monikielisten opastusten, infojen, ja erityisryhmille sunnattujen ohjattujen ryhmien kautta sekä tekemällä yhteistyötä muiden toimijoiden kanssa esim. työttömien osalta.

### **Kehittämissuositukset**

- Yksityiskohtaisemmalla käyttäjätietojen (erityisesti sukupuoli- ja etnisen tiedon) keräämisellä ja tietojen tarkastelulla saataisiin tarkempaa tietoa toiminnan arviointia varten sekä päätöstentien tueksi, esim. kenelle palvelut ja muun toiminnan hyöty ja käytetyt resurssit (ml. avustukset) kohdentuvat, jääkö joku ryhmä ulkopuolelle, ja jos, onko se perusteltua ja voiko kunta vaikuttaa asiaan. Asiaa pohditaan, käydään keskustelua seurojen kanssa ja mm. digitaalisten käyttäjätietojen keräämistä arvioidaan.
- Avustusten laatukriteerien ja pisteytysten yksityiskohtaisempi arviointi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskriteerin osalta (esim. painotetaan pisteytyksissä sellaisia tahoja, jotka pyrkivät liikuntalajien sukupuolen mukaisen segregaaation vähentämiseen).



# LÄHTEET

[Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

[Kaikkien kasvojen kunta](#). Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2019

[Kaupunkistrategia Oulu 2026](#)

[Kuntalaki](#)

Kuntaliitto: [kunnat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäjinä](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

[Lapsiystävällinen kunta](#)

Oikeusministeriön tietopankki yhdenvertaisuudesta ja syrjimättömyydestä [www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

[Oulun kaupungin maahanmuuttajaneuvosto, mielenterveys- ja päihdeneuvosto, Oulun Nuorten Edustajisto \(ONE\), vammaisneuvosto ja vanhusneuvosto](#)

[Oulun kaupungin sivistysohjelma](#)

[Oulun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta](#)

Sukupuoli- ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi. Oulun kaupunki liikuntapalvelut, Koulutusavain Oy 2018

Tasa-arvotiedon keskus THL: [sukupuolten tasa-arvo](#)

[Yhdenvertaisuuslaki](#)



**Oulu Pride**  
5.–11.8.2019

ROHKEUS | COURAGE

REILUUS | FAIRNESS

VASTUULLISUUS | RESPONSIBILITY

**OULU**  Oulu Capital  
of Northern  
Scandinavia

OULU