

Kaupunginhallitus

Päätöspäivämäärä 12.05.2025

Lahden kaupunki, Kaupunginhallitus, 12.05.2025

Valtuustoaloite: Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Lahden kaupungissa KV

1157/00.01.01.03/2025

Asian valmistelija / lisätietojen antaja

henkilöstöjohtaja, konsernihallinnon johtaja Mira Keitaanranta p. 050 559 4065

kehittämisojohtaja Sari Alm p. 050 398 5162

toimitilajohtaja Jouni Arola p. 050 559 4227

tapahtumapäällikkö Inkeri Määttä p. 044 416 3890

johtava asiantuntija Pia Haverinen p. 050 398 7621

Päätös

Esittelijä

kaupunginjohtaja Kyynäräinen Niko

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus tekee kaupunginvaltuustolle seuraavan ehdotuksen:

”Kaupunginvaltuusto merkitsee aloitteen ja siitä annetun lausunnon tiedokseen todeten, että aloitteessa tarkoitettu asia on tullut tässä yhteydessä riittävästi selvitettyksi.”

Perusteluosa

Valtuutettu Miina Harmaala ja 23 muuta valtuutettua 10.3.2025:

”Lahden kaupunki on sitoutunut yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseen, mutta työ ei ole vielä valmis ja tarvitaan konkreettisia tekoja asian eteenpäin

viemiseksi. Kaupunkina meidän on varmistettava, että jokainen asukas ja kaupungin työntekijä sekä luottamushenkilö voi kokea itsensä arvostetuksi ja tasa-arvoiseksi riippumatta sukupuolesta, iästä, vammaisuudesta, etnisestä taustasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muista henkilökohtaisista tekijöistä. Yhdenvertaisuus ei toteudu itsestään, vaan se vaatii aktiivisia ja konkreettisia toimenpiteitä, jotka näkyvät arjessa ja päätöksenteossa. Kaupungin tulee toimia esimerkkinä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä kaikille kaupunkilaisille.

Esitämme, että Lahden kaupunki vahvistaa yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämistä esimerkiksi seuraavilla keinoilla:

1. Yhdenvertaisuusohjelman päivittäminen

- Kaupunki päivittää ja konkretisoi nykyisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman niin, että siinä asetetaan mitattavia tavoitteita ja toimenpiteitä.
- Suunnitelman tulee sisältää selkeitä toimia, joilla edistetään yhdenvertaisuutta kaupungin palveluissa, rekrytoinneissa ja päätöksenteossa.
- Kaupunginvaltuusto on 10.6.2019 hyväksynyt kaupungin eettiset ohjeet, mutta ohjeet ja sisällöllinen asian edistäminen tulee olla osa normaalia kaupungin toimintaa sekä työ kulttuuria eikä pelkkä pölyyntyvä dokumentti.

2. Koulutus ja osaamisen vahvistaminen

- Lahden kaupungin henkilöstölle järjestetään valmennusta ja /tai koulutusta monimuotoisuuden huomioimisesta ja syrjimättömyydestä sekä pidetään yllä tietoisesti yhdenvertaisuutta edistävää ja syrjintää ehkäisevää toimintatapaa.

3. Epäkohtiin puuttuminen ja anonymi ilmoituskanava

- Lahdessa tehostetaan ja kehitetään matalan kynnyksen ilmoittamista, jossa kaupungin työntekijät ja luottamushenkilöt voivat tuoda esiin yhdenvertaisuuteen liittyviä epäkohtia sekä ehdottaa konkreettisia toimia ratkaisuehdotuksiksi.
- Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja niihin reagoidaan konkreettisesti.
- Kaupungin perehdytyksen eettisissä ohjeissa mainitaan anonyymi ilmoittaminen, mutta tarvitaan konkretiaa sekä toimenpiteen esiin nostamista osana normaalia työkulttuuria.

4. Kaupungin tilojen ja tapahtumien saavutettavuuden parantaminen

- Varataan resursseja ja asiantuntija-apua esteettömyyden parantamiseen kaupungin julkisissa tiloissa ja tapahtumissa.
- Kehitetään edelleen saavutettavuutta kaupungin digipalveluissa ja viestinnässä. Saavutettavuudesta kerätään aktiivista palautetta.

5. Yhteistyö järjestöjen ja yhteisöjen kanssa

- Kaupunki kehittää yhteistyötä yhdenvertaisuutta edistävien järjestöjen kanssa.
- Yhteistyön tavoitteena on edistää konkreettisia toimia ja luoda toimintamalleja, jotka edistävät yhdenvertaisuutta ja lisäävät tasa-arvoa.

Lahden kaupungilla on mahdollisuus näyttää esimerkkiä ja olla kaupunki, jossa yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat aidosti osa arkea ja päätöksentekoa. Esitämme, että kaupunki ryhtyy konkreettisiin toimenpiteisiin ja raportoi niiden etenemisestä säännöllisesti kaupunginvaltuustolle.”

Vastaus valtuustoaloitteeseen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on keskeinen periaate, joka ohjaa Lahden kaupungin toimintaa ja päätöksentekoa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arvot eivät ainoastaan vahvista sosiaalista oikeudenmukaisuutta, vaan myös luovat perustan kestäväälle ja osallistavalle kehitykselle. On tärkeää, että jokainen asukas ja työntekijä tuntee olevansa arvostettu ja tasavertainen, riippumatta taustastaan, sukupuolestaan, iästään tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksistaan.

Kuntien yhtenä tehtävänä on edistää toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä estää välitöntä ja välillistä syrjintää. Käytännössä tämä tapahtuu osana monia eri tehtäväkokonaisuuksia: päätöksentekoa, toiminnan ja talouden ohjausta ja johtamista, palveluiden järjestämistä ja tuottamista sekä työnantajatehtäviä. Kyse ei ole erillisestä lisätehtävästä, vaan toimintatavoista, joilla lisätään asiakas- ja työntekijälähtöisyyttä ja palvelujen laatua.

1. Yhdenvertaisuusohjelman päivittäminen

Lahden kaupungilla ei ole yhtä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa, vaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa käsitellään useissa erillisissä suunnitelmissa. Nämä suunnitelmat tarkastelevat yhdenvertaisuutta kunkin erityisryhmän näkökannasta ja ovat näin yksityiskohtaisempia ja operatiivista toimintaa paremmin ohjaavia kuin kaikki ryhmät kattava yleinen, kaupunkitasoinen yhdenvertaisuussuunnitelma tai -ohjelma.

Lahden kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 sisältää esimerkiksi rekrytointiin, osaamisen kehittämiseen ja palkkaukseen ja palkitsemiseen liittyviä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Osana kaupungin työhyvinvointikyselyä kartoitetaan ja seurataan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista organisaatiossa. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2025 aikana yhteistyössä

henkilöstön/henkilöstöjärjestöjen kanssa. Päivityksen yhteydessä kiinnitetään erityisesti huomiota mitattaviin tavoitteisiin.

Varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa on laadittu toimipaikkakohtaiset toiminnalliset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat, joita tarkastellaan vuosittain. Peruskoulujen käyttöön on laadittu yhteinen Lahden perusopetuksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Opetussuunnitelman mukaisesti opetuksessa käydään läpi ihmisoikeuksiin, esteettömyyteen, sukupuolten moninaisuuteen, rasismiin, segregaatioon ja tasa-arvoon liittyviä oppisisältöjä. Esimerkiksi syksyllä 2024 käydyissä Skidialogeissa on tarkasteltu tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä näiden näkymistä nuorten elinpiirissä. Myös lukioilla on lukiodien yhteinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Nuorisopalveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuoden 2025 aikana ja nuorisotiloissa on otettu vuonna 2024 käyttöön turvallisen tilan periaatteet. Työllisyyspalveluille valmistellaan vuoden 2025 aikana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Jatkossa suunnitelmien valmistelun ja päivittämisen yhteydessä kiinnitetään huomiota tavoitteiden ja toimenpiteiden mitattavuuteen.

Erillisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien lisäksi Lahden kaupungin hyvinvointisuunnitelma 2022-2025, Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma 2022-2025, Ikääntyneen väestön hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen toimenpidesuunnitelma 2023-2025, Lahden kaupungin kotoutumishjelma 2025, Lahden kaupungin vammaispoliittinen ohjelma 2021-2024 (päivitys valmistelussa) sekä Lahden kaupungin kulttuurihyvinvointisuunnitelma 2024 sisältävät tasa-arvoja ja yhdenvertaisuutta edistäviä toimenpiteitä.

Lahden kaupungin eettiset toimintaperiaatteet löytyvät intrassa ja ovat sisällytetty henkilöstön perehdyttämismateriaaliin. Lisäksi niistä muistutetaan esimerkiksi esihenkilökirjeessä tai intran uutisnostoissa koko henkilöstölle. Eettiset toimintaperiaatteet olivat aktiivisesti esillä kaupunginhallituksen työskentelyssä

kuluvan valtuustokauden alussa. 1.6.2025 aloittava kaupunginvaltuusto ja kaupunginhallitus perehdytetään eettisiin toimintaperiaatteisiin.

2. Koulutus ja osaamisen vahvistaminen

Lahden kaupunki edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee syrjintää kaikessa toiminnassaan. Teema on jatkuvasti esillä suunnitelmassa tulevia koko organisaatiolle suunnattuja koulutuksia liittyen esimerkiksi johtamisosaamiseen ja työyhteisötaitoihin. Palvelualueiden vastuulla on suunnitella ja järjestää tarvittavaa substanssiin, esimerkiksi asiakaskohtaamisiin, liittyvää koulutusta itsenäisesti.

Koko henkilöstöllä on käytettävissä verkkokoulutuspalvelun laajat sisällöt liittyen monimuotoisuuteen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Tänä keväänä on erikseen vinkattu esihenkilöille suunnatusta monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä -koulutuksesta kesäkuun alussa. Koko henkilöstölle on myös tarjolla intrassa kaupungin oma antirasismikoulutuskokonaisuus.

Vuonna 2024 monimuotoisuuteen työyhteisössä paneuduttiin työterveyshuollon asiantuntijan opastuksella sekä esihenkilöiden etäkahveilla että henkilöstön etäkahveilla. Aihetta käsiteltiin myös koko henkilöstölle suunnatun Erilaisuus voimavaraksi -videovalmennuksen avulla.

Hallintopalveluissa on järjestetty alkuvuonna päätösvalmistelua koskevaa koulutusta valmistelijoille. Koulutuksen tavoitteena oli edistää yhdenmukaisen päätöksentekomenettelyn ja hyvän hallinnon toteutumista kaupungissa. Koulutuksessa käsiteltiin erityisenä teemanaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulman huomioimista päätösvalmistelussa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on myös työelämän kehittämiskilpailun teemana vuonna 2025. Kilpailussa palkitaan työyhteisöjä, jotka ovat tehneet konkreettisia tekoja arvojen edistämiseksi. Lisäksi osaamisen jakamiseksi ja hyvien käytäntöjen

esilletuomiseksi on pyydetty henkilöstöltä näkemyksiä ja ideoita tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kohentamiseksi (sisäisen intran uutinen asiasta 30.4.2025).

3. Epäkohtiin puuttuminen ja anonyymi ilmoituskanava

Häirinnästä on kyse silloin, kun henkilö on järjestelmällisesti, toistuvasti ja pitkäkestoisesti painostavan, loukkaavan tai alistavan käyttäytymisen kohteena työhön liittyen ja tästä aiheutuu hänelle terveyshaittaa. Maalittaminen on häirinnän ilmiö. Epäasiallista kohtelua on yleisen hyvän tavan vastainen toiminta ja käyttäytyminen työssä. Epäasiallisen kohtelun lopettaminen on työturvallisuuslain mukaan työnantajan velvollisuus. Työturvallisuus laki velvoittaa myös työntekijöitä ilmoittamaan esihenkilölleen työpaikan olosuhteissa, rakenteissa, koneissa, laitteissa tai työ- ja suojeluvälineissä havaitsemista puutteista. Työntekijän keskeisiä velvollisuuksia ovat huolellisuus- ja lojaliteettivelvoite sekä salassapitovelvollisuus.

Lahden kaupungin toimintaohje, Hyvä käytös sallittu ohjaa häirinnän, epäasiallisen kohtelun ja syrjinnän estämistä työpaikoilla. Maalittamisesta ohjeistetaan myös koko henkilöstöä. Työhyvinvointipalvelut ohjaa ja neuvoo koko henkilöstöä asioiden käsittelyssä, järjestää perehdytys- ja valmennustilaisuuksia ja ylläpitää intransivuja.

Lahden kaupungilla on käytössä anonyymi ilmoituskanava, jonka kautta voi ilmoittaa huolet tai raportoida epäily väärinkäytöksestä tai toiminnasta, joka ei noudata eettisiä periaatteita. Ilmoituskanava on tarkoitettu väärinkäytösepäilyistä ilmoittamiseen, esimerkiksi eturistiriidat, lahjonta, ihmisoikeusrikkomukset, kilpailulainsäädäntöä vastaan tehdyt rikkomukset, taloudelliset väärinkäytökset, syrjinnän tai ahdistelun muodot. Ilmoituskanavaan eivät kuulu tavanomaiset asiakaspalautteet, häiriöilmoitukset ja reklamaatiot. Ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja sovitun prosessin mukaisesti. Ilmoituskanavan kautta tulleiden ilmoitusten lukumääristä ja mahdollisista toimenpiteistä on raportoitu

tilinpäätöksen yhteydessä. Linkki väärinkäytösilmoitukseen löytyy Lahti.fi sivustolta [Väärinkäytösilmoitus - Lahti](#) ja sisäisestä intrasta.

4. Kaupungin tilojen ja tapahtumien saavutettavuuden parantaminen

Lahdessa suunnitellaan, kunnossapidetään ja rakennetaan esteetöntä ympäristöä. Esteettömyys huomioidaan kaavoituksessa, uusissa julkisissa rakennuksissa, perusparannushankkeissa ja yleisillä alueilla, siten että eri tavoin liikkuvien ja toimivien ihmisten tarpeet huomioidaan. Esteettömyys on osa suunnittelutyötä kaikessa rakentamisessa.

Lahden kaupungin talonrakennushankkeissa hankevaiheissa käytetään rakennusalan tehtäväluetteloita suunnittelu- ja rakennustyön toimeksiannon sisällön määrittelyyn, suunnittelun ja rakentamisen sekä käytön ja ylläpidon kokonaisuuden hallintaan, osana esteettömyyden huomioonottamista ja laadunvarmistusta. Toimitilahankkeen pääsuunnittelija vastaa siitä, että suunnitelmat täyttävät maankäyttö- ja rakennuslain esteettömyysasetuksen vaatimukset. Pääpiirustuksiin ja pihasuunnitelmaan merkitään käyttötarkoituksen mukaiset rakenneratkaisut ja apuvälineet. Käyttäjien tarpeet tulevat hankkeen suunnitteluun tilan käyttäjän edustajan kautta. Hankkeen käyttäjän edustajat vastaavat siitä, että heidän toimintansa palvelupolun kalusteet, varusteet ja laitteet täyttävät esteettömyysvaatimukset. Heidän tulee myös toimittaa tarvittavat tiedot hankkeen suunnitteluun ja rakentamiseen.

Tapahtumien saavutettavuudesta

Jokaiseen tapahtumaan tulisi luoda yhdenvertaisuussuunnitelma turvallisuussuunnitelman tapaan. Yhdenvertaisuussuunnitelman on hyvä olla oma dokumenttinsa, mutta tarvittaessa se voi olla myös turvallisuussuunnitelman

liitteenä. Ei tehdä suunnitelmaa vain koska se on "pakko" tehdä, vaan siksi, että se tukee tapahtuman järjestämistä ja kaikkien mahdollisuuksia osallistua.

On tärkeää miettiä, kenelle tapahtumaa tehdään ja onko se aidosti kaikille saavutettava tilan osalta, hinnaltaan tai markkinointikielen ja -kuvamateriaalin osalta. Lisäksi tulisi myös kiinnittää huomiota siihen, ketkä tapahtumaa tekevät eli onko tekijäkunta myös moninaista. Tämä lisää osallistujien kiinnostusta ja samaistumista tapahtumaan. Moninaisuutta arvostava työkalttuuri tapahtumissa on tärkeää. Tapahtuman teemoihin olisi hyvä kiinnittää huomiota, millaista se on ja kenelle se on suunnattu ja onko tapahtumaan osallistuvat vähemmistöt huomioitu.

Turvallisen tilan periaatteet tulee aina luoda jokaiselle tapahtumalle erikseen, eikä vain kopioida toisesta tapahtumasta ja miettiä, miten juuri kyseinen tapahtuma on kaikille turvallinen.

Tapahtumissa vammaisille olisi hyvä olla oma yhteyshenkilö, johon voisi olla tarvittaessa jo ennen tapahtumaa yhteydessä ja selvittää miten alueella on mahdollista esimerkiksi liikkua ja saada tapahtumakokemuksesta kaikki irti.

Jokaisessa tapahtumassa olisi tärkeää nykyään olla häirintäyhdyshenkilö, jonka yhteystiedot löytyvät tapahtuman nettisivuilta. Häirintäyhdyshenkilöllä ei tarvitse olla mitään tiettyä vaatetusta, vaan usein arkinen vaatetus on helpommin lähestyttävä; pinssi riittää erottautumiseen.

Tapahtuman akkreditoinnin yhteydessä voidaan vaatia sitoutumaan tapahtuman yhteisiin arvoihin ja mikäli näitä arvoja rikkoo, voidaan akkreditointi poistaa.

Tapahtumissa tulee huomioida riittävä turvallisuusresurssi ja muistaa, että turvallisuutta on myös häirinnän ehkäisy. Jokaisessa tapahtumassa tulisi olla selkeät ohjeet sille miten koetusta syrjinnästä voi ilmoittaa ja kenelle. Kynnyksen tulisi myös olla matala.

Saavutettavuus viestinnässä, tiedonsaannissa ja palveluissa merkitsee sitä, että käyttäjä voi valita eri tapoja kommunikoida sekä saada tietoa ja palveluja. Julkisten tahojen tai palveluntuottajien tarjoama tieto pitäisi olla saatavilla eri kanavien kautta, kuten sähköisessä ja painetussa muodossa. Sähköisissä palveluissa, kuten verkkopalveluissa on huomioitava, että sisältö on selkeää ja ymmärrettävää ja se on luettavissa ruudunlukuapuvälineillä.

Sosiaalinen saavutettavuus tai esteettömyys liittyy asenteisiin, yhdenvertaisuuteen ja syrjimättömyyteen. Asiakaspalvelutilanteissa pitäisi näkyä myönteiset asenteet ihmisten moninaisuutta kohtaan.

Jotta voidaan puhua esimerkiksi saavutettavista tapahtumista, kaikkien osatekijöiden pitää olla esteettömiä. Jotta palvelu on kaikille saavutettava, on se saatavilla eri kanavien kautta (kuten puhelin- ja verkkopalvelu sekä kasvokkainen asiointi) ja kanavat on toteutettu saavutettavuus huomioiden. Esimerkiksi tapahtuman verkkosivuja on voitava käyttää ruudunlukuapuvälineillä ja sen asiakaspalvelupiste sijaitsee esteettömässä paikassa, esteettömien kulkuyhteyksien päässä ja asiakaspalvelussa huomioidaan asianmukaisesti ihmisten moninaisuus. Esteettömyyden ja saavutettavuuden ketju on juuri niin toimiva kuin sen heikoin kohta on.

5. Yhteistyö järjestöjen ja yhteisöjen kanssa

Kaupunki on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan. Teemme yhteistyötä laajan ja monipuolisen järjestökentän kanssa. Yhteistyömme perustuu yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon periaatteisiin. Tämä tarkoittaa, että kohtelemme kaikkia järjestöjä tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti, riippumatta niiden koosta, toimialasta tai taustasta.

Yhteistyön tavoitteena on mahdollistaa vahvan ja elinvoimaisen järjestökentän toiminta, jossa jokainen toimija voi toimia ja kehittyä parhaalla mahdollisella tavalla.

Kaupunginhallitus

Päätöspäivämäärä 12.05.2025

Kehitämme jatkuvasti yhteistyömuotojamme ja kuuntelemme järjestöjen tarpeita ja toiveita. Uskomme, että avoin ja reilu yhteistyö hyödyttää koko kaupunkia sekä lisää asukkaiden osallisuutta ja hyvinvointi

Lahden kaupunki edistää kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa.

Kaupunginvaltuusto on edellisen kerran käsittelyt yhdenvertaisuuden teemaa

13.11.2023 § 117 (vastaus valtuustoaloitteeseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan perustaminen).

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto

Kv: muutoksenhakukielto

Toimenpiteet

Kh: kv

Kv: -