

Sooline võrdõiguslikkus Soome valdades

Koostanud Hely Hollo

Selle ülevaate eesmärk on esitleda Soome valdade võrdõiguslikkustegevust ja esile tuua häid praktikaid. Alguses käsitletakse teema üldisemal tasandil, mis on vallad Soomes, missugused seadused ja soovitused võrdõiguslikkuse edendamist juhtivat ja milline on olukord Soomes. Lõpus on praktilised näited sellest, mida Soomes on kohalikus elus tehtud.

Vallad Soomes

Soomes on kokku 310 valda (kunta). Osa nendest kasutab linna nime, aga seaduste järgi nendes vahet pole. Valdadel on palju erinevaid ülesandeid ja vallad moodustavad umbes 2/3 avaliku sektori suuruselt, riik ainult ühe kolmandiku. Vald vastutab tervisehoiu (üldarstiabi, eriarstiabi ja hambaravi), sotsiaalteenuse (puudega inimeste, eakate ja perede teenused), päästeteenuse, hariduse (koolieelne kasvatus, põhikoolid, gümnaasiumid, ametikoolid ja raamatukogud), kultuuri, keskkonna, linnapaneerimise ja infrastruktuuri (tänavad ja teed, vesi, elekter ja prügimajandus) eest. Vallad saavad tegutseda ka teistel aladel, näiteks majanduse ja tööhõive arendamises, aga see pole seaduste järgi kohustuslik. (Kuntaliitto 2019; Valtiovarainministeriö 2020.)

Vallavolikogu valitakse iga nelja aasta tagant ja ta valib vallavalitsuse. Valda juhib vallavanem (kunnanjohtaja) või meer (pormestari). Vallavanem on avalik-õiguslikus teenussuhtes vallaga, aga meer on usaldusisik. Mõlemad valitakse vallavolikogus. (Kuntaliitto 2018.) Valla on õigus maksustada ja otsustada oma maksuprotsenti. Vallad moodustavad ka vallaliidud. Kolm liitu on seaduste järgi kohustuslikud: eritervishoiuring (sairaanhoitopiiri), erihooldusring (erityishuoltopiiri) ja maakondade liit (maakuntien liitto). Teised on vabatahtlikuse põhjalt moodustatud. (Kuntaliitto 2019.)

Soolise võrdõiguslikkuse toetuse põhi

Soolise võrdõiguslikkuse põhi on ühelt poolt seadustes, aga tähtis osa on ka valdade oma kohustus. Soolise võrdõiguslikkuse seadus (Laki naisten ja miesten tasa-arvosta 609/1986) on tähtis alus valdade tööle võrdõiguslikkuse heaks. See nõuab, et valla tegevuses kedagi ei diskrimineeritakse soo tõttu, aga ka, et valla tegevus peab toetama võrdõiguslikkust. (Sandt ja Mikola 2014, 9.) Seadus sisaldab ka sooidentiteedi ja soo väljendamise, ehk nende tõttu diskrimineerimine on keelatud. Seaduses ei öelda täpselt, et eesmärk on soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine, aga see selgub valitsuse põhjendusest (Tuominen 2014, 9).

Euroopa harta naiste ja meeste võrdõiguslikkuse kohta kohalikus elus (Kuntaliitto 2017a) on leping, mille vallad võivad kinnitada. 2017. aastal oli 23 valda Soomes selle kinnitanud. Nende hulgas on kaheksa Soome kümnest kõige suuremast linnast (k.a Helsingi, Vantaa ja Espoo). (Kuntaliitto 2017b.) Põhikirja kinnitav vald

lubab koostada soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava, otsustada eesmärgid ja meetmed ja hoida piisavalt ressursse, et need meetmed toime panna (Sandt ja Mikola 2014, 11).

Euroopa võrdõiguslikkuse harta rõhutab, et võrdõiguslikkustöö ei ole eraldi ala, vaid soospekt on kaasas igasuguses poliitikas ja otsustes. Et saavutada selline olukord, vallas peaks olema mõistus sellest, mida sooline võrdõiguslikkus on, millepärast see on tähtis ja kuidas seda edendada.

Et teha sooteadlikku poliitikat, on vaja piisavalt teadust naiste ja meeste erinevusest näiteks teenuste kasutuses, vajadustes, kogetud turvalisuses ja nii edasi. Samal ajal on tähtis meeles pidada, et kõik naised ja kõik mehed ei ela samamoodi. Euroopa võrdõiguslikkuse harta nõuab ka võitlemist sooliste stereotüüpide vastu. Selleks ongi tähtis märgata, et see mida naised või mehed tihti teevad, ei tähenda, et nii peaks alati olema või et kõik naised ja mehed peaks samamoodi käituma. Inimestel on erinevad elustiilid ja sellepärast ka erinevad vajadused. Erinevused pole sõltumatud ühiskonnast.

Vallal on mitu rolli, kus ta või võrdõiguslikkust toetada. Vald on tööandja, teenusepakkuja ja demokraatlikult juhitud kohalik valitsus.

Praegune olukord

Vallavalituses, igas valla komisjonis ja valla ettevõtete juhatuses peab alati olema vähemalt 40 protsenti nii naisi kui ka mehi. Normid ei puuduta juhatajate või vallavolikogu valimisesse. 2017. aasta valimistel oli naisi 39 protsenti ja mehi 61 protsenti valitutest vallavolikogu liikmetest. Suurtes linnades on olukord rohkem tasakaalus (näiteks Helsingis 49 % naisi ja 51 % mehi, Espoos 56 % naisi ja 44 % mehi). (Sandt ja Mikola 2014, 14-15; Yle 2017.)

Vallavolikogu juhatajatest 39 protsenti on naisi, ehk sama palju kui neid on vallavolikogu liigmetest. Vallavalitsuse juhatajatest naisi on vaid 31 protsenti. Naiste osakaal on tõusnud iga valimiste korral viimase 30 aasta jooksul. 1993. aastal ainult 16 protsenti vallavolikogu juhatajatest ja 11 protsenti vallavalitsuste juhatajatest oli naisi. (Kuntaliitto 2017c.)

Vallad on väga tähtsad tööandjad Soomes, ja valdade töötajatest umbes 80 protsenti on naisi (Tuominen 2014, 1). Igal vähemalt 30 töötajaga töökoht peab olema personalipoliitiline soolise võrdõiguslikkuse tegevuskava. Tegevuskavas on vaja olla aruanne soolise võrdõiguslikkuse olukorrast töökohal, naiste ja meeste positsioonidest, palkadest, palgalõhest ja palgalõhe põhjustest, võrdõiguslikkust tegevuses ja palkades toetavad meetmed ning eelmise tegevuskava hindamine. (Vantaa 2016, 103.)

Soomes tööturu segregatsioon on tugev ja see näeb välja ka valdades. Ametialal, kus naisi ja mehi on 40–60 protsenti, töötab alla kümnendik töölistest. Mehed tegelevad valdades rohkem infrastruktuuri, liikluse ja tehnikaga, naised tervisehoiu, hoolduse ja koolituse aladel. Lisaks valdades on vertikaalset segregatsiooni, ehk mehed toodavad tihedamini kõrgemates positsioonides kui naised. Enamus soomlastest tahaks vähendada

tööturu segregatsiooni, aga korralikuid vahendeid selleks ei ole leitud. Segregatsioon on pandud tähele juba aastakümneid, aga olukord ei ole muutunud oluliselt. Segregatsiooni vähendamiseks on räägitud koolituse tähtsusest ja inimeste suhtumisest, aga siiski segregatsioon on tugev nii hariduses kui tööturul. (THL 2020.)

Seaduste järgi ka igas koolis, gümnaasiumis, ametikoolis ja teises õpeasutuses peab olema võrdõiguslikkuse tegevuskava. Tegevuskava sisaldab aruande praegusest olukorrast ja plaani soolise võrdõiguslikkuse edendamiseks ning varasema tegevuskava hindamise. (Opetushallitus 2020.)

Võrdõiguslikkustegevus Soome valdades

Soome võrdõiguslikkuspoliitikast on kirjutatud, et see idealiseerib sugupoolte suhtes neutraalsust. See mõte mõjutab seda, kuidas sugu valdade ja linnade tegevuses on näha – või ei ole. Tihti mõeldakse, et võrdõiguslikkus puudutab personalipoliitikat, aga selle tähendus valla teenustes on arusaamatu. (Tuominen 2014, 25.)

Mitut soolist võrdõiguslikkust edendavat tegevust ei nimetata selliseks, vaid räägitakse näiteks tööhõivest, tervisehoolduse kulude vähendamisest, kliimapoliitikast ja perede toetamisest. Mõnikord isegi valdade võrdõiguslikkus- ja võrdväarsustegevuskavades vaevalt käsitletakse sugu ja eesmärgid ei arvesta sugu. Võrdväarsuse edendamiseks on tahetud valida ehk interseksionaalne vaatepunkt, aga tegelikult tulemus ei pane tähele soo mõju, vaid kontsentreerub ea, etnilise päritolu ja puude mõjudele.

Võrdõiguslikkuse edendamine ei ole eraldi tegevuse ala, vaid soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamine pürib viima sugu tuntuks igasse tegevusse. Sugu eirav vaatepunkt ja neutraalsus sugupoolte suhtes ei sobi kokku süvalaiendamisega, sest sugupoolte erinevuste märkamine praeguses olukorras annab tähtsat teadmist võrdõiguslikkuse olukorrast ja sellest, mida veel on vaja teha. Sugude eksplitsiitne juuresolek ja sooline perspektiiv on tähtsad valla tegevuses, et võrdõiguslikkuse edendamist märgataks nii valla strateegias kui ka praktiliste juhtnööride, teostamise, ja tegevuse hindamise tasandil. Võrdõiguslikkuse süvalaiendamine ei ole ainult mingi erilise võrdõiguslikkuskomisjoni asi, mis toimub eraldi muust tegevusest. See peaks olema valla igapäevase tegevuse osa juhtimist ja teenuseid. (Tuominen 2014, 54.)

Valdades on erinevaid probleeme sootundliku tegevuse teostamisega alates sellest, et ei peeta võrdõiguslikkust tähtsaks või mõeldakse, et see on juba saavutatud. Teine probleem on arvamust valla tegevusest sugupoole suhtes neutraalsena. Ei arvata, et sooline perspektiiv oleks vajalik. Kolmandaks, valdadel on raskusi võtta sooline perspektiiv kaasa oma tegevuskavadesse, ja siis edasi tegevusse ja veel hinnata tulemusi sootundlikult. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise puhul probleem on ka see, et kui see võetakse ühe ala tegevusse, see komme ei levi teistele aladele vaid jääb üksikjuhtumiks valla tegevuses.

Võrdõiguslikkuse edendamise tase sõltub vallast ja erinevusi valdade vahel on palju. Mõni vald ei ole tuttav võrdõiguslikkusega ja vaevalt teab oma seaduse järgseid nõudeid (Tuominen 2014, 3). Tihti vallad saavutavad

seaduse miinimumtaseme, ehk personali ja koolide võrdõiguslikkuse tegevuskavad on tehtud, aga võrdõiguslikkus jääb eraldi asjaks (Tuominen 2014, 10). Osa valdadest on ennast sidunud tugevalt võrdõiguslikkuse toetamisele nii usaldusisikute kui ka valla juhtimise tasandil. Töö on eesmärgipärane ja tulemusi järgitakse.

Kuntaliitto on Soome valdade ühing, ja ta pakub eksperdi abi valdadele ja linnadele, toodab materjali ja nõuandeid valdadele ja teeb uurimust. Soome Kuntaliitto on liige Euroopa kohalike ja regionaalsete omavalituste nõukogus, mis on Euroopa võrdõiguslikkuse harta tegija. See tõttu Kuntaliitto on panustanud soolise võrdõiguslikkuse edendamisesse ja teinud käsiraamatuid harta tegevusse viimiseks. Käsiraamatuid on tehtud nii ametnikkudele kui ka vallavolikogu liikmetele.

Näide: Soolise võrdõiguslikkuse edendamine Vantaa linnas

Vantaa on suurusel neljas linn Soomes üle 230 000 elanikuga. Märkimisväärne on ka see, et üle 20 protsenti elanikkonnast on võrrekeelsed. (Vantaa 2020.) Vantaa on soolise võrdõiguslikkuse puhul eeskujulik linn Soomes. Linn kinnitas Euroopa võrdõiguslikkuse harta 2007. aastal, olles üks esimestest valdadest Soomes. Seal on tehtud üle 10 aasta tööd soolise võrdõiguslikkuse heaks eesmärgipäraselt. Võrdõiguslikkus on kaasas linna strateegias, juhtimises ja tegevuses. Soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamisega on hakatud tegelema 2009. aastal, ja sooaspekti peaks olema osa iga eriala tegevust. Planeerimise puhul tehakse sootundlik analüüs koos teiste mõjude hindamisega. (Vantaa 2016, 37–39.)

Vantaas on tehtud võrdõiguslikkus- ja võrdvärsustegevuskava, kus on käsitletud tegevust mitmel tasandil. Tegevuskava sisaldab valla rolli tööandjana ja valla teenuseid. Seal on käsitletud eelmise tegevuskava hindamine ja eesmärkide järgimine, ning koostatud uued eesmärgid ja korratud neid vanni eesmärke, millega on veel vaja tegeleda. Ka juba varem korda saanud asjad, mida ei tohi unustada vaid jätkata nendega edasi, on kirja pandud. (Vantaa 2016.)

Sootundliku eelarve metoodikat on kasutatud sporditeenuste ja raamatukogude rahakasutuse järgimiseks. Nii on lisatud tähelepanelikust sugupoole ja võrdõiguslikkuse vastu, leitud asju, millega peaks tegelema olukorra parandamiseks ja arendatud andmete kogumist, et saaks soolist võrdõiguslikkust paremini järgida. Näiteks raamatukogude puhul leiti, et oleks vaja julgustada ja toetada sisserändajana isi kasutama raamatukogu teenuseid, ja hoolitseda, et ka mehed ja poisid raamatukogusid saavad kasutada. Sporditegevuse osas sootundliku eelarve tulemus oli, et toetus jaguneb päris võrdõiguslikult tüdrukutele ja poistele, naistele ja meestele. Samas leiti, et kui spordialad ja selle pärast ka kasutatavad ruumid on tihti erinevad, on seda asja vaja märgata, kui investeeritakse, renoveeritakse tai tehakse muid muutusi. Osaliselt andmed ei ole nii täpsed, et võrdõiguslikkuse olukorda oleks võimalik hinnata, ja seda oleks vaja lahendada. Andmete kogumise ja kasutamiseega on tehtud tööd ka teistel aladel. Teadust on vaja, et on võimalik teha sootundlikke otsuseid, leida probleemid ja hinnata tegevust. (Vantaa 2018a; Vantaa 2019b.)

Teenuste ja tööandjarollile lisaks on märgitud ka valla demokraatlik juhtimine, ja pärast seda koolitatud usaldusisikuid soolise võrdõiguslikkuse teemal, et nad saavad tuttavaks seaduste, sooaspekti hindamise ja tegevuste (ehk teenuste) võrdõiguslikkusega.

Tööandjana on Vantaa panustanud võrdõiguslikkuse edendamisesse anonüümse palkamise kaudu (Vantaa 2019).

Vantaas on hakatud tõsiselt tegutsema võrdõiguslikkuse edendamisega ja aastatega töö on arenenud. Tähtis on olnud linna juhtide toetus ja töö on olnud süstemaatiline. Linna tegevuskava märkab soolise võrdõiguslikkuse ja selle toetusel on olnud võimalik teha ka praktilisem plaan. Võrdõiguslikkust on osatud viia tegevusse piisavalt üksasjalikude plaanide järgi, aga see pole jäänud ainult üksikasjadeks, vaid tegevust on laiendatud.

Praktilised näited Soome valdadest

Demokraatlik juhtimine

Sooline võrdõiguslikkus tegevuskavas

Soolise võrdõiguslikkuse võtmine tegevuskava osaks teeb lihtsamaks muuta tegevust võrdõiguslikumaks. Kui see eesmärk on tegevuskavasse kirjutatud, siis on seda kergem ka edasi viia, kui töötajad ja elanikud teavad, et asjal on juhatuse toetus. Mitmes vallas ja linnas võrdõiguslikkus on üks tegevuskava eesmärk.

Võrdõiguslikkuskomisjon

Mõnes vallas on vallavolikogu liikmetest ja ametnikkudest koosneb võrdõiguslikkuskomisjon, mis tegeleb võrdõiguslikkuse edendamisega. Nad osaleva võrdõiguslikkuse edendamise planeerimisesse ja järgivat, et otsused ka teostuvad. Komisjonid on vähemalt Salo, Oulu ja Helsingi linnades (Kuntalehti 2017).

Sootundlikus tegevuses

Sootundlik tegevuses tähendab, et võrdõiguslikkust ja mõjusid naistele ja meestele mõeldakse otsuseid tehes, neid ellu viies ja tegevust järgides. See ei tähenda, et alati tehakse täielik sootundlik analüüs, vaid et vähemalt märgatakse, et asi puudutab inimesi erineval viisil ja et tegemist on võrdõiguslikkusega. Juba suhteliselt väike pilku pööramine asja peale aitab võrdõiguslikkust, sest märkamine on eeldus olukorra teadlikule parandamisele.

Mitu valda ja linna, näiteks Vantaa, Närpiö ja Maalahti, määratlevad, et valla tegevuses on vaja hinnata otsuste mõjutusi erinevatele rühmadele, kaasa arvatud naistele ja meestele (Maalahti 2017, 6; Närpiö 2015, 3, 13).

Teenused

Spordi toetus võrdõiguslikult

Vallad toetavad tihti erinevad spordiklubisid, ja toetus ei alati jagune võrdõiguslikult. Kui toetus jagatakse sootundlikult, saavad kõik teha sporti sõltumata soost ja spordialast. Võrdõiguslikkus ei tähenda, et igal spordialal peaks tegelema samapalju naisi ja mehi, aga üldine toetus ei peaks olema väga erinev.

Helsingis on uuritud spordiklubide toetusi ja kuidas neid makstakse naistele, meestele, tüdrukutele ja poistele. Leiti, et ühe sportlase kohta toetus oli umbes sama suur naistel ja meestel ning tüdrukutel ja poistel. Poiste sporti toetati kokku rohkem kui tüdrukute sporti, kui spordiga tegelevad poisid rohkem kui tüdrukud. (Kurki 2018, 23–24.) Kui tahetakse saada tüdrukud rohkem sporti tegema, võiks olla hea suunata rohkem toetust nende jaoks.

Eraldi spordivõimalused

Tegelik võrdõiguslikkust alati ei edenda see, et igale inimesele pakutakse täpselt sama teenust. Soo järgi eraldi spordivõimalused on üks moodus lisada võrdõiguslikkust spordis. Näiteks Helsingi ujulates on naistele eraldi ajad (Helsinki 2020). See teeb ujumise võimalikuks ka nendele naistele, kes ei taha meestega ujuda.

Sootundlik noorsootöö

Noorsootöö tegevuses on pandud tähele, et pakutaks tegevust, mis huvitav nii poisse kui ka tüdrukuid. On tähtis arvestada, et näiteks kauba hankimisel ei soosita üht sugu. Samal ajal peab tegutsema sooliste stereotüüpide vähendamise heaks, ja teha võimalikuks osaleda ka mitte-stereotüüpilises tegevuses. (Helsinki 2014, 6; Maalahti 2017, 13).

Eraldatud noorsootöö

Soo järgi eraldatud noorsootöö on tüdrukutele või poistele on planeeritud nii, et on võimalik paremini nende erinevad vajadused arvesse võtta ja toetada noorte kasvu ja arenemist. Näiteks seksuaalsus, inimsuhted ja naiseks või meheks kasvamine on teemad, mida võibolla on kergem käsitleda oma soost noortega.

Tüdrukute maju on mitmes suures linnas, näiteks Helsingis, Turus, Oulus, Rovaniemis ja Tampere (Yle 2014). Poiste majad asuvad Helsingis ja Oulus (Poikien talo Oulu, Poikien talo Helsinki). Eraldatud noorsootöö on tihti mittetulundusühingute tegevus, aga toimub valdade toetusel.

Lisaks on LGBT noortele eraldi grupid ja tegevust (Helsinki 2014, 8). Transsoolised noored saavad teistest rohkem kiusamist ja diskrimineerimist, ja sellepärast on eraldatud noorsootöö tähtis.

Võrdõiguslikkus koolides

Igas koolis peab olema võrdõiguslikkuse tegevuskava, kus on kirjas võrdõiguslikkuse praegune olukord ja meetmed selle parandamiseks. 2015. aastast tegevuskava on olnud kohustuslik. Tegevuskavas on selgitatud probleemid ja mõeldud konkreetsed lahendused ning see, kuidas olukorda jälgitakse. (Tasa-arvo.fi 2020)

Tasuta raseduse vältivad vahendid

Mitmes vallas pakutakse noortele, näiteks alla 20 või 25aastastele, tasuta raseduse vältimise vahendid. Seda tehakse umbes 50 vallas (Yle 2019). Raseduse vältimine ja selle kulud jäävad tihti tüdrukute ja naiste vastutusele, sest nemad kasutavad spiraale, tablette või teisi hormoonpreparaate. Tasuta raseduse vältimise vahendid tagab selle, et näiteks vanemate eitav suhtumine ei takista tüdruku raseduse vältimist. Tasuta vahendid lisavad noorte naiste võimalust ise otsustada oma kehast.

Ruumi jagamine võrdõiguslikult

Ruumi jagamine näiteks spordi- ja kultuuritegevuses ja koolides võib olla ebaõiglaselt jagatud. Kombeks on võinud tulla, et jagada ruumi ühel viisil ja nii jätkatakse, või tahtmatu mõttekava võib mõjutada nii, et soositakse stereotüüpset käitumist.

Laitila linnas märgati sugupoole mõjusid hinnates, et kuigi ujulat kasutasid rohkem naised kui mehed, olid siiski riietusruumid jagatud nii, et meeste kasutusel oli suurem ruum kui naistel. Kui ujula renoveeriti, riietusruumid muudeti vastupidi, nii et ala vastaks kasutajate arvule. (Tuominen 2014, 42.)

Sooline mitmekesisus ja ruumijaotus

Kõik ei saa kasutada turvaliselt naistele või meestele suunatud ruume, näiteks tualetid, riietusruumid ja duširuumid. Transsoolised inimesed võivad tunda ennast ohus olevana või ebaseaduslikult, kui peavad valima naiste või meeste ruumi vahelt. Lahendus selles olukorras on näiteks ehitada ka erarietusruumid, kes ei taha teiste ees lahti riietuda ja ehitada üldtualetid.

Helsingis arvestatakse soolist mitmekesisust, kui ehitatakse uued ruumid või renoveeritakse vanu. Helsingi uues Oodi-raamatukogus ei ole eraldi naiste ja meeste tualetid, vaid kõik on igapäevase kasutusel. Ka teistes valdades on kasutusel üldtualetid näiteks koolides. (Helmet 2019; Turku 2020, 12.)

Ligipääsetavus ruumidesse

Ligipääsetavus lisab elanike võrdväärsust aga ka soolist võrdõiguslikkust. Füüsiline ligipääsetavus, näiteks kaldteed ja liftid aitavad ka lapsevankritega liikuvaid, kes on tihti naised, kui nad veedavad umbes 90 protsendi lapsehoolduspuhkustest ja vastutavad ka muidu rohkem väikeste laste hoolduse eest.

Iga uus hoone peab olema ligipäästav, linnades bussid on tavapäraselt madala sisenemisega, Tampere uues trammis on kerge sisenemine ja rohkem ruumi ratastoolidele ja lapsevankritele kui bussides.

Tasuta ühistransport lapsevankritega

Mitmes linnas on ühistranspordi kasutamine lapsevankritega tasuta. Algusest peale põhjus sellele on olnud turvalisus: oleks ohtlik jätta vankrit koos lapsega ja ise minna maksma bussi eesossa. Hiljem tasuta sõiduõiguses laienenud. Näiteks Helsingi piirkonnas saab sõita ka trammi ja rongiga tasuta kuigi nendes oleks võimalik ohutult pilet maksta. Tasuta sõidust vankritega on tulnud rohkem sotsiaalpoliitiline ja võrdõiguslikkuse küsimus.

Tasuta ühistransport lapsevankritega on sugupoole suhtes neutraalne, aga tegelikult see edendab naiste võimalusi liikuda rohkem kui meeste, sest naised on tihedamini lastega kodus ja vastutavad lapse lasteaeda viimise eest. Tasuta sõitmine on võimalik Helsingi ja Tampere piirkondades ning Turu, Oulu, Kuopio, Joensuu ja Lappeenranta linnades (Vau.fi 2012; Nysse 2020).

Ööpäevaringselt avatud lasteaiad

Mitmes vallas on vähemalt üks lasteaed, kus on võimalik olla ka õhtuti või öösel. Need on ainult lastele, kelle mõlemad vanemad või üksikhooldaja vanem teeb vahetustega tööd.

Ööpäevaringsed lasteaiad on eriti tähtsad üksikhooldajatele, kellest suurim osa on naised, sest see võib olla nõue, et tööle käia. Tihti veel naised enamusega tööaladel tehakse päris palju vahetustega tööd, näiteks teenindus- ja tervisehoiusektoril. Ka kahe vanema peredes, kus mõlemad toodavad vahetustega, oleks tõenäolisem, et naine loobuks oma tööst või töötaks vähem, kui lapsehoid ei saaks korda muidu.

Võrdõiguslik koolieelne kasvatus

Koolieelses kasvatuses lasteaedades on võimalik edendada soolist võrdõiguslikkust näiteks sootundlikul kasvatusel. Ka ministeerium soovib sootundlikku kasvatust, aga teostus on valdade tegevus. Mitmes vallas töötajaid on koolitatud võrdõiguslikkuse teemal, et nad saaksid paremini aru, kuidas oma töö on võrdõiguslikkusega seotud ja kuidas nõrgendada sooliseid stereotüüpe (näideks Helsinki 2019, 12). See tähendab tähelepanu pööramist ka mänguasjadele ja tegutsemisviisidele. Näiteks Ilmajoki vald on määranud, et töötajate kohustus on julgustada lapsi igasugusisse mängudesse ja tegevusesse sõltumata soost (Ilmajoki 2020).

Keeleõpetus sisserändajatele

Kodus laste eest hoolitsevatele vanematele pakutakse mitmes linnas keeleõpetust nii, et samal ajal on lastehoid korraldatud. Niisiis lapsega kodus olevad vanemad saavad ka keelt õppida, mis on tähtis et nad saavad paremini osaleda ühiskondlikku ellu ja saada tööd. Tegemist on soolise võrdõiguslikkusega seetõttu, et just naised on lastega tihedamini kodus ja sellepärast nad osalevad meestest harvem integratsioonitegevusesse (koolitus ja keeleõpe). Lastega kodus olevad tihti ei saa osaleda keeleõpetusele, kui lastele ei ole kuhu minna tol ajal. (Vantaa 2018a.)

Sootundlik linnaplaneerimine ja arendamine

Kui planeeritakse uut rajooni või arendatakse ja korraldatakse vana, küsitakse elanikkonna arvamusi ja nende arvamused ja mõtted pannakse tähele. Seda võib taha ka sootundlikult, sest sugu mõjutab seda, kuidas keskkond kogetakse ja millised asjad on tähtsaid.

Helsingis on tehtud küsimustikke elanikkonnale ja küsitud näiteks kohad oma linnaosas, mis nendele meeldivad või ei meeldi. Vastajatelt on küsitud ka sugu, nii et on võimalik panna tähele ka võimalikud erinevused soode vastuste vahel meeldivates ja ebameeldivates kohtades ning põhjustes. Tulemuste järgi on võimalik arendada sootundlikult ja arvestada soolised erinevused. (Patosalmi, Ahlgren-Leinvuo ja Hirvonen 2019.)

Kõnni- ja rattateede parandamine

Eriti suurtes aga ka väiksemates linnades on viimastel aastatel parandatud kõnni- ja rattateede olukorda. See on ka valitsuse eesmärk kliimasõbralikkuse tõttu, aga samas sellel on ka erinevaid mõjutusi naistele ja meestele. Mehed sõidavad tihedamini autoga, naised kasutavad rohkem teisi liiklusvõimalusi, nagu ühistransporti ja jalgrattaid ning jalutavad. Kõnni ja rattateede parandamine teeb liiklusest turvalisema, kiirema ja kergema igale kasutajale, aga kasusaajates on rohkem naisi. Naised ka ütlevad tihedamini, et ei sõida jalgrattaga, sest tuntavad ennast ohustatuna. Turvalisuse parandamine lisaks naiste võimalusi liikude. (Liikenne- ja viestintäministeriö 2018; Helsinki 2018.)

Vald tööandjana

Anonüümne palkamine

Palkamine anonüümselt tähendab, et töötajate isikuandmed, näiteks nimi, sugu ja iga, on peitud, kui valitakse inimesi tööintervjuule. Nad valitakse ainult hariduse ja kogemuse alusel. Anonüümne palkamine vähendab stereotüüpide ja teadvustamatu mõtekavade mõjutust, kui tähele pannakse eriti oskused, mitte sugu, etniline päritolu või vanus. Tõenäoliselt anonüümne palkamine aitab naisi ja eriti eakaid naisi või vähemuse kuuluvaid. Anonüümne palkamine võib aidata ka vähendada segregatsiooni töötutul, kui mõte naiste või meeste tööst ei mõjuda valimist. Palkamist anonüümselt kasutatakse Vaasa, Vantaa ja Espoo linnades ja seda testitakse ka Imatra, Helsingi ja Rovaniemi linnades (Turku 2020, 10; Vantaa 2019c; Vaasa 2020; Yle 2020).

Lisakoolitus võrdõiguslikult

Töötajatele pakutakse lisakoolitust võrdõiguslikult. Kui koolitatakse kõik või valitakse selge kriteeriumi järgi, keda koolitatakse. Nii tööandja ei märkamatuult soosi mehi, ja niiviisi vertikaalne segregatsioon vähemalt ei kasva. Ikkagi tähtis on märgata, et kriteeriumid ise ei ole ebaõiglane. Näiteks Turu linn on otsustanud, et koolitust pakutakse võrdõiguslikult (Turku 2020, 10).

Sugupoole suhtes neutraalsed ametinimetused

Sugupoole suhtes neutraalsed ametinimetused on kasutuses osas valdades. Turu linn on välja öelnud, et nad tahavad vähendada mees-lõpuga ametinimetusi, aga ka teised vallad on loobunud osast. See aitab vähendada soostereotüüpe, kui assotsiatsioon ameti ja ühe soo vahel ei ole nii tugev. (Turku 2020, 12.)

Seksuaalse ahistamise vastu võitlemine

Vald, nagu iga tööandja, peab tegelema seksuaalse ahistamise ära hoidmiseks. See tähendab näiteks töötajate koolitamist, suhtumist tõsiselt asjasse ja otsustatud tegutsemisviisi, kui ahistamist toimib. Ahistamise ennetamine on iga tööandja kohustus, sest küsimus on tööohutusest. (Työturvallisuuskeskus 2020.)

Meeste kannustamine lapsehoolduspukusele

Näiteks Turu, Kaarina ja Närpiö linnad tahavad toetada võrdsemat hoolduse jagamist ja kannustavad oma meestöötajaid pidama isapuhkust või lapsehoolduspuhkust (Turku 2020, 11; Kaarina 2017, 12; Närpiö 2015, 12). Seaduste järgi igal isal on õigus perepuhkusi kasutada, aga tegelikult tööandja suhtumine võib vähendada või lisata nende kasutust. Soomes mehed kasutavad umbes 10 protsenti lapsehoolduspuhkustest.

Paindlikud tööajad

Vallad on tähtsad tööandjad, ja paindlikud tööajad aitavad ka vanemaid tööle osalema. Tööl on võimalik leppida korraldustest, mis võimaldavad pereelu ja töö kokkusobivust. Asi on tähtis eriti naistele, sest neil on tavaliselt suurem vastutus laste või teiste hoolealuste vastu. Eriti üksikhooldajatele, kellest suur osa on naisi, paindlikud tööajad on väga tähtsad, et on üldse võimalik tööl käia. Mitmed vallad, nende hulgas Turu, Kaarina, Maalahti ja Vantaa, tõstvad paindlikud tööajad pere ja töö kokkusobivust lisavana meetmena (Kaarina 2017, 12; Maalahti 2017, 20; Vantaa 2016, 107, Turku 2020, 11).

Kirjalikud allikad:

Helmet (2019) Mitä wc:tä minä saan käyttää? No ihan mitä vain! [https://www.helmet.fi/fi-FI/Kirjastot_ ja_ palvelut/Keskustakirjasto_Oodi/Juttuja_kirjastosta/Mita_wcta_mina_saan_kayttaa_No_ihan_mita\(189829\)](https://www.helmet.fi/fi-FI/Kirjastot_ ja_ palvelut/Keskustakirjasto_Oodi/Juttuja_kirjastosta/Mita_wcta_mina_saan_kayttaa_No_ihan_mita(189829))

Helsinki (2014) Helsingin nuorisosiainkeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2014–2017.

Helsinki (2018) Pyöräilybarometri. Kaupunkiympäristön julkaisuja 2018:22.

Helsinki (2019) Kohti tasa-arvoista Helsinkiä. Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin palveluissa ja toiminnassa 2019–2021.

Helsinki (2020) Liikuntaa naisille. <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kulttuuri-ja-vapaa-aika/liikunta/liikuntakurssit/maahanmuuttajat/liikuntaa-naisille/liikuntaa-naisille>

Ilmajoki (2020) Ilmajoen kunnan varhaiskasvatussuunnitelma.

Kaarina (2017) Kaarinan kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017–2020.

Kuntalehti (2017) "Tasa-arvotoimikunta ohjaa huomion oikeisiin asioihin" - Helsinki sai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnat. <https://kuntalehti.fi/uutiset/paatokseteko/tasa-arvotoimikunta-ohjaa-huomion-oikeisiin-asioihin-helsinki-sai-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuustoimikunnat/>

Kuntaliitto (2017a) Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja. Sitoumus naisten ja miesten tasa-arvon toteuttamiseksi paikallishallinnossa. Helsinki: Kuntaliitto.

Kuntaliitto (2017b) Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan hyväksyneet kunnat.

Kuntaliitto (2017c) Tietoja Manner-Suomen kuntien valtuuston ja hallituksen puheenjohtajista 1.6.2017 alkaneella valtuustokaudella sekä vertailutietoa edellisiltä valtuustokausilta.

Kuntaliitto (2018) Kunnan johtaminen. <https://www.kuntaliitto.fi/laki/kunnan-toimielimet-ja-johtaminen/kunnan-johtaminen>

Kuntaliitto (2019) Kuntien ja kuntayhtymien toiminta. <https://www.kuntaliitto.fi/kunnat-ja-kuntayhtymat/kuntien-ja-kuntayhtymien-toiminta>

Kurki, Kaarle (2018) Liikunnan seuratuun sukupuolivaikutusten arviointi. Helsingin kaupunki.

Liikenne- ja viestintäministeriö (2018) Kävelyn ja pyöräilyn edistämishjelma.

Maalahti (2017) Maalahden kunnan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2017–2018.

Mikola, Sinikka (toim.) ja Sandt, Milla (2013) Käytännön keinoja kuntien tasa-arvotyöhön. Tasa-arvolla laatua ja asiakaslähtöisyyttä palveluihin. Helsinki: Kuntaliitto.

Mikola, Sinikka ja Björklund, Margareta (toim.) (2017) Tasa-arvo ajan tasalle. Eurooppalaisen naisten ja miesten tasa-arvon peruskirjan avulla. Helsinki: Kuntaliitto.

Nysse (2020) Ohjeita ja tietoa. <https://joukkoliikenne.tampere.fi/ohjeita-ja-tietoa/matkaopas/lapset.html>

Närpiö (2015) Närpiön kaupungin tasa-arvosuunnitelma.

Opetushallitus (2020) Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu oppilaitoksissa. <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnittelu-oppilaitoksissa>

Patosalmi, Mervi, Ahlgren-Leinvuo, Hanna ja Hirvonen, Jukka (2019) Sukupuolivaikutusten arviointi Helsingin kaupungin palveluissa. Tasa-arvohankkeen tuloksia. Tutkimuksia 2019:1. Helsinki: Helsingin kaupunki.

Poikien talo Helsinki. <https://poikientalo.fi/>

Poikien talo Oulu. <https://poikientalo-oulu.fi/>

Sandt, Milla ja Mikola, Sinikka (2014) Tasa-arvon käsikirja kuntapäätäjälle. Helsinki: Kuntaliitto.

Tasa-arvo.fi (2020) Oppilaitoksen tasa-arvosuunnitelma. <https://www.tasa-arvo.fi/ohjeita-oppilaitoksen-tasa-arvosuunnitteluun>

THL (2020) Ammattialojen sukupuolen mukainen segregatio. <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/ammattialojen-sukupuolen-mukainen-segregatio>

Tuominen, Meija (2014) Akanvirrasta valtavirtaan – sukupuolinäkökulman valtavirtaistaminen kolmessa suomalaisessa kaupungissa. Magistritöitä. Tampereen yliopisto.

Turku (2020) Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2019–2021.

Työturvallisuuskeskus (2020) Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikalla. <https://ttk.fi/tyoturvaluisuus-ja-tyosuojelu/tyoturvaluisuuden-perusteet/tyoyhteiso/monimuotoisuus-yhdenvertaisuus-ja-tasa-arvo/seksuaalinen-ja-sukupuoleen-perustuva-hairinta>

Valtiovarainministeriö (2020) Kuntien tehtävät ja toiminta. <https://vm.fi/kuntien-tehtavat-ja-toiminta>

Vaasa (2020) Vaasan kaupungin avoimet työpaikat. <https://www.vaasa.fi/koulutus-ja-tyo/tyomahdollisuudet/vaasankaupunki/>

Vantaa (2016) Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen Vantaan kaupungin toimintatapana. Vantaan kaupungin tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma valtuustokaudelle 2017–2020.

Vantaa (2018a) Ohjelmasuunnitelma. Myönteisen erityiskohtelun toimintaohjelma 2019–2021.

Vantaa (2018b) Liikuntapalvelujen sukupuolivaikutusten arviointi 2018.

Vantaa (2019a) Vantaan käyttämä anonyymi rekrytointi lisää yhdenvertaisuutta.

https://www.vantaa.fi/uutisia/kaikki_uutiset/101/0/147733

Vantaa (2019b) Tilauksessa tasa-arvo. Sukupuolitietoisien budjetoinnin pilotti Vantaan kaupunginkirjastossa vuonna 2018.

Vantaa (2019c) Vantaan käyttämä anonyymi rekrytointi lisää yhdenvertaisuutta.

https://www.vantaa.fi/uutisia/kaikki_uutiset/101/0/147733

Vau.fi (2012) Vaunuilla bussiin – ilmaiseksi? <https://www.vau.fi/perhe/vapaa-aika-ja-matkustus/vaunuilla-bussiin-ilmaiseksi/>

Yle (2014) Tyttöjen Talo tarjoaa turvaa ja läsnäoloa. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2014/01/24/tyttojen-talo-tarjoaa-turvaa-ja-lasnaoloa>

Yle (2017) Kuntavaalit 2017. <https://vaalit.yle.fi/tulospalvelu/kv2017>

Yle (2019) Hallitus lupaa maksutonta ehkäisyä alle 25-vuotiaille, mutta sille ei ole vielä varattu

euroakaan: "Kuka palvelun tuottaa?" <https://yle.fi/uutiset/3-10929551>

Yle (2020) Imatran kaupunki aloittaa anonyymien rekrytoinnin kokeilun – tuloksia luvassa ensi vuoden

maaliskuussa. <https://yle.fi/uutiset/3-11403422>