

ESPOON TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS- TOIMIKUNTA

Toimintakertomus 2019-2021



"Ei ole olemassa tyhmiä kysymyksiä ja varsinkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on arvostava ja vuorovaikutteinen yhteisö, joka luo omalla esimerkillään arvostavan ja turvallisen ilmapiirin kokouksiin. Vaali tätä luottamuksellisuuden ilmapiiriä, mikäli tulet valituksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikuntaan."



SISÄLLYS

Tehtävät, tavoitteet, resurssit	3	Vuosittain toistuvat, toimintakausien yli menevät tapahtumat ..	23
Toimikunnan kokoonpano 1.9.2019-16.6.2021.....	5	1. TASSU-palkintokilpailu	23
Toimikunnan työskentelyn periaatteet	6	2. Arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä ..	27
Kokoukset.....	7	3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden edistäminen ..	28
Asiantuntijakuulumiset	7	Verkostoituminen ja osaamisen lisääminen valtakunnallisesti ..	33
Toimialojen tilannekatsaukset.....	8	Aloitteet ja lausunnot	34
Tekninen ja ympäristötoimi	8	Yhteistyö muiden neuvottelukuntien ja neuvostojen kanssa	35
Sivistystoimi.....	10	Kuntalaispalautteet.....	36
Sosiaali- ja terveystoimi.....	12	Toimikunnan työn arviointi.....	37
Konsernihallinto	16	Toimikunnan jäsenet antoivat palautteen asioista, joissa olemme onnistuneet työssämme:	37
Seurattavat suunnitelmat	19	Asiat, joissa voimme oppia ja kehittyä	38
Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelmaa, konsernihallinto	19	Missä toimikunta onnistui?	38
Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa, konsernihallinto.....	21	Missä toimikunta olisi voinut toimia toisin?	39
		Muita ajatuksia	40
		Perintö seuraavalle toimikunnalle	40

TEHTÄVÄT, TAVOITTEET, RESURSSIT

Espoo-tarinan tavoitteena on mm. edistää oikeudenmukaisuutta, positiivista ihmiskäsitystä ja arvostavaa vuorovaikutusta osana sosiaalisesti kestävästä kehityksestä. Espoon kaupunki on sitoutunut YK:n kestävän kehityksen tavoitteisiin (SDG, sustainable development goals) ja toimintatapoihin niiden edistämiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävä kohdentuu erityisesti tavoitteisiin 4 (koulutus), 5 (tasa-arvo) ja 10 (eriarvoisuuden vähentäminen).

Kaupunginhallituksen 2.9.2019 tekemässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan asettamispäätöksessä todetaan, että

- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on tehdä kaupunginhallitukselle ja lautakunnille aloitteita ja ehdotuksia inhimillisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä seurata näiden arvojen toteutumista kuntalaispalvelujen konkreettisissa toiminnoissa ja kaupungin henkilöstöpolitiikassa eurooppalaisen naisten ja miesten välisen tasa-arvon peruskirjan vaatimusten sekä kaupunginhallituksen 16.1. 2017 hyväksymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisesti. päättää,

- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajisto toimii sovittelijoina luottamushenkilöiden häirintätapausten käsittelyssä, mikäli asioita ei ole onnistuttu ratkaisemaan muissa toimielimissä.
- romanasiat siirretään monikulttuuriasian neuvottelukunnasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntaan.

Tasa-arvolain mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä 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. (TasL 4 §)

Viranomaisten tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. (TasL 6 c §)

Viranomaisen velvollisuus on edistää yhdenvertaisuutta. Viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden edistämiseksi. (Yhdenvertaisuuslaki 5 §)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan toiminta tiliöidään kustannuspaikalle 10031, kaupunginhallitus, varsinainen toiminta.

Toimikunnan työskentelyä ohjasi toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman tekemisen tavoitteena oli löytää ne keskeisimmät asiat, joiden edistymistä toimikunta halusi edistää ja seurata.

Toimikunta halusi kiinnittää valinnoillaan erityisesti huomiota

- koulutuksen segregaaation ilmiöihin, jotka näkyvät lasten oppimispoluissa, koulutusvalinnoissa ja työelämässä, joka on Euroopan mittakaavassa ainutlaatuinen. Suomalaisessa työelämässä ammatit ovat jakautuneet sukupuolen perusteella. 30 vuoden aikana muutosta ei juurikaan ole tapahtunut; nuorten koulutusvalinnat toistavat itseään.
- lähisuhdeväkivaltaan ja sen aiheuttamiin vaikutuksiin sekä syrjimättömyyteen ja osallisuuden kokemiseen Espoon kaupungissa toimintakaudellaan 2019-2021.

- demokratian kulmakiviin, joita arvostava vuorovaikutus, positiivinen ihmiskäsitys, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus ovat. Tutkimusten ja tehtyjen selvitysten mukaan 25 prosenttia kuntien luottamushenkilöistä ja viranhaltijoista on kokenut häirintää tai uhkailua asemansa takia. Vihapuhe on uhka demokratialle: halventava, uhkaava ja leimaava puhe vähentää halua osallistua yhteiskunnalliseen päätöksentekoon. Vihapuhe kohdistuu erityisesti naisiin ja vähemmistöihin. Toimikunta halusi tuoda teeman näkyviksi ja keskusteltavaksi.

Toimikunta uudisti toimintatapojaan itsearviointiin ja hyviin käytäntöihin perustuen.

Tämä toimintakertomus on jäsennelty pääsääntöisesti toimintasuunnitelman mukaisesti. Alla oleva teksti on kuvaus siitä matkasta, jonka kaudelle 2019–2021 valittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta teki pitäen.

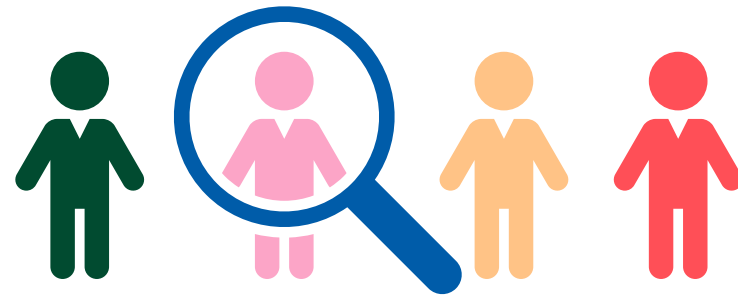
Espoossa 16.6.2021

Hannu Heikkinen

Kaarina Salonen

TOIMIKUNNAN KOKOONPANO

1.9.2019-16.6.2021



Puheenjohtaja

Hannu Heikkinen (Kok) varajäsenenään Jyrki Noponen (Kok)

Varapuheenjohtaja

Veera Lampi (Vihr.), varajäsenenään Pia Aarrekiivi (Vihr.)

Jäsenet

- Anna-Leena Solhagen (Kok), varajäsenenään Mirva Grann (Kok)
- Aleksi Vesala (Vihr.), varajäsenenään Aki Saariaho (Vihr.)
- Markku Ruotsalainen (Vihr.), varajäsenenään Juha Palin (Vihr.)
- Maria Junes (Kesk.), varajäsenenään Samuel Sylf, (Kesk.)
- Kari Roine (KD), varajäsenenään Adwoa Brewu (KD)
- Ilona Mikkonen (Piraattipuolue) 2.3.2020 asti tilalle Riikka Nieminen (Piraattipuolue) alkaen, varajäsenenään Tea Törmänen (Lib.) 2.3.2020 asti, tilalle Tero Pohjasniemi.
- Erkki Kaarnama (PerusS), varajäsenenään Mait Mihhels (PerusS)
- Tiina Kujala (Rkp), varajäsenenään Henrik Räihä (Rkp)
- Marita Lassila (SDP), varajäsenenään Anneli Rönneberg (SDP)
- Silla Kakkola (Vas.), varajäsenenään Iiro Arola (Vas.)
- Paula Åkerlund (Espoon romaniyhdistyksen puheenjohtaja), varajäsenenään Roosa Åkerlund (Espoon romaniyhdistys)

- Heib Salma (NUVA) 31.12.2019 asti, varajäsenenään, Myöhänen Nelli (NUVA) 31.12.2019 asti
- Eiden Paavo (NUVA) 1.1.2020–31. 12.2020 asti, varajäsenenään Katainen Saara (NUVA) 1.1.2020–31.12.2020
- Katainen Saara (NUVA) 1.1.2021 alkaen, varajäsentä ei ollut
- Kaupunginhallituksen edustaja Tiina Ahlfors ja varajäsenenä Hanna Hukari

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan esittelijänä on toiminut konsernihallinnosta kehittämispäällikkö Kaarina Salonen ja sihteerinä Paula Harle

TOIMIKUNNAN TYÖSKENTELYN PERIAATTEET

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan johtavina periaatteina ovat olleet

- Arvostava vuorovaikutus kokouksessa osana turvallisen tilan pelisääntöjä tayv-toimikunnassa. Laadittu 19.9.2019 kokouksessa.
 - » Arvostetaan toisia lähtökohtaisesti, kuunnellaan ja annetaan suunvuoro, ei pilkata ja irvailla jos takeltelee. Kunnioitetaan eri mieltä olevia, kaikkien mielipiteet ovat yhtä arvokkaita.
 - » Ei leimata, eikä oleteta.
 - » Meillä on erilaisia tyylejä kommunikoida, reagoida > erilainen kokoustekniikka tukee kaikkien osallisuutta
 - » Luottamuksellisuus ryhmässä, pienryhmätyöskentely (erilaiset oppijat), kysytään häneltäkin, joka ei ole saanut ääntään kuuluville.
 - » Reippaasti puututaan epäasiallisuuksiin heti. Asiat riitelevät, eivät ihmiset. Pidetään keskustelu asioiden ympärillä, ei käydä toisen persoonaan käyvää keskustelua, koskee niin läsnä olevia kuin poissaolevia. Otetaan Kaikki ihmisinä huomioon
- Paperittomat kokoukset (päätös 28.11.2017)
- Vuosikellon mukainen toimintasuunnitelma, säännöllinen toiminnan arviointi osana jatkuvan parantamisen periaatetta.



- Toimintatapa: Asioiden valmistelu, päättäminen, toteutus, arviointi ja opit tulevalle vuodelle
- Numeerisen ja laadullisen tiedon hyödyntäminen
- Asioiden valmistelu pienissä ryhmissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kokouksiin
- Toimikunnan eri tilaisuuksiin nimeämät edustajat antavat palautteen tilaisuuden annista toimikunnan seuraavassa kokouksessa.

KOKOUKSET

Toimikunta kokoontui yhteensä kahdeksantoista kertaa toimikaudellaan 2019–2021. Vuoden 2019 aikana neljä kertaa (11.9., 16.10., 13.11., 4.12.), vuoden 2020 aikana yhdeksän kertaa (15.1., 12.2., 11.3., 22.4., 27.5., 8.9., 13.10., 10.11., 15.12.), vuoden 2021 aikana viisi kertaa (20.1., 3.3., 21.4., 12.5., 16.6.).

Kokoukset järjestettiin TEAMSin kautta 22.4.2020 alkaen.



ASiantuntijakuulumiset

- Espoon kaupunki
- Hammar Sari, projektipäällikkö
- Kuusela Anne, johtava sosiaalityöntekijä Omatila
- Kössö Tuija, tutkija
- Latva-Äijö Annika, erikoisasiantuntija
- Mammone Jenny, opiskelija
- Nieminen Tapio, aikuissosiaalityön päällikkö
- Norlamo Tuija, kehittämispäällikkö
- Ruschetti Sarah, työmarkkinapäällikkö
- Sarekoski Kimmo, henkilöstöjohtaja
- Segercrantz Malena, sosiaali- ja kriisipäivystyksen päällikkö
- Taajamaa Ville, projektipäällikkö
- Ticklen Marion, kehittämispäällikkö
- Villgren Kati, perheiden erityispalvelujen päällikkö
- Wallden Sari, työsuojelupäällikkö
- Wallin Sirkku, esteettömyysasiantuntija
- Hyvärinen Anni ja Soronen Sonja, THL tasa-arvotiedon keskus

TOIMIALOJEN TILANNEKATSAUKSET

Toimialojen tilannekatsaukset olivat toimikunnan ensimmäinen uusi toimenpide, jonka tavoitteena oli nostaa keskeisiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuusteemaan liittyviä asioita näkyville. Jokainen toimiala esitti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskatsauksen niistä teemoista, joita toimikunta odotti. Alla olevassa tekstissä on tuotu esiin keskeisimmät teemat toimialojen esittelystä ja seurattavista asioista.

Tekninen ja ympäristötoimi

22.4.2020 kokouksessa tekninen ja ympäristötoimi esitteli esteettömyyttä espoolaisessa rakennetussa ympäristössä sekä erilaisia apuvälineitä ja menetelmiä esteettömyyden tukena kaupunkiympäristössä. Aistiyliherkkien mahdollisuutta olla osallinen kaupunkiympäristössä sivuttiin myös.

Esteettömyysasiantuntija Sirkku Wallin teknisestä ja ympäristötoimesta piti tilannekatsauksen rakennetun ympäristön esteettömyyteen, ja esitteli toimialan käytäntöjä ja apuvälinehankintoja. Sirkku Wallin konkretisoi esteettömyyden kustannuksia rakenteilla olevan Matinkylän uimahallin kautta. Espoossa noudatetaan suunnittelussa periaatetta design for all eli eri väestöryhmien mahdollisuutta osallistua yhteiskuntaan. Teknisessä ja ympäristötoimessa on keskitetty asiakaspalvelupiste, jonne voi antaa palautetta esimerkiksi havaituista

puutteista, saada neuvontaa pulmia aiheuttaville esteettömyyteen liittyville tilanteilla. He myös neuvovat, mitä tilanteille kannattaisi tehdä.

Rakennetun ympäristön esteettömyys tukee espoolaisten yhdenvertaisuutta. Esteetön asuinympäristö ja palvelut ovat tärkeitä kaikille, mutta erityisesti niille, joille itsenäinen liikkuminen on haasteellista. Tällaisia ryhmiä ovat ikääntyneet, vammaiset sekä muutoin liikunta- ja toimintaesteiset.

Rakennetun ympäristön esteettömyyden turvaaminen on Teknisen ja ympäristötoimen (TYT) velvoite maankäyttö- ja rakennuslain (MRL) asettamien vaatimusten pohjalta. Lait yhdenvertaisuudesta ja vammaisten oikeuksista asettavat esteettömyyden kuitenkin osaksi kaikkien kaupungin toimialoja ja toimintaa. Esteettömyyden toteutumista seurataan paitsi tuloskorttien myös Esteetön Espoo 2020-ohjelman (2016-2000) avulla. MRL:n esteettömyysasetuksen mukaisia mitoituksia, materiaaleja ja toteutustapoja toteutetaan kaikissa Espoon rakennetun ympäristön toimissa. Esteettömyyteen liittyvät hallinnolliset hanke- ja lupakäytännöt ohjaavat niin suunnittelua ja rakentamista kuin hankkeiden valvontaa. Tilapalvelut tuottavat perusesteettömyyden ohella erityisen esteettömyyden tiloja ja apuvälineitä. Esimerkiksi liikenneterminaalit, uimahallit sekä erityisopetuksen tilat varustetaan käyttäjäryhmän mukaisilla

apuvälineillä, joita ovat mm. näkövammaisille tarkoitettut taktiiliopasteet sekä liikkumisesteisiä avustavat automaattiset ovet.

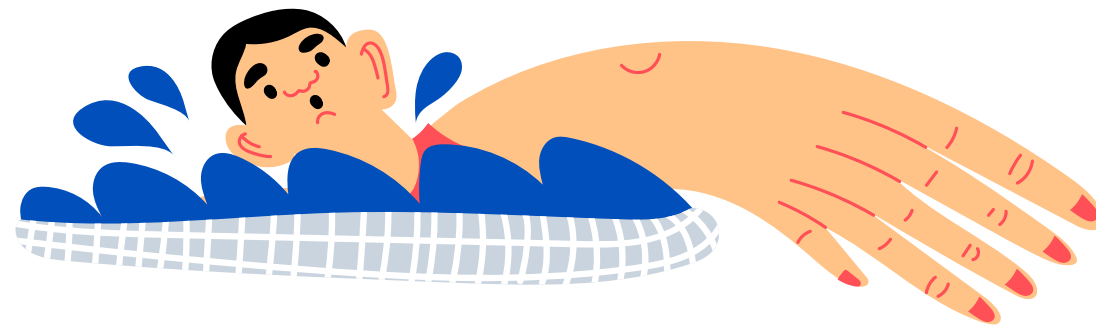
Loppukäyttäjät ovat mukana erityisen esteettömyyden tilojen suunnittelussa. Kunnallisen päätöksenteon ylittävää suunniteluosallisuutta on kehitetty TYT:ssa aktiivisesti. Vammais- ja vanhusneuvoston järjestötoimijoiden muodostama Rakennetaan kaikille -työryhmä on mukana aina hankesuunnittelusta käyttöönottoon saakka. Nämä erityisen esteettömyyden kokemusasiantuntijat kommentoivat rakennusluvan ehtona olevaa esteettömysselvitystä, mahdollisia kaluste-, apuväline- ja opastesuunnitelmia sekä osallistuu esteettömyyskatselmukseen.

Espoon kaupungilla on avoin, sähköinen palvelukartta, josta voi varata tiloja iltakäyttöön. Palvelukartasta saa tietoja mm. sukupuolineutraaleista tiloista.

Matinkylän uimahallin tarkastelussa todettiin, että esteettömyyden kustannukset ovat rakennusvaiheessa maltilliset. Erityispukutilakulttuuri puhututti: ketkä voivat käyttää kahta pukuhuonetta, missä käyttöperiaatteista sovitaan, kuka saa varata tiloja esimerkiksi. Sirkku kertoi, että tiloja varattaessa ei kysytä syytä. Matinkylän uimahallissa erityispukutilojen, -allasvarusteiden ja -opasteiden lisäkustannus on noin 1,5 Me. Huomioiden hankkeen kokonaiskustannushinta 33 Me, uimahalli on voitu pienellä lisäinvestoinnilla varustaa kaikkia palvelevaksi liikuntaharrastuspaikaksi. Liikuntatoimi hallinnoin käyttöä ja ylläpitää uimahallitoimintaa.

Seurattavat asiat:

- *Sukupuolineutraalien tilojen määrän kehitys, esteettömyyskartoitusten määrä, rakennuslupavaiheen esteettömysselvitysten lukumäärä ja erityisen esteettömyyden kohteiden katselmointien määrä.*
- *Lisäksi lausunto esteettömyyden osalta: kaavahankkesta ja kaikki maasto-olosuhteiltaan vaativat katu- ja puistosuunnitelmat sekä yleisten alueiden tyyppiinrakennukset on lausuttu esteettömyyden osalta.*



Sivistystoimi

10.11.2020 kokouksessa Erytysuunnittelija Annika Latva-Äijö sivistystoimesta esitteli koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia ja toimenpiteitä, joilla edistetään tasa-arvoa- ja yhdenvertaisuutta suomenkielisen koulutuksen tulosityksikön ja ruotsinkielisten sivistyspalvelujen järjestämässä opetuksessa. Suunnitelmien 2019-2022 teemaksi valittiin köyhyydestä johtuvan eriarvoisuuden vähentäminen koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä:

- vahvistetaan osallisuutta ja sosiaalista liikkuvuutta sekä hyödynnetään positiivisen erityiskohtelun toimenpiteitä,
- opettajien kykyä arvioida omaa toiminta ja opetusta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta, oppilaiden kokemusta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta sekä sosiaalisesti turvallisesta kouluympäristöstä.

Esimerkkejä käytännön koulutyöstä

Perusopetus

- **Palaute:** Opettajien keskenään käymissä keskusteluissa tulivat esiin alueemme oppilaiden huomattava homogeenisuus sosio-ekonomisen ja kulttuurisen taustan suhteen sekä koulun pieni koko, joilla kummallakin on vaikutusta koulussa tehtävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöhön. Opettajakunta tiedostaa, että kulttuurinen monimuotoisuus tulee lisääntymään koulun koon kasvaessa.

- **Toimenpide:** Edistetään sitä, että erilaisuus on rikkautta. Kaikilla on vahvuuksia. Kaikkien mielipiteitä kuunnellaan. Kaikkia tarvitaan. Rasismien vastaisen viikon viettäminen koululla. Teemana “Mikä meitä yhdistää?” Eli havainnollistaminen positiivisuuden kautta. Vahvistetaan tunnetta yhteenkuuluvaisuudesta mm. oppilaskunnan järjestämien tapahtumien avulla.

Yläkoulu ja toinen aste

- **Palaute:** “Lapseni luokan poikien joukossa haukutaan ja kiusataan yhtä poikaa sukupuolisen suuntautumisen vuoksi.”
- **Toimenpide:** Tilataan koululle esiin laitettavaksi ja tunneilla käytettäväksi materiaalia liittyen sukupuolen moninaisuuteen ja seksuaalisen moninaisuuden suuntautumiseen. Setasta luennoitsija.
- **Palaute:** “Kouluun voisi kutsua tasa-arvotyötä/yhdenvertaisuustyötä/vähemmistöjen aseman "parantamistyötä" tekevät tahot/asiantuntijat, ja oppilaat voisivat esim. tehdä yhteisiä projekteja näiden kanssa. Kaikki myönteisessä ilmapiirissä ja pedagogisin ottein. “
- **Hankkeita, jotka tukeva koulutusta:** Koukkutoiminta, KULPS! - kulttuuri- ja liikuntapolku, Kulttuurikurkkaus varhaiskasvatuksessa, Kulttuuriohjaajatoiminnan ja tilastotietojen ja tietoperustojen tutkimista, jotka koskivat mm. Iltapäivätoiminnan maksuhojennuksia, tehostetun ja erityisen tuen oppilaita, vieraskielisten lasten osuuksia varhaiskasvatuksessa, perusopetuksessa ja 2. asteella.

Nuorisopalveluissa tavoitteena on tukea romaninuorten omaa kulttuuria. Espoon nuorisopalvelut kuuluvat PKS romaninuo-
risotyön verkostoon. Helsingin ja Vantaan kaupungeissa on
romanitaustaisia nuorisotyöntekijöitä, joita Espoossa ei ole.
Tämä vaikeuttaa yhteistyötä nuorisopalvelujen ja romaniyh-
teisön kesken. Puute heijastuu myös siihen, että romaninuria
tavoitetaan heikosti. Tavoitteena tulisikin olla romanitaustaisen
nuorisotyöntekijän palkkaaminen sekä vahvemman yhteistyö-
suhteen luominen romaniyhteisöön.

Uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti tehdään
varhaiskasvatuksen tasa-arvotyötä sekä suomenkielisessä
että ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa. Seuraavassa
konkreettisia esimerkkejä:

- Ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa henkilöstön
osaamista tuetaan mm. erilaisten materiaalien avulla
ja yksiköitä kannustetaan keskustelemaan teemoista ja
hyödyntäen pedagogista materiaalipankkia
- Suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa tavoitteena on,
että henkilöstö rohkaisee lapsia tekemään valintoja ilman
sukupuoleen tai muihin henkilöön liittyviin seikkoihin
sidottuja stereotyyppisiä rooleja ja ennakko-odotuksia
esimerkiksi kaikkia lapsia kannustetaan tutustumaan
teknologiaan, kokeilemaan ja tutustumaan laitteisiin.
Henkilöstön tulee tunnistaa lasten keskinäisten
kohtaamisten eriarvoistavia piirteitä sekä puuttuu niihin
hienotunteisesti ja johdonmukaisesti. Myönteisellä
ja kannustavalla vuorovaikutuksella tuetaan lapsen
oman identiteetin ja itsetunnon kehitystä esimerkiksi

tunnistetaan lasten leikkialoitteita ja vastataan niihin
sopivalla tavalla.

Sivistystoimen henkilöstöstä vieraskielisten osuus oli 31.12.2019
noin 5 %. Vieraskielisen henkilöstön rekrytointia tulisikin lisätä.
Kuten edellä olevasta esityksestä ilmenee, myös henkilöstön
monimuotoisuuden lisäämistä tavoitellaan laajemminkin.

Seurattavat asiat:

- *Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien
toimenpiteiden toteutuminen*
- *Monimuotoisen henkilöstön lisääminen*
- *Romanitaustaisille nuorille järjestettävä toiminta*

Sosiaali- ja terveystoimi

12.2.2020 kokouksessa esiteltiin lapsiperheet ja ruoka-aputeemaa. Aikuissosiaalityön päällikkö Tapio Nieminen painotti esityksessään ruoka-aputoiminnan muutosta kohti monimuotoista ruoka-aputoimintaa. Ruoka-apu voi olla sisäheittotuote muille tarpeille. Ruoka-aputoiminnan yhteydessä voisi olla sosiaalipalveluja ja palveluohjausta, apua lomakkeiden täytössä ja talousasioissa, terveysneuvontaa ja terveystalv palveluja, vaate- ja tavaralahjoituksia, erilaisia osallistumismahdollisuuksia, työllistymispolkuja, vapaaehtoistehtäviä, keskusteluapua ja juttuseuraa, yhteisöllistä toimintaa, paikka, jossa viettää aikaa, peseytymismahdollisuuksia, tietokone tai netti, virkistys- ja harrastustoimintaa ja ihmisiä ihmisille! Ruoka-aputoimintaa ei pitäisi olla hyvinvointivaltiossa, mutta niin pitkään kuin ruoka-apua tarvitaan, sitä tulee tarjota. Ihminen tulee kuitenkin kohdata aina arvokkaasti ja kunnioittavasti.

Mitä tiedetään ruoka-avussa asioivista? Ikääntyneiden köyhyys (yli 65v.) näky (38,2%). Myös koulujen loma-aikoina on havaittavissa lapsiperheiden lisääntyneitä käyntejä. Kävijöistä vajaa 30% oli lapsiperheitä. Työttömiä ja lomautettuja oli reilu 30% asioivista.

Edettäessä kohti monimuotoista ruoka-aputoimintaa on olennaista vahvistaa luottamusta toiminnassa. Ruoka-avun saajat ovat saattaneet menettää luottamuksensa viranomaisiin ja sen vuoksi eivät ehkä hae niitä palveluja, joita voisivat saada. Tässä välittäjän roolissa kokemusasiantuntijat ovat voineet tukea kävijöitä.

Seurattavat asiat

- *Ruoka-aputoiminnan tarve Espoossa*

8.9.2020 kokouksessa esiteltiin palvelujen kehittämisen tilannetta haavoittuvassa asemassa olevien espoolaisten kohdalla. Projektipäällikkö Sari Hammar esitteli sosiaali- ja terveystoimen kärkihanketta Vieraskielisten asiakkaiden palvelujen kehittämisestä. Hanke sisältää yhteensä yli 30 kokeilua. Toimintasuunnitelmaan liittyvä loppuosa kuullaan 15.12. joulukuun kokouksessa.

Sari Hammar kertoi esimerkkejä siitä, millaisia kehittämistoimia ja kokeiluja on käynnissä perhe- ja sosiaalipalveluissa, terveyspalveluissa ja vanhusten palveluissa, kun kohderyhmänä ovat asiakkaat, joilla on puuteellinen ja/tai kehittyvä suomen kielen (tai ruotsin kielen) taito.

- **Espoon Monikielinen ja -kanavainen koronainfo:** Keskeisenä onnistumisen elementtinä oli moninainen henkilöstö ja järjestöjen kanssa tehtävä yhteistyö sekä monikanavaisuus.
- **Moniku-palvelu neuvolassa:** On tarkoitettu erityisesti monikielisille perheille, joissa on alle vuoden ikäinen vauva tai joilla on pieniä lapsia 0-6v. ja joissa puhutaan äidinkielenä jotain muuta kuin suomea tai ruotsia.

Tavoitteena on tukea vanhempia ymmärtämään lapsen kielenkehitystä ja monikielisyyden hyötyjä. Samalla tuetaan myös maahanmuuttajien kotoutumisprosessia.

- **Alueellinen infotoiminta:** mm. Suomi tutuksi- ja Hyvinvointi-infot.
- **HAYA-verkkopalvelukokeilu** suunnattiin arabiankielisille nuorille ja heidän perheilleen
- **Ikääntyneet maahanmuuttajat – yhteistyö** järjestöjen kanssa. Tavoitteena on luoda verkostoja ja ryhmätoimintaa ikääntyneille.
- **Espoo osallistuu Paloma2 -hankkeen** ohjausryhmätyökentelyyn. Sari Hammar tuo terveisiä maahanmuuttajien mielenterveyspalvelujen kehittämishankkeesta.
- **KIDE-säätiön Toivoa tulevaisuuteen -hankkeessa** kehitetään menetelmiä opiskeluista pudonneille, maahanmuuttajataustaisille nuorille.
- **Filoksenia ry/Trapesan Mielenportti-hankkeessa** kehitetään välineitä maahanmuuttajien mielenterveyden tukemiseksi sekä koulutetaan kaupungin henkilöstöä että vahvistetaan kaupungin ja järjestöjen välistä tiedonvaihtoa ja yhteistyötä.

Koulutukset

- **Motivoiva ja kulttuurinen haastattelun käyttäminen vieraskielisten asiakkaiden kanssa -koulutus** järjestettiin 2020 sosiaali- ja terveystoimessa. Osallistujia oli yli 100.
- Syksyllä 2020 ollaan toteuttamassa **Kulttuurienvälisen työn edistämistä** kaupunkiyhteisenä toimintana.

Muuta, uudet kokeilut

- **Asiakkaan ohjaaminen palvelukielen perusteella terveyspalveluissa** on alkamassa ja kokemuksia odotellaan. Monikielinen henkilöstö on tämän palvelun perusta ja edellytys.
- **Henkilöstön kielitaidon edistämistä** toteutetaan henkilöstökehittämisen järjestämien koulutusten, että toimialojen omien koulutusten kautta
- **Maahanmuuttajapalveluihin perustettiin sateenkaarityöryhmä 2019.** Ryhmän tavoitteena on edistää seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien asiakkaiden erityisten tarpeiden huomioon ottamista maahanmuuttajapalveluiden työssä.

Seurattavat asiat:

- *Monimuotoisen henkilöstön lisääminen*
- *Vieraskielisten asiakkaiden palvelujen kehittämisen -kärkihankkeen tulokset*

15.12.2020 kokouksessa Malena Segercrantz, sosiaali- ja kriisi-päivystyksen päällikkö, Anne Kuusela, johtava sosiaalityöntekijä Omatilasta ja Kati Villgren, perheiden erityispalvelujen päällikkö esittelivät ensi- ja turvakotien nykytilanteen Espoossa sekä aiheeseen liittyvät suunnitelmat että kehittämistoimenpiteet. Kokouksessa esiteltiin lähisuhteiden väkivaltaa kokeneiden ja väkivaltaa lähisuhteissaan käyttävien palveluita. Sekä kerrottiin lähisuhteiden väkivallan ehkäisystä ja sen kehittämisestä Espoossa.

Turvakotipalvelut ovat valtion rahoittamia laissa (Turvakotilaki 30.12.2014/1354) määriteltyjä erityispalveluita lähisuhteiden väkivaltaa kokeneille tai sen uhan alla eläville henkilöille. Niiden ohjaus, arviointi, kehittäminen ja järjestäminen kuuluvat Terveyden ja Hyvinvoinnin laitokselle, joka myös tuottaa tilastot kuntien käyttöön. Espoossa sijaitseva turvakoti on Pääkaupungin turvakoti ry:n 7-paikkainen Turvakoti Pellas, joka aloitti toiminnan 4.4.2018. Turvakodin käyttöaste oli vuonna 2019 oli 90 %, vuonna 2019 oli 218 päivää, jolloin turvakoti oli täynnä.

Väkivaltatyön palvelujen järjestäminen on kunnan vastuulla. Kuntien vastuulla on lähisuhte- ja perheväkivaltaa kohdanneiden henkilöiden avohuolto sekä turvakodissa olon jälkeinen hoito. Sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukaan kunnan on järjestettävä sosiaalipalveluja lähisuhte- ja perheväkivalta- lasta sekä muusta väkivallasta ja kaltoinkohtelusta aiheutuvaan tuen tarpeeseen. Espoossa Puhu älä lyö - toimintasuunnitelma hyväksyttiin valtuustossa v. 2010 ja 27.2.2017 valtuustossa sellaisenaan Espoon kaupungin turvallisuusohjelman väkivaltaa koskevaksi toimenpideluetteloksi. Omatila tarjoaa tukea ja turvaa lähisuhteiden väkivaltaa kokeneille kaikenikäisille espoolaisille.

Seksuaalista väkivaltaa kokeneiden palvelut – akuutti tilanne: Suomi ratifioi 2015 niin sanotun Istanbulin sopimuksen, joka velvoittaa Suomen perustamaan tukikeskuksia seksuaalista väkivaltaa kokeneille. HYKS:n Naistenklinikan tukikeskus oli ensimmäinen tukikeskus ja se toimi pilottina myöhemmin muualle Suomeen perustettaville tukikeskuksille. THL, STM:n toimeksi antamana, perusti tukikeskuksen yhteistyössä Naistenklinikan kanssa. Helsingin, Espoon ja Vantaan kunnat ostavat palvelun yli 16-vuotiaiden osalta Naistenklinikalta (alle 16-vuotias saa avun uudesta Lastensairaalarasta)

Länsi-Uudenmaan sosiaali- ja kriisipäivystys: Sosiaali- ja kriisipäivystyksen tehtäviin kuuluvat tilanteet, jotka vaativat välittömiä sosiaaliviranomaisen toimenpiteitä. Länsi-Uudenmaan sosiaali- ja kriisipäivystys palvelee Espoon, Hangon, Inkoon, Karkkilan, Kauniaisten, Kirkkonummen, Lohjan, Raaseporin, Siuntion ja Vihdin asukkaita sekä näissä kunnissa oleskeleviä joka päivä ympäri vuorokauden.

Omatila palvelee lähisuhteissaan väkivaltaa käyttäviä naisia.

Lyömätön/Miehen Linja tarjoaa tukea väkivaltaa lähisuhteissa käyttäville miehille. Lyömätön Linja on tarkoitettu pääosin espoolaisille ja kirkkonummelaisille miehille. Miehen Linjalla on kulttuurisensitiivinen Väkivallan katkaisu -ohjelma, joka perustuu Lyömätön Linja Espoossa -toiminnassa kehitettyyn Lyömätön tie - Väkivallan katkaisuojelmaan@.

Ennaltaehkäisevä työ Espoossa, esimerkkejä erilaisista ohjausmalleista palveluissa

- **Neuvolan ennaltaehkäisevä työ** -systemaattinen puheeksi ottaminen
- Poliisin kanssa on **Katkaise väkivalta yhteistyömalli**, jossa rikoksesta epäilty tekijä ja kokija saavat esitutkintavaiheessa poliisilta ohjauksen väkivaltatyöpalveluiden piiriin – miestekijä Lyömättömään Linjaan, naistekijä Omatilaan sekä kokija Omatilaan.
- Espoon malli **tyttöjen ja naisten sukuelinten silpomisen ehkäisyssä**. Moniammatillinen työryhmä on toiminut vuodesta 2018 lukien.
- **Konsultoi-tunnista auttamismalli** auttaa tunnistamaan ihmiskaupan uhreja Espoossa.
- **Väkivaltatyö Espoossa -työryhmä** perustettiin vuonna 2018. Ryhmään kuuluu eri toimijoita kunta- ja järjestöpuolelta. Sen tarkoituksena on löytää käyttökelpoisia yhteistyömalleja eri auttamistahojen välillä, vaikuttaa alueellisesti lähisuhdeväkivallan tunnistamiseen, järjestää koulutusta eri toimijoiden tarpeiden mukaisesti ja nostaa ilmiön erityisyyttä esiin yhteiskunnallisella tasolla.

Seurattavat asiat:

- *Ensi- ja turvakotien tilanne*
- *Kehittämistyön tulokset ja suunnitelmat*
- *Väkivaltatyön palvelujen järjestäminen*
- *Seksuaalista väkivaltaa kokeneiden palvelut*
- *Länsi-Uudenmaan sosiaali- ja kriisipäivystys*
- *Omatila ja Lyömätön/Miehen Linja*
- *Ennaltaehkäisevä työ Espoossa, erilaisista ohjausmalleista palveluissa*



Konsernihallinto

Tutkija Tuija Kössö esitteli 19.10.2019 kokouksessa osan Espoon moninaisuus -selvityksestä painottaen esityksensä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan toiminta-alueelle. Toimikunnan jäsenet yllättyivät mm. vähemmistöjen moninaisuudesta ja heitä pohditutti se, osataanko vähemmistöjä tunnistaa ja heidän olemassaolonsa tiedostaa. Miten palveluissa huomioidaan erilaisten perheiden tarpeita? Saamenkielisten lasten määrä? Mikä kieli ilmoitetaan tilastoihin? Tarve selkokielen käyttämiseen viranomaiskielenä.

Espoon moninaisuus -selvitys tehtiin syksyn 2018–2019 kevään aikana. Selvityksen tarpeellisuus havaittiin, kun syksyllä 2018 kartoitettiin kuntalaisten moninaisuuden huomioivaa määrällistä ja laadullista tietoa esimerkiksi vähemmistöistä ja toimintarajoitteisista henkilöistä toiminnallisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivitystä varten. Tietoa oli jossain määrin saatavilla, mutta tieto oli pirstaloitunut ja vaikeasti hyödynnettävissä. Tämä selvitys tarjoaa kokonaiskuvan espoolaisten moninaisuudesta siinä määrin, kuin tietoja oli eri lähteistä saatavilla.

Moninaisuus on käsite, joka kattaa laajan joukon ihmisten eroavaisuuksia ja joiden mukaan ihmiset voidaan jaotella erilaisiin ryhmiin.

Moninaisuuden huomioiminen on sitä, että kunnioitamme toistemme erilaisuutta ja otamme kaikki ihmiset huomioon.

Espoo-tarinan mukaisesti vahvistamme sosiaalisesti kestävää kehitystä.

Moninaisuuden eri tekijöitä ovat: Ikä, kansalaisuus tai kansallisuus, kieli, kulttuuritausta, perhetausta, seksuaalisuus, sosioekonominen asema, sukupuoli, toimintakyky, ulkonäkö, uskonto tai katsomus, muu vakaumus tai ideologia.

Moninaisuus koskee koko elämänkaarta ja elämän eri alueita: lapsuus, nuoruus, aikuisuus, ikääntyminen. Elämänkaarta tarkastellaan asumisen, ihmissuhteiden, koulutuksen, työelämän, palvelujen, vapaa-ajan ja yhteiskunnan näkökulmista.

10.11.2020 kokouksessa Kehittämispäällikkö Marion Ticklen esitteli Espoon osallisuusmallia, jonka yhtenä työkaluna on Kuulemisesta kumppanuuteen opas. Osallisuuden visiona on, että kaikki espoolaiset voivat osallistua ja vaikuttaa kotikaupunkinsa. Mitä käsitteellä tarkoitetaan?

- Osallisuus on kuulumista ja kuulluksi tulemistä.
- Osallisuus on henkilökohtainen tunne, joka syntyy kuulumiseen ja vaikuttamismahdollisuuksiin liittyvistä kokemuksista.
- Osallisuus on yhteydessä hyvinvointiin, turvallisuuteen ja elinvoimaan.
- Osallistuminen ja vaikuttaminen ovat väliä osallisuuteen.

Espoon osallisuusmallissa osallistumisella tarkoitetaan: asukkaiden asiointia ja asukkaiden mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa elinympäristönsä ja kaupungin toiminnan

kehittämiseen. Asukkaiden osallistumisesta käytetään termiä asukasosallisuus. Espoon osallisuusmalli sisältää 3 linjausta, 4 kulmakiveä ja 3 tavoitetta. Osallisuusmallin 3 linjausta ovat: 1. huomioidaan erityisesti ne, joiden vaikuttamismahdollisuudet ovat heikoimmat, 2. osallisuus- ja vuorovaikutustyö kuuluu kaikille ja 3. kestävää kaupunkia rakennetaan asukkaiden kanssa.

Seuraavassa esitellään tarkempi kuvaus kulmakivistä ja tavoitteista. 4 kulmakiveä ovat: 1. avoin vuorovaikutus, 2. demokratia ja päätöksenteko, 3. asukas- ja asiakaslähtöiset palvelut, 4. asukkaiden lähitekeminen.

3 tavoitetta: 1. Espoo-tarinan toimeenpano, 2. toimintakulttuurin muutos, 3. osallisuuden vahvistuminen.

Kokouksessa esiteltiin myös selvitys asiointipisteistä 2019. Espoon asiointipisteet palvelevat kattavasti espoolaisia asukkaita ja ovat tärkeä väylä kaupungin palveluista tiedottamisessa. Tämän vuoksi on tärkeää selvittää, miten toiminta palvelee eri väestöryhmien tarpeita. Espoon asiointipalveluissa ei ole aiemmin toteutettu vastaavaa selvitystä. Myöskään muissa Espoon yksiköissä ei ole toteutettu vastaavaa selvitystä.

Mitä selvityksessä havaittiin ja millaisia kysymyksiä aineistosta nousi työstettäväksi jatkossa? Asiointipisteiden asiakkaista selvästi suurempi osuus oli naisia. Havainto herättää kysymyksiä siitä, mistä ero johtuu. Hoitavatko miehet samoja asioita sähköisesti, joita naiset tulevat hoitamaan asiointipisteisiin?

Maahanmuuttaja-asiakkaiden kohdalla tässä ero on pienempi. Miehet ja naiset käyttävät hieman eri palveluja. Mistä ero esimerkiksi Kela-asiointien kohdalla johtuu. Kaipaavatko ne miehet, jotka asiointipisteisiin tulevat, naisasiakkaita enemmän apua juuri sähköisessä asiointissa? HSL-asiakkaiden määrä tulee tulevaisuudessa laskemaan ja palveluneuvonnassa vapautuu tilaa muille asioille mm. sille, miten markkinoidaan sähköisen asiointin neuvontaa nykyistä tehokkaammin.

Maahanmuuttajataustaisista naisasiakkaista perheen asioita hoiti 24 % ja miehistä 16 %. Naiset hoitavat siis perheen asioita selvästi miehiä enemmän. Naisasiakkaiden kohtaamiseen ja osaamisesta huolehtimiseen tulee kiinnittää huomiota. Palveluneuvojilla on mahdollisuus huomioida selvityksessä esille nousseet seikat asiakaspalvelutilanteissa.

Selvityksestä on hyötyä uuden maahanmuuttajille suunnatun neuvontapalvelun kehittämisessä ja sen osaamisen ja hyvien käytäntöjen levittämisessä asiointipisteisiin sekä sähköisen asiointin tuen kohdentamisessa niille asiakkaille, jotka sitä eniten kaipaavat.

Havainnointijakso toteutetaan seuraavan kerran 9.-13.11.2020. Edellisen selvityksen pohjalta todettiin, että olisi hyvä saada lisätietoa asiointikielestä sekä siitä, missä asioissa palveluneuvojat antavat esimerkiksi sähköisen asiointin neuvontaa asiakkaille. Näihin liittyen lisätään kohdat kyselylomakkeelle, jonka palveluneuvojat täyttävät asiointin jälkeen.

Espoon asiointipisteissä työskentelee kolmisenkymmentä työntekijää, joista 25 on naisia ja 5 miestä. Vieraskielisiä työntekijöitä on 4, joista 3 on naisia ja 1 miestyöntekijä. Työntekijöiden ikäjakauma vaihtelee 22–65-vuotiaiden välillä. Kesätöissä on yleensä kaksi nuorta, pääosin kaikki ovat naisia.

Seurattavat asiat:

- *Osallistumismallin käyttöönotto ja vaikuttavuus: eri ikäisten sekä eri kulttuuriryhmien yksinäisyys ja köyhyys osallistumisen esteenä.*
- *Asiointipalvelujen kehittäminen ja asukkaiden yhdenvertaisuuden edistäminen palvelutoiminnassa*
- *Monimuotoisen henkilöstön lisääminen mm. eri sukupuolia ja seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä*



SEURATTAVAT SUUNNITELMAT

Toimikunta seuraa vuosittain seuraavia suunnitelmia ja erityisesti joitakin nostettuja osioita.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, konsernihallinto

27.5.2020 henkilöstöjohtaja esitteli henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Kaupungin palveluksessa työskenteli vuoden 2019 lopussa yhteensä 14 626 henkilöä. Kaupungin merkittävästi kasvava asukasmäärä ja tarve kaupungin palveluille johtivat siihen, että kaupungin henkilöstömäärä kasvoi vuoden aikana 344 henkilöllä. Erityisesti kasvua tapahtui sivistystoimessa ja sosiaali- ja terveystoimessa. Vuonna 2019 kaupungissa oli 19,8 asukasta yhtä henkilöstöön kuuluvaa kohden. Määrä oli vastaava kuin edellisvuonna. Naisten osuus henkilöstöstä oli 79,7 prosenttia, ja heidän osuutensa on ollut vastaava myös edellisinä vuosina. Vakinaisessa palvelussuhteessa oli henkilöstöstä 80,9 prosenttia. Henkilöstöstä äidinkieleltään suomenkielisiä oli 86,1 prosenttia, ruotsinkielisiä 7,4 prosenttia ja muunkielisiä 6,5 prosenttia (6,2 prosenttia vuonna 2018). Maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä 80,7 % oli naisia, mikä on hieman korkeampi osuus kuin naisten osuus koko henkilöstöstä (79,7 %).



Henkilöstöpoliittisina tavoitteina on vahvistaa ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta henkilöstön keskuudessa, olla häirintä- ja syrjintävapaa työpaikka sekä edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja moninaisten työyhteisöjen lukumäärää. Kokouksessa esiteltiin toteutuneita toimenpiteitä edellisiin tavoitteisiin liittyen. Espoossa toteutettiin mm. ajalla 24.3.-24.4.2020 henkilöstön syrjintä- ja häirintäkysely. Vastuullisena työnantajana Espoon kaupunki edistää moninaisuutta, tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta sekä hyvää työkäyttäytymistä. Jotta voimme suunnata oikeita ja oikein suhteutettuja toimenpiteitä edellä mainittujen asioiden edistämiseksi työnantajalla pitää olla tietoa henkilöstön kokemuksista.

Ahdistusdiagnoosi (yleinen elämänhallinta ja työn vaativuus) oli suurin sairauspoissaoloja aiheuttava tekijä. Uhka- ja väkivaltatilanteista keskusteltiin ja todettiin, että niitä tilastoidaan ja tilanteisiin puututaan. Espoon kaupungilla on tavoitteena lisätä vammaisten henkilöiden osuutta työntekijöistä ja tätä tavoitetta varten on tuotettu selvitys, joka on lausuntokierroksella. Avoin viestintä ja puhuminen edistää hyvää työyhteisökulttuuria.

Toimikunnassa esitettiin toive päivitettävään suunnitelmaan 2021 palkkakartoituksen kehittämistä ja erityistä huomiota moninaisen henkilöstön rekrytointiin.

Seurattavat asiat

- *henkilöstötilastojen koonti pitkiksi sarjoiksi: sukupuoli- ja henkilön ilmoittama kieli (S, R, Muu), tavoitteena monipuoliset näkökulmat*
- *moninaisen henkilökunnan rekrytointi*
- *henkilöstön kokema syrjintä ja häirintä -kyselystä johdetut toimenpiteet toimialoitain yhdistettynä K-10 saatavaan tietoon*
- *palkkakartoituksen toteuttaminen joka toinen vuosi (määräaikaiset, kunnianhimoisempi: ulkoistetut työntekijät esim. Seure)*
- *normitietoisen henkilöstöviestinnän toteuttaminen*

Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanoa, konsernihallinto

Espoon kaupungin tavoitteena on edistää toiminnassaan ihmisten keskinäistä yhdenvertaista kohtelua, yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja vastata yhtä hyvin eri sukupuolten tarpeisiin.

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

Oikeudenmukaisessa yhteiskunnassa henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin päästä koulutukseen, saada työtä ja erilaisia palveluja - perusoikeudet kuuluvat kaikille.

- Suomen perustuslaki (1999/731)
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (1986/609)
- Yhdenvertaisuuslaki (2014/1325)

Espoon arvot ja toimintaperiaatteet ovat: asukas- ja asiakaslähtöisyys, vastuullinen edellä kävijäisyys ja oikeudenmukaisuus. Toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevasti. Espoolaisten asukkaiden yhtäläiset oikeudet ja mahdollisuudet saada palveluja edellyttävät, että tunnistamme asukkaidemme erilaisia tarpeita.

Lakisääteisten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotavoitteiden saavuttaminen vaatii järjestelmällistä toimintaa. Se on

tavoitteiden asettamista, suunnittelua ja toteutuneen arviointia niin luottamushenkilö- kuin viranhaltijaorganisaatiossa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat ovat läpileikkaavia teemoja, niitä on pidettävä näkyvillä kaikessa kaupungin työssä.

Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpano on edennyt päänäkökulmien alla olevien tavoitteiden toimenpiteiden toteuttamiseen. Pääpaino on ollut tilastoissa ja tietotuotannossa, viestinnän kehittämisessä sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden ja tiedon kasvattamisessa. Alla olevassa on kuvattu tavoitteet, joille on luotu toimenpiteet ja mittarit sekä seuranta.

1. Kaupunki sitoutuu julkisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen ja stereotyyppien torjumiseen. Julkinen sitoutuminen näkyy kaikessa toiminnassa kaupungin palveluissa ja sisäisessä toiminnassa.

- Yleinen tietoisuus eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjasta ja sisällöstä saavutetaan kaupungin sisällä.
- Selvitys eri vähemmistöjen ja erityisryhmien palvelukokemuksista.
Kuntalaisten moninaisuuden huomioivan määrällisen ja laadullisen tiedon tuottaminen ja hyödyntäminen. Kuntalaisista voidaan tunnistaa erilaisia vähemmistöryhmiä muun muassa sukupuolen, iän, kielen, syntyperän, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun ominaisuuden perusteella.
- Kaupungilla on rakenne tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden toimeenpanoon ja edistämiseen.

- Espoon toiminta vastaa yhtä hyvin eri sukupuolten tarpeisiin ja huomioi, sukupuolen moninaisuuden sekä edistää toiminnallaan sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.
- Espoo edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta.
- Kuvallisessa viestinnässä tuodaan esiin kuntalaisten moninaisuus ja osallistavuus, huomioiden myös vähemmistöryhmiin kuuluvia. Kuvissa vältetään stereotyyppioita. Viestintä on selkeää kieltä, esteetöntä ja helposti saavutettavaa.
- Espoo on verkostoitunut keskeisten toimijoiden kanssa pääkaupunkiseudulla, Suomessa ja kansainvälisesti.

2. Kaupungin palveluksessa työskentelevillä on osaamista tunnistaa kehittämiskohteita

- Kaupungin palveluissa on tunnistettu sukupuolivaikutukset. Toimialojen asiantuntijoita koulutetaan sukupuolivaikutusten arvioinnissa, tunnistetaan moninkertaisen syrjinnän tunnuspiirteet. Espoossa tehtävissä päätöksissä otetaan sukupuolivaikutusten arviointi mukaan.

3. Sukupuoleen perustuvan väkivallan torjunta (rikos ihmisen perusoikeuksia vastaan ja loukkaa ihmisten ihmisarvoa ja fyysistä ja psyykkistä ihmisarvoa)

- Sitoudutaan sukupuoleen perustuvan väkivallan torjuntaan

Seurattavat asiat

- *Kuntalaisten moninaisuuden huomioivan määrällisen ja laadullisen tiedon tuottaminen ja hyödyntäminen. Kuntalaisista voidaan tunnistaa erilaisia vähemmistöryhmiä muun muassa sukupuolen, iän, kielen, syntyperän, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun ominaisuuden perusteella.*
- *Espoon toiminta vastaa yhtä hyvin eri sukupuolten tarpeisiin ja huomioi, sukupuolen moninaisuuden sekä edistää toiminnallaan sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.*
- *Kuvallisessa viestinnässä tuodaan esiin kuntalaisten moninaisuus ja osallistavuus, huomioiden myös vähemmistöryhmiin kuuluvia. Kuvissa vältetään stereotyyppioita. Viestintä on normitietoista, selkeäkielistä, esteetöntä ja helposti saavutettavaa.*
- *Toimialojen asiantuntijoita koulutetaan sukupuoli-vaikutusten arvioinnissa, tunnistetaan moninkertaisen syrjinnän tunnuspiirteet. Espoossa tehtävissä päätöksissä otetaan sukupuolivaikutusten arviointi mukaan.*
- *Edistetään sukupuolittietoisien budjetoinnin kehittymistä kaupungissa.*
- *Sitoudutaan sukupuoleen perustuvan väkivallan torjuntaan (tunnistaminen)*

VUOSITTAIN TOISTUVAT, TOIMINTAKAUSIEN YLI MENEVÄT TAPAHTUMAT

1. TASSU-palkintokilpailu

Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ideoi TASSU-palkinnon, jonka tavoitteena on tehdä tunnetuksi espoolaisia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviä tekoja. TASSU-kilpailussa on kaksi sarjaa. Espoon kaupungin työyhteisöt voivat osallistua kilpailuun joko omalla tai yhteistyökumppanin tasa-arvo- tai yhdenvertaisuusteolla. Toiseen kilpailusarjaan espoolaiset palvelujen käyttäjät voivat ehdottaa kaupungin ostopalvelujen tai muiden espoolaisten kolmannen sektorin toimijoiden yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa lisääviä tekoja.

Palkinto jaetaan kerran vuodessa ja se julistetaan haettavaksi keväisin. Toimikunta arvioi hakemukset ja valitsee kokouksessaan voittajat. Voittajat julkistetaan Espoo-päivänä ja rahapalkinnon jakaa kaupunginjohtaja syyskuussa. TASSU-teko on konkreettinen teko, joka kohdentuu tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden edistämiseen ja on sovellettavissa muuhunkin toimintaan. TASSU-palkintoa on kehitetty vuosittain pienten askelten politiikan mukaisesti.

Alla olevassa taulukossa 1 ja sitä seuraavassa tekstissä on esitelty TASSU-voittajat ja se, miten teot kohdentuvat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaiseen edistämistehtävään. Lopuksi esitellään yhteenveto TASSU-hakemuksista vuosilta 2017-2021 taulukossa

TAULUKKO 1. TASSU-palkitut 2017-2021.

Vuosi	Teko	Sisäinen	Ulkoinen	Tasa-arvo	Yhdenvertaisuus
2017	Poikien lukuinto ja turvallinen olohuone	x		x	
2018	Stop vihapuhe, Nuorisopalvelut	x			x
2018	Digitalarina, Dementiakoti Villa Tapiola Oy		x		x
2019	Kehitysvammaisten työllistämisen Entressen kirjasto ja Riilahden toimintakeskus	x			x
2019	Naapuriäidit konsepti Nicehearts		x		x
2020	Monikielinen koronapuhelin-neuvonta, Espoon henkilöstö, järjestöt	x			x
2020	Haaveleiri, Espoon seurakunnat yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa		x	x	
2021	Neuvolan monimuotoisuusryhmä NeMo	x		x	x
2021	TET-harjoittelu Kilon K-market ja ShellHelmiSimpukka Vallikallio		x		x
2017-2021	YHTEENVETO	5	4	3	7

TASSU-palkinnon saajaksi 2017 valittiin Entressen kirjaston lastentiimi

Teon ydin on lasten yhdenvertainen ja tasa-arvoinen (maksuton) toiminta moninaisissa ryhmissä. Toiminta on lisännyt pienten poikien lukuintoa. Entressen kirjasto on myös turvallinen olohuone eri kulttuureista tuleville tytöille. Lapsia innostetaan kirjallisuuden ja kulttuurin maailmaan sukupuolesta riippumatta. [Entressen kirjaston lastentiimin video.](#)

Teossa korostuu myös poikien lukuintoon kannustaminen.

TASSU-palkinto ja kunniamaininta 2018

Espoon nuorisopalvelut ja vihapuheen vastainen projekti. Vihapuheen vähentämiseksi kehitettiin työkaluja ja osaamista Espoo kaikille -projektissa. Projektissa tuotettiin konkreettinen malli, jonka voi ottaa käyttöön myös nuorisopalvelujen ulkopuolella. Teko on ratkaisu alhaalta päin yhteiskunnassa esiintyvää epäasiallista puhetta kohtaan. [Nuorisopalvelujen Espoo kaikille -projektin video Stop vihapuhe!](#)

Dementiakoti Villa Tapiola Oy:n teko digitarina. [Digitarinan video](#) kertoo asukkaan elämäntarinan ja vahvistaa hänen identiteettiään. Vanhuksia avustetaan videoiden tekemisessä. Tekoa voi soveltaa missä tahansa.

2018 kunniamaininnan saajaksi valittiin Dementiakoti Villa Tapiola Oy:n Digitarina

TASSU-palkinnot 2019

Espoon kaupunginkirjaston ja Riilahden toimintakeskuksen yhteinen hanke edistää hienosti kehitysvammaisten aikuisten mahdollisuutta työllistyä tavallisiin, monimuotoisuutta arvostaviin työpaikkoihin. Video: [Riilahden toimintakeskuksen ja Espoon kirjastojen hanke kehitysvammaisten työllistämiseksi.](#)

Tänä vuonna myös espoolaiset asukkaat saivat ehdottaa palkittavaksi Espoon kaupungin ostopalvelujen tai muiden espoolaisten kolmannen sektorin toimijoiden, kuten urheiluseurojen tai muiden järjestöjen, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa lisääviä tekoja Sarjan voitti Niceheartsin Naapuriäidit-konsepti, joka edistää maahan muuttaneiden naisten hyvinvointia ja kannustaa heitä toimimaan aktiivisesti osana yhteisöä ja yhteiskuntaa. Hankkeen tavoitteena on voimaannuttaa maahanmuuttajataustaisia naisia toimimaan vapaaehtoisina ”naapuriäiteinä” ja verkostoitumaan. Video: [Nicehearts-Naapuriäidit](#)

TASSU-palkinnot 2020

Espoon kaupungin työyhteisöjen TASSU-palkinnon voittanut monikielinen puhelinneuvonta toteutettiin eri toimialoja edustavien kaupungin työntekijöiden sekä espoolaisten järjestöjen vapaaehtoisten tiiviinä yhteistyönä. Monikielinen puhelinneuvonta vastasi yllättäen eteen tullessa koronatilanteessa syntyneeseen tiedon, neuvonnan ja tuen tarpeeseen. Erityisesti poikkeus- ja kriisitilanteissa on tärkeää saada tietoa hyvin ymmärretyllä kielellä, ja palvelu lisäkin osaltaan tiedon saavutettavuutta. Vieraskielisten asukkaiden huomioiminen

tiedon jakamisessa edistää yhdenvertaisuutta sekä vahvistaa samalla koko yhteisön turvallisuutta ja hyvinvointia. [Monikielinen koronapandemian puhelinneuvonta](#) voitti Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan myöntämän Espoon kaupungin työyhteisöjen TASSU-palkinnon.

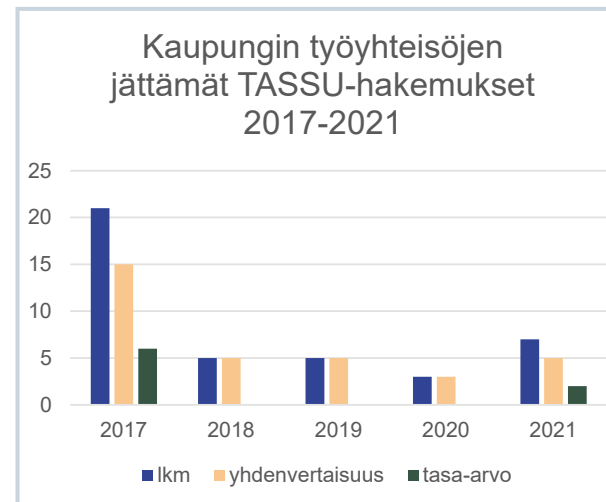
Espoon kaupungin ostopalvelujen tai muiden espoolaisten kolmannen sektorin toimijoiden sarjassa TASSU-palkinnon sai nuorille suunnattu [Haaveleiri](#). Haaveleiri on sukupuolivähemmistöihin kuuluvien ja sukupuoltaan pohtivien nuorten vertaistukileiri. Sukupuolivähemmistöihin kuuluvat nuoret kokevat usein tavalliselle leireille osallistumisen vaikeaksi. Suomessa eivät vielä muut tahot järjestä vastaavanlaista toimintaa, ja leirillä on ollut osallistujia myös muualta Suomesta. Pienryhmien keskusteluiden lisäksi leirillä vietetään rennon hauskaa leirielämää, johon kuuluvat nuotioillat, pelit, leikit, kädentaitojutut, laulut sekä mahdollisuus sauna ja uida. Leirillä onkin syntynyt monia tärkeitä ystävyysuhteita.

TASSU-palkinnot 2021

Espoon äitiys- ja lastenneuvolatoiminta, neuvolan monimuotoisuusryhmä NeMo:n toiminta voitti Espoon kaupungin työyhteisöjen TASSU-palkinnon. Perusteluissaan toimikunta totesi, että ryhmässä jaetaan monikulttuurisuuteen ja moninaisuuteen liittyvää tietoa ja osaamista, mikä lisää palveluiden yhdenvertaisuutta. Ryhmä kehittää neuvolapalveluita vastaamaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeita. NeMon toiminta esitellään verkkosivuilla syksyllä 2021.

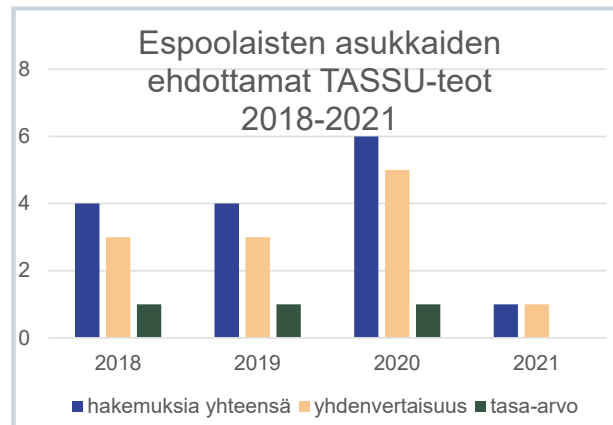
Espoon kaupungin ostopalvelujen tai muiden espoolaisten kolmannen sektorin toimijoiden sarjassa TASSU-palkinnon jakoivat ShellHelmiSimpukka Vallikallio ja Kilon K-market, jotka ovat ottaneet vaativan erityisen tuen oppilaita Työelämään tutustumis- eli TET-jaksoille. Shell Helmisimpukka Vallikallio ja K-Market Kilo ovat tarjonneet oppilaille soveltuvia ja motivoivia töitä. Myös työaika on tarvittaessa suhteutettu yksilöllisesti tuen ja jaksamisen mukaan. Valitsijaraati totesi, että toiminta kertoo monenlaisuuden ja ihmisoikeuksien arvostamisesta konkreettisesti. Voittaneet työyhteisöt esitellään verkkosivuilla syksyllä 2021.

Alla olevasta taulukosta 2 havaitaan, että kaupungin työyhteisöjen teoista tasa-arvolain mukaisia edistämistoimenpiteitä oli 8. Suurin osa hakemuksista kohdentui yhdenvertaisuuslain mukaiseen edistämistoimintaan (33).



Taulukko 2.
Kaupungin työyhteisöjen jättämät TASSU-hakemukset.

Taulukosta 3 havaitaan, että espooalaisten asukkaiden tai käyttäjien ehdottamat teot kohdentuvat pääosin yhdenvertaisuuden edistämiseen (12/15).



Taulukko 3.
Espoolaisten asukkaiden ehdottamat TASSU-teot.

Yhteenvedona voidaan todeta, että tasa-arvotekojen tunnistaminen näyttää olevan haastavampaa kuin yhdenvertaisuustekojen. Tulevina vuosina kannattaa tehdä työtä espooalaisten asukkaiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden lisäämisessä esimerkiksi viestinnän kautta siten että suhde 11/45 muuttuisi tasaisemmaksi.

TASSU-palkintotoeista on viestitty ja tuotu esille hyvinä käytänteinä, joita työyhteisöt voivat käyttää oman toiminnan kehittämiseen ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden.



2. Arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsittelyminen luottamustoimielimissä

Kaupunginhallitus hyväksyi arvostava vuorovaikutus ja luottamushenkilöiden häirintätapausten käsittelyminen luottamustoimielimissä -ohjeen 2018 ja edellytti, että toimeenpanosta vastaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtajisto toimii sovittelijoina luottamushenkilöiden häirintätapausten käsittelyssä, mikäli asioita ei ole onnistuttu ratkaisemaan muissa toimielimissä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan linjauksista ja linjausten mukaisen toiminnan aloittamisesta päättää kaupunginhallitus. Myöhemmässä tekstissä käytetään käsitettä toimikunta.

Toimintatavan tueksi laadittiin kokousmateriaali arvostavasta vuorovaikutuksesta kokouksissa sekä tuotettiin podcast, jota saattoi kuunnella ajasta ja paikasta riippumatta. Valtuuston kokousarviointia varten kehitettiin mittari. Vuonna 2020 kerättiin sanapilveen kokousarvioita ja vuonna 2021 tuotettiin sanapilven sanoista palautekysely, jossa kokouksen kulkua kuvaavina sanoina olivat: arvostava, asiallinen, värikäs, kohtalainen, kuunteleva, epäkunnioittava ja ala-arvoinen. Kukin vastaaja saattoi valita 1-2 sanaa kuvaamaan kokouksen arvostavuutta. Tavoitteena on, että valtuutettujen huomio kohdentuu arvostavuuteen kokouksissa ja jokainen voi miettiä omalta osaltaan omaa kokouskäyttäytymistä.

Arvostavassa kokouksessa käydään hyvinkin värikästä ja kipakkaa keskustelua sekä ollaan eri mieltä, kunhan kunnioittava ja

arvostava ote säilyy. Asiat riitelevät, eivät ihmiset. Tuloksista voi havaita, että kokouksen esityslista ja aiheet vaikuttavat kokousarviointeihin ja kehittymisen mahdollisuuksia on. Espoo-tarinan mukaisesta vuorovaikutus tulee olla arvostavaa. Kokousarviointit toimitettiin kuukausittain valtuustoryhmille, kaupunginvaltuuston puheenjohtajalle ja kaupunginjohtajalle tiedoksi. Alla olevassa kuvassa 1 on esimerkki kahden eri kuukauden tuloksista.



Kuva 1.
Tammikuun 2021 ja huhtikuun 2021 kokousarviointit

Toimikunta raportoi toiminnasta kaupunginvaltuustolle. Valtuustoryhmäkäynneillä on tehty yhteenveto tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokonaisuudesta sekä käyty läpi toimintatapaa ja yhteenvetoa tuloksista. Valtuustoryhmäkäynnit toteutettiin suurimpiin valtuustoryhmiin heidän pyynnöstään. Toimintakaudella 2019-2021 ei käyty sovitteluprosesseja. Valtuustokysely toteutettiin kerran.

Arvostava vuorovaikutus ja häirintätapausten käsitteleminen luottamushenkilötoiminnassa -päivitysprosessi toteutettiin tammi-huhtikuussa 2021. Toimikunnan jäsenistä koottu työryhmä arvioi kokonaisuuden, teki ehdotukset ja toi luonnoksen 3.3.2021 tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikuntaan kommentille. Toimikunnan käsittelyn jälkeen ARVOKAS-kokonaisuus lähetettiin valtuustoryhmille kommentoitavaksi 31.3.2021 mennessä. Palautteen antajat toivoivat mm. ohjeen hyväksyntää ja valtuustokäsittelyä ennen vaaleja sekä esittelyä uusien luottamushenkilöiden koulutuksessa vaalien jälkeen. Jossakin vastauksessa toivottiin, että uuden valtuustokauden alussa järjestetään (ainakin) pj- ja vpj-tehtävissä toimiville aiheesta koulutusta. ARVOKAS-kokonaisuus oli tuttu ja se koettiin merkitykselliseksi. Lopuksi toivottiin paperiversioita ryhmähuoneisiin. Ohjeen sisältöön ei palautteissa ehdotettu muutoksia. Hyväksymisprosessi kaupunginhallituksessa on kesken.

ARVOKAS-kokonaisuus esiteltiin vakiintunut demokratia edellyttää arvostavaa vuorovaikutusta- teeman alla Espoon kaupungin Voluntary Local Review (VLR)-raportissa. Prosessia on esitelty myös muille ulkopuolisille tahoille esim. eduskunta, eri kunnat, kuntaliitto.

3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuuden edistäminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta edistetään valittuina teemapäivinä: 6.2. **saamelaisten kansallispäivä** 19.3. **Minna Canthin päivänä**, 8.4. **Romanien kansallispäivänä**, 17.5. **kansainvälisenä trans- ja homofobian vastaisena päivänä** ja 19.11. **Miesten päivänä** erilaisilla tavoilla.

2019-2021 sisältöjen punaisena lankana on ollut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukainen edistämistyö. Monissa tapauksissa on niin, että sanat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus jäävät ylätasoa käsitteiksi vaille konkreettista sisältöä. Tämän vuoksi on olennaista, että asioita tehdään näkyväksi ja ihmisen kokoiseksi. Tietoiseksi tuleminen ja toisen asemaan asettuminen on keskeinen osa moninaisuuden ja arvostavuuden saavuttamista kestäväen kehityksen mukaisesti. Edellä mainittu koskee niin instituutiota, rakenteita kuin ihmisiä.

Toimikunta on halunnut tuoda teemapäivinä konkreettisesti espoolaisia vähemmistöjä ja kulttuureja näkyväksi kokemusten kautta, kiinnittää huomiota arvostavaa kohtaamiseen ja vuorovaikutukseen sekä turvalliseen, häirintävapaaseen keskusteluun ja osallistumiseen niin arkielämässä kuin poliittisessa toiminnassa. Ahtaat sukupuoliroolit ja ”oikeanlaisuus” teemoina kuuluvat suomalaisen yhteiskunnan keskeisimpiin teemoihin kestäväen kehityksen näkökulmasta. Espoon kaupungin verkkosivujen ja sosiaalisen median tilien kautta on viestitty teemapäivistä. Edellä mainitut ovat konkreettisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä.

Seuraavaan taulukkoon 4 on koottu 2019-2021 teemapäivien aihe ja sisältö.

TAULUKKO 4. Teemapäivien aiheet ja sisällöt 2019-2021.

Aika	Sisältö	Muoto	Teema
3.9.2019	<p>Turvallinen kohtaaminen ja yhteisöllisyyden lisääminen</p> <p>Mitä on turvallinen kohtaaminen? ”Voisitko sinä ajatella, että kun seuraavan kerran kohtaat pinkkiin prinsessapaitaan pukeutuneen pojan tai tatuoidun ja lävistyksillä itseänsä ilmaisevan nuoren, niin sen sijaan että arvostelemme tai käännämme katseemme ja ohitamme, voisimmekin olla hyväksyviä sekä erilaisuutta sietäviä ihan hiljaisuudessakin? Oman asenteemme muokkaaminen erilaisuutta sietäväksi on hyvä lähtökohta kohti hyväksyvämpää yhteisöä.”</p>	Entressen tapahtuma, Markku Ruotsalainen	Vihapuheen vastustaminen
19.11.2019	<p>Miehiin ja poikiin kohdistuvia rooli-dotuksia</p> <p>Miten ne syntyvät, miten ne voivat vaikuttaa kielteisesti ihan tavallisen suomalaisen pojan ja miehen elämässä ja mitä voisimme tehdä toisin kasvattajina ja yhteiskuntana, jotta kaikki saisimme elää, biologiseen sukupuoleen katsomatta, omannäköistämme elämää yksilöinä. Näyttää ulkoisesti siltä miltä itse haluamme, valita harrastuksemme, opintosuuntauksemme ja uramme omien henkilökohtaisten mieltymystemme mukaisesti, sekä osoittaa tunteitamme itsellemme luontevalla tavalla, ilman että joutuisimme rajoittamaan itseämme sukupuoleemme liittyvien kankeiden käsitysten mukaisiksi.</p>	Blogi, Ilona Mikkola	Oikeanlainen mies
6.2.2020	<p>Saamelaiskulttuurista</p> <p>Saamelaisten kansallispäivää vietetään vuosittain 6. helmikuuta. Se perustuu vuonna 1917 pidetyn pohjoismaisen saamelaiskokouksen muistoksi. Tuosta kokouksesta lähtien saamelaiset ovat taistelleet omien oikeuksiensa puolesta yli valtiorajojen. Saamelaiskulttuurit ovat edelleen vieraita valtaväestölle, eivätkä saamelaisten oikeudet toteudu vieläkään. Kansallispäivälle on siis selvästi tilausta myös vuonna 2020.</p>	Haastattelu, Hannu Heikkinen	Saamelaisten kansallispäivä

Aika	Sisältö	Muoto	Teema
19.3.2020	<p>Häirintä ja vihapuhe politiikassa</p> <p>Poliittisen keskustelun muutoksen ilmiön huolestuttavuutta, erityisesti politiikkaan osallistuvien naisten näkökulmasta. Häirintä, vihapuhe, maalittaminen, seksismi on teemoja, joihin törmää jatkuvasti uutisoinneissa ja sosiaalisen median päivityksissä erityisesti nuorten poliittisesti aktiivisten naisten kohtaamana. Arvostava vuorovaikutus ja häirintätapausten käsitteleminen luottamustoimielimissä lähtökohtana on tuoda esiin sitä, kuinka arvostuksen kokemus, työrauha ja jokaisen oikeus hoitaa luottamustoimiaan ilman häirintää ja epäasiallista kohtelua.</p>	Blogi, Silla Kakkola	Minna Canthin päivä, kohti häirintävapaata poliittista kulttuuria
19.3.2020	<p>Häirintä ja vihapuhe politiikassa</p> <p>Espoolaisia vaikuttajanaisia keskustelemassa vihapuheeseen ja maalittamiseen liittyvistä kokemuksista ja niiden vaikutuksista poliittiseen toimintaan. Täytyykö politiikkaan mukaan lähtevien naisten olla rohkeita nykypäivän Minna Cantheja vai löytyykö turvallisuuden lisäämiseen muita ratkaisuja?</p> <p>Keskustelemassa Habiba Ali, Saara Hyrkkö, Arja Juvonen ja Kaarina Järvenpää. Podcastia emännöi Tiina Ahlfors tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnasta. Tuija Saresman alkupuheenvuorossa kerrottiin aiheen tutkimusnäkökulma.</p>	Podcast	Minna Canthin päivä, häirintä ja vihapuhe vaalityössä ja politiikassa
8.4.2020	<p>Romanikulttuuri</p> <p>Tutuksi tekemisen teema on tärkeä ja se tulisi aloittaa pienistä lapsista ja aikuisista, jotka ovat päivittäin tekemisissä lasten kanssa. Tämän vuoksi kirjoitukseni aihe liittyy varhaiskasvatukseen. Romanit ovat asuneet Suomessa yli viisisataa vuotta ja tämän vuoksi Suomen romaneilla on kulttuurissaan hyvin paljon samoja asioita ja kulttuuria, kuin kantasuomalaisilla. Tämän lisäksi meillä on myös omia kulttuurisia tapoja, jotka liittyvät perheiden arkeen ja sosiaaliseen kanssakäymiseen sekä kieleen ja pukeutumiseen. Varhaiskasvatuksessa ja kouluissa tulisi lisätä tietoisuutta, jotta epäselvyyksiltä vältyttäisiin puolin ja toisin.</p>	Blogi, Paula Åkerlund	Romanien kansallispäivä, tulkaamme tutuksi toisillemme

Aika	Sisältö	Muoto	Teema
17.5.2020	<p>Arvostava kohtaaminen</p> <p>Sen takia haluaisin nostaa vielä esiin oman kuuden kohdan listani, jonka ajattelen olevan hyvä ohjenuora jokaiselle ihmiselle:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Älä oletta. 2. Puutu. 3. Kuuntele. 4. Ole kohtelias. 5. Etsi tietoa. 6. Älä kysele. 	Blogi, Aleksi Vesala	Kansainvälinen homo- ja transfobianvastainen päivä, kohtaaminen
19.11.2020	<p>Oikeanlainen mies eri vuosikymmeninä</p> <p>Kansainvälisen miestenpäivän blogin kirjoittajat ovat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäseniä ja he ovat syntyneet eri vuosikymmenillä: oikeanlainen mies.</p>		Miestenpäivä, oikeanlainen mies
6.2.2021	<p>Saamelainen</p> <p>Saamelaisuus pääkaupunkiseudulla ja saamelaismääritelmä, kuka on saamelainen puhututtaa yhteisössä</p>	Haastattelu, Hannu Heikkinen	Saamelaisten kansallispäivä
19.3.2021	<p>Turvallinen kampanjointi kuntavaaleissa</p> <p>Minna Canthin päivän paneeli: Turvallinen kampanjointi kuntavaaleissa. Espoo kaikille-podcastin Minna Canthin päivän teemajaksossa keskustellaan turvallisesta kampanjoinnista ja siitä, miten voimme yhdessä varmistaa sen, että jokainen voi tehdä kuntavaaleissa kampanjaa ilman pelkoa vihapuheesta ja häirinnästä.</p> <p>Keskustelijoina: Teresia Volotinen (Vihreät), Anne Ahlefeldt (RKP), Anu Helle (SDP), Aino Akinyemi (Vasemmistoliitto), Emmi Venäläinen (Kokoomus), Riikka Nieminen (Piraattipuolue), Laura Tolkkinen (Keskusta) ja Tiina Hyttinen (Kristillisdemokraatit).</p> <p>Keskustelua emännöi Silla Kakkola, Naisjärjestöt Yhteistyössä-Kvinnoorganisationer i Samarbete NYTKIS ry:n pääsihteeri ja Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan jäsen.</p>	Podcast	Minna Canthin päivä, turvallinen kampanjointi kuntavaaleissa.
6.4.2021	<p>Romanit vaikuttamassa yhteiskunnalliseen päätöksentekoon kuntavaaleissa</p>	Haastattelu, Kaarina Salonen	Romanien kansallispäivä

Aika	Sisältö	Muoto	Teema
17.5.2021	<p>Missä voi kohdata syrjintää</p> <p>Tänään vietetään kansainvälistä homo-, bi- ja transfobian vastaista päivää. Homo-, bi- ja transfobia ei ole vain yksilöiden välisissä vuorovaikutustilanteissa tapahtuvaa, se on myös yhteiskuntamme rakenteissa. Sitä kohtaa tilanteissa ja paikoissa, joita näihin vähemmistöihin kuuluva ei välttämättä osaa edes ajatella.</p>	<p>Blogi Aleks Vesala</p>	<p>Kansainvä- linen homo- ja transfobianvas- tainen päivä, yhteiskunna rakenteissa piilevä syrjintä</p>
17.5.2021	<p>Dialogi syventää ymmärrystä</p> <p>Espoon tarinan päivityksen yhteydessä järjestettiin useita vähemmistödialogeja. Keskusteluihin oli kutsuttu vähemmistöjen edustajia käsittelemään sitä, miltä Espoo näyttäytyy ja mitä Espoon tarinassa pitäisi vähemmistöjen näkökulmasta olla. Menetelmänä käytettiin dialogia.</p> <p>Artikkelissa avataan, mitä mahdollisuuksia dialogi tuo yhteiskunnalliseen keskusteluun. Kerromme myös, mitä vähemmistödialogeissa syntyi, ja keskustelijoissa heränneistä kokemuksista. Avaamme myös, millainen merkitys näillä on Espoon tarinan strategiatyössä sekä Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelylle. Käytämme esimerkkinä tässä seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien dialogia.</p>	<p>Artikkeli: Janne Kareinen, Niko Ferm, Kaarina Salonen</p>	<p>Kansainvä- linen homo- ja transfobianvas- tainen päivä, yhteiskunna rakenteissa piilevä syrjintä</p>

VERKOSTOITUMINEN JA OSAAMISEN LISÄÄMINEN VALTAKUNNALLISESTI

Toimikunnan osaamisen kehittäminen, verkostoituminen ja uusien avausten tekeminen on osa toimikunnan keskeistä toimintaa. Tämän vuoksi toimikunta nimeää jäsenistään osallistujia eri tapahtumiin ja verkostoihin ja tekee yhteistyötä ulkopuolisten tahojen kanssa laajasti.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) kehitti sukupuolten tasa-arvosivustoa 2019. Erikoissuunnittelija Anni Hyvärinen tasa-arvotiedon keskukselta esitteli tasa-arvosivuston kehittämistyötä 11.9.2019. Osana palvelujen kehittämistä työntekijät tapaavat sivuston kohderyhmiä ja selvittävät, miten voivat parhaalla mahdollisella tavalla palvella sivuston käyttäjiä. Yhtenä keskeisenä käyttäjäryhmänä he ovat tunnistaneet päättäjät/poliitikot. Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta testasi kokouksessa uusia materiaaleja ja sisältöjä. Testaukseen käytetään aikaa noin 60 minuuttia ja samassa yhteydessä on mahdollista esittää kysymyksiä ja kommentteja. Testaaminen ei vaadi osallistujilta minkäänlaista ennakkovalmistautumista.

Linkki sukupuolten tasa-arvosivustolle: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo>

9-10.10.2019 valtakunnalliset tasa-arvopäivät Oulussa. Toimikunta nimesi Tiina Kujalan ja Aleksi Vesalan osallistumaan valtakunnalliseen tapahtumaan. Tasa-arvopäivistä tuotettiin raportti, joka käsiteltiin 13.11.2019 toimikunnan kokouksessa. Koronapandemia-aika (2020->) heikensi osallistumista eri verkostoihin edelliseen kauteen verrattuna. Toimikunta ei myöskään tehnyt suunnitelmassa olevaa opintomatkaa.



ALOITTEET JA LAUSUNNOT

Toimikunta tekee tarvittaessa aloitteita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä syrjinnän ehkäisemiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ovat läpileikkaavia kaupungin toiminnassa. Toimikunta toivoo luottamustoimielimiltä aktiivisuutta lausuntojen pyytämässä esimerkiksi ennen päätöksentekoa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta teki päätökset kahdesta aloitteesta toukokuussa 2021: 1. puheenjohtajan puhe- ja läsnäolo-oikeudesta kaupunginhallituksen kokouksiin ja 2. Sateenkaariliputtamisesta Helsinki Pride-viikolla Espoossa. Tämän toimintakertomuksen käsittelyn aikana aloitteiden käsittely on kesken.



YHTEISTYÖ MUIDEN NEUVOTTELUKUNTIEN JA NEUVOSTOJEN KANSSA

Nuorisopalvelujen Stop vihapuhe –videon (TASSU-palkinto 2018) inspiroimana aloitettiin kampanjan suunnittelu eri neuvostojen ja neuvottelukuntien yhteistyönä talvella 2019 (Vammaisneuvosto, moni-kulttuuriasian neuvottelukunta, nuorisovaltuusto, vanhusneuvosto ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-toimikunta). Suunnittelua ja toteutusta varten perustettiin yhteinen työryhmä, jonka puheenjohtajana toimii tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan puheenjohtaja ja sihteerinä esittelijä toimikunnasta.

Espoo kaikille — stop vihapuhe! -kampanja 2019—2021 toteutettiin yhteistyössä vanhusneuvoston, vammaisneuvoston, nuorisovaltuuston, monikulttuuriasian neuvottelukunnan ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan yhteisenä työnä. Ajatuksena oli toteuttaa yhteinen vuosikello teemapäivistä. Kukin toimija nosti omasta näkökulmastaan keskeisiä teeman aiheita julkisuuteen keskusteltavaksi. Tätä kautta edistettiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta konkreettiseksi sekä nostettiin tietoisuutta syrjinnän, vihapuheen ja mitätöinnin vaikutuksista. Espoo-tarinassa painotetaan kaupunkilaisten osallisuutta ja heidän voimavarojensa hyödyntämistä oman kaupungin kehittämisessä. Kampanja on nostanut Espoon monenlaisuuden ja rikkauden esiin.

Yhteistyössä eri toimijoiden kanssa toteutettiin tasa-arvo ja yhdenvertaisuus soittolistalle yhdeksän podcastia. Podcastit ovat Espoon kaupungin kaikkein kuunneltuimpia mittausten mukaan: soundcloud.com/espooesbo/sets/tayv

Blogeja syntyi yhdeksän ja teemaa tuotiin myös sosiaalisessa mediassa esiin.

Espoon kaupungin turvavartti koko henkilöstölle marraskuussa 2020 sisälsi kampanjan tutuksi tekemisen. Turvavartissa keskusteltiin arvostavasta kohtaamisesta ja jatkotyöstämistä varten tuotettiin kortit kolmen keskustelun sarjalle.

Espoon tarinan päivityksen yhteydessä järjestettiin useita vähemmistödialogeja. Keskusteluihin oli kutsuttu vähemmistöjen edustajia käsittelemään sitä, miltä Espoo näyttäytyy ja mitä Espoon tarinassa pitäisi vähemmistöjen näkökulmasta olla. Menetelmänä käytettiin dialogia. Espoo kaikille -kampanjatyöryhmä oli ideoimassa toteutettavia dialogeja: [www.espoo.fi/fi-FI/Espoon_kaupunki/Paatoksenteke/Neuvottelukunnat_ja_neuvostot/Tasaarvo_ja_yhdenvertaisuustoimikunta/Dialogin_mahdollisuudet_ja_merkitys_uude\(193076\)](http://www.espoo.fi/fi-FI/Espoon_kaupunki/Paatoksenteke/Neuvottelukunnat_ja_neuvostot/Tasaarvo_ja_yhdenvertaisuustoimikunta/Dialogin_mahdollisuudet_ja_merkitys_uude(193076))

Espoo kaikille – stop vihapuhe -kampanja toi esiin yhteistyön voiman. Kun kaikki neuvostot ja neuvottelukunnat toimivat yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, saadaan näkyvyyttä ja tuloksia. Kampanjatyö koettiin myönteisenä ja yhteistyön toivottiin jatkuvan tavalla tai toisella tulevaisuudessa.

KUNTALAISPALAUTTEET

11.3.2020: Kuntalaispalaute, jossa annettiin kehitysehdotus Tapiolan kahlualtaan mainostaulusta

Palautteen keskeinen sisältö oli:

”Kyltissä on hyvin stereotyyppinen, valkoihoinen kahden vanhemman ja kahden lapsen perhe, joka vahvistaa sukupuoliterootypioita eikä millään tavoin edusta Espoon moninaisuutta. Tämä on pieni asia, mutta representoidessaan ”toivottua” espoolaisuutta muun muassa lasten silmissä, kuvat ovat tosi tärkeitä. Kuntalaispalautteenantaja viittaa palautteessaan Espoon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan ja toteaa: Tämä tavoite pätee mielestäni etenkin tilanteisiin, jossa kuvitetaan jotakin olemassa olevaa ajatusta: kahlualtaalla olevia espoolaisia asukkaita. Tervetulleita ovat kaiken näköiset ja kokoiset, vammaiset ja vammattomat. Entä jos mainostaulussa olisikin vain lapsia, tai otuksia?”



TOIMIKUNNAN TYÖN ARVIOINTI

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus näkyy konkreettisesti espoolaisten asukkaiden ja kaupungin työntekijöiden arjessa ja kokemuksissa. Tavoitteena on, että kukin voisi osallistua Espoo -tarinan mukaisen inklusiivisen toimintakulttuurin kehittämiseen ja hyödyntää omaa potentiaaliaan yhteisen tulevaisuuden rakentamisessa. Olennaista on lisätä laajasti tietoa, tietoisuutta ja ymmärrystä siitä, miten asiat liittyvät toisiinsa ja ovat yhteydessä ihmisten kokemuksiin ja toimintaan.

Tämä toimikunta on tehnyt vähemmistöjä näkyväksi, tuonut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustekoja hyvinä käytäntöinä esille, kehittänyt ja toimeenpannut häirintää ehkäisevää toimintatapaa luottamushenkilötoiminnassa sekä antanut arvokkaan panoksen Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien valmisteluun niin henkilöstöpolitiikan kuin palvelujen osalta.

Vuosien 2018 ja 2019 aikana tuotettiin laaja tietopaketti vähemmistöistä ja erityisryhmistä Espoossa. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä palveluihin kohdentuva suunnitelma tuottavat tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteesta vuoden 2019 loppupuolella. Tuleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pääsee hyödyntämään uudenlaisesta näkökulmasta tuotettua tietoa. Alla oleva teksti on kuvaus siitä matkasta, jonka kaudelle 2017-2019 valittu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta teki.

Arviointi kokouksessa 27.5.2020

Toiminnan arviointi toteutettiin yhteistoiminnallisia menetelmiä hyödyntäen. Olennaista oli tunnistaa asiat, joissa olemme onnistuneet ja ne asiat, joissa voimme oppia ja kehittyä. Tunnistettuja asioita hyödynnetään niin kokousvalmistelussa kuin kokoustyöskentelyssäkin. Syksyllä päätetään, mikä / mitkä ovat niitä asioita, joissa on keskeistä onnistua.

Toimikunnan jäsenet antoivat palautteen asioista, joissa olemme onnistuneet työssämme:

- 1. Toimikunnan työskentelyn periaatteiden noudattaminen**
Kokousilmapiiri koettiin positiiviseksi, avoimeksi ja luottamukselliseksi. Tämä näkyy siinä, että kokouksissa kuunnellaan ja kannustetaan jäseniä.
- 2. Uudet menetelmät ja välineet**
Toimikunnan työn kehittäminen ”uudella tavalla” esim. Minna Canthin päivän podcast on jäänyt elämään. Tämän lisäksi paljon uudenlaisia ideoita ja tapoja vaikuttaa ”Saamme myös vaikuttaa asioihin, ja saamme positiivista muutosta. Koronasta huolimatta saimme uusilla toimintamalleilla asioita hoidettua. 17.5. podcast tulee julkaistavaksi syksyllä.
- 3. Sisältönä tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**
Seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjä koskevat asiat ovat nousseet enemmän esille.
Yhdenvertaisuus on monipuolinen käsite ja olemme saaneet sitä käsiteltyä laaja-alaisesti eri näkökulmista monipuolisilla menetelmillä esimerkiksi podcastit ja blogit.

4. Ajankohtaiset asiat

Meidän kannattaa jatkossakin pysyä ajan hermoilla ja laajentaa osallistavaa toimintaa, johon itse kukin espoolainen voi samaistua yhä aktiivisemmin.

5. Viestintä

Olemme onnistuneet tiedotuksessa paremmin! Mutta aina parantamisen varaa.

Asiat, joissa voimme oppia ja kehittyä

1. Sähköiset välineet ja kokoustyöskentely

Voisimme oppia työskentelemään kokousten välillä sähköisesti tehokkaammin / hyödyntäen erilaisia hyviä alustoja. Hankkia lisää valmiutta erityistilanteisiin.

2. Sanoista tekoihin

Olisi hyvä kehittyä kaikessa vielä konkreettisemmaksi, sekä ideoinnissa että asioiden kommentoinnissa. Uusia ideoita kannattaa toteuttaa rohkeasti eli jatkamme samalla linjalla.

3. Oppiminen

Aina voi oppia ja sen asenteena pitäminen vie jo pitkälle!

12.5.2021 toimikunnan kokouksessa arvioitiin kuluneen kauden toimintaa. Jäsenten toivottiin valmistautuvan etukäteen ja pohtimaan arviointia seuraavien kysymysten kautta. Työskentelimme aluksi Teamsin eri huoneissa ja kokosimme lopuksi alla olevat ajatuksemme yhteisessä keskustelussa.

Missä toimikunta onnistui?

1. Toimikunnan työskentelyn periaatteiden noudattaminen

Toimikunta on ollut aktiivinen, keskusteleva, hyvää yhteistyötä tekevä ja pyrkinyt toteuttamaan kaupunginhalituksen sille antamaa tehtävää. Toimikunta on nostanut pintaan monia asioita ja tuonut näkyvyyttä monin eri keinoin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien alla olevista teemoista mm. tuottamalla blogeja, podcasteja, keskustelutilaisuuksia jne.

”Toimikunnan toiminta on kehittynyt hyvin pitkin matkaa. Uusina asioina on nostettu mm. romani- ja saamelaisasiat näkyville.”

2. ARVOKAS-ohje

Luottamushenkilötoimintaan kohdentuva ARVOKAS-ohjeen kehittäminen ja päivittäminen osana yhteiskunnallisen keskustelun uudistumista, on ollut mittava työ.

3. Osallistaminen

Toimikunnan jäseniä on osallistettu paljon, ja jäsenet ovat päässeet mukaan erilaisiin työryhmiin. Eräs jäsen totesi ”On saanut olla mukana aidosti tasa-arvotyössä ja olen voinut olla mukana kokouksien ulkopuolilla tasa-arvotyössä halutessani

Missä toimikunta olisi voinut toimia toisin?

1. **Asioiden priorisointi ja käsittely sekä kokousten lukumäärä**
Kokouksissa on ollut paljon painavaa asiaa ja silloin ei ole ehditty keskustella syvällisesti tärkeistä asioista. Olisi voinut järjestää useampia kokouksia, jolloin isoja asiakokonaisuuksia voisi jyvittää eri kokouksiin eli tehdä tarkempaa priorisointia.
2. **Yhteistoiminnallisten menetelmien hyödyntäminen**
Kokoustyöskentelyssä voisilla olla enemmän yhdessä tekemistä esim. pienempiä workshoppeja ja työpajoja. Toisaalta toive valmiiksi valmisteltujen asioiden tuomisesta nousi esiin. Näiden kahden asian tasapainottaminen edellyttää tarkkaa pohdintaa kokousjärjestelyissä.
3. **Ajankohtaiset asiat**
Toimikunta olisi voinut myös ottaa kantaa ajankohtaisiin asioihin.
4. **Aloitteet**
Aloitteet tulisi lähettää kaupunginhallitukselle heti toimikauden alussa, jotta voi seurata asioiden etenemistä.
5. **Viestinnän kehittäminen**
Esimerkiksi artikkeleja / juttuja Espoon omaan tiedotuslehteen tulisi tehdä, koska verkkosivut eivät tavoita kaikkia espoolaisia. Asioita tulisi ”rummuttaa” tehokkaammin. Tätä kautta voidaan nostaa espoolaisten tietoisuutta eri asioista. Toimikunnan sisäistä viestintää tulisi vielä kehittää, esimerkiksi koulutuksista tiedottamista.

6. **Opintomatkat ja muu benchmarking -toiminta** olisi voinut olla aktiivisempaa.
Esimerkiksi opintomatka ei toteutunut.
7. **Toimikunnassa olisi voinut toteuttaa perusteellisempaa paneutumista** kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin sekä sukupuolitietoiseen budjetointiin ja niiden seurantaan.



Muita ajatuksia

1. Lausuntopyynnöt

Tulevalla kaudella (2021-2025) tulisi viestiä eri toimielimille (lautakunnat, kaupunginhallitus), että sieltä voisi lähettää lausuntopyyntöjä ns. tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslausuntoja käsittelyssä olevista asioista.

2. Pehdytys

Tuleva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta tulee pehdyttää syvällisesti (tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslait sekä ryhmäyttäminen).

3. ARVOKAS-ohje tulisi levittää pääkaupunkiseudulle ja valtakunnallisestikin.

4. TASSU-palkinto voi hyvin ja sitä tulee kehittää tulevaisuudessa.

5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalle toivotaan lisäresursseja valmisteluun.

Olemme tehneet hyvää yhteistyötä tärkeän asian puolesta.

- ”Näyttely romanasioista yhteistyössä EMMA-Espoon modernin taiteen museon kanssa.
- ”Tarttukaa vahvasti siihen, mitä haluatte ajaa ja seurata.”
- ”Sisäänheitto”, tutustuminen ja kirkastaminen siitä, mikä on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävä.
- Julkisuutta lisää!”

Perintö seuraavalle toimikunnalle

- ”Ole rohkea ja tuo avoimesti esille ajatuksiasi. Isoja ja laajoja kokonaisuuksia: ota itsestäsi irti ja tee blogi, myös parityönä.”
- ”Ei ole olemassa tyhmiä kysymyksiä ja varsinkin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on arvostava ja vuorovaikutteinen yhteisö, joka luo omalla esimerkillään arvostavan ja turvallisen ilmapiirin kokouksiin. Vaali tätä luottamuksellisuuden ilmapiiriä, mikäli tulet valituksi tasa-arvo ja yhdenvertaisuustoimikuntaan. ”