

**HELSINGIN NUORISOASIAINKESKUKSEN YHDENVERTAISUUS-  
JA TASA-ARVOSUUNNITELMA  
VUOSILLE 2014-2017**

*Kaupunki painottaa kaikessa toiminnassaan rehellisyyttä, oikeudenmukaisuutta, yhdenvertaista kohtelua sekä avoimuutta. Kaupunki pyrkii, yhdessä kuntalaisten kanssa, rakentamaan vakaan ja turvallisen ympäristön, kunnioittamaan kuntalaisten ja henkilöstönsä laillisia oikeuksia sekä tukemaan heidän hyvinvointiaan ja viihtyvyyttään. Hyvä maine on kaupungille tärkeä toimintaa ohjaava periaate.*

*Kaupunki tuottaa tai järjestää kuntalaisille laadukkaita palveluita asukaslähtöisesti, tehokkaasti ja taloudellisesti kaupungin molemmilla kielillä. Kaupungin henkilöstö ymmärtää ja ennakoii kuntalaisten tarpeet. Yhteinen helsinkiläisyys kunnioittaa eri väestöryhmiin kuuluvien oman kielen ja kulttuurin säilyttämistä sekä kaikkien asukkaiden kulttuurisia oikeuksia. Helsingissä ei suvaita rasismia – helsinkiläinen voi olla monenlainen ja jokainen on yhdenvertainen. Naisten ja miesten välinen tasa-arvoon kaikkien ihmisten perusoikeus ja yhteiskunnallinen perusarvo. Päätöksenteossa huomioidaan sukupuoli-, yhdenvertaisuus- ja ympäristövaikutukset.*

*Helsingin kaupungin strategiaohjelma vuosille 2013-2016, Eettiset periaatteet 2013, 3*

Suunnitelman ovat valmistelleet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisryhmän jäsenet:

Merja Hovi (puheenjohtaja)

Pirjo Huuhtainen

Merja Kuusimaa

Lea Laine

Anna-Laura Marjeta

Jukka Mattila

Sini Perho (sihteeri)

Ari Ruishalme

Irma Sippola

## Aluksi

*‘Minä näen sinut’ merkitsee: minä näen sinut kokonaan. Se tuntuu olevan yhtä käsittämätöntä niille ‘muille’ jotka eivät näe tai ymmärrä köyhyyttä, sen seurauksia ja sivuvaikutuksia.”*

– Susanna Alakoski: Köyhän lokakuu (Schildts & Söderströms)

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Noita sanoja on helppo viskellä ympäriinsä. Saa aika lailla kaivella, jotta löytää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vastustavan ihmisen.

Sanojen eläminen lihaksi on kuitenkin paljon vaikeampaa. Todellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tulee iholle, saa kainalot hikoamaan. Se vaatii omien näkökantojen tarkistamista, oman epävarmuuden sietämistä, laupeutta toisen virheille. Se vaatii herkkyyttä tunnistaa, miksi joku ei tule mukaan tai millaisia odotuksia omalla puheellaan synnyttää.

Mutta samaan aikaan se tarkoittaa mahdollisuutta meistä useammalle hengittää vapaasti ja tulla mukaan. Se vaatii oikeasti töitä, että meistä jokainen saa kulkea pystyssä ja turvassa. Se, että saamme itse määritellä itsemme. Se, että minut ja sinut on nähty.

Tämän suunnitelman lähtökohtana on, että hyvä helsinkiläinen nuoruus ja nuorisotyö edellyttävät harkintaa, kysymistä ja sopeutumista. Samaan aikaan suunnitelma korostaa selkeiden ja sitovien arvolähtökohtien merkitystä. Suunnitelma ei lähesty tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ongelmana, joka pitää "hoitaa". Nuorisoasiainkeskus lähtee tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössään siitä, että moninainen Helsinki on vahvempi ja parempi kaupunki. Meille tasa-arvotyössä ei olla koskaan valmiita. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat jatkuvia toiminnan tiloja toisten ihmisten kanssa.

Olemme olleet tämän suunnitelman kirjoittamisessa rehellisiä. Tiedämme, että meillä on paljon aihetta ylpeyteen. Samaan aikaan haluamme olla nöyriä. Siksi suunnitelmassa kuuluu työntekijöidemme paikoin hyvinkin kriittinen ääni. Tosielämää on se, että meillä on yhä johdossa liian vähän naisia ja vieraskielisten työntekijöiden osuus on yhä liian pieni. Tunnustamme, että meillä on paljon opittavaa vammaisten kanssa tehtävässä työssä sekä seksuaalisen ja sukupuolen moninaisuudessa. Tiedämme myös, että tulemme tekemään virheitä ja että meillä on vielä paljon opittavaa. Uskomme kuitenkin, että välttämällä ongelmien poisselittämistä meistä useampi tuntee tulleen nähdyksi. Kun tunnustaa, ettei ole valmis, saa ja voi pyytää apua. Siksi tämä suunnitelma korostaa paljon kumppanuuksien merkitystä. Olemme vakuuttuneita, että hyvä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen tekee työstämme parempaa.

Tässä suunnitelmassa on yhdistetty sukupuolten tasa-arvo ja laajempi yhdenvertaisuuden edistäminen. Olemme yhdistäneet samaan suunnitelmaan henkilöstöpoliittiset tavoitteet ja nuorten kanssa tehtävän työn. Uskomme, että se miten kohtelemme ja tunnistamme toisemme työtovereina, vaikuttaa suoraan nuorten mahdollisuuksiin.

Suunnitelma käynnistyy henkilöstöpoliittisen ja toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen periaatteilla ja jatkuu niitä tarkentavilla toimenpiteillä. Tämän jälkeen kuvataan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen taustaa nuorisoasiainkeskuksessa ja tämän suunnitelman aineistoja. Seuraavaksi kerrotaan viraston toiminnallisen ja henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilasta. Suunnitelmassa käytettyjä käsitteitä määritellään suunnitelman lopussa. Käsitteistä on määriteltä ne, joiden avaaminen on vaikuttanut tarpeelliselta kerättyjen aineistojen perusteella.

Nuorisoasiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on osa Helsingin kaupungin palvelujen tasa-arvosuunnitelmaa, jonka kaupunginhallitus hyväksyi kokouksessaan 18.11.2013. Kaupungin henkilöstöä

koskeva yhdenvertaisuuden edistäminen on sisällytetty ”Helsinki on monimuotoisuuden johtamisen mallikaupunki” –strategiatavoitteen alle.

Nuorisotyön ydin on toisen ihmisen näkeminen kyvykkäänä ja hyvänä. Siksi olemme jättäneet suunnitelmaan paljon liikkumavaraa. Liikkumavara tarjotaan sekä nuorille että työtovereillemme. Nuorisoasiainkeskus uskoo, että avoimuus ja luottamus ovat paras mahdollinen vastalääke pelolle. Hengittämällä rauhallisemmin tulemme kaikki nähdyiksi.

(allekirjoitus)

Tommi Laitio  
nuorisotoimenjohtaja

## **SISÄLLYS**

(sivunumerointi lopulliseen versioon taiton jälkeen)

- 1. Kehittämistyön periaatteet ja toimenpiteet**
  - 1.1. Kehittämistyön periaatteet**
  - 1.2. Toimenpiteet**
- 2. Suunnitelman toteuttaminen ja taustamateriaalit**
- 3. Nykytilan kuvaus**
  - 3.1. Toiminnallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**
  - 3.2. Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo**
- 4. Keskeisiä käsitteitä**

**Lähteet**

**Liitteet:**

**Liite 1. Raporttilomake työyhteisöille: tasa-arvo ja yhdenvertaisuus nuorten ja sidosryhmien kanssa tehtävässä työssä**

**Liite 2. Kysely henkilökunnalle henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta**

**(Huom. erillisenä tiedostona)**

## 1. KEHITTÄMISTYÖN PERIAATTEET JA TOIMENPITEET

Suunnitelman toimenpiteet sekä toiminnallisesta että henkilöstöpolitiisesta näkökulmista jakautuvat kahteen pääluokkaan: kehittämistyön periaatteisiin (luku 1.1.) ja konkreettisiin toimenpiteisiin (luku 1.2.). Periaatteet ohjaavat työtä, jolla tähdätään yhdenvertaisempaan ja tasa-arvoisempaan työotteeseen ja henkilöstöpolitiikkaan: ne edellyttävät jatkuvaa tiedostamista ja asenneilmapiiirin tunnistamista sekä sen aktiivista kehittämistä. Periaatteet kertovat, *mitä* pitäisi tehdä, mutta jättävät esimiesten ja muun henkilökunnan arvioitavaksi sen, *miten* pitäisi tehdä. Toimenpiteet ovat periaatteiden pohjalta ja rinnalle sovittuja, pääasiassa henkilöstöpolitiikkaan liittyviä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä toimia.

### 1.1. Kehittämistyön periaatteet

#### Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo käsi kädessä

Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kehitettäessä keskustellaan usein erilaisista syrjintäperusteista, kuten sukupuolesta, iästä, seksuaalisuudesta tai uskonnollisesta vakaumuksesta. Yksittäisistä ominaisuuksista erikseen käyty keskustelut saattavat kuitenkin johtaa ajoittain liian kategoriseen ajatteluun, jossa ihmisten yksilöllisyys ja ainutkertaisuus myös vähemmistöryhmien sisällä unohtuu. Moninaisuutta kunnioittavan ihmiskäsityksen näkökulmasta on mahdollista kyseenalaistaa sellaisia käytäntöjä, joissa kiinnitetään huomiota joidenkin kategoristen ryhmien välisiin eroihin. Tämän sijasta toiminnassa tulisi nojata ymmärrykseen, jossa korostuu jokaisen nuoren ja työntekijän yksilöllisyys. Kukaan nuori eikä työntekijä ole yhden ominaisuutensa määrittelemä, vaan useiden ominaisuuksien, kykyjen ja potentiaalien summa. Tällainen erilaisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien yhtäaikainen huomiointi mahdollistaa paremmin myös moniperustaiseen syrjintään ja vähemmistöjen keskinäisiin intressiristiriitoihin liittyvän keskustelun.

#### Palojen sammuttamisesta aktiiviseen edistämiseen

Työyhteisöjen keskusteluissa on havaittavissa, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävältä työltä edellytetään ”oikeaa asennetta”. Työyhteisöjen keskusteluja kuvaavissa raporteissa nousevat toistuvasti esiin kuvaukset siitä, kuinka työntekijät kohtelevat kaikkia nuoria tasa-arvoisesti. Samoin kerrotaan, että mikäli toiminnassa ilmenee ongelmia, ollaan näihin heti valmiita puuttumaan. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa huomioiva asenne onkin arvokas perusta, jolle syvällisempää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön osaamista voi rakentaa.

Myös osaamisen kehittämisen tarve nousee aineistossa näkyviin. Useat työyhteisöt kertovat koulutuksen tarpeesta erityisesti sukupuolen moninaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen ja toimintakykyyn, erityisesti vammaisuuteen, liittyen. Osaamisen kehittämisen tarpeesta voi kertoa sekin, että aineistossa kerrotaan toistuvasti, ettei ongelmia yhdenvertaisuuteen tai tasa-arvoon liittyen ole omassa yksikössä esiintynyt eikä näin myöskään ole tarvetta erityisille toimenpiteille.

Tällaiset vastaukset haastavat pohtimaan, onko yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa huomioiva ja edistävä työ vain selkeisiin ongelmatilanteisiin puuttumista? Vai voiko yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistää aktiivisesti myös ilman ongelmatilanteiden esiin nousua tai silloinkin, kun työntekijä ei tunnista omassa ryhmässään vähemmistöjen läsnäoloa. Samat kysymykset koskevat henkilöstöpolitiikkaa: kuinka edistetään aktiivisesti tasa-arvoista ja yhdenvertaista henkilöstöpolitiikkaa? Osaamisen kehittämistä tarvitaankin useimmiten juuri siihen, että yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa puolustava asenne näkyy myös toiminnan tasolla. Sen on tarpeen näkyä aktiivisena arvojen edistämisenä ja ongelmien ehkäisemisenä: esimerkiksi moninaisuuden ja yksilöllisyyden näkyvänä huomioimisena ja juhlimisena sekä vaihtoehtojen ja mahdollisuuksien tarjoamisena – niin nuorten kuin työyhteisönkin kanssa toimiessa.

## Nuorten asema subjektina

Työyhteisöjen keskustelujen perusteella on ollut selkeästi havaittavissa, että työntekijät kokevat usein painetta vähemmistöjä koskevan tietämyksensä parantamiseen. Osaamisen kehittäminen erilaisiin mahdollisiin identiteetteihin, kulttuureihin, tapoihin ja käsitteisiin voi olla parhaimmillaan työntekijää rohkaisevaa ja inspiroivaa, mutta joissakin tilanteissa tämä paine jatkuvaan tietämiseen voi myös uuvuttaa ja tehdä epävarmaksi.

Työntekijän ei tarvitse tietää kaikkea. Tärkeämpää on tunnistaa ennakkoluulonsa ja uskaltaa kysyä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyössä onkin hyvä ottaa lähtökohdaksi nuoren asema subjektina. Mikäli toiminnan tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta rakennetaan ainoastaan työntekijöiden kautta, on ymmärrettävää että työntekijöille rakentuu paine ennakoida ja määritellä millaisia nuoria toimintaan tulee ja miten nämä tulee toiminnassa pystyä ottamaan huomioon. Tällainen arviointi saattaa tuntua mahdottomalta tehtävältä. Samoin tällainen lähtökohta toiminnan suunnitteluun ja toteutukseen voi johtaa tavoitteiden vastaisesti nuoria rajoittavaan stereotyyppiseen kohteluun.

Nuoren subjektiutta tarkoittaa käytännössä sitä, että nuorelle annetaan mahdollisuus itsensä määrittelyyn sekä toiminnan suunnitteluun ja toteuttamiseen. Työntekijöiden tehtävä rakentuu täten toista kautta. Työntekijän ei tarvitse kyetä hallitsemaan kaikkea vähemmistöihin liittyvää tietoa ollakseen tasa-arvoinen ja yhdenvertainen. Sen sijaan hänen tulee luoda nuorelle aitoja mahdollisuuksia itsensä vapaaseen määrittelyyn ja toimintaan vaikuttamiseen. Paine yksittäisten faktojen tietämisestä poistuu ja korvautuu taidolla asettaa nuori tietäjän rooliin. Tätä kautta työntekijän on ehkäpä myös helpompi hahmottaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä on loppujen lopuksi kyse nuorisotyöntekijän ammatillisuuden ytimestä, eikä mistään vieraasta, erillisestä ja uudesta työotteesta, joka täytyisi alusta alkaen uudestaan opetella.

## Tilanneherkkyys ja reflektio yleisten hyvien käytänteiden sijasta

*”Kieli ei ole este osallistua toimintaan.”  
Lainaus työyhteisön keskustelulomakkeesta.*

Erilaisia hyviä käytänteitä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen toteutuu ja kehittyy jatkuvasti nuorisotyön arjessa. On suositeltavaa, että nämä tulisivat laajemmin tunnistetuiksi. Yhtä aikaa on kuitenkin tärkeää huomioida, että kerran hyväksi havaittujen käytänteiden jatkuva uudelleen arviointi ja kriittinen tarkastelu sekä toiseen yhteyteen soveltamisen tarkoituksenmukaisuus on myös suositeltavaa. Sama koskee moninaisten työyhteisöjen toimintaa: hyvien käytänteiden löytäminen kussakin työyhteisössä on oma prosessinsa, joka voi erota muiden työyhteisöjen tilanteesta.

*”Talo on vanha eikä kaikilta osin sovellu esimerkiksi pyörätuolin käyttäjille.” Lainaus työyhteisön keskustelulomakkeesta.*

Nuorisoasiainkeskuksen työyhteisöjen keskusteluista selviää, että toiminnan kaikille avoimuutta pidetään yleisesti osoituksena työn yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvoisuudesta. Avoimuus onkin varmasti yksi toimiva keino lisätä toiminnan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, mutta samalla on arvioitava, onko keino sellaisenaan riittävä. Oikeastaan mikään yksi työn tekemisen tapa tai periaate ei voi toimia yleisesti parhaimpana. Lisäksi työntekijöiltä edellytetään tilanneherkkyttä nuorten yksilöllisyyden huomioimiselle sekä omien ennakkoluulojen ja vuorovaikutustapojen reflektiivistä arviointia. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistävät työn tekemisen tavat määrittävät tilanteisesti ja jopa ennalta-arvaamattomasti ammattitaitoisten työntekijöiden arjessa. Onkin varmistettava, että työn arvioinnin prosessit tarjoavat työkaluja, tilanteita ja mahdollisuuksia työn reflektointiin sekä työntekijä- että työyhteisötasolla.

## 1.2. Toimenpiteet

Toimenpiteet on nostettu suunnitelmaan talvella 2012-2013 henkilökunnalta kerätyistä materiaaleista sekä aiemmin havaituista kehittämistarpeista. Näistä osa on uusia toimenpiteitä, osa taas pitempään toteutettujen hyviksi koettujen toimintatapojen jatkamista. Nuorisoasiainkeskuksen talousarvioon vuodelle 2014 on jo kirjattu osa toimenpiteistä: nämä näkyvät allaolevissa toimenpiteissä tekstissä merkinnällä '\*’.

Käytännössä tässä listatut toimenpiteet toteutetaan vuosittain seuraavasti:

- virastotason toimenpiteet kirjataan viraston talousarvioesitykseen seuraavalle vuodelle
- osastojen toimenpiteet kirjataan osana toiminnan suunnittelua tulokortteihin ja vastaavasti toimistojen ja yksiköiden toimenpiteet kirjataan toiminnan suunnittelun asiakirjoihin.

Toimintaympäristöt ovat erilaisia ja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen liittyvät tarpeetkin vaihtelevat. Tästä syystä on perusteltua, että toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen toimenpiteet suunnitellaan ja toteutetaan mahdollisimman lähellä itse toimintaa. Näin on mahdollista myös aidosti ottaa nuoret mukaan suunnitteluun ja toteuttamiseen.

### Toimenpiteet toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi:

1. Sukupuolivaikutusten arviointia kehitetään siten, että siinä tunnistetaan sukupuolen moninaisuus. Näin myös ne nuoret, joiden sukupuolen kokemusta tyttö/poikajako ei kykene tunnistamaan, tulevat huomioiduksi arviointityössä. Sukupuolivaikutusten eli suvausten tekemistä jatketaan \*.
2. Luodaan tapa, jonka avulla kootaan yhteen olemassa oleva tieto toiminnan tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.
3. Sukupuolen huomioivan työotteen kehittämistä ja tekemistä jatketaan yhdessä kumppaneiden, esimerkiksi Tyttöjen talon ja Poikien talon kanssa \*.
4. Vahvistetaan seksuaalisten vähemmistöjen ja sukupuolen moninaisuuden huomioimista nuorten kanssa tehtävässä työssä. Jatketaan esimerkiksi keväällä 2013 alkaneita Helsingin Seudun Seta ry:n teemailtoja nuorille sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta.
5. Viraston romaniryhmä jatkaa romanityön kehittämishanketta yhteistyökumppaneiden ja romaninuorten kanssa.
6. Jatketaan ja kehitetään edelleen rasisminvastaista työotetta ja vahvistetaan nuorten tukemista heidän rasismikokemustensa käsittelyssä \*. Jatketaan yhdenvertaisuusviikon järjestämistä vuosittain ja huomioidaan valtakunnallinen rasisminvastainen viikko toiminnan sisällöissä.
7. Jatketaan ja kehitetään edelleen järjestökumppanuuksia ja järjestöjen sekä nuoren toimintaryhmien tukemista yhdenvertaisemman Helsingin edistämisessä \*. Tuetaan monikulttuuristen ja maahanmuuttajajärjestöjen ja nuorten toimintaryhmien toimintaa avustuksilla, maksuttomilla tiloilla sekä räätälöidyillä neuvonnalla, tapaamisilla ja koulutuksilla. Lisäksi edistetään sekä järjestöjen keskinäistä verkottumista että järjestöjen yhteistyömahdollisuuksia nuorisoasiainkeskuksen ja muiden virastojen kanssa järjestämällä yhteisiä tilaisuuksia, koulutuksia ja tapahtumia.
8. Vahvistetaan nuorten yhdenvertaista ja tasa-arvoista äänen kuulumista toiminnan suunnittelussa ja päätöksenteossa edelleen. Erityistä huomioita kiinnitetään vieraskielisten ja heikossa asemassa olevien nuorten äänen kuulumiseen Ruuti-järjestelmässä \*. Työtapojen kehittämistä tukee



esimerkiksi International Organisation for Migrationin kanssa yhteistyössä toteuttava Access-hanke (vuosina 2013-2015), jossa vahvistetaan monikulttuuristen nuorten vaikuttamisen tapoja.

9. Käynnistetään yhteistyötä vammaisjärjestöjen kanssa muutamassa erikseen sovittavassa toimipaikassa. Yhteistyössä hyödynnetään vammaisten nuorten kokemusasantuntijuutta esimerkiksi vapaaehtoistyössä sekä tarjoamalla nuorille harjoittelupaikkoja.
10. Kesätöiden rekrytoinnissa huomioidaan erilaisiin vähemmistöihin kuuluvat nuoret.
11. Huolehditaan kaikkien toimipaikkojen esteettömyystiedojen päivittämisestä internet-sivuille ja palvelukarttaan. Lisätään tilojen käyttökelpoisuutta eri tavoin vammaisille käyttäjille.

#### **Toimenpiteet henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi:**

1. Vahvistetaan ymmärrystä toimintakyvyltään monenlaisten nuorten tarpeista ja toiveista nuorisotyölle. Nuorten terveydentilaan, esimerkiksi vammaisuuteen, liittyvää osaamista vahvistetaan yhdessä kokemusasantuntijoiden kanssa.
2. Vahvistetaan monimuotoisten työyhteisöjen johtamista ja työyhteisöjen toimivuutta. Nuorisoasiainkeskus on pilottivirastona Työhyvinvointia toimivasta monimuotoisuudesta – hankkeessa. Siinä vahvistetaan erilaistuvien ja monimuotoisten työyhteisöjen toimintakykyä. Työskentely on käynnistynyt kahdella esimieskoulutuspäivällä syksyllä 2013 ja sitä jatketaan \*. Järjestetään työyhteisöille valmennuksia monimuotoisissa työyhteisöissä toimimisesta (eri- ikäiset ja –taustaiset).
3. Vahvistetaan henkilöstön osaamista seksuaalisen suuntautumisen, sukupuolen moninaisuuden sekä vammaisuuden merkityksisistä nuorisotyössä. Osaamisen kehittämisen suunnitelmaan 2014-2015 sisällytetään koulutusta ja/tai kehittämishankkeita näistä sisällöistä.
4. Tuetaan pitkään ohjaustyössä toimineita työntekijöitä työssäjaksamisessa. Luodaan malli, jossa huomioidaan pitkä kokemus ja ”hiljainen tieto” sekä hyödynnetään mentori-idea ja työntekijöiden osaamista nuorisotyön kehittäjinä.
5. Henkilökunnan rekytointia kehitetään tasa-arvoisemmaksi ja yhdenvertaisemmaksi.
  - Nimettömän työnhaun kokeilua jatketaan \*.
  - Painotetaan rekrytoinnissa kaupungin henkilöstöhankinnan periaatteiden mukaista yhdenvertaisuusperiaatteen noudattamista eli erityisryhmien tilanteen huomiointia ja laaja-alaisen tasa-arvon toteutumista. Kaupungin käytäntönä on, että kahdesta ansiokkuudeltaan tasaveroisesta hakijasta valitaan aliedustettuun ryhmään kuuluva (Henkilöstöhankinnan periaatteet 24.8.2012).
  - Jatketaan oppisopimusopiskelijoiden rekrytoimista ensisijaisesti erilaisista vähemmistöryhmistä. Monikulttuurisuuden/etnisen alkuperän lisäksi myös muihin vähemmistöihin kuuluvat hakijat huomioidaan haussa.
  - Tavoitteena on lisätä muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien työntekijöiden määrää.
6. Seurataan tasa-arvon toteutumista palkkatilastoinnilla, joka liitetään osaksi henkilöstöraporttia vuosittain.

7. Vahvistetaan henkilöstön osaamista selkokiehisessä viestinnässä.
8. Vahvistetaan äidinkieleltään muuta kuin suomea puhuvien työntekijöiden suullista ja kirjallista ammatillista kielitaitoa.
9. Kaikissa työyhteisöissä sovitaan pelisäännöt toista kunnioittavasta puhekulttuurista ja ristiriitatilanteiden käsittelystä. Alueellisten palvelujen osaston tiimeissä voidaan hyödyntää tiimisopimusta.
10. Henkilökunnan aloituspäivän teemana on yhdenvertaisuus ja tasa-arvo vuonna 2014 tai 2015.
11. Luodaan viraston Helmi-intraan yhdenvertaisuus – ja tasa-arvoasioiden sivusto.
12. Luodaan rakenne yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoasioiden edistämiseksi. Perustetaan ryhmä, jossa on kolme-neljä työntekijää.
  - o Ryhmä vastaa vuosittaisten toimenpiteiden seurannasta ja seuraavan vuoden toimenpiteiden valmistelusta johtoryhmälle.
  - o Ryhmän jäsenet edustavat virastoa asioita käsittelevissä ja edistävissä kaupungintason ryhmissä.
  - o Ryhmä vastaa henkilökunnan osaamisen kehittämisen tarpeiden kartoittamisesta ja tarpeisiin vastaamisesta, esim. koulutusten järjestämisestä.
  - o Ryhmään kuuluva alueellisten palvelujen osaston suunnittelija toimii ryhmän koordinaattorina.

## 2. SUUNNITELMAN TOTEUTTAMINEN JA TAUSTAMATERIAALIT

### Taustaa

Viranomaisten tulee laatia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi suunnitelma/t. Nuorisoasiainkeskuksen johtoryhmä päätti 26.9.2012, että virastolle tehdään yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tarkoituksena on edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta niin henkilöstöpoliittisesti kuin toiminnallisesti. Tavoitteena on luoda suunnitelmallisesti entistäkin tasa-arvoisempaa ja yhdenvertaisempaa nuorisoasiainkeskusta yhdessä työntekijöiden ja helsinkiläisnuorten kanssa.

Yhdenvertaisuuden käsitteellä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslain mukaisesti sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuden toteutuminen työssämme tarkoittaa sitä, että jokaisella työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla nuorella tulee olla samantaiset mahdollisuudet tehdä työtä, osallistua toimintaan ja tulla kohdelluksi riippumatta hänen taustastaan.

Tasa-arvon käsitteellä viitataan useissa yhteyksissä miesten ja naisten väliseen tasa-arvoon (esim. Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986). Tässä suunnitelmassa tasa-arvon käsitettä on laajennettu huomioimaan myös sukupuolen moninaisuus siten, että tasa-arvolla viitataan naisten, miesten sekä muun sukupuolisten tai sukupuoltaan määrittelemättömien ihmisten väliseen tasa-arvoon. Tasa-arvon toteutuminen työssämme tarkoittaa sitä, että jokaisella työntekijällä ja toimintaan osallistuvalla nuorella tulee olla tasa-arvoiset mahdollisuudet ja tasa-arvoinen kohtelu riippumatta hänen oletetusta sukupuolestaan tai sukupuoli-identiteetistään.

Suunnitelman taustalla on kaksi lakia: Yhdenvertaisuuslaki ja Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Yhdenvertaisuuslain 4§:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan yhdenvertaisuuden edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Viranomaisten tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 4§:ssä todetaan, että viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

## **Materiaalit ja toteuttaminen**

Suunnitelman valmistelu käynnistyi syksyllä 2012, jolloin esiteltiin osastoittain henkilökunnalle suunnitelman tavoitteet ja valmisteluajataulu. Suunnitelman lähtökohtana ja aineistona ovat henkilökunnan näkökulmat sekä virastossa tuotettu muu tieto toiminnallisesta ja henkilöstöpoliittisesta yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta.

Aineistonkeruu aloitettiin loppuvuonna 2012 henkilökunnalle lähetetyllä kyselyllä henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Kyselyyn vastasi 202 työntekijää eli 44,5 % henkilökunnasta. Nuorten ja sidosryhmien kanssa tehtävän työn tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsiteltiin talvella 2012–2013 niin, että suurin osa viraston (61) työyhteisöistä keskusteli tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden eri osa-alueista ja kirjasi työstään tekemänsä huomiot lomakkeelle.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisryhmän työskentely käynnistyi alkuvuonna 2013. Ryhmään haettiin avoimella haulla asiasta kiinnostuneita ja kriteerinä oli mahdollisimman monipuolinen kokoonpano niin sukupuolen, työtehtävien kuin eri osastoille sijoittumisen suhteen. Kehittämisryhmässä oli seitsemän jäsentä sekä puheenjohtaja ja sihteeri.<sup>1</sup> Ryhmä työsti edellä kuvattuja materiaaleja ja hankki lisämateriaaleja osallistumalla seminaareihin, perehtymällä muualla tuotettuun materiaaliin ja kokoontumalla näitä käsitteleviin työseminaareihin ja kokouksiin vuoden 2013 aikana.

Kehittämisryhmän työtä esiteltiin viraston aloituspäivässä sekä virastoseminaarissa syyskuussa 2013. Tämän jälkeen asiantuntijat eri organisaatioista kommentoivat yhdenvertaisuus – ja tasa-arvosuunnitelmaa lokakuussa 2013<sup>2</sup>. Suunnitelmaa käsiteltiin viraston johtoryhmässä ja henkilöstötoimikunnassa lokakuussa 2013. Johtoryhmän hyväksymisen jälkeen suunnitelma vietiin nuorisolautakunnalle tiedoksi joulukuussa 2013.

## **Seuranta**

Suunnitelmassa esitetyt toimenpiteet (luku 1.1.) viedään päätettäväksi johtoryhmään vuosittain ja samalla seurataan kuluneen vuoden toimenpiteiden toteutumista sekä sovitaan seuraavan vuoden painopisteistä. Tarkennetut toimenpiteet tulevat osaksi osastojen tulokortteja.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista koordinoi ja sen etenemisestä johtoryhmälle raportoi alueellisten palvelujen osaston suunnittelija. Hänen tukena koordinoinnissa on tiimi, jossa on nimetty yhteensä kolme-neljä henkilöä. Henkilökuntaa tiedotetaan toimenpiteiden edistämisestä ja

---

<sup>1</sup> Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämisryhmän jäsenet: Merja Hovi (pj.), Pirjo Huuhtainen, Merja Kuusimaa, Lea Laine, Anna-Laura Marjeta, Jukka Mattila, Sini Perho (siht.), Ari Ruishalme ja Irma Sippola.

<sup>2</sup> Lokakuussa 2013 suunnitelmaa kommentoivat Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen maahanmuutto-osasto ja henkilöstöpolitiikkaosasto, Helsingin Seudun Seta ry, Seta ry, Tyttöjen talo, Poikien talo, Vähemmistövaltuutetun toimisto, Vammaisneuvoston jäsenet ja Nuorisotutkimusverkosto.

etenemisestä, kuten ajankohtaisista asioista osaamisen kehittämiseen liittyen, mm. Helmi-intrassa.

### Keskeisistä käsitteistä

Tässä suunnitelmassa yhdenvertaisuus jaetaan toiminnalliseen ja henkilöstöpoliittiseen yhdenvertaisuuteen. Toiminnallisella yhdenvertaisuudella tarkoitetaan alla esitetyt syrjintäperusteet huomioivaa ja niistä vapaaksi tähtäävää työtä nuorten ja sidosryhmien parissa. Henkilöstöpoliittisella yhdenvertaisuudella viitataan viraston henkilökunnan sisäisiin yhdenvertaisuuskysymyksiin. Samoin tasa-arvo jaetaan suunnitelmassamme toiminnalliseen ja henkilöstöpoliittiseen tasa-arvoon. Toiminnallisella tasa-arvolla viitataan sukupuolten väliseen tasa-arvoon nuorten ja sidosryhmien parissa tehtävässä työssä ja henkilöstöpoliittisella tasa-arvolla viraston henkilökunnan sisäisiin tasa-arvokysymyksiin.

### 3. NYKYTILAN KUVAUS

Nuorisoasiainkeskuksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymyksiin on kiinnitetty huomiota erilaisten työotteiden, menetelmien ja periaatteellisten linjausten avulla. Myös työn laadun mittaamisessa ja arvioinnissa on huomioitu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmia. Tässä luvussa käsitellään lyhyesti sellaisia työotteita ja arviointityöhön liittyviä käytänteitä, jotka ovat keskeisiä tai kiinnostavia tämän suunnitelman näkökulmasta myös tulevaisuuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön tekemisessä ja kehittämisessä.

*”Pyritään edistämään esteetöntä kohtaamista ja yhteistä tekemistä erilaisten ihmisten välillä.”  
Lainaus työyhteisön keskustelulomakkeesta.*

Suunnitelmaa varten kerättyjen aineistojen perusteella on tulkittavissa, että virastossamme on onnistuttu kehittämään ja toteuttamaan erityisesti sukupuolisensitiivisyyttä ja monikulttuurisuutta huomioivia toiminnallisia työotteita. Sen sijaan sukupuolen moninaisuuden kysymykset, seksuaalisiin vähemmistöihin sekä toimintakykyyn, erityisesti vammaisuuteen, liittyvät teemat ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Lisäksi edelleen pohdintaa vaativat kokonaisuutena henkilöstöpoliittiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset. Suunnitelmaa varten kerättyjen aineistojen ansiosta voidaan tunnistaa nämä vähemmälle huomiolle jääneet näkökulmat ja tarttua niihin. Voidaan todeta, että erilliset monikulttuurisuus- ja tasa-arvosuunnitelmat eivät ole parhaalla mahdollisella tavalla edistäneet laaja-alaista yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

#### 3.1. Toiminnallinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

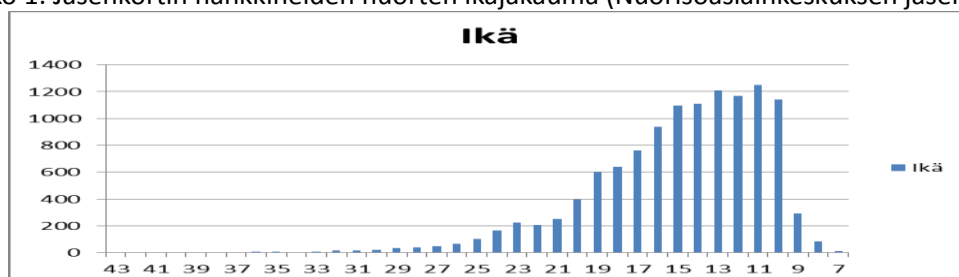
Työn tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta kehitetään pääasiassa työn arvioinnin kautta. Työn arviointiin kuuluvat tiedon keräämiseen, käsittelyyn ja soveltamiseen liittyvät käytänteet. Nuorisoasiainkeskuksessa tietoja kävijöistä kerätään useilla tavoilla. Merkittävä määrä tietoa kävijöiden määrästä, sukupuolesta, asuinalueesta, iästä ja äidinkielestä saadaan jäsenkorttien kautta kootusta jäsenrekisteristä. Toiminnalliselta tasolta on kerätty myös kuvailevaa ja selittävää laadullista tietoa palautekyselyiden, työyhteisöjen tekemien itsearviointien sekä kertaluonteisten selvitysten ja tutkimusten avulla.

Suunnitelman tietojen keräämisen yhteydessä huomattiin, että sen käytänteet eivät ole virastossa toiminnallisella tasolla yhtenäisiä ja toiminnan yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta ei ole kaikenkattavaa tietoa. Kaikki kävijät eivät tule tunnistetuksi jäsenkortin ja –rekisterin avulla, vaan kävijöitä lasketaan muillakin tavoilla. Esimerkiksi verkossa tehtävä työ ja tapahtumaluonteinen nuorisotyö edellyttävät erilaisia käytänteitä kävijöitä koskevien tietojen keräämiseksi. Viraston sisäiset erot tiedon keräämisen ja arvioinnin tavoissa ovat usein perusteltuja työn ja toiminnan luonteen erojen takia. Kaikkien tiedon keräämiseen, arviointiin ja soveltamiseen liittyvien käytänteiden tulisi kuitenkin olla tiedostetusti käytettyjä ja yhteisesti hyväksyttyjä. Tällä tarkoitetaan sitä, että osaamme perustella sen millaista tietoa todella tarvitsemme työn tasa-arvoisuuden ja yhdenvertaisuuden kehittämiseksi ja osaamme kerätä tiedon nuorten ääntä ja itsemäärittelyoikeutta kunnioittaen. Lisäksi on tärkeää osata soveltaa kerättyä tietoa siten, että nuorten

kokemukset toimintamme yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta paranevat.

Nuorisoasiainkeskuksessa on kokeiltu myös suvausta eli sukupuolivaikutusten arviointia arviointityökaluna vuodesta 2012 lähtien. Suvauksessa on ollut tavoitteena tehdä sukupuoli ja sen merkitys näkyväksi viraston yksiköiden toiminnoissa. Huomiota on kiinnitetty erityisesti siihen, mitä eroja tyttöjen ja poikien välillä on palveluiden kannalta ja miten näitä eroja on tarpeen huomioida, jotta palvelut toimisivat tasa-arvoisesti ja edistäisivät tasa-arvoa. Suvaus on nuorisoasiainkeskuksessa kohdistunut vuonna 2012 neljään toimintayksikköön ja sitä jatketaan. Suvauksen tuloksia ja toimintaehdotuksia ei voi yleistää koskemaan koko viraston toimintaa, mutta yksittäisissä toimintayksiköissä ja työyhteisöissä suvaus on prosessina aktivoinut sukupuolen merkityksiä käsittelevää keskustelua ja tukenut kehittämistyötä.

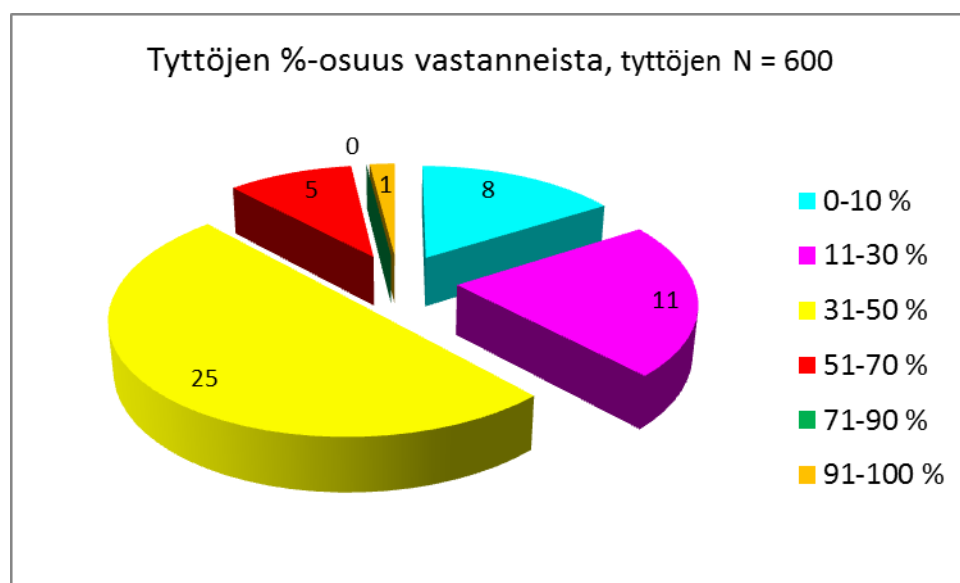
Taulukko 1: Jäsenkortin hankkineiden nuorten ikäjakauma (Nuorisoasiainkeskuksen jäsenrekisteri 2012-2013)



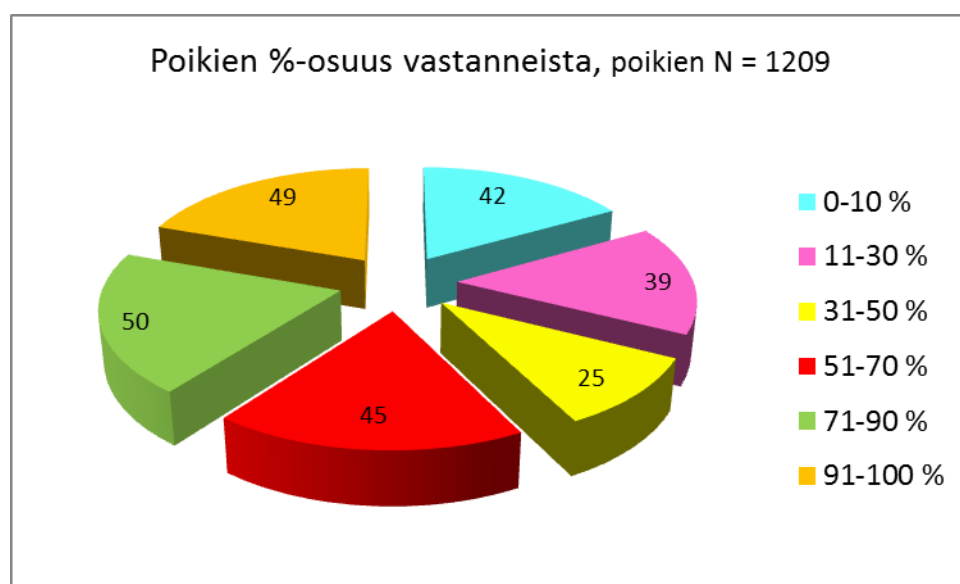
- Vuonna 2012 nuorisoasiainkeskuksen jäsenkortin hankkineista (yhteensä 11 967) tyttöjä oli 41 % ja poikia 59%.
- Nuori voi jäsenkorttia hankkiessaan itse määritellä sukupuolensa jäsenkorttilomakkeeseen, mutta lomake mahdollistaa ainoastaan tyttö tai poika-vaihtoehdon valitsemisen.
- Jäsenkorttihakemuksessa kysytään nuorelta hänen äidinkieltään. Äidinkieltensä oli vuonna 2012 määrittänyt muuksi kuin suomeksi tai ruotsiksi 13 % jäsenkortillisista nuorista. (Nuorisoasiainkeskuksen jäsenrekisteri 2012).

Tietoa toimintaan osallistuvien nuorten sukupuolesta saadaan myös vuosittain kerättävien asiakaspalautteiden kautta. Alueellisten palveluiden osasto kerää nuorisotaloilla käyviltä nuorilta asiakaspalautetta vuosittain. Keskitettyjen palveluiden osastolla on tietoa toiminnoittain, ei koko osastona. Keväällä 2013 nuorisotaloilla asiakaspalautetta antaneista tyttöjä oli 33% ja poikia 67% (vastanneita yhteensä 1809 nuorta). Nuorisotaloilla käyvien poikien määrä on merkittävästi suurempi kuin tyttöjen. Vaihteluväli eri nuorisotalojen välillä on kuitenkin suuri.

Taulukko 2: Tyttöjen osuus alueellisten nuorisotalojen asiakaskyselyyn vastanneista 2013



Taulukko 3: Poikien osuus alueellisten nuorisotalojen asiakaskyselyyn vastanneista 2013



Tyttöjen ja poikien osuutta nuorisotalojen kävijöistä voi arvioida tarkastelemalla asiakaskyselyn vastaajien sukupuolijakaumaa. Keväällä 2013 tehdyn asiakaskyselyn vastaajista noin yksi kolmasosa (33,2 %) oli tyttöjä ja kaksikolmasosaa (66,9 %) oli poikia. Keskiarvotieto ei kuitenkaan kuvaa kovin tarkasti tilannetta eri alueilla ja nuorisotaloilla. Yllä oleviin taulukoihin on luokiteltu vastaajat (N= 1808) sukupuolen mukaan kuuteen ryhmään sen mukaan kuinka paljon asiakaskyselyyn vastaajista oli tyttöjä tai poikia. Asiakaskyselyyn vastanneet nuoret poimittiin nuorisotalolla käyneistä nuorista maaliskuussa 2013 kolmen viikon ajalta. Kyselyyn vastanneiden sukupuolijakauma ei anna suoraa tietoa siitä, kuinka paljon tyttöjä ja poikia alueellinen nuorisotalotoiminta tavoittaa, mutta antaa kuitenkin siitä suuntaa ja tuo esiin sen, tyttöjen määrät ainakin asiakaskyselyyn vastanneista vaihtelevat suuresti. Ne talot, joissa tyttöjen osuus vastaajista oli 0-10 % sisältävät kaksi mopotoimintaan painottuvaa toimipistettä (Pukinmäen mopohalli ja Rastiksen mopotoiminta) ja Kontulan skeittihallin. Näissä taloissa toiminta on luonteeltaan sellaista, että siihen osallistuu ensisijaisesti poikia.

Milloin työntekijän tarvitsee tietää toimintaan osallistuvan nuoren sukupuoli?

Arviointityön käytänteiden lisäksi nuorisoasiainkeskuksessa on nostettu esiin erityisiä työotteita, joiden kautta on pyritty edistämään toiminnallista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Sukupuolisensitiivistä työtä on tehty vuodesta 1999 lähtien. Sukupuolisensitiivinen työ on ollut tyttö- ja poikatyötä, jossa on tunnistettu ja tunnustettu sekä sukupuolen biologiset että kulttuurisidonnaiset puolet. Sukupuolisensitiivisessä työssä nuoria on tuettu naiseksi ja mieheksi kasvamisessa ja identiteetin rakentamisessa. Tukemisen keinoja ovat olleet mm. arvoja, tunteita, pelkoja ja unelmia koskevat keskustelut. Sukupuolisensitiivisen työn muotoja ovat olleet tytöille ja pojille erikseen tarjotut harrastus- ja muut toimintaryhmät. Lisäksi sukupuolisensitiivisen työn piiriin ovat kuuluneet seksuaalikasvatukseen liittyvät toiminnot, nuorisotalojen ja -tilojen uudelleen sisustaminen sekä ohjaajien osaamisen kehittäminen mm. koulutuksilla. Vaikka sukupuolisensitiivisen tyttö- ja poikatyön perinne on vahva, asettaa tietoisuus sukupuolen moninaisuudesta myös sukupuolisensitiivisen työn menetelmät haasteen ääreen: Miten sukupuolisensitiivistä työtä voidaan tehdä avoimessa toiminnassa, niin sanotuissa sekaryhmissä sekä tilanteissa, joissa nuori ei identifioitu selkeästi joko tytöksi tai pojaksi.

Helsingin Seudun Seta ry:n toimijat ovat vierailleet kevästä 2013 alkaen nuorisotaloilla ja nuorten kanssa keskustellen tarjonneet perustietoa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöistä ja sateenkaariperheistä

Etnistä yhdenvertaisuutta edistävää työtä virastossa on tehty suunnitelmallisesti jo 1990-luvulta lähtien ja 2004 alkaen strategioiden ja suunnitelmien tukemana. Toiminnallisesti etnistä yhdenvertaisuutta on edistetty muun muassa vuosittaisilla maaliskuussa pidettävillä rasisminvastaisilla viikoilla ja vuodesta 2011 alkaen lokakuussa pidettävillä monikulttuurisuusviikoilla, jolloin etniseen yhdenvertaisuuteen liittyvät teemat ovat olleet esillä nuorten kanssa tehtävässä työssä. Rasisminvastaisia tapahtumia on järjestetty muun muassa nuorisotaloilla ja Gloriassa yhteistyössä esimerkiksi järjestöjen kanssa.

Useat toimipaikat ovat julistautuneet Syrjinnästä vapaiksi alueiksi samoin kuin viraston järjestämät tapahtumat. Nuorten vaikuttamistoiminnassa, Ruudissa, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on huomioitu tärkeänä lähtökohtana: monenlaisia nuoria onkin mukana esimerkiksi eri vuosina valituissa Ruudin ydinryhmissä ja erilaisissa toimintaryhmissä. Samoin vuosittaisessa vaikuttamistapahtuma RuutiExpossa muun muassa esteettömyyteen ja selkokielisyyteen liittyvät asiat ovat keskeisiä.

Torstai-iltaisin toimintakeskus Hapessa on tarjolla ohjattua toimintaa eri tavoin vammaisille, 15–25-vuotiaille nuorille. Vuonna 2012 ”Sankareiden” toiminta täytti 10 vuotta.

Nuorten terveydentilaan liittyen ei ole kohdennettu erityisiä toimenpiteitä muutamia poikkeuksia, kuten eri tavoin vammaisille nuorille suunnattuja ”Sankareita”, lukuunottamatta. Toimipaikkojen esteettömyystiedot on pyritty pitämään ajan tasalla internet-sivuilla, jotta tilojen käyttäminen on mahdollisimman helppoa erilaisille ryhmille, esimerkiksi vammaisille nuorille. Nuorisoasiainkeskuksella on tällä hetkellä edustaja kaupungin Vammaisneuvostossa.

Nuorten ikää on pohdittu työyhteisöjen keskusteluissa paljonkin. Tällä hetkellä nuorten ikäryhmäpainotus (13-17-vuotiaat) ohjaa työn kohdentamista. Toimintaa on myös tätä nuoremmille ja vanhemmille nuorille. Samoin järjestöjen ja ryhmien tukea ja avustuksia annetaan eri-ikäisille nuorille.

Nuorten sosioekonominen asema huomioidaan työyhteisöjen keskustelujen perusteella monin tavoin. Muun muassa ilmaiset tai edulliset osallistumismaksut mahdollistavat sosioekonomiselta asemaltaan monenlaisten nuorten yhdenvertaisen osallistumisen toimintaan ja esimerkiksi sisaralennukset ja muut osallistumismaksujen alennukset tukevat tätä tarvittaessa.

### 3.2. Henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

Henkilöstöön liittyvistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista on olemassa tilastotietoa jonkin verran. Kokonaiskuvan hahmottamisen pulmana on se, että koettu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus eivät kovin helposti taivu tilastoiksi. Lisäksi tiedon tuottamisessa ja käsittelyssä hankaluutena on se, että nuorisoasiainkeskus on pieni virasto, joten ammattiryhmäkohtaista tietoa esimerkiksi palkoista ei voida tilastoida mahdollisen tunnistettavuuden vuoksi.

#### Miehet, naiset, henkilöstön ikärakenne ja muunkieliset

Vuonna 2012 nuorisoasiainkeskuksessa oli 381 työntekijää, joista 320 oli vakinaisessa ja 61 määräaikaisessa työsuhteessa. Määräaikaisuudet syntyvät vakinaisen henkilöstön äitiys-, vanhempain-, vuorottelu- ja opintovapaiden, palkattomien työlomien sekä projektityön perusteella. Palkkatuetussa työsuhteessa oli 66 henkilöä, joista naisia 18 ja miehiä 48. (Henkilöstöraportti 2012.)

Nuorisoasiainkeskus on naisvaltainen organisaatio, vaikka naisten ja miesten määrä onkin tasoittunut. Kaikista työntekijöistä 56,6 % on naisia. Vakinaisessa työsuhteessa olevien keski-ikä on 42,2 vuotta kun se koko kaupungilla on 46,5 vuotta. (Henkilöstöraportti 2012.)

Muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenä puhuvien osuus henkilöstöstä oli 5,4 % vuonna 2012 kun vastaava luku koko kaupungissa oli 5,9 %. Tilastossa ei ole huomioitu oppisopimusopiskelijoita eikä palkkatuella palkattua henkilöstöä.<sup>3</sup> Helsingin strategiaohjelmassa vuosille 2009 – 2012 asetettiin tavoite lisätä maahanmuuttajien osuutta kaupungin henkilöstöstä siten, että se lähenisi maahanmuuttajien osuutta väestöstä. Kaupunginjohtaja asetti työryhmän helmikuussa 2011 ja antoi sille tehtäväksi tehdä esityksen toimenpiteistä, jonka avulla

- muunkielisten osuutta lisätään kaupungin henkilöstössä. Myös uudessa strategiaohjelmassa 2013 – 2016 korostetaan maahanmuuttajien osallisuutta ja työllistymistä,
- edistetään muunkielisten etenemistä kaupungin hierarkiassa ja
- parannetaan monimuotoisten työyhteisöjen johtamista ja osaamista maahanmuuttajien palvelusuhteisiin liittyen.

Myös kaupungin uudessa strategiaohjelmassa 2013 – 2016 korostetaan maahanmuuttajien osallisuutta ja työllistymistä. Vuoden 2013 alussa Helsingissä asui muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia kaupunkilaisia 73 608, joka on 12,2 % väestöstä (aluesarjat.fi).

Kaupungin henkilöstöhankinnan periaatteiden mukaan yhdenvertaisuusperiaatteen noudattaminen vaatii ottamaan huomioon erityisryhmien tilanteen ja edistämään laaja-alaisen tasa-arvon toteutumista: kaupungin käytäntönä on, että kahdesta ansiokkuudeltaan tasaveroisesta hakijasta valitaan aliedustettuun ryhmään kuuluva<sup>4</sup>. Nuorisoasiainkeskuksessa tätä linjausta tukee nuoriso-ohjaajien oppisopimuskoulutuksen periaate, jonka mukaan oppisopimukseen rekrytoidaan ensisijaisesti monikulttuurisia helsinkiläisiä. Hyvä vapaa-aika-kehittämis- ja tutkimushankkeen projektipäällikön rekrytointi kevättalvella 2013 toteutui nimettömän rekrytoinnin periaatteella, mikä osaltaan vahvisti yhdenvertaisuusperiaatteen noudattamista. Syksyllä 2013 nimettömän rekrytoinnin kokeilua päätettiin jatkaa.

---

<sup>3</sup> Prosenttiosuudessa on huomioitu vain vakansseilla oleva henkilökunta. Tämä vääristää muunkielisten osuutta nuorisoasiainkeskuksessa jonkin verran, sillä lähes kaikkien oppisopimusopiskelijoiden äidinkieli on muu kuin suomi tai ruotsi. Palkkatuetussa työsuhteessa olleiden työntekijöiden äidinkieli oli kahdeksalla henkilöllä muu kuin suomi tai ruotsi vuonna 2012.

<sup>4</sup> Henkilöstökeskus, Henkilöstövoimavaraosaston ohje ”Henkilöstöhankinnan periaatteet” 24.8.2012.



## Palkat

Eri ammattiryhmien keskimääräiset palkat ovat naisilla hiukan miesten palkkoja korkeampia lukuun ottamatta III ryhmään<sup>5</sup> kuuluvia nuoriso-ohjaajia. Vertailua ei kaikkien ammattiryhmien osalta voitu tehdä. Osa ammattiryhmistä on niin pieniä, että niitä ei mahdollisen tunnistamisen vuoksi voi tilastoida (esimerkiksi viraston johto). Viraston johtoryhmään kuuluvat nuorisotoimenjohtaja, kolme osastopäälliköä, kehittämisspäällikkö sekä henkilöstön edustaja. Tällä hetkellä johtoryhmä on miesvaltainen, vain yksi jäsenistä on nainen. Alla olevassa taulukossa on esitelty eri ammattiryhmien tehtäväkohtaisten palkkojen ja henkilökohtaisten lisien keskiarvo ammattiryhmittäin.

Taulukko 4: Miesten ja naisten palkat eri ammattiryhmissä

Nimike	Lukumäärä		Tehtäväkohtainen palkka euroa/kk, keskiarvo		Naisten palkat miesten palkoista (tehtäväkohtaisesta palkasta)	Keskiarvo tehtäväkohtainen palkka euroa/kk (naiset ja miehet)	Keskiarvo henkilökohtaisen palkan osa euroa/kk		Naisten henkilökohtaisen palkan osa miesten palkan osasta	Keskiarvo tehtäväkohtaisista palkoista henk. lisineen (naiset ja miehet)
	N	M	N	M	%	N+M	N	M	%	N+M
Nuoriso-ohjaajat III ryhmä	51	48	2 085,44 €	2 087,90 €	99,88	2 086,63 €	73,67 €	66,03 €	111,57	2 104,83 €
Nuoriso-ohjaajat II ryhmä	38	31	2 162,94 €	2 152,18 €	100,50	2 158,11 €	78,96 €	89,31 €	88,41	2 188,52 €
Nuoriso-ohjaajat I ryhmä	42	31	2 281,72 €	2 271,10 €	100,47	2 277,21 €	93,52 €	88,39 €	105,81	2 312,45 €
Toiminnanjohtajat, lähiesimiehet	15	10	2 865,63 €	2 786,66 €	102,83	2 834,05 €	134,16 €	82,81 €	162,01	2 930,31 €
Tuottajat, kulttuurituottajat, mediatuottajat	4	6	2 312,40 €	2 223,44 €	104,00	2 259,03 €	0	0	xx	xx
Asiantuntijat, suunnittelijat	26	14	2 762,16 €	2 629,68 €	105,04	2 715,79 €	123,11 €	95,73 €	128,61	2 788,63 €

Tehtäväkohtaisen palkan lisäksi työntekijän on mahdollisuus saada henkilökohtaista lisää, joka on harkinnanvaraista. Lisän maksaminen perustuu työsuoritusten arviointiin, jonka tekee esimies. Taulukossa on kuvattu miesten ja naisten henkilökohtaisten palkan osien keskiarvoiset määrät ammattiryhmittäin. Taulukon tulkinnaassa on syytä olla varovainen, sillä työsuhteen pituus vaikuttaa merkittävästi henkilökohtaisen palkan osan määrään. Pitkän työhistorian omaava työntekijä on ollut mukana useammalla kierroksella kun harkinnanvaraisia lisiä on myönnetty.

## Osaamisen kehittäminen ja koulutus

Erityisesti etnistä yhdenvertaisuutta tukeva osaamisen kehittäminen on sisältänyt erilaisia koulutuksia ja muita menetelmiä Suomessa ja muualla Euroopassa. Näistä esimerkkejä ovat työntekijöiden ”vaihtoviikot” toimipaikkojen välillä ja kansainväliseen POP- hankkeeseen osallistuminen (Paths of Participation) vuosina 2008–2009. Tasa-arvoista ja ihmisoikeudet huomioivaa osaamisen kehittämistä ovat tukeneet jo useiden vuosien ajan toteuttavat Fredi ja Friidu-koulutukset ja vuodesta 2013 alkaen Bella-koulutukset.

<sup>5</sup> Nuoriso-ohjaajien palkat on jaoteltu kolmeen ryhmään. Ryhmässä I ja II edellytetään AMK-tutkintoa ja ryhmässä III kelpoisuusehtona on nuoriso- ja vapaa-ajanohjaajan perustutkinto. III ryhmään kuuluvien nuoriso-ohjaajien palkka on matalin.

Henkilökunnan rasminvastaista työn osaamista on kehitetty erityisesti 2000-luvulla. Työtä on tukenut yhteistyö Pelastakaa Lapset ry:n ja muiden kumppaneiden kanssa toimiva yhteistyöhanke No Racism (NoRa). Hankkeelta ilmestyi vuonna 2011 ”R-sana. Kirja rasismista ja siihen puuttumisesta”, jota on hyödynnetty henkilökunnan kanssa rasminvastaisten työmenetelmien kehittämisessä muun muassa työseminaareissa vuonna 2012.

Vuonna 2007 käynnistyneessä kulttuuritulkkitoiminnan tavoitteena oli huomioida, kehittää ja ottaa käyttöön paremmin nuorisoasiainkeskuksessa olemassa olevaa monikulttuurista asiantuntemusta ja osaamista. Viraston 6-10 taustaltaan maahanmuuttajaa ja romanialaisia toimivia kulttuuritulkkeina vuosien 2007–2012 ajan. Kulttuuritulkkaukset koskivat nuorta, nuorten ryhmiä tai nuorten perheitä nuorisoasiainkeskuksen toimintakentällä. Kulttuuritulkkeja kutsuttiin mukaan esim. monikulttuuriseen iltaan nuorisotalolle, työyhteisön koulutukseen, vanhempainiltaan tai kahden nuoren väliseen ristiriitatilanteeseen. Kulttuuritulkkitoiminnan tarve oli selkeä silloin, kun se käynnistettiin, mutta tällä hetkellä osaaminen on vahvistunut monikulttuurisessa työssä ja kulttuuritulkkitoiminnalle ei ole enää tarvetta sen alkuperäisessä muodossa.

Suunnitelmallinen tehtäväkierto on ollut Nuorisoasiainkeskuksessa vähäistä. Keväällä 2013 toteutettiin nuorisoasiainkeskuksen sisäinen, kahden kuukauden mittainen tehtäväkierto, jossa mahdollistettiin ohjaustyötä tekeville nuorisotyöntekijälle siirtyminen alueellisten palvelujen toimistoon nuorisosihteeriksi. Yleensä tehtäväkierto toteutuu erilaisten sijaisuuksien kautta. Vuositasolla muutama määräaikaista tehtävistä avataan vain nuorisoasiainkeskuksen omalle henkilökunnalle.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää osaamisen kehittämistä on tehty yhteistyössä koulutuksia henkilökunnalle toteuttamalla muun muassa kaupungin maahanmuutto-osastoston sekä Oiva Akatemian, Tyttöjen talon ja Poikien talon, Naistenkartanon, Helsingin Diakoniaopiston ja Helsingin Seudun Seta ry:n kanssa.

Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä kehittäminen on ollut pääosin erillistä, eivätkä toimintakykyyn liittyvät teemat ole juuri olleet esillä. Yksittäinen esimerkki on kuitenkin kehitysvammaisten nuorten aikuisien työllistämistä Lasten liikennekaupunkiin.

Lasten liikennekaupungissa on vuodesta 2006 työskennellyt kehitysvammaisia nuoria aikuisia ns. avotyötoiminnassa. Avotyötoiminnassa oleva saa eläkkeen lisäksi työosuusrahaa. Avotyötoiminnassa olevat henkilöt ovat kirjoilla Vallilan työ- ja valmennuskeskuksessa. Heidän mukanaolonsa on ollut myönteinen kokemus työyhteisölle ja liikennekaupungin lapsille.

### **Kokemustietoa yhdenvertaisuudesta ja tasa-arvosta**

Henkilökunnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tarkastellaan usein vertailemalla naisten ja miesten palkkoja ja edustusta eri ammattiryhmissä sekä tilastoimalla vieraskielisten osuutta henkilöstöstä. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatiminen edellytti laajemman kokonaiskuvan saamista siitä, minkälaisia kokemuksia henkilökunnalla on nuorisoasiainkeskuksesta tasa-arvoisena, yhdenvertaisena ja oikeudenmukaisena työnantajana. Joulukuussa 2012 toteutettuun kyselyyn vastasi yli 200 työntekijää (vastausprosentti 44,5 %). Kysymykset liittyivät tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun mm. uralla etenemisessä, työtehtävien taaisessa jakautumisessa ja palkkauksessa. (Ks. liite 1, Kysely henkilökunnalle)

Naisten ja miesten välinen tasa-arvo sekä työntekijöiden yhdenvertaisuus toteutuvat henkilöstön kokemusten mukaan nuorisoasiainkeskuksessa vaihtelevasti. Enemmistö vastaajista piti tilannetta hyvänä, mutta vastauksista heijastuu myös epäoikeudenmukaisuuksien kokemuksia. Vastaajien määrä oli varsin korkea, joten jo melko pienet prosenttiluvut kertovat siitä, että jopa parillakymmenellä työntekijällä on kokemuksia epä-tasa-arvoisesta tai epäyhdenvertaisesta kohtelusta. Henkilöstökyselyn tulokset haastavat sekä viraston että työyhteisöt tarkastelemaan huolellisesti tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta uralla etenemisessä, työte-

tävien jakautumisessa, eri-ikäisten työntekijöiden huomioimisessa, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa, henkilöstön valinnassa, palkkauksessa ja työsuhte-etujen jakamisessa.

Alla olevassa taulukossa on esitelty henkilöstökyselyn tuloksia liittyen sukupuolten väliseen tasa-arvoon, eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuuteen, erilaissa työsuhteissa olevien tasapuoliseen kohteluun ja erilais-ten vähemmistöjen yhdenvertaisuuteen. Kaikissa neljässä teemassa vastaajia pyydettiin arvioimaan näiden toteutumista yhdeksällä osa-alueella: toiminnan suunnittelu, johdon ja esimiesten valitseminen, henkilöstön valitseminen, palkkaus, työsuhte-etujen jakaminen, uralla eteneminen, työtehtävin jakaminen ja sosiaalinen kanssakäyminen. Taulukkoon on koottu keskiarvot yhdeksästä osa-alueesta.

Taulukko 5:

	keskiarvo, vastaukset asteikolla 1-5
Sukupuolten välinen tasa-arvo	3,89
Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuus	3,69
Erilaisissa työ- / virkasuhteissa *)olevien tasapuoli-nen kohtelu	3,52
Vähemmistöjen yhdenvertaisuus **)	3,84

\* vakinaisten, määräaikaisten, koko- tai osa-aikatyössä olevien

\*\*työkyvyltään, seksuaaliselta suuntautuneisuudeltaan, sukupuoli-identiteetiltään etniseltä tai kulttuuriselta taustal-taan, uskonnoiltaan, vakaumukseltaan tai arvomaailmaltaan erilaisten

Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu vastaajien mukaan parhaiten koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa (ka 4.12) sekä toiminnan suunnittelussa (ka 4.09). Heikoiten se toteutuu uralla etenemisessä (ka 3,69) sekä johdon- ja esimiesten valitsemisessa (ka 3,74). Palkkauksen kohdalla hajonta oli suurinta: 12,8 % arvioi suku-puolten välisen tasa-arvon toteutuvan heikosti tai melko heikosti, 13,8 % tyydyttävästi ja 73,4 % hyvin tai erittäin hyvin. Mielenkiintoista palkkaukseen liittyvissä tuloksissa oli se, että avovastauksissa tuotiin esille kokemus naisten alhaisemmasta palkkatasosta miehiin nähden. Tosiasiassa ainoastaan III palkkaryhmään kuuluvissa nuoriso-ohjaajissa naisten palkat ovat miesten palkkoja alhaisemmat ja erotus siinäkin on pieni (naisten palkat olivat 99,88 % miesten palkoista).

Eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaisuudessa sosiaalisen kanssakäyminen (ka 3,9) sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuudet (ka 3,85) toteutuvat parhaiten. Heikoimmat keskiarvot olivat uralla etenemisessä (ka 3,49) ja työtehtävien jakamisessa (ka 3,52 ).

Erilaisissa työsuhteissa olevien tasapuolinen kohtelu sai heikoimmat keskiarvot. Työsuhteen muoto vaikuttaa vastaajien mukaan jonkin verran uralla etenemiseen (ka 3.23), työtehtävien jakamiseen (3,46) sekä johdon ja esimiesten valitsemiseen (ka 3.46). Sosiaalisessa kanssakäymisessä (ka 3,97) työsuhteen muodolla ei näyttäisi olevan merkitystä.

Vähemmistöjen yhdenvertaisuus toteutuu vastausten perusteella heikoiten johdon ja esimiesten valitsemi-nessä (ka 3,63) sekä uralla etenemisessä (ka 3,66). Vastaajista 12,5 % arvioi sen toteutuvan heikosti tai melko heikosti. Korkeimmat keskiarvot olivat palkkauksessa (3,95) ja sosiaalisessa kanssakäymisessä (ka 3,94)

*”Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen mahdollisuuksien taustalla on isompia rakenteellisia kysymyksiä niin ei oikein tiedä miten vastaisi. Koen, että työpaikkani on melko hyvällä mallilla näissä asioissa, mutta silti niihin tulee kiinnittää huomiota. Iso ongelma on mielestäni se, että nuorten ja uusien työntekijöiden työsuhteet ovat pätkittäisiä ja määräaikaista ja henkilöstöetuudet ja mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön on selvästi huonommat kuin vakituksessa työsuhteessa olevien. Tämä aiheuttaa eriarvoisuutta ja vastakkainasettelua”.  
Henkilöstökyselyn 2012 avovastaus.*

Henkilökunnalta kysyttiin kokemuksia epäasiallisesta kielenkäytöstä ja syrjinnästä. Tulosten perusteella nuorisoasiainkeskuksella on vielä työtä tehtävänä näiden ilmiöiden kitkemiseksi. Eniten mainintoja oli mielipiteeseen liittyvässä epäasiallisesta kielenkäytöstä tai syrjinnästä. Avovastauksissa esimerkkejä näistä tilanteista oli suhteessa niukasti (kolme mainintaa). Nämä liittyivät ideoille naureskeluun ja ideoiden tasapuoliseen kohteeluun. Mielipiteen kohdalla vastausten tulkinta voi myös olla hiukan hankalaa, sillä työntekijän mielipide on voinut tulla kuulluksi, mutta sitä ei perustellusti ole voitu toteuttaa. Olennaista on ymmärtää se, että mikäli keskusteluja ja kuulemista ei hoideta hyvin, voi se tuottaa kokemuksen syrjinnästä.

Taulukko 6: Havainnot epäasiallisesta kielenkäytöstä ja havainnot sekä kokemukset syrjinnästä

	Oletko havainnut tai kokenut epäasiallista kielenkäyttöä koskien (N=189)	Oletko <b>havainnut</b> syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien (N=189)	Oletko <b>kokenut</b> syrjintää työyhteisössäsi viimeisen vuoden aikana koskien (N=174)
ikää	24,3 %	18,5 %	8,0 %
sukupuolta	22,2 %	12,7 %	5,8 %
etnistä tai kansallista alkuperää	16,9 %	8,5 %	2,3 %
kansalaisuutta	7,9 %	4,8 %	1,7 %
kieltä	9,5 %	5,8 %	3,6 %
uskontoa	9,0 %	3,7 %	1,2 %
vakaumusta	7,4 %	3,2 %	2,3 %
mielipidettä	32,8 %	21,2 %	12,6 %
toimintakykyä	21,7 %	14,3 %	8,0 %
seksuaalista suuntautumista	11,6 %	3,7 %	1,7 %
sukupuoli-identiteettiä	4,2 %	2,1 %	2,9 %
muuta henkilöön liittyvää syytä, mitä?	10,0 %	10,6 %	7,5 %
en ole havainnut tai kohdannut	45,5 %	57,1 %	75,8 %

Vastaajista lähes neljännes tai viidennes oli havainnut tai kokenut niin ikään (24,3 %) sukupuoleen (22,2 %), kuin myös toimintakykyyn (21,7 %) liittyvää epäasiallista kielenkäyttöä. Syrjinnän kokemukset olivat vähäisempiä, mutta kohdistuivat samoihin syrjinnän perusteisiin: ikä (18,5 %), sukupuoli (12,7 %) ja toimintakyky (14,3 %).

Vastaajilla oli mahdollisuus kuvata syrjinnän luonnetta tarkemmin avovastauksissa, joita saatiin 61 vastaajalta. Avovastauksissa kerrottiin tarkemmin syrjinnän luonteesta. Eniten kuvauksia oli vähättelystä, mitätöinnistä, ulkopuolelle jättämisestä ja toisen työn arvostamisesta. Esimerkkejä oli myös syrjinnän kokemuksista työtehtävien jakamisessa. Ikä ja kokemus tuotiin useassa yhteydessä esiin läpi kyselyn.

*"... kun keskustelu menee tietokoneisiin ja nettimaailmaan, niin sanotaan, että tämän kuuluu nuorten maailmaan eihkä koske sinun ikäisiäsi (n. 50-vuotiaita)". Henkilöstökyselyn 2012 avovastaus.*

Kyselyssä pyydettiin vastaajia kertomaan epäasiallisesta kielenkäytöstä tai syrjinnästä viimeisen vuoden ajalta. Kiinnostaa on se, että henkilökunnan kuvaukset ulottuvat myös pyydettyä ajanjaksoa pidemmälle. Osa kokemuksista liittyy jopa kymmenen vuoden takaisiin tapahtumiin. Tämä kertonee siitä, että epäoikeudenmukainen kokemus kantaa kauas ja mikäli kokemusta ei ole päässyt purkamaan, on siitä tarve kertoa vuosienkin jälkeen. Kaikkia yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä negatiivisia kokemuksia ei todennäköisesti voida estää, mutta on tärkeää hoitaa kokemuksiin liittyvät tilanteet ihmisiä kuullen ja myös saattaa ne päätökseen.

*"Haukkuminen naamioidaan vitsailuksi, jolloin siihen on vaikea puuttua ilman, että saa huumorintajuttoman leiman itseensä."*  
Henkilöstökyselyn 2012 avovastaus.

Vastaajilta kysyttiin, kenen taholta syrjintää on tapahtunut. Vastaajilla oli mahdollisuus valita useampi taho. Syrjintää koettiin eniten työtovereiden taholta (34 maininnoista), mutta myös lähiesimiehen (15 %) tai jonkun muun esimiesasemassa olevan (15 %) kerrottiin toimineen syrjivästi. Esimiestyön oikeudenmukaisuus on

olennaista, mutta vastauksista voi tehdä myös tulkinnan siitä, että johtamisen lisäksi on tärkeää sopia vuorovaikutukseen liittyvistä pelisäännöistä työyhteisöissä.

Kyselyssä tiedusteltiin myös sitä, onko havaittuun syrjintään puututtu. Vastaajista 29 % kertoi, että näin on tapahtunut ja avovastausten perusteella tilanne on puuttumisen jälkeen useimmiten muuttunut paremmaksi tai syrjintä loppunut kokonaan. Neljännes syrjintäkokemuksista on jäänyt käsittelemättä (21 % vastasi ei ole puututtu). Kyselyn aineisto ei anna vastauksia siihen, miksi puuttumista ei ole tapahtunut. Huolestuttavaa on se, että puolet vastaajista (50 %) ei osannut sanoa, onko tilannetta yritetty korjata. Aineistosta ei ilmene, ovatko nämä tapaukset sellaisia, jotka on tuotu esille. Joka tapauksessa epätietoisuus syrjinnätilanteiden käsittelystä ei auta vahvistamaan yhdenvertaista, oikeudenmukaista ja avointa organisaatiokulttuuria.

Henkilöstökyselyyn vastattiin paneutuneesti, mikä näkyi mm. avovastausten määrässä. Kaikkien avovastausten perusteella nousee kolme teemaa, joihin toivotaan parannusta.

- 1) puhekulttuurin kehittäminen positiivisempaan suuntaan - erityisesti naisia väheksyvät huomautukset ja letkautukset
- 2) avoimuus, tiedottaminen ja päätösten perustelu: palkkaus ja palkitseminen, koulutuksiin osallistuminen, mahdollisuus osallistua työn kehittämiseen
- 3) eri ikäisten johtaminen – ikääntyvien työntekijöiden osaamisen arvostaminen, hiljaisen tiedon hyödyntäminen.

#### 4. Keskeisiä käsitteitä

**Cis tai cissukupuoli** tarkoittaa, että ihminen kokee omakseen mies- tai naissukupuolen, johon hänet on syntymässä määritelly kehonsa perusteella.

**Homofobia** tarkoittaa tosiasioihin perustamatonta vihaa, pelkoa, inhoa, vastenmielisyyttä tai syrjintää homoseksuaalisuutta tai homoseksuaaleja ihmisiä kohtaan. Homofobia ei ole varsinainen fobia, vaan se on pikemminkin verrattavissa rasismiin kaltaiseen ilmiöön.

**Intersukupuolisuus** on tila, joissa lapsen fyysinen kehitys sukupuoleen on ollut yksilöllistä ja lapsella ei ole selkeästi vain tytön tai vain pojan piirteitä. Joillekin nuorille ja aikuisille intersukupuolinen on lisäksi omaksi koettu identiteetti, toisille tilan kanssa syntyneille ei.

**Lhbtq**-kirjanyhdistelmällä viitataan sekä seksuaali- että sukupuolivähemmistöihin: lesbot, homot, biseksuaalit/bi-ihmiset, transihmiset, intersukupuoliset ja queerit.

**Monikulttuurisuudella** viitataan yksinkertaisimmillaan yhteiskunnalliseen tilaan, jossa monenlaiset ihmiset elävät yhdessä. Tässä suunnitelmassa viitataan monikulttuurisuuteen, kun puhutaan seuraavista syrjintäperusteista: etninen tai kansallinen alkuperä, kieli, uskonto tai vakaumus.

**Moniperusteisella syrjinnällä** tarkoitetaan sitä, että henkilöä syrjitään samanaikaisesti monella eri syrjintäperusteella (esimerkiksi sukupuolen ja etnisyyden perusteella.)

**Queer-käsitteellä** tarkoitetaan erityisesti seksuaalisuuteen tai sukupuolisuuteen liittyvien identiteettikategorioiden ulkopuolelle jättäytyvää identiteettiä tai seksuaalisuuteen ja sukupuolisuuteen liittyvät normit kyseenalaistavaa identiteettiä.

**Rasismilla** tarkoitetaan tekoja, jotka asettavat ihmiset keskenään eriarvoiseen asemaan heidän etnisen taustansa perusteella. (Nuoriso)työssä on tärkeää tunnistaa, kun ajattelussa, puheessa tai teoissa on kyse yksilöihin tai ryhmiin liitetystä oletetuista biologisista ja/tai kulttuurista ominaisuuksista, joita pidetään muuttumattomina.

**Sosioekonomisen aseman** käsitteellä viitataan nuoren ja/tai hänen perheensä taloudellisiin resursseihin.

**Sateenkaarikansalla** viitataan kaikkiin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin koko moninaisuudessaan. Sateenkaari on keskeinen symboli myös koko lhbtq-kokonaisuutta kuvaavassa kuvakielessä.

**Sateenkaariperheellä** tarkoitetaan useimmiten sellaisia lapsiperheitä tai perheenlisäystä suunnittelevia perheitä, joissa ainakin yksi vanhempi kuuluu seksuaali- tai sukupuolivähemmistöön. Joskus sateenkaariperheillä voidaan kuitenkin viitata kaikkiin sellaisiin perheisiin, joissa joku perheen jäsenistä kuuluu seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön.

**Seksuaalivähemmistöillä** tarkoitetaan homoja, lesboja, biseksuaaleja ja muita ei-heteroseksuaaleja. Seksuaalinen suuntautuminen kertoo siitä, keneen henkilö tuntee vetovoimaa emotionaalisesti ja/tai seksuaalisesti.

**Sukupuoli-identiteetti** on ihmisen oma kokemus siitä, mihin sukupuoleen hän samaistuu tai minkä sukupuoliryhmän hän kokee omakseen. Sukupuoli-identiteetti voi olla mies, nainen tai jotain muuta.

**Sukupuolisensitiivisessä** nuorisotyössä kaikille nuorille annetaan tilaa olla omanlaisiaan, eivätkä aikuisten sukupuoliodotukset ohjaa sitä, mihin heitä kannustetaan. Nuoria tuetaan pohtimaan ja löytämään moninais-

ten mallien ja vaihtoehtojen joukosta omannäköisensä identiteetti ja tapa olla. Sukupuolisensitiivisyys ei ole neutraaliutta, mutta ei myöskään stereotypioita vahvistavaa toimintaa. Päämääränä on mahdollisuus kokea oma sukupuoli voimavarana – oli sukupuoli sitten tyttö, poika tai joku muu. Sukupuolisuus on moniulotteista ja ristiriitaistakin, eikä ole olemassa yhtä oikeaa tapaa olla esimerkiksi mies tai nainen tai joku muu. Sukupuolisuuden ja oman sukupuoli- ja seksuaali-identiteetin pohtiminen on merkittävä asia, jossa nuori tarvitsee tukea ja tilaa. (Uusitalo-Herttua 2013 mukaillen)

**Sukupuolivähemmistöillä** tarkoitetaan transsukupuolisia, transvestiittejä, intersukupuolisia sekä transgenreitä.

**Toimintakyvyllä** tarkoitetaan sitä kokonaisuutta, miten henkilö selviytyy itselleen välttämättömistä ja/tai merkityksellisistä jokapäiväisen elämän toiminnoista siinä ympäristössä, jossa hän asuu, elää tai toimii toisten ihmisten kanssa. Toimintakyvyn ulottuvuudet ovat fyysinen, kognitiivinen, psyykinen ja sosiaalinen suoriutuminen.

**Transgender** ei koe kuuluvansa selkeästi mies- eikä naissukupuoleen. Hän voi olla molempia tai ei kumpaakaan. Hän voi kokea, ettei kaksinapainen mies/naisjako kykene tunnistamaan hänen kokemustaan sukupuolestaan. Transgender voi kokea itsensä sukupuolettomaksi, muunsukupuoliseksi, kaksi- tai monisukupuoliseksi.

**Transsukupuolisuus** tarkoittaa vahvaa ristiriitaa sisäisen sukupuolikokemuksen ja ruumiillisen sukupuolen merkkien ja/tai kulttuuristen odotusten välillä. Transsukupuolinen ihminen voi korjauttaa kehonsa vastaamaan kokemaansa sukupuolta.

**Transpoika/mies** on transsukupuolinen poika/mies, joka on syntyjään keholtaan ja sukuelimiltään tyttö/nainen, mutta kokee itsensä pojaksi/mieheksi.

**Transtyttö/nainen** on transsukupuolinen tyttö/nainen, joka on syntyjään keholtaan ja sukuelimiltään poika/mies, mutta kokee itsensä tytöksi/naiseksi.

**Transvestiitillä** tarkoitetaan henkilöä jonka on mahdollista eläytyä kumpaankin sukupuoleen ja ilmentää sukupuolta pukeutumalla välillä niin sanotun toisen sukupuolen vaatteisiin.

## **Lähteet**

Alueellisten palvelujen asiakaskysely kevät 2013.

”Henkilöstöhankinnan periaatteet” 24.8.2012.Helsingin kaupungin henkilöstökeskuksen henkilöstövoimavaraosaston ohje

Helsingin kaupungin strategiaohjelma 2013-2016. ([www.hel.fi/strategiaohjelma](http://www.hel.fi/strategiaohjelma))

Helsingin seudun aluesarjat 2013 ([www.aluesarjat.fi](http://www.aluesarjat.fi)).

Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 8.8.1986/609. Finlex Ajantasainen lainsäädäntö.

Nuorisoasiainkeskuksen henkilöstöraportti 2012.

Nuorisoasiainkeskuksen jäsenrekisteri 2012-2013.

Uusitalo-Herttua, Mari 11.10.2013 Sähköpostikommentti sukupuolisensitiivisyyden määrittelystä.

Yhdenvertaisuuslaki 20.1.2004 / 21. Finlex Ajantainen lainsäädäntö.



**Liite 1. Raporttilomake työyhteisöille: Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus nuorten ja sidosryhmien kanssa tehtävässä työssä**

	Miten <u>huomioitte</u> tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat <u>estävät</u> tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä <u>pitäisi tehdä</u> , että tasa-arvo ja yhdenvertaisuus toteutuisivat paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Sukupuoli</b>	Miten huomioitte sukupuolten tasa-arvon työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät sukupuolten tasa-arvon toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että sukupuolten tasa-arvo toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Ikä</b>	Miten huomioitte eri-ikäiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät eri-ikäisten yhdenvertaisuuden työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että eri-ikäisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Etninen tai kansallinen alkuperä</b>	Miten huomioitte etniseltä tai kansalliselta alkuperältään erilaiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät etniseltä tai kansalliselta alkuperältään erilaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että etniseltä tai kansalliselta alkuperältään erilaisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Uskonto tai vakaumus</b>	Miten huomioitte uskonnollisesti tai vakaumuksellisesti erilaiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät uskonnollisesti tai vakaumuksellisesti erilaisten yhdenvertaisuuden työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että uskonnollisesti tai vakaumuksellisesti erilaisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Kieli</b>	Miten huomioitte erikieliset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät erikielisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että erikielisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Toimintakyky (= esim. vammaisuus tai heikko terveydentila)</b>	Miten huomioitte toimintakyvyltään erilaiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät toimintakyvyltään erilaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että toimintakyvyltään erilaisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Seksuaalinen suuntautuminen (=bi, lesbo, hetero, homo)</b>	Miten huomioitte seksuaaliselta suuntautumiseltaan erilaiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät seksuaaliselta suuntautumiseltaan erilaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että seksuaaliselta suuntautumiseltaan erilaisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Sukupuoli-identiteetti (= kokemus omasta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisu)</b>	Miten huomioitte sukupuoli-identiteetiltään erilaiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa? (Esimerkiksi nuori, joka on syntynyt biologisesti tytöksi, mutta kokee olevansa poika. Myös muiden transihmisten huomioiminen toiminnassa?)	Mitkä asiat estävät sukupuoli-identiteetiltään erilaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että sukupuoli-identiteetiltään erilaisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Sosioekonominen asema (= esim. perheen taloudellinen tilanne)</b>	Miten huomioitte sosioekonomiselta asemaltaan erilaiset työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitkä asiat estävät sosioekonomiselta asemaltaan erilaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että sosioekonomiselta asemaltaan erilaisten yhdenvertaisuus toteutuisi paremmin työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?
<b>Muu henkilöön liittyvä syy</b>	Tuleeko mieleenne jotain muuta henkilöön liittyvää syytä, jonka huomioiminen tulee esiin työssänne?	Miten nämä muut henkilöön liittyvät syyt estävät yhdenvertaisuuden toteutumisen työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?	Mitä pitäisi tehdä, että yhdenvertaisuus toteutuisi riippumatta näistä muista syyistä henkilöön liittyvistä syistä työssänne nuorten ja sidosryhmien kanssa?

**Liite 2: Kysely henkilökunnalle henkilöstöpoliittisesta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.**

**(Kyselylomake on erillisenä pdf-tiedostona)**