

Kaikkien Hämeenlinna

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2024

www.hameenlinna.fi



Sisällys

Tiivistelmä	3
Non-discrimination and equality plan 2024 summary	5
Rakennamme yhdessä päivittäin Kaikkien Hämeenlinnaa	7
1. Johdanto	8
2. Tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi	10
3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Hämeenlinnan kaupungin asiakirjoissa	11
3.1. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023.....	11
3.2. Koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma	12
3.3. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	12
3.4. Hämeenlinnan kaupungin toimintaperiaatteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämiseksi.....	13
3.4.1. Hämeenlinnan kaupungin eettiset toimintaperiaatteet.....	13
3.4.2. Turvallisemman tilan periaatteet.....	14
3.4.3. Viestintä	14
4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne Hämeenlinnassa	15
4.1. Yhdenvertaisuuskyselyt kaupungin toimialoille ja kuntalaisille.....	15
4.2. Tiedonkeruu- ja keskustelutilaisuudet.....	16
4.3. Kaikkien Hämeenlinna -Erätauko-keskustelut	16
4.4. Hämeenlinnan HYTE-kysely 2023 ja valtakunnallinen Kouluterveyskysely 2023.....	17
4.5. Asiakas- ja asukasosallisuus	17
4.5.1. Palautemahdollisuus.....	17
4.5.2. Kyselyt ja asukastilaisuudet.....	17
4.5.3. Osallistava budjetointi.....	17
4.5.4. Kunnioittavan puheen kulttuuri	17
4.5.5. Vanhusneuvosto	18
4.5.6. Vammaisneuvosto	18
4.5.7. Nuorisovaltuusto.....	18
4.5.8. Hämeenlinnan seudun SILTA-yhteistyöverkosto.....	18
5. Seuranta ja arviointi	19
6. Sanasto	20
6.1. Tasa-arvoon liittyviä käsitteitä.....	20
6.2. Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä.....	20
6.3. Syrjintään liittyviä käsitteitä.....	21
6.4. Moniperustaiseen syrjintään liittyviä käsitteitä.....	22
6.5. Rasismiin liittyviä käsitteitä.....	22
Lähteet	24

Tiivistelmä

Kunnallisella viranomaisella on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:ään perustuva velvollisuus suunnitella ja toteuttaa toiminnassaan yhdenvertaisuuden edistämistä. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain (609/1986) 4 §:n mukaan viranomaisen tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan.

Kaikkien Hämeenlinna - yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on tehty ottamalla huomioon yllä mainitut lait. Tämän lisäksi suunnitelma pohjautuu oikeusministeriön linjauksiin hyvistä väestösuhteista sekä Hämeenlinnan kaupunkistrategiaan ja sen arvopohjaan.

Suunnitelman pohjalle tehtiin kartoitus Hämeenlinnan yhdenvertaisuuden tilasta, jota selvitettiin kyselyillä, tiedonkeruutapahtumilla sekä kahdella työpajalla. Suunnitelmassa edistämme yhden-

vertaisuutta ja tasa-arvoa kolmen teeman kautta: lisäämme tietoisuutta ihmisten moninaisuudesta, mahdollistamme eri kulttuurien väliset kohtaamiset ja parannamme asukkaidemme turvallisuuden tunnetta. Nämä teemat yksilöidään käytännön toimenpiteiksi, joilla edistämme aktiivisesti ja konkreettisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa jokapäiväisessä toiminnassamme.

Lähtökohta on, että myös kaupungin tytäryhteisöt ottavat suunnitelman huomioon omassa toiminnassaan.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyötä ja sen edistymistä seuraa kaupungin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työryhmä. Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden edistyminen raportoidaan hyvinvointisuunnitelman vuosiraporttien ja hyvinvointikertomuksen yhteydessä. Palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemat näyttäytyvät vahvasti myös osana UNICEFin lapsiystävällinen kunta -toimintamallin toteutusta.

Hyvät väestösuhteet

Lisätään tietoisuutta moninaisuudesta

Teema- viikkojen ja -päivien vuosikello	MyIntegration.fi	Keskustelu- foorumit	Monikieliset tilaisuudet	Moni- kanavainen ja saavutettava viestintä	Kaupungin moninaisuus näkyviin
--	------------------	-------------------------	-----------------------------	---	--------------------------------------

Mahdollistetaan aika ja paikka kohtaamisille

Esteettömät ja maksuttomat tilaisuudet	Eri-ikäisten kohtaamiset	Alueellinen tasa- puolisuus otetaan huomioon	Rakennettu ympäristö tukee kohtaamisia	Vertaistuen mahdollistami- nen	Kodin, varhais- kasvatuksen, perusopetuk- sen roolit
--	-----------------------------	--	--	--------------------------------------	---

Lisätään turvallisuuden tunnetta

Turvallisemman tilan periaatteet	Ympäristön ja tilojen turvalli- suus	Esteettömät julkiset tilat	Yhdenvertaisuus- ja häirintä- yhdyshenkilöt
-------------------------------------	--	-------------------------------	---



Non-discrimination and equality plan 2024 summary

Everyone's Hämeenlinna

Under section 5 of the Non-discrimination Act (1325/2014), municipal authorities are obliged to prepare and implement a plan fostering equality in their operations. They must have a strategy in place outlining the necessary steps to promote equality. According to section 4 of the Act on Equality between Women and Men (609/1986), authorities shall promote equality between women and men in a goal-oriented and systematic way across all their activities.

The Everyone's Hämeenlinna Non-Discrimination and Equality Plan has been formulated in compliance with the aforementioned laws. Furthermore, the plan is based on the Ministry of Justice's policies on good relations among different population groups, as well as the Hämeenlinna City Strategy and its value base.

The plan was based on a prior mapping of equality situation in Hämeenlinna, which was explored

through surveys, data collection events and two workshops. The plan promotes non-discrimination and equality focusing on three key themes: enhancing understanding of human diversity, facilitating interactions between different cultures, and strengthening the sense of security among our residents. These themes are translated into concrete actions that allow us to promote equality and non-discrimination actively and effectively in our daily operations.

The starting point is that the city's subsidiaries will also incorporate the plan into their own operations.

The work on non-discrimination and equality is monitored by the City's working group for the promotion of well-being and health. Progress on the objectives and measures of the plan is included in the annual well-being plan and report. The equality and non-discrimination themes of the services are also strongly visible as part of the implementation of UNICEF's Childfriendly City operating model.

Raising awareness on diversity

Annual calendar of theme weeks and days

MyIntegration.fi

Discussion forums

Multilingual events

Multi-channel and accessible communication

The diversity of the city is visible

Facilitating time and space for meetings

Accessible and free events

Meeting people of different ages

Regional equality is taken into account

The established environment supports meetups

Enabling peer support

The roles of home, early childhood education, and basic education

Increasing the sense of security

Principles of a safer space

Safety of the environment and spaces

Accessible public spaces

Equality and harassment contact person

Good relations



Rakennamme yhdessä päivittäin Kaikkien Hämeenlinnaa

Kaikkien Hämeenlinna -suunnitelma on työkalu, jonka tarkoitus on vahvistaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä kaupungissamme ja kaupunkiorganisaation toiminnassa. Yhdenvertaisuusperiaate on sisällytetty myös kaupunkistrategiaamme ja esimerkiksi kaupungin henkilöstölle suunnattuun Hämeenlinnan Väen toimintakulttuuriin. Samalla tunnistamme, että yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää jatkuvaa aktiivisuutta esimerkiksi osallisuuden ja yhteisöllisyyden sekä turvallisuuden tunteen vahvistamiseksi koko kaupunkiyhteisössä.

Suunnitelmassa tarkennamme yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä kolmen teeman kautta: lisäämme tietoisuutta ihmisten moninaisuudesta, mahdollistamme eri kulttuurien väliset kohtaamiset ja parannamme asukkaidemme turvallisuuden tunnetta. Nämä teemat tullaan yksilöimään käytännön toimenpiteiksi, joilla edistämme aktiivisesti ja konkreettisesti yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa jokapäiväisessä toiminnassamme.

Rakennamme Kaikkien Hämeenlinnaa parantamalla asiakas- ja asukasosallisuutta eri tavoin.

Yhdenvertaisuus merkitsee toiminnassamme sitä, että kaikki ovat samanarvoisia riippumatta mistään henkilöön liittyvästä tekijästä. Näitä voivat olla esimerkiksi sukupuoli, ikä, etninen tai kansallinen tausta, kieli, uskonto, poliittinen tai muu vakaumus, terveydentila tai seksuaalinen suuntautuminen.

Pelkästään suunnitelman olemassaolo ei tietenkään riitä, vaan vasta sen toteuttaminen käytännön elämässä ja kaupunkiyhteisön arjessa voi tuottaa osaltaan kaikille kokemuksia kuulumisesta yhteisöön sen täysivaltaisina asukkaina. Suunnitelman toteutuminen edellyttää myös seurantaa ja arviointia, jonka perusteella sitä voidaan edelleen päivittää tarvittaessa.

Kysymys on myös ja ennen kaikkea yhteisestä vastuun kantamisesta ja yhdessä tekemisestä. Varmistetaan yhdessä, että jokainen asukas ja vierailija kokee olevansa tervetullut, arvokas ja tärkeä kaupungissamme.

Kaupunginjohtaja
Olli-Poika Parviainen



1. Johdanto

Kaikkien Hämeenlinna -suunnitelman lähtökohtana on Oikeusministeriön Hyvät väestösuhteet -malli. Malli on rakennettu neljästä osa-alueesta, joita ovat asenteet, turvallisuuden kokemus, vuorovaikutus ja osallisuus. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on konkreettinen keino edistää Hyvät väestösuhteet -mallia. Suunnitelmatyön tarkoituksena on auttaa arvioimaan ja kehittämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, tunnistamaan kehityskohteita ja siten edistää yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toiminnan toteutumista.

Hämeenlinnan kaupunginvaltuusto hyväksyi Houkutteleva Hämeenlinna -kaupunkistrategian 13.6.2022. Strategiassa määritellään visio, päämäärät, vaikuttavuuden tavoitteet ja arvot kuluvalle valtuustokaudelle. Yhdenvertaisuus on kirjattu osaksi strategian kivijalkaa ja näin ollen se on määritelty yhdeksi arvoksi. Kaikkien Hämeenlinna -yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelma toteuttaa yhdenvertaisuutta kaupungin arvona.

Yhdenvertaisuus ja yhteisöllisyys ovat kaupunkistrategian arvopohjaa, jonka myötä mahdollistetaan hyvä arki ja kehitys kaikille tasapuolisesti. Lisäksi

kannustetaan asukkaita ja kaikkia sidosryhmiä monipuoliseen yhteistoimintaan ja vastuuseen kansa-ihmisistään. Arvoja ovat myös asukaslähtöisyys ja palveluhenkisyys, joiden myötä asukkaat osallistuvat kaupungin ja palvelujen kehittämiseen. Kestävä elämäntapa arvona toteutuu taloudellisesti, sosiaalisesti ja ekologisesti kaupunkia rakentamalla.

Yhdenvertaisuudella ja tasa-arvolla on vahva lain-säädännöllinen perusta, jonka kautta käsitteiden määritelmiä voidaan avata. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samantarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakauksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Määritelmä pitää sisällään sukupuoli-identiteetin eli henkilön oman kokemuksen sukupuolestaan ja sukupuolen ilmaisun eli sukupuolen esiin tuomisen pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.



Kuva 1: Hämeenlinnan kaupungin strategia

Kunnallisella viranomaisella on yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 §:ään perustuva velvollisuus suunnitella ja toteuttaa toiminnassaan yhdenvertaisuuden edistämistä. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta säädetyn lain (609/1986) 4 §:n mukaan viranomaisen tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan.

Toiminnallisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmatyön myötä saadaan tietoa kaupungin nykytilanteesta, kehityskohteista ja tarvittavista toimenpiteistä, joiden avulla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistetään Hämeenlinnan kaupungissa. Suunnitelmatyön tarkoituksena on auttaa arvioimaan ja kehittämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, tunnistamaan kehityskohteita ja siten edistää yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen toiminnan toteutumista.

Hämeenlinnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laadinta on pohjautunut kartoitukseen Hämeenlinnan yhdenvertaisuuden tilasta, jota selvitettiin kyselyillä, tiedonkeruutaapahtumalla sekä kahdella työpajalla. Järjestetyissä työpajoissa pohdittiin keinoja tunnistaa eri taustaisten kuntalaisten syrjinnän kokemuksia ja yhdenvertaisuuden haasteita eri toimialoilla.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman työryhmän kokoonpano:

- Liikunta- ja hyvinvointipäällikkö Jari Pekuri puheenjohtaja, Sivistyksen ja hyvinvoinnin toimiala (SIHY)
- Erytyissuunnittelija Tarja Mikkola, sihteeri, Strategia- ja tietojohdamisen palvelut, SIHY
- Erytyissuunnittelija Heli Pirkkalainen, Strategia- ja tietojohdamisen palvelut
- Osallisuuskoordinaattori Veera Antikainen, SIHY
- Vapaaehtoistoiminnan vastaava suunnittelija Sanna Salminen, SIHY

- Varhaiskasvatuksen suunnittelija Katri Aronen, SIHY
- Opetuspäällikkö Minna Lumme, SIHY
- Elinvoimapäällikkö Launo Haapamäki, Elinvoima- ja työllisyyspalvelut
- Erytyissuunnittelija Erika Haavisto, Kotoutumisen edistämisen palvelut
- Projektipäällikkö Anu-Rohima Mylläri, Kotoutumisen edistämisen palvelut
- Johtava asiantuntija Tanja Tauro, Kotoutumisen edistämisen palvelut
- Ympäristöjohtaja Sari Janhunen, Kaupunkirakennetoimiala (KAURA)
- HR-kehittämispäällikkö Mervi Kangasniemi, Henkilöstöpalvelut
- Työhyvinvointipäällikkö Jorma Vaara, Henkilöstöpalvelut
- Viestintäasiantuntija Kaisa Paavilainen, Viestintä ja markkinointi
- Liiketoimintajohtaja Pauliina Rautiainen, Konsernipalvelut
- Liikuntasuunnittelija Panu Tavisalo, Hämeenlinnan Liikuntahallit Oy
- Puheenjohtaja Kati Ringman, Hämeenlinnan seudun SILTA-yhteistyöverkosto
- Puheenjohtaja Pia-Nina Mohr, Hämeenlinnan vammaisneuvosto
- Puheenjohtaja Veijo Virtanen, Hämeenlinnan vanhusneuvosto
- Nuorisovaltuutettu Anna Utriainen, Hämeenlinnan nuorisovaltuusto (NUVA)

Suunnitelman laatimiseen osallistuivat korkeakouluharjoittelijat Veera Linna ja Aino Kinnunen.



2. Tavoitteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän työpajassa helmikuussa 2024 käsiteltiin eri kyselyistä ja tilaisuuksista koottua tietoa, jonka pohjalta työryhmät valitsivat keskeisimmät teemat Kaikkien Hämeenlinna -suunnitelmaan. Työpajatyöskentelyn tuloksena muodostui 3 teemaa:

1. Lisätään tietoisuutta yhteiskuntamme moninaisuudesta
2. Mahdollistetaan aika ja paikka kohtaamisille
3. Lisätään asukkaiden turvallisuuden tunnetta

Työryhmä valitsi jokaiseen kolmeen teemaan konkreettisia toimenpiteitä yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi.

”Lisätään tietoisuutta yhteiskuntamme moninaisuudesta” -teeman toimenpiteiksi valittiin valtakunnallisiin teemapäiviin ja -viikkoihin osallistuminen, MyIntegration.fi -sivuston kehittäminen sekä erilaisten keskustelufoorumien, kuten esimerkiksi Erätauko-keskustelujen toteuttaminen. Toimenpiteiksi valittiin myös monikieliset tilaisuudet, monikanavainen ja saavutettava viestintä sekä kaupunkilaisten moninaisuuden näkymisen edistäminen.

”Mahdollistetaan aika ja paikka kohtaamisille” -teeman toimenpiteiksi nostettiin matalan kynnyksen esteettömien ja maksuttomien kohtaamispaikkojen luominen, sekä se, että rakennettu ympäristö tukee kohtaamisia. Lisäksi huolehditaan siitä, että eri-ikäiset kohtaavat ja kohtaamispaikkojen alueellinen tasapuolisuus otetaan huomioon. Mahdollistetaan vertaistuki sekä tuodaan kodin, varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen roolit näkyväksi kohtaamisten edistämässä.

”Lisätään asukkaiden turvallisuuden tunnetta” -teeman toimenpiteiksi valittiin turvallisemman tilan periaatteet sekä ympäristön että julkisten tilojen turvallisuus ja esteettömyys. Turvallisuuden tunteen lisäämiseksi järjestetään turvallisuuskävelyjä, joiden avulla tunnistetaan riskejä ja vaaran paikkoja. Lisäksi toimenpiteeksi valittiin mahdollisten yhdenvertaisuus- ja häirintäyhdyshenkilöiden nimeäminen.

Toimialat voivat valita, mitä keinoja ottavat valikosta käyttöön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Sivulla 4 esitetyssä kuvassa on kuvattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön lähtökohdat (Oikeusministeriön Hyvät väestösuhteet), paikallisesti sovitut teemat ja käytännön toimenpiteet, joilla teemat vietään arkeen.



3. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo Hämeenlinnan kaupungin asiakirjoissa

Hämeenlinnassa on useita toimintaohjelmia ja suunnitelmia, jotka edistävät Hämeenlinnan kaupungin strategian toteutumista ja samalla yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa. Osa näistä on strategisia toimeenpano-ohjelmia ja osa lakisäätöisiä, kuten esimerkiksi hyvinvointisuunnitelma ja henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

3.1. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat Hämeenlinnan kaupungille tärkeitä arvoja ja niiden edistäminen

on merkittävä osa Hämeenlinnan väen työhyvinvoinnin kehittämistä ja työntekijäkokemusta.

Hämeenlinnan kaupunki edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa työnantajatoiminnassaan tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, sekä kehittää systemaattisesti Hämeenlinnan väen toimintakulttuuria, jossa tehdään yhdessä ja arvostetaan jokaista kohtaamista sekä tuetaan työntekijöiden kokemusta kuulua osaksi Hämeenlinnan väkeä.

Toimintakulttuurin tavoitteena on luoda olosuhteet, jossa työntekijöiden työssä toteutuu seuraavat teemat: Lupa innostua, teen yhdessä, arvostan jokaista

kohtaamista, toimin yhdessä sovittujen tavoitteiden mukaan ja olen Hämeenlinnan väkeä.

Erytisesti toimintakulttuurin Arvostan jokaista kohtaamista -toimenpiteet varmistavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Teema pitää sisällään Erätauko-keskustelumenetelmän ja sen juurruttamisen osaksi työyhteisöjen tapaa kohdata toinen toisensa ja oppia yhdessä arvostavaa keskustelukulttuuria. Tarkastelemme toimintakulttuurin toteutumista vuosittain Mitä Hämeenlinnan väelle kuuluu? – kyselyllä.

Hämeenlinnan kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma koostuu neljästä osiosta, joita ovat suunnitelman lakisäätäinen perusta, toimintakulttuurin kehittäminen, kartoitus Hämeenlinnan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tavoitteinen ja toimenpiteinen. Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet ohjaavat toimintaa johtamisen, rekrytoinnin, palkkauksen, koulutuksen ja urakehityksen, ilmapiirin, työn ja muun elämän yhteensovittamisen, työolojen ja saavutettavuuden näkökulmista.

Arvio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisten tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutumisesta sisällytetään vuosittain henkilöstöraporttiin. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään säännöllisesti yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Suunnitelma käsitellään ja hyväksytetään kaupungin yhteistyötoimikunnassa. Ajantasainen suunnitelma on kaupungin intrassa kaikkien saatavilla.

3.2. Koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Koulujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on edistää kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävää tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyötä. Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma sekä yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan ja päivitetään yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden kanssa.

Tasa-arvolain mukaan koulut ovat velvollisia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtävään tasa-arvosuunnitelman eli toiminnallisen tasa-arvosuunnitelman. Suunnitelma on työkalu, joka tukee sukupuolten tasa-arvon edistämistä kaikessa oppilaitoksen toiminnassa. Velvoite suunnitelman laatimiseen koskee kaikkia koulutusta järjestäviä oppilaitoksia. Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys oppilaitoksen tasa-arvotilanteesta, tarvittavat toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvon edistämiseksi kaikissa Hämeenlinnan perusopetusta järjestävissä kouluissa laaditaan tasa-arvosuunnitelma, joka päivitetään kahden vuoden välein. Seuraava suunnitelma laaditaan syksyllä 2024, sillä perusopetuksen suunnitelma tulee pohjautumaan Kaikkien Hämeenlinna -suunnitelmaan. Suunnitelmatyöhön osallistetaan rehtorit, koulujen opiskeluhuollon ryhmät ja oppilaskuntien hallitukset. Koulujen rehtoreille ja henkilöstölle järjestetään koulutusta tasa-arvosuunnitelman keskeisimmistä kysymyksistä.

3.3. Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Tasa-arvolain muutos (101/2023) laajensi tasa-arvolain koskemaan myös varhaiskasvatusta 1.6.2023. Yhdenvertaisuuslakiin perustuvat suunnitelmat tulee olla laadittuna varhaiskasvatuksessa 1.6.2025 mennessä. Ohjeistus varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laadintaan on päätetty SIHY-lautakunnassa 6.6.2023.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perhepäivähoidon toimipaikat ovat velvollisia laatimaan toiminnan kehittämiseen tähtävään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman, jonka tarkoituksena on edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä. Suunnitelmat tulee laatia toimipaikkakohtaisesti sekä yksityisessä että kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa.

tuksessa. Perhepäivähoidossa voidaan laatia yksi, yhteinen suunnitelma kaikille perhepäivähoitajille. Hämeenlinnassa toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu tehdään samanaikaisesti, ja ne voivat olla osa jotain muuta suunnitelmaa, esimerkiksi omavalvonta- tai kehittämissuunnitelmaa. Yksikkökohtaiset suunnitelmat tulee laatia yhteistyössä henkilöstön, lasten ja huoltajien kanssa ja niitä tulee arvioida säännöllisesti.

Toiminnallisessa tasa-arvosuunnitelmassa kiinnitetään huomiota erityisesti vuorovaikutukseen, ohjaukseen, lasten osallisuuteen, huoltajien kohtamiseen sekä seksuaalisen häirinnän ja sukupuoleen perustuvan häirinnän ehkäisemiseen sekä poistamiseen. Yhdenvertaisuuden näkökulmasta kiinnitetään huomiota siihen, miten eri ominaisuudet, kuten esimerkiksi ikä, ihonväri, kieli, katsomus, perhesuhteet tai vammaisuus vaikuttavat lasten mahdollisuuksiin toimia varhaiskasvatuksessa ja kokea osallisuutta.

Suunnitelman laatiminen etenee seuraavat vaiheet huomioiden: Suunnittelu, selvitys, kehittäminen ja arviointi. Keskeistä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen suunnitelmien laatimisessa on nimenomaan suunnitelmien toiminnallisuus – ennen kaikkea kyse on varhaiskasvatuksen arjen toimintatapojen muutoksista arkitilanteissa sekä sukupuolitietoisista toimintatavoista. Suunnittelu vaiheessa yksikössä tutustutaan keskeisiin käsitteisiin ja lakeihin. Selvitys puolestaan toimii pohjana, kun mietitään toimipaikan kehittämistarpeita ja kehittämisvaiheessa näihin teemoihin pureudutaan. Arvioinnissa, samoin kuin selvityksessä, voidaan käyttää apuna erilaisia havainnointimenetelmiä ja osallistetaan lapsia ja huoltajia arviointiin esimerkiksi haastatteluiden avulla.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmatyö kannustaa kasvattajia pohtimaan arvoja ja asenteita, jotka vaikuttavat omaan ja työyhteisön toimintaan sekä tunnistamaan ja purkamaan eriarvoistavia käytänteitä, jotka ovat esteenä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä työ on jatkuva prosessi

ja kytkeytyy vahvasti myös muuhun varhaiskasvatuksen pedagogiseen suunnitteluun.

3.4. Hämeenlinnan kaupungin toimintaperiaatteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon lisäämiseksi

Hämeenlinnassa on päätetty toimia eettisesti ja vastuullisesti. Jokaisella työntekijällä jokaisessa kaupungin työtehtävässä on vastuu toimia kaupunginvaltuuston hyväksymien eettisten toimintaperiaatteiden mukaisesti. Myös turvallisemman tilan periaatteet on hyväksytty tavoitteena saada jokainen ihminen tuntemaan olonsa tervetulleeksi riippumatta hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

3.4.1. Hämeenlinnan kaupungin eettiset toimintaperiaatteet

Kaupunginvaltuusto hyväksyi 5.2.2024 § 14 Hämeenlinnan kaupungin eettiset toimintaperiaatteet. Tarkkojen eettisten ohjeiden sijaan on valmisteltu Hämeenlinnan kaupungin eettiset toimintaperiaatteet, joiden pohjalta jokainen kaupungin yksikkö toimii ja luo omat tarkemmat eettiset pelisääntönsä. Päivityksen yhteydessä on kiinnitetty huomiota hallintolain mukaisiin hyvän hallinnon periaatteisiin ja kaupungin strategiaan arvoihin.

Eettisissä toimintaperiaatteissa ei ole otettu kantaa yksittäisten asioiden ohjeistukseen, vaan ne on kirjoitettu ylemmälle tasolle. Periaatteiden ensisijainen tarkoitus on turvata organisaation eettisesti kestävä toimintakulttuuri ja toisaalta myös tarjota selusta erilaisiin ristiriita- tai väärinkäytöstilanteisiin. Eettisten toimintaperiaatteiden pohjalta on mahdollista tehdä erilaisia operatiivisia ohjeistuksia tukemaan eettisten toimintaperiaatteiden toteutumista.

Hämeenlinnan kaupungin eettiset toimintaperiaatteet: 1. Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasapuolisuutta, 2. Toimimme avoimesti ja puolueettomasti ja 3. Palveluhenkisyys ja asukaslähtöisyys näkyvät toiminnassamme.

Yhdenvertaisuudesta todetaan, että kohtelemme kaikkia ihmisiä tasapuolisesti ja johdonmukaisesti. Kunnioitamme eri väestöryhmiin kuuluvien oman kielen ja kulttuurin säilyttämistä sekä kaikkien asukkaiden kulttuurisia oikeuksia. Edistämme sukupuolten välistä tasa-arvoa. Emme salli kiusaamista, sukupuolista, rasistista tai seksuaalista häirintää tai muutakaan sopimatonta käytöstä.

Eettiset toimintaperiaatteet hyväksytään kaupunginvaltuustossa ja ne kattavat koko kaupunkikonsernin toiminnan luottamustoimielimet mukaan luettuna.

3.4.2. Turvallisemman tilan periaatteet

Suomessa turvallisemman tilan periaatteet ovat yleistyneet viime vuosina erilaisissa toiminnoissa, kuten esimerkiksi harrastus- ja järjestötoiminnassa sekä erilaisissa tapahtumissa. Osana Lapsiystävällinen kunta -työtä Hämeenlinnan kaupunki kannustaa ja ohjeistaa eri tiloja ja organisaatioita ottamaan käyttöönsä turvallisemman tilan periaatteet.

Turvallisemman tilan periaatteiden tavoite on saada jokainen ihminen tuntemaan olonsa tervetulleeksi riippumatta hänen henkilökohtaisista ominaisuuksistaan (sukupuoli, etninen tausta, seksuaalinen suuntautuminen, toimintakyky, kieli, luokka tai muu henkilöön liittyvä ominaisuus).

Periaatteiden yhteydessä käytetään sanaa turvallisempi, koska turvallisuuden tunne on subjektiivinen kokemus. Jokaiselle täysin turvallista tilaa ei voida taata, mutta turvallisemman tilan periaatteiden kautta voidaan luvata toimia siten, että tila tuntuu jokaiselle turvallisemmalta.

Turvallisemman tilan periaatteet tekevät näkyväksi arvomaailman ja toimintatavat, jonka ytimessä on

yhdenvertaisuus. Turvallisemman tilan periaatteet ovat yhdessä sovittuja menetelmiä, käytäntöjä ja toimintatapoja, jotka mahdollistavat ja tukevat ihmisten osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja henkistä hyvinvointia.

Periaatteet osoittavat, että tilaa käyttävä yhteisö on sitoutunut tekemään aktiivisia tekoja syrjinnän ehkäisemiseksi. Periaatteiden kautta jokainen tilan käyttäjä sitoutuu niihin ja ottaa vastuun omasta toiminnastaan. Periaatteet tulisikin aina laatia yhdessä tilan käyttäjien kanssa, ja niitä tulee tarvittaessa päivittää. Turvallisemman tilan periaatteet soveltuvat käytettäväksi kaikissa tiloissa ja palveluissa.

3.4.3. Viestintä

Hämeenlinna haluaa olla Kaikkien Hämeenlinna. Kaupunki pyrkii viestimään kaikista ajankohtaisista asioista, palveluista ja päätöksenteosta asukkaille ja täällä vieraileville sekä tänne muuttoon harkitseville selkeästi, ymmärrettävästi ja saavutettavasti. Kaupungin viestintä pyrkii olemaan tasapuolista, inklusiivista ja kulttuurisensitiivistä. Tarvittavin osin kaupunki viestii myös muilla kielillä kuin suomeksi, etenkin matkailu- ja markkinointiviestinnässä ja asukkaiden kotoutumisen alkuvaiheessa. Kaupungin visuaalista valokuvastoa pyritään monikulttuuristamaan.

Kaikkien Hämeenlinna -suunnitelman valmistelussa on käytetty selkokieltä ja suunnitelmasta tuotetaan selkokielen ja englanninkielinen tiivistelmä. Suunnitelmasta viestitään aktiivisesti kaupungin eri kanavissa, verkkosivustoilla ja sosiaalisessa mediassa – ja myös viisikielisessä myintegration.fi-kanavassa vieraskielisille asukkaille.



4. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilanne Hämeenlinnassa

4.1. Yhdenvertaisuuskyselyt kaupungin toimialoille ja kuntalaisille

Toimialojen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokyselyyn vastasi marraskuussa 2023 toimialojen ja kaupunkikonsernin 12 eri johtoryhmää. Kaikki kertoivat keräävänsä asiakaspalautetta ja hyödyntävänsä niiden tuloksia. Suhteessa asiakkuuteen oli kuitenkin eroja. Konsernipalvelut esim. kokivat, ettei hallinnon yksiköillä ole kuntalaisiin suoraa asiakasrajapintaa tai se on hyvin vähäinen.

Kyselyyn vastanneet konserniyhtiöt kertoivat huomioidensa asiakkaat yhdenvertaisesti eli olivat palveluissaan muodollisesti yhdenvertaisia. Kaupungin toimialoista kaupunkirakennetoimiala ja sivistys- ja hyvinvointitoimiala tunnistivat joidenkin palvelujen kohdalla erityisryhmien tarpeita, eli tavoittelivat asiakkaiden kohdalla tietoisesti tosiasiallista yhdenvertaisuutta.

Kaikkien Hämeenlinna -asukaskysely toteutettiin sähköisellä kyselyllä tammikuussa 2023. Kyselyllä selvitettiin asukkaiden näkemyksiä ja mahdollisia kokemuksia muun muassa syrjinnästä. Selkokieliiseen kyselyyn vastasi 1040 henkilöä, joista 9 englanninkieliseen kyselyyn ja 44 suomenkieliseen kyselyyn paperilla. Sähköistä kyselyä jaettiin Wilman (oppilaitosten työ- ja viestintäjärjestelmä) kautta erityisesti päiväkotikäisten lasten ja koululaisten huoltajille. Kohdennuksesta johtuen 35–44-vuotiaiden perheellisten vastaajien määrä oli suhteellisen korkea. Muut vastaajat tavoitettiin kaupungin verkkosivujen, kirjastojen, vapaaehtoiskeskus Pysäkin, Nuorten Ohjaamon ja Hämeenlinna-Vanajan seurakunnan kautta.

Kyselyn tulosten mukaan valtaosa syrjintää kokeineista vastaajista kokee sitä eniten työpaikoilla ja työnhaussa, koulussa sekä sosiaali- ja terveyspalveluissa. Syrjintää koetaan eniten samanikäisten taholta jokapäiväisessä ympäristössä. Syyksi syrjintään mainitaan useimmiten ennakkoluulot ja

se, että erilaisuutta ei ymmärretä. Pitäjissä asuvien vastauksista korostui kokemus siitä, että he jäävät syrjään palveluista.

4.2. Tiedonkeruu- ja keskustelutilaisuudet

Hyvät väestösuhteet – tiedonkeruutilaisuus 3.2.2024. Tilaisuus järjestettiin osana Kanta-Hämeen alueen toimintasuunnitelmaa rasismien torjumiseksi ja hyvien väestösuhteiden edistämiseksi 2023–2024. Tilaisuus toteutettiin yhteistyössä Uudenmaan ELY-keskuksen koordinoiman Hyvät väestösuhteet –hankkeen kanssa. Paikallisesti tilaisuutta koordinoi Hämeen Setlementti ry. Tilaisuudessa kuultiin kolmea kieliryhmää ja osallistujia oli yhteensä 26. Osallistajat olivat 16–70-vuotiaita sukupuolijakauman ollessa 50 % naisia ja 50 % miehiä.

Tilaisuudessa keskusteltiin Hyvien väestösuhteiden mallin mukaisesti asenteista, turvallisuudesta, vuorovaikutuksesta ja osallistumisesta. Tilaisuudessa nousi esiin esimerkiksi ulkonäköön ja omaan äidinkieleen kohdistuvat ennakkoluulot ja yleistyksiset, sekä niiden vuoksi tapahtuva syrjintä. Rasismia koetaan useilla julkisilla paikoilla, ja siihen puuttuminen koetaan usein riittämättömäksi. Eri kieliryhmiin kuuluvat viettävät usein aikaa oman ryhmänsä kanssa, mutta tilaisuudessa toivottiin kohtaamisen paikkoja, dialogia ja yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämistä eri väestöryhmien kesken. Lisäksi tilaisuudessa toivottiin lisää näkyvyyttä Hämeenlinnan moninaisuudesta ja kansainvälisyydestä sekä erilaisten yhteisöjen toiminnasta.

Yläkoulujen oppilaskuntatapaaminen 15.2.2024. Tapaamisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-osiossa teemaa käsiteltiin keskustelemalla ryhmissä Hyvien väestösuhteiden mallin mukaisesti asenteista, turvallisuudesta, vuorovaikutuksesta ja osallistumisesta. Tapaamiseen osallistui 2 oppilaskunnan edustajaa 7 koulusta eli yhteensä 14 oppilasta. Osallistajat nostivat keskusteluissa esiin nuorten kokemuksia ja ajatuksia.

Tietoisuuden lisääminen ja sitä kautta esimerkiksi

erilaisten kulttuurien ymmärtäminen nähtiin keskeisenä keinona vähentää ennakkoluuloja ja syrjintää, ja toisaalta edistää yhdenvertaisuuden, turvallisuuden ja osallisuuden tunnetta. Toimenpiteinä ehdotettiin erilaisia teema- ja kulttuuripäiviä. Lisäksi kohtaamisia ja tutustumista korostettiin. Esimerkkeinä annettiin ryhmätöiden tekeminen muiden kuin omien kavereiden kanssa, istumajärjestys ja uusille oppilaille järjestettävä ”tuutori” omasta luokasta. Erilaiset harrastukset, kuten urheilu ja taide, tarjoavat kohtaamispaikkoja sekä erilaisia kommunikaatio- ja ilmaisukeinoja.

Osalle nuorista syrjintään puuttuminen on vaikeaa, sillä pelätään, voiko se kääntyä itseä vastaan eli joutuvatko he itse syrjinnän ja kiusaamisen kohteeksi. Nuorten kokemusten mukaan kouluissa ei puututa riittävästi esimerkiksi rasistiseen huuteluun. Luottamusta oppilaiden ja opettajien välillä tulisi lisätä, sillä opettajat luovat kouluun turvallista ilmapiiriä.

Osallistumisen ja päätöksenteon osalta nuoret nostivat esiin tiedottamisen, kuuntelemisen ja avoimen keskustelukulttuurin. Eri kielillä osallistaminen voisi lisätä äidinkielenään muuta kuin suomea puhuvien osallistumismahdollisuuksia. Yläkoulujen osallistuvan budjetoinnin V-päivä, nuorisovaltuusto, oppilaskunnat sekä äänestäminen nähtiin keskeisinä vaikuttamiskanavina.

4.3. Kaikkien Hämeenlinna -Erätauko-keskustelut

Kaikkien Hämeenlinna -ohjelman laatimisen alussa käytiin kaksi yleisölle avointa Erätauko-keskustelua yhdenvertaisuusteemalla. Toinen toteutettiin pääkirjaston Larin Kyöstiin lavalla 9.1.2024 ja toinen Business Parkin Hämeenlinnan Ikkuna -tilassa 16.1.2024. Kaikkien Hämeenlinna -keskusteluihin kutsuttiin ihmisiä eri lähtökohdista, mutta suurin osa keskusteluun osallistuneista koki edustavansa tavalaisia hämeenlinalaisia. Osallistajat tunnistivat monenlaisia yhdenvertaisuus- ja ennakkoluulohaasteita, joita liikuntarajoitteiset, ikääntyvät, vähemmistöt ja muunkieliset kohtaavat Hämeenlinnassa.

4.4. Hämeenlinnan HYTE-kysely 2023 ja valtakunnallinen Kouluterveyskysely 2023

Hyvinvointikyselyn 2023 tulokset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta

Kaupunki kartoitti asukkaiden hyvinvoinnin ja terveyden tilaa satunnaisotannalla tehdyn HYTE-kyselyn avulla syksyllä 2023. HYTE-kysely on toteutettu samanmuotoisena kolmena peräkkäisenä vuotena. Kysymyksiä on muun muassa turvallisuudesta, yhteisöllisyydestä, esteettömyydestä ja saavutettavuudesta. Kysely toteutetaan jatkossa kahden vuoden välein.

Valtakunnallisen kouluterveyskyselyn 2023 tulokset yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon näkökulmasta

Valtakunnallinen kouluterveyskysely toteutetaan kahden vuoden välein perusopetuksen 4. ja 5. luokkalaisille sekä 8. ja 9. luokkalaisille, lukioiden 1. ja 2. vuoden opiskelijoille sekä ammatillisten oppilaitosten 1. ja 2. vuoden opiskelijoille.

Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta jokainen oppilas ja opiskelija tulisi kohdata samanarvoisesti ja jokaisen kuuluisi saada yhdenvertaista ja tasa-arvoista kohtelua.

Kyselyn tuloksia on käytetty yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman laatimisen perustana. Näitä ovat muun muassa kokemukset oppilaitoksen toimintaympäristöstä, turvallisuudesta, osallisuudesta, syrjinnästä, kiusaamisesta, häirinnästä ja oikeudenmukaisesta kohtelusta.

4.5. Asiakas- ja asukasosallisuus

4.5.1. Palautemahdollisuus

Hämeenlinnan kaupunki ylläpitää kuntalaisia varten sähköistä 24/7 palautekanavaa, minkä kautta kuntalainen voi lähettää kehittämis ehdotuksia, kysymyksiä ja vikailmoituksia. Kanavan kautta vastaanotetaan myös epäasialliseen palveluun liittyvä palautetta.

Palautekanavan kautta vastaanotetaan vuosittain liki 5000 viestiä. Järjestelmässä on valikko, jonka avulla viestit ohjautuvat oikeille tahoille vastattavaksi. Vastaajina on paitsi kunnan omaa henkilökuntaa myös kaupungin sopimuspalveluntuottajia kuten liikennöitsijöitä ja konserniyhtiöitä. Yhteystietonsa kirjanneiden palautteiden käsittelyn tavoiteajaksi on sovittu kaksi viikkoa. Ilman yhteystietoa annettuun palautteeseen ei voi saada vastausta.

4.5.2. Kyselyt ja asukastilaisuudet

Vuosittain toteutetaan lukuisia kyselyitä, joiden avulla selvitetään kuntalaisten kokemuksia, tyytyväisyyttä palveluihin ja näkemyksiä tulevista suunnitelmista. Kyselyillä on selvitetty kuntalaisten mielipiteitä ja odotuksia. Kyselyiden saavutettavuutta on edistetty selkokielellä ja tarjoamalla vastaamismahdollisuuksia myös paperilomakkeilla.

Suunnitteluvaiheessa järjestetään asiakasryhmille kohdennettuja kuulemisia tai kaikille avoimia yleisötilaisuuksia, joihin voi osallistua joko paikan päällä tai kotoa käsin etänä Teamsissa. Yleisötilaisuuksissa on esitelty esimerkiksi suunnitelmia, rakennushankkeita ja kaavoituskatsausta. Isojen linjojen kehittämisessä ovat mukana kohderyhmän edustajat joko yksilöinä tai edustuksellisesti. Lausuntoja kuullaan vaikuttajatoimielimiltä kuten esimerkiksi nuorisovaltuustolta, vammaisneuvostolta tai vanhusneuvostolta.

4.5.3. Osallistava budjetointi

Osallistava budjetointi tarjoaa kaikille mahdollisuuden esittää ideoita, jotka olisi mahdollista toteuttaa asetetun määrärahan puitteissa ja yhden vuoden aikana. Ehdotuksia toteutukseen on saatu vuosittain noin 40 ja äänestykseen on osallistunut noin 1000 eri henkilöä. Nuorille on oma osallistava budjetointi, joka toteutetaan Vaikuta älä valita -päivänä. V-päivä on suunnattu 8.-luokkalaisille nuorille ja myös valinnan tekevät nuoret nuorten vuosittaisessa huippukokouksessa.

4.5.4. Kunnioittavan puheen kulttuuri

Hämeenlinnan kaupunki ja Hämeenlinna-Vanajan seurakunta edistävät kunnioittavan puheen kult-

tuuria viisivuotisen hankkeen avulla. Hyvin Sanottu –hanke kannustaa positiivisen puheen ja kuuntelemisen taidon lisäämistä suomalaisessa yhteiskunnassa. Kaupunki ja Hämeenlinna-Vanajan seurakunta ovat sitoutuneet käyttämään ja edistämään Erätauko-menetelmää. Hanke on myös onnistunut innostamaan laajan verkoston vapaaehtoisia toimimaan rakentavan keskustelun sanansaattajina Hämeenlinnassa.

4.5.5. Vanhusneuvosto

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu myös kaupungin vaikuttamistoimielinten tehtäviin. Hämeenlinnan kaupunginhallitus on asettanut ikääntyneen väestön osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi vanhusneuvoston (Kuntalaki 27 §). Vanhusneuvosto on kaupungin ja asukkaiden välinen kansalaistoiminnan muoto, jonka myötä saadaan kehittämissideoita ja palautetta palvelujen järjestämisestä ja laadusta. Vanhusneuvostolta pyydetään kannanottoja, mutta neuvosto voi myös itse tehdä aloitteita, esityksiä ja antaa lausuntoja asioista, jotka koskettavat ikääntyneiden henkilöiden elämää ja arjesta suoriutumista.

Vanhusneuvosto nimitetään valtuustokauden rytmisissä aina 4 vuoden ajaksi edustamaan ikäryhmän ääntä. Vanhusneuvoston jäsenet nimetään taustajärjestöistä ja jäsenet edustavat paitsi järjestönsä ääntä myös yleensä ikääntyville kuntalaisille tärkeitä asioita. Vanhusneuvosto kokoontuu vuodessa noin 9 kertaa, joten sillä on mahdollisuus melko ajankohtaiseen vaikuttamiseen liittyen kunnan tulevaisuuden suunnitelmiin, rakennushankkeisiin tai esteettömyyteen.

4.5.6. Vammaisneuvosto

Kuntalain 28 § mukaan vammaisten henkilöiden osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi kunnanhallituksen on asetettava vammaisneuvosto ja huolehdittava sen toimintaedellytyksistä. Vammaisilla henkilöillä sekä heidän omaisillaan ja järjestöillään tulee olla vammaisneuvostossa riittävä edustus. Vammaisneuvosto edistää ja seuraa kaupunginhallinnon eri aloilla tapahtuvaa toimintaa vammaisten henkilöiden kannalta.

Vammaisneuvosto tekee aloitteita, esityksiä ja antaa lausuntoja asioista, joilla on merkitystä vammaisten henkilöiden elämisessä ja suoriutumisessa.

4.5.7. Nuorisovaltuusto

Kuntalain 26 § mukaan nuorten osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuuksien varmistamiseksi kunnanhallituksen on asetettava nuorisovaltuusto tai vastaava nuorten vaikuttajaryhmä (nuorisovaltuusto) ja huolehdittava sen toimintaedellytyksistä. Hämeenlinnan nuorisovaltuusto on poliittisesti sitoutumaton nuorten edunvalvojana ja äänitorvena toimiva vaikuttajaryhmä, jolla on omat edustajat kaupunginvaltuustossa ja lautakunnissa. Nuorisovaltuustolla on suora aloiteoikeus, ja se antaa lausuntoja ja ottaa kantaa asioihin, jotka ovat merkittäviä nuorten elämässä. Nuorisovaltuustoon haetaan kerran vuodessa ja kaikki 12-18 -vuotiaat nuoret voivat hakea mukaan.

4.5.8. Hämeenlinnan seudun SILTA-yhteistyöverkosto

SILTA-verkosto kokoaa yhteen Hämeenlinnan seudun järjestötoimijoita ja toimii järjestöjen puolestapuhjana. Verkosto tekee tarvittaessa yhteisiä kannanottoja taustajärjestöjen ja vapaaehtoistoimijoiden tärkeänä pitämien asioiden edistämiseksi. Verkoston voimin edistetään myös ajankohtaista viestintää järjestöjen suuntaan ja yhteistyötä järjestöjen välillä.

SILTA-verkostoa hallinnoivaan yhteistyöryhmään kuuluu Hämeenlinnan seudun kuntien edustajat Hattulasta, Hämeenlinnasta ja Janakkalasta sekä Hämeenlinnan seudun järjestötoiminnan edustajia hyvin laajasti kattaen järjestökenttää.

SILTA-ryhmään osallistuu 12 alaryhmän edustajat: Hämeen Setlementti, ILO (Lasten, nuorten ja muutjärjestöt), eläkeläisjärjestöt, kotiseutu-, kylä- ja asukas-yhdistykset, liikuntaseurat, Ote (Omais- ja terveysalan yhdistykset), Päty (päihdeyhdistykset), seurakuntien verkosto (Hämeen parhaaksi), Taide- ja kulttuurijärjestöt, Ympäristö- ja luonnonsuojeluyhdistysten foorumi, Valikkoverkosto (Hämeenlinnan seudun vapaaehtoistoimijoiden verkosto) ja Veteraaniperinneyhdistykset.



5. Seuranta ja arviointi

Suunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden edistymisen raportoidaan hyvinvointisuunnitelman vuosiraporttien ja hyvinvointikertomuksen yhteydessä. Palvelujen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotemat näyttäytyvät vahvasti myös osana UNICEFin lapsiystäväallinen kunta -toimintamallin toteutusta.

Suunnitelman toteutumista seurataan sivun 6 kuvasa olevien toimenpiteiden toteutumisen avulla. Seurannassa hyödynnetään lakisääteisiä neuvostoja ja laaja-alaisia työryhmiä, sidosryhmäyhteistyötä sekä

käynnissä olevia kehittämishankkeita. Kaupungin palautejärjestelmän kautta saadaan tietoa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvistä haasteista.

Kaikkien Hämeenlinna -suunnitelma päivitetään tarvittaessa syksyllä 2025 samanaikaisesti henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman kanssa.

Kaupungin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen työryhmä toimii jatkossa myös yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmänä.

6. Sanasto

Sanasto sisältää käsitteitä ryhmiteltynä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen, syrjintään, intersektionaalisuuteen ja rasismiin liittyen. Sanasto on Oulun kaupungin toiminnallisesta tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

6.1. Tasa-arvoon liittyviä käsitteitä

Tasa-arvo tarkoittaa eri sukupuolten tasapuolisia oikeuksia ja mahdollisuuksia, sekä vallan ja resurssien tasapuolista jakautumista. Päätöksenteossa tasa-arvo tarkoittaa, että päätöksiä tehdään kaikkien sukupuolten kannalta mahdollisimman oikeudenmukaisella tavalla.

Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa, että sukupuolia koskevat samat säädökset. Samanlainen kohtelu ei kuitenkaan takaa tasa-arvon toteutumista joka tilanteessa.

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

Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Sukupuolen moninaisuus kuvaa, kuinka kokemus omasta sukupuolesta on yksilöllinen. Osa kokee olevansa mies tai nainen, osan kokemus ei mahdu tähän kahtiajakoon.

Binäärinen sukupuoli viittaa kaksinapaiseen ajattelutapaan sukupuolesta. Ei-binäärinen henkilö ei koe sukupuoli-identiteettinsä sopivan mies-nainen-jaotteluun.

Cis-sukupuoli tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu ovat hänelle syntymässä määritellyn sukupuolen mukaisia. Suurin osa ihmisistä kokee olevan cis-sukupuolisia.

Transsukupuolisuus tarkoittaa, että henkilön sukupuoli-identiteetti ei vastaa hänen syntymässä määriteltyä sukupuoltaan.

Muunsukupuolisuus tarkoittaa, että henkilö ei koe olevansa nainen tai mies, vaan jotain muuta.

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla tavalla.

Sukupuolisensitiivisyys tarkoittaa ajattelutapaa, jossa huomioidaan sukupuoli ja siihen kytkeytyvät normit sekä niiden vaikutukset yksilöön ja laajemmin yhteiskuntaan.

Heteronormatiivisuus tarkoittaa sisäistettyä ajattelutapaa, jossa heterous nähdään automaattisesti kaikkia muita suuntautumisia toivotumpana, luonnollisempana ja parempana

Hetero-oletus tarkoittaa, että kaikkien ihmisten ajatellaan lähtökohtaisesti olevan heteroseksuaaleja ja cissukupuolisia.

Suvaus eli sukupuolivaikutusten arviointi tarkoittaa päätösten ja toimenpiteiden eri sukupuoliin kohdistuvien vaikutusten arviointia.

Sukupuolitietoinen budjetointi tarkoittaa sukupuolten tasa-arvon edistämisen strategiaa, jonka avulla tarkastellaan miten talouteen liittyvät päätökset vaikuttavat eri sukupuoliin ja miten eri toimenpiteet joko edistävät tai heikentävät sukupuolten välistä tasa-arvoa.

6.2. Yhdenvertaisuuteen liittyviä käsitteitä

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja

vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Muodollinen yhdenvertaisuus tarkoittaa, että samanlaisessa tilanteessa ihmisiä kohdellaan samalla tavalla tai niin sanotusti tasapäisesti. Koska ihmiset tulevat erilaisista taustoista, ei muodollinen yhdenvertaisuus takaa yhdenvertaisuuden toteutumista.

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

Saavutettavuus tarkoittaa palvelujen, viestinnän ja verkkopalvelujen helppoa lähestyttävyyttä jokaiselle ihmiselle. Esimerkiksi eri kielillä viestiminen, selkokielen käyttö, ruudunlukuohjelmaystävälliset verkkosivut sekä saman tiedon välittäminen digitaalisesti ja printattuna edistävät saavutettavuutta.

Esteettömyys tarkoittaa fyysisen ympäristön, kuten rakennusten, ulkoalueiden tai julkisten liikennevälineiden saavutettavuutta. Esimerkiksi sitä, että tilassa on mahdollista liikkua pyörätuolilla.

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on sellainen pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää heidän täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisensa yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa.

6.3. Syrjintään liittyviä käsitteitä

Syrjintä tarkoittaa, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen syyn perusteella. Syrjintä on kielletty lainsäädännöllä.

Syrjintäperusteita on yhdenvertaisuuslaissa määritellyt neljätoista: ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveyden-

tila, vamma, seksuaalinen suuntautuminen tai muu henkilöön liittyvä syy.

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

Välitön sukupuoleen perustuva syrjintä määritellään tasa-arvolaissa naisten ja miesten asettamiseksi eri asemaan sukupuolen perusteella, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä tai sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella.

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

Välillinen sukupuoleen perustuva syrjintä on eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan.

Läheissyrjintää voi kokea henkilö, joka on syrjinnän vaarassa olevaan ryhmään kuuluvan henkilön läheinen, ystävä, tuttu tai sukulainen.

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

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

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

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

Vihapuhe on puhetta, kirjoituksia, symboleja, kuvia, musiikkia tai muuta viestintää, joka levittää, lieksuo, edistää tai pyrkii oikeuttamaan vihaa yksittäistä ihmistä tai ihmisryhmää kohtaan. Tarkoituksena on usein luoda kuva vähemmistöryhmän edustajista epäluotettavina tai alempiarvoisina. Vihapuhe voi myös pyrkiä hiljentämään vihapuheen kohteen. Vihapuhe voi liittyä esimerkiksi ihonväriin, etniseen alkuperään, uskontoon, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoleen.

Kohtuulliset mukautukset tarkoittavat tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joiden avulla varmistetaan vammaisten henkilöiden mahdollisuus käyttää palveluja tai työskennellä.

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

6.4. Moniperustaiseen syrjintään liittyviä käsitteitä

Intersektionaalisuudella tarkoitetaan, että yksilön kokemukset ja asema yhteiskunnassa määräytyvät useiden eri tekijöiden yhteisvaikutuksesta. Perusajatus intersektionaalisuudessa on se, että ihmisen identiteetti ei ole yksiulotteinen vaan monitahoinen, johon erilaiset tekijät vaikuttavat samanaikaisesti. Tekijöitä voivat olla esimerkiksi sukupuoli, etnisuus, yhteiskuntaluokka, seksuaalinen suuntautuminen, vammaisuus ja uskonto. Intersektionaalisuus korostaa ymmärrystä ja ottaa huomioon yksilöissä eri tekijöiden yhteisvaikutukset viitatessa eriarvoisuuteen, syrjintään ja oikeudenmukaisuuteen. Intersektionaalinen näkökulma auttaa luomaan monipuolisemman ja oikeudenmukaisemman näkemyksen yksilöiden kokemuksista ja yhteiskunnallisista haasteista.

Esimerkki intersektionaalisesta näkökulmasta: naisen kokemus yhteiskunnassa voi olla erilainen riippuen siitä, millaisesta uskonnollisesta tai sosiaalisesta taustasta hän tulee.

Moniperusteinen syrjintä tarkoittaa usean syrjintäperusteen vuoksi syrjintää. Moniperusteisen syrjinnän poistamiseksi voidaan tarvita useampien tekijöiden, kuten sukupuolen, etnisen taustan tai toimintakyvyn samanaikaista tarkastelua.

Moninkertaiseksi syrjinnäksi kutsutaan tilannetta, jossa henkilö kohtaa syrjintää useammassa kuin yhdessä tilanteessa eri perusteilla.

Kumulatiivisessa syrjinnässä henkilö kokee syrjintää samassa tilanteessa useammalla perusteella.

Risteävässä syrjinnässä eri syrjintäperusteet risteävät yhdessä ja samassa tilanteessa tuottaen erityisiä syrjinnän muotoja.

6.5. Rasismiin liittyviä käsitteitä

Rasismi on ihmisryhmän tai ihmisryhmän jäsenen ihmisarvon alentamista. Se tarkoittaa oletetun ihmisryhmän arvottamista esimerkiksi etnisen alkuperän, ihonvärin, kansalaisuuden, kulttuurin, äidinkielen tai uskonnon perusteella alempiarvoiseksi kuin muut ihmisryhmät.

Rakenteellinen rasismi tarkoittaa yhteiskunnan toimintaan, lakeihin ja palveluihin piiloutuvaa syrjintää esimerkiksi työelämässä, koulutuksessa ja palveluissa olevia syrjiviä toimintatapoja ja prosesseja, joissa organisaatiot, yritykset ja virastot syrjivät joko välittömästi tai välillisesti tiettyjä ihmisryhmiä.

Arjen rasismi tapahtuu rutiinimaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Se voi ilmetä muun muassa rasistisina vitseinä, fyysisen etäisyyden ottamisena, pahan puhumisena tai nimittelynä (huutelu). Se on valtaväestön toimintaan iskostuneita tapoja ja ajattelumalleja, jotka näennäisestä huolettomuudestaan tai mahdollisesti perustuvat hyvälle aikomuksille ja saattavat näyttäytyä viattomilta –tai ainakin tavallisilta ”tavoilta”, jotka asettavat vähemmistöt alisteiseen asemaan monella eri tapaa.

Sisäistetty rasismi tarkoittaa vähemmistöihin kuuluvien henkilöiden tai ryhmien sisäistämien

ajatuksiin itsensä vähättelystä ja omien mahdollisuuksien kieltämisestä. Kokemuksena, että jotenkin ansaitsee tulla kohdelluksi rasistisesti ja itsensä vähättelynä vähemmistöön kuulumisen vuoksi. Äärimmäisenä muotona häpeää, itsesyytöksiä ja syrjäytymistä.

Antirasismi tarkoittaa aktiivista ja tietoisista toimintaa kaikkia rasismin muotoja vastaan. Antirasismin avulla vähennetään etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.

Lähteet

Lainsäädäntö

Kuntalaki (410/2015)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986)

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain muuttamisesta (101/2023)

Laki yhdenvertaisuuslain muuttamisesta (1192/2022)

Rikoslaki (39/1889)

Suomen perustuslaki (731/1999)

Työehtosopimuslaki (436/1946)

Työsopimuslaki (55/2001)

Työterveyshuoltolaki (1383/2001)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970)

Valtion virkamieslaki (750/1994)

Vammaispalvelulaki (675/2023)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Muut lähteet

Artemjeff, P. (2023). Yhdenvertaisuusasiantuntija Panu Artemjeffin luentomateriaali Hämeenlinnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmän työpajassa 12.10.2023.

Hämeenlinnan kaupunki (2022). Lumoudu lapsesta - Hämeenlinnan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. Haettu 06.03.2024 osoitteesta: www.hameenlinna.fi/wp-content/uploads/2022/11/lumoudu-lapsesta_hml-vasu-2022_painoversio.pdf

Hämeenlinnan kaupunki (2023). Vanhusneuvosto. Haettu 18.10.2023 osoitteesta: www.hameenlinna.fi/hallinto-ja-talous/paatoksenteko/neuvostot/vanhusneuvosto-2/

Hämeenlinnan kaupunki (2024). Vammaisneuvosto. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: www.hameenlinna.fi/hallinto-ja-talous/paatoksenteko/neuvostot/vammaisneuvosto/

Kuntaliitto (2022). Pikaopas opiskeluhuollon järjestämiseen vuonna 2023 on julkaistu. Haettu 19.10.2023 osoitteesta: www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2022/pikaopas-opiskeluhuollon-jarjestamiseen-vuonna-2023-julkaistu

Oikeusministeriö (n.d.). Hyvät väestösuhteet koskettavat kaikkia. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: yhdenvertaisuus.fi/hyvatvaestosuhteet.fi

Oikeusministeriö (n.d.). Syrjinnästä vapaa koulu. Haettu 12.03.2023 osoitteesta: yhdenvertaisuus.fi/syrjinnasta-vapaa-koulu

Opetushallitus (2024). Syrjinnän ehkäiseminen ja turvallisuutta edistävät toimintamallit. Haettu 23.10.2023 osoitteesta: www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/syrjinnan-ehkaiseminen-ja-turvallisuutta-edistavat-toimintamallit

Opetushallitus (2024). Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu

Opetushallitus (2024). Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelu. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatus/varhaiskasvatuksen-tueksi/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuus-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa

Oulun kaupunki (2022). Oulun kaupungin toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2026. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: www.ouka.fi/media/472/download

Suomen YK-liitto (n.d.). Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus. Haettu 18.9.2023 osoitteesta: www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet

Suomen YK-liitto (n.d.). YK ihmisoikeustoimijana. Haettu 18.9.2023 osoitteesta: www.ykliitto.fi/yk-teemat/ihmisoikeudet/yk-ihmisoikeustoimijana

Tasa-arvovaltuutettu (2022). Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2022. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: [tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(PDF\).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+\(PDF\).pdf?t=1651049592867](http://tasa-arvo.fi/documents/25249985/26183599/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(PDF).pdf/ea6da9fe-fe5d-2b77-69d1-703126da308a/Tasa-arvovaltuutetun+kertomus+eduskunnalle+2022+(PDF).pdf?t=1651049592867)

THL (2022). Luottamus ja kunnioitus ovat yhdenvertaisen osallistamisen edellytyksiä. Haettu 23.10.2023 osoitteesta: blogi.thl.fi/luottamus-ja-kunnioitus-ovat-yhdenvertaisen-osallistamisen-edellytyksia/

THL (2024). Tulokset käyttöön kunnassa. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/kouluterveyskysely/tulosten-hyodyntaminen/tulokset-kaytoon-kunnassa

Ulkoministeriö (n.d.). Ihmisoikeussopimukset ja -raportit. Haettu 15.9.2023 osoitteesta: um.fi/ihmisoikeussopimukset-ja-raportit

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2022). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2022. Haettu 12.03.2024 osoitteesta: [yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/157476116/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+vuosikertomus+2022+\(PDF\).pdf/bd9295aa-e49b-9977-fe85-c909c52a8d70/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+vuosikertomus+2022+\(PDF\).pdf?version=1.2&t=1709107422291](http://yhdenvertaisuusvaltuutettu.fi/documents/25249352/157476116/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+vuosikertomus+2022+(PDF).pdf/bd9295aa-e49b-9977-fe85-c909c52a8d70/Yhdenvertaisuusvaltuutetun+vuosikertomus+2022+(PDF).pdf?version=1.2&t=1709107422291)

Hämeenlinnan kaupungin toimintaohjelmia ja -suunnitelmia

Henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2023

Hiilineutraali Hämeenlinna

Houkutteleva Hämeenlinna -kaupunkistrategia 2026

Hyvinvointisuunnitelma 2022–2026

Hämeenlinnan kaupungin kotouttamisohjelma 2021–2025

Hämeenlinnan kävelyn ja pyöräilyn edistämishjelma 2022–2026

Liikkuva Hämeenlinna - hyvinvoivien ihmisten yhteisöllinen kaupunki

Saavutettava ja esteetön Hämeenlinna 2025

Tapahtumien ja matkailun tiekartta



Hämeenlinnan kaupunki
Wetterhoffinkatu 2
13101 Hämeenlinna
www.hameenlinna.fi