

HELSINGIN KAUPUNGIN TASA-ARVOTYÖN TILA VUONNA 2004

**Tasa-arvotoimikunnan raportti
21.12.2004**

SISÄLTÖ

Alkusanat	1
Tiivistelmä	1
Toimenpide-ehdotukset	2
Tasa-arvotyön tila vuonna 2004	3
1. Tasa-arvotyön tilaa koskeneet kyselyt	3
2. Tasa-arvosuunnitelmien laadinta, päätöksenteko ja tiedottaminen	5
3. Tasa-arvosuunnitelmien tavoitteet ja niiden seuranta	6
4. Tasa-arvosuunnitelmien sisältö. Yleistä	7
5. Toiminnallinen tasa-arvo	7
6. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo	9
7. Työilmapiiri ja työpaikkakulttuuri	14
Liite 1. Virasto- ja henkilöstökyselyn teknisiä yksityiskohtia	
Liite 2. Henkilöstökyselyyn vastanneet ja virastojen henkilöstömäärät	
Liite 3. Naisten osuus henkilöstöstä 30.9.2002 ja 30.9.2004	
Liite 4. Henkilöstön sukupuolijakauma 30.9.2002 ja 30.9.2004	
Liite 5. Vakinainen henkilöstö 30.9.2002 ja 30.9.2004	
Liite 6. Määräaikainen henkilöstö 30.9.2002 ja 30.9.2004	
Liite 7. Henkilöstö 30.9.2002 ja 30.9.2004	
Liite 8.1. Täyttä työaikaa tekevän kuukausi- ja tuntipalkkaisen henkilöstön säännöllisen työajan keskiansio syyskuussa 2002	
Liite 8.2. Täyttä työaikaa tekevän kuukausi- ja tuntipalkkaisen henkilöstön säännöllisen työajan keskiansio syyskuussa 2004	
Liite 8.3. Täyttä työaikaa tekevän kuukausi- ja tuntipalkkaisen henkilöstön säännöllisen työajan keskiansiovertailu syyskuu 2002/syyskuu 2004	
Liite 9. Ylimmän johdon (virastopäälliköt ja osastopäälliköt) palkat 30.9.2004	
Liite 10. Toimistopäälliköiden ja vastaavien palkat 30.9.2004	
Liite 11. 100 yleisimmän nimikkeen ansiot lokakuussa 2004	

ALKUSANAT

Asettaessaan tasa-arvotoimikunnan vuosiksi 2003–2004 kaupunginhallitus antoi toimikunnan tehtäväksi:

- seurata ja arvioida tasa-arvon toteutumista koko kaupunginhallinnossa
- toimia yhteistyössä hallintokuntien kanssa käsittelemällä tasa-arvon tavoitteellista ja suunnitelmallista edistämistä niiden toiminnassa
- tehdä esityksiä tasa-arvotyön edistämisestä ja toteuttamisesta
- koota sukupuolten tasa-arvoa käsittelevää tietoa
- tiedottaa tasa-arvokysymyksistä kaupungin virastoille ja laitoksille sekä kuntalaisille
- laatia raportti kaupungin tasa-arvotyön tilasta toimikausittain.

Tasa-arvotoimikunta on seurannut tasa-arvotyön edistymistä mm. vieraillemalla virastoissa ja laitoksissa keskustelemassa tasa-arvotyön edistämisestä ja siinä ilmenneistä ongelmista ja kehittämistarpeista.

Toimikunta on saanut tilastotietoa esimerkiksi vuosittain laadittavista "Helsingin kaupungin henkilöstöraportti" - ja "Tietoja Helsingin kaupungin henkilöstöstä" -julkaisuista. Lisäksi Helsingin kaupungin talous- ja suunnittelukeskus on toimittanut tasa-arvotoimikunnalle tämän pyytämiä erilliselvityksiä.

Tässä toimikunnan toisessa raportissa kaupungin tasa-arvotyön tilasta on keskeisenä sisältönä syksyllä 2004 virastojen ja laitosten yhteistyöelimille sekä koko henkilöstölle suoritettut kyselyt, joihin toimikunnan toimenpide-ehdotukset suurelta osin perustuvat.

Helsingissä 21.12.2004

Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta

XX
XX
XX

Sari Näre
puheenjohtaja

Hannu Leskinen
varapuheenjohtaja

Heljä Balmer
jäsen

XX
XX
XX

Matti Eklund
jäsen

Karoliina Kaita
jäsen

Pekka Koskinen
jäsen

XX
XX
XX

Kaia Pennanen
jäsen

Marita Ranta-Paano
jäsen

Nina Romka
jäsen

XX
XX
XX

Pekka Sormunen
jäsen

Paavo Salonen
sihteeri

TIIVISTELMÄ

Syyskuussa 2004 tehtyjen tasa-arvokyselyjen sekä talous- ja suunnittelukeskuksen tekemien tilastaselvitysten mukaan tasa-arvon tila näyttää kohentuneen edelliseen tasa-arvotoimikunnan raporttiin (v. 2002) verrattuna ja vaikuttaa tällä hetkellä melko hyvältä. Tasa-arvosuunnitelmat on laadittu ja niiden mukaisesti on myös pyritty toimimaan. Tieto laadituista suunnitelmista ei ole kuitenkaan mennyt työyhteisöissä riittävän hyvin perille. Tietoisuus toteutetuista toimenpiteistä on myös melko vähäistä. **Tasa-arvosuunnitelmista tiedottamista on tehostettava kaupungin kaikissa virastoissa.**

Kyselyt antoivat lisätietoa mm. työpaikkakulttuurista, työpaikkakiusaamisesta ja seksuaalisesta häirinnästä. Henkilöstö näyttää tietävän suhteellisen hyvin, miten menetellä viimeksi mainituissa tilanteissa. On kuitenkin syytä kiinnittää huomiota siihen, että koko henkilöstölle suunnattuun kyselyyn vastanneista 34 % oli itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena. **Sukupuoliseen ja henkiseen väkivaltaan puuttumisen keinoja on kehitettävä.**

Muutamissa virastoissa esimiehille on järjestetty koulutusta heidän tukemisekseen tasa-arvotyön edistämiseksi. **Koska henkilöstön tasa-arvoinen kohtelu on hyvän johtamisen edellytys, kaikissa virastoissa tulee järjestää tasa-arvokoulutusta.**

Vain muutamien virastojen luottamushenkilöt ovat tietoisia kaupungin ja asianomaisen viraston tasa-arvosuunnitelmista ja niiden sisällöstä. **Jatkossa virastojen tasa-arvosuunnitelmat tulee käsitellä niiden luottamushenkilöelimissä** (lautakunnissa, johtokunnissa jne.). Myös tasa-arvovaltuutettu Päivi Romanovin Helsingin kaupungille 5.11.2004 antamassa lausunnossa kiinnitetään huomiota mm. siihen, että "siltoin kun on kyse ylimmistä johtotehtävistä, ovat myös luottamusmiehet nimitysharkinnassa mukana. Luottamushenkilöstöltä puuttuu kuitenkin usein tasa-arvolain tuntemus ja tältä osin pitäisi tietoisuutta esimerkiksi koulutuksella lisätä." Tasa-arvotoimikunnan mielestä näin tulee menetellä.

Lausunnossa on myös todettu, että "Säästötoimenpiteet ovat toisaalta aiheuttaneet sen, että paljon määräaikaista virkasuhteita on myös päätetty eikä uusia työntekijöitä ole rekrytoitu tilalle." Toimikunnan mielestä **määräaikaisen henkilöstön vakinaistamista tulee jatkaa.** Myös työssä jaksamista on edistettävä työn ja perhevapaiden yhteensovittamista helpottamalla. Tasa-arvotoimikunta toivoo, että yhteiskunnan eri tasoilla edistetään paitsi lasten, myös muiden lähiomaisten, kuten apua tarvitsevien vanhempien, hoidon ja työelämän yhteensovittamista.

Tilastaselvitysten mukaan palkkausta on kehitetty tasa-arvoisempaan suuntaan. Naisten säännöllisen työajan keskiansio on kohonnut kahdessa vuodessa 8,7 % ja miesten 7,7 %. Naisten keskiansio oli syyskuussa 2004 keskimäärin 87,8 % miesten keskiansiosta. Toimistopääliikötsällä naisten palkat olivat tuolloin 89,7 % ja ylimmässä johdossa (virasto- ja osastopääliiköt) 97,7 % miesten palkoista. Lukumääräisesti naiset olivat kuitenkin suhteellisesti selvästi aliedustettuina näissä ryhmissä. **Palkkaohjelmat tulee yhtenäistää ja ne tulee laatia kaikissa virastoissa pikimmiten. Samoin rekrytointi- ja johtamiskäytäntöjä tulee kehittää ja tukea.**

Tasa-arvotoimikunnan vieraillessa tasa-arvovaltuutetun toimistossa tämä korosti palkkatasa-arvon edellyttävän työehtosopimusrajojen ylittävää tehtävien vaativuuden arviointia. Tämä on tasa-arvotoimikunnan mielestä erittäin perusteltua virastojen ja laitosten välisten palkkausvääristymien korjaamiseksi.

Toimikunnan mielestä *valtionhallinnossa ja lainvalmistelussa jo käyttöön otettu sukupuolivaikutusten arviointi tulee liittää osaksi kaupungin ja virastojen talousarviovalmistelua*. Tällä on merkitystä myös kaupungin imagon kannalta.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Tasa-arvotoimikunta ehdottaa seuraavia toimenpiteitä Helsingin kaupungin tasa-arvon parantamiseksi. Toimenpiteet on ryhmitelty vastuutahoittain tai toimijoittain:

Poliittiset päätöksentekijät

- tasa-arvosuunnitelmat on tuotava virastojen ja laitosten lautakuntien, johtokuntien ja johtoryhmien käsittelyyn
- sukupuolivaikutusten arviointi tulee olla mukana talousarvion laatimisessa, mistä tulee ohjeistaa myös kaupunginvaltuutettuja
- Helsingin kaupungin tasa-arvotyön tilaa koskevat raportit tulee tuoda valtuustokäsittelyyn

Henkilöstökeskus

- palkkaohjelmien kriteerit tulee yhtenäistää kaupungin tasolla ja siitä tulee antaa esimiehille tarvittava koulutus
- virastojen johdolle ja henkilöstön edustajille on järjestettävä tasa-arvoa koskevaa koulutusta
- johdon ja esimiesten koulutuksessa tulee korostaa, että tasa-arvo lisää taloudellisuutta, tehokkuutta ja tuottavuutta työyhteisöissä
- sukupuolisen häirinnän ja työpaikkakiusaamisen tunnistamiseksi, siihen puuttumiseksi ja sen ehkäisemiseksi on kehitettävä keinoja ja ohjeistusta
- kaupungin tulee teettää sukupuolista häirintää ja työpaikkakiusaamista koskeva selvitys ja se tulee tuoda toimikunnan käsiteltäväksi
- johdon ja henkilöstön koulutusta sukupuolisen väkivallan tunnistamiseksi, hoitamiseksi ja ehkäisemiseksi on lisättävä
- moninaisuuden johtamiseen ja monikulttuurisuuden edistämiseen liittyvää koulutusta tulee lisätä

Virastojen ja laitosten johto

- tasa-arvosuunnitelmista tiedottamista tulee tehostaa
- palkkaohjelmat tulee laatia kaikissa virastoissa ja palkkausta on kehitettävä niiden mukaisesti
- määräaikaisten työntekijöiden työsuhteiden vakinaistamista tulee jatkaa
- työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista tulee edistää paitsi lasten myös ikääntyneiden vanhempien hoitamisen osalta
- virastojen ja laitosten toimintakertomuksissa on raportoitava myös asiakaskontaktien sukupuolesta

TASA-ARVOTYÖN TILA VUONNA 2004

1. Tasa-arvotyön tilaa koskeneet kyselyt

Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunnan on tehtävä kaupunginhallitukselle kunkin kaksivuotiskautensa päätteeksi raportti kaupungin tasa-arvotyön tilasta. Tiedot eri virastojen ja laitosten tasa-arvotyön tilasta ovat tärkeä osa kyseistä selvitystä.

Tätä varten tehtiin alkusyksyllä 2004 kaksi erillistä kaupungin tasa-arvotyön tilaa koskevaa kyselyä. Molemmat toteutettiin ensimmäistä kertaa perinteisten paperilomakkeiden sijasta sähköisenä kyselynä, jossa annetut vastaukset tallentuivat suoraan yhteenvetotaulukoiksi. Molemmat kyselyt olivat suurimmalta osin samansisältöiset. Toisen kohderyhmänä olivat kaupungin kaikkien virastojen ja laitosten henkilöstötoimikunnat tai vastaavat yhteistoimintaelimet ja toisen kohderyhmänä kaupungin koko henkilöstö. Kyselyjen teknisiä yksityiskohtia on esitelty liitteessä 1. Näistä kyselyistä käytetään tässä raportissa nimityksiä virastokysely ja henkilöstökysely ja virastoilla tarkoitetaan myös laitoksia. On ilmeistä, että kyselyjen tekninen toteutustapa ja sen uutuus vaikuttivat vastausten määrään sekä aiheuttivat tallennusongelmia.

Virastokysely

Virastokyselyä koskeva kirje lähetettiin sähköpostitse kaikille virastopäälliköille tai vastaaville ja siihen saatiin vastaukset yhteensä 23 eri virastolta. Kyselyn tulokset voitaneen yleistää kosemaan koko kaupunkia, koska kyselyyn vastanneiden virastojen palveluksessa on noin 82 % kaupungin henkilöstöstä. Edelliseen, vuonna 2002 tehtyyn ja sisällöltään osittain samansisältöiseen kyselyyn saatiin vastaukset 28 virastolta.

Virastokyselyn vastausten perusteella Helsingin kaupungin tasa-arvotyön tila näyttää hyvältä: kaikissa virastoissa on tasa-arvosuunnitelmat, jotka on laadittu lähes kaikkialla yhteistyössä henkilöstön kanssa ja hyväksytyt viraston henkilöstötoimikunnassa tai vastaavassa yhteistoimintaelimessä, niistä on informoitu laajasti, useimmat niistä sisältävät selkeät, arvioitavissa tai mitattavissa olevat tavoitteet, tasa-arvotyön edistymistä seurataan, ns. toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma sisältyy lähes kaikkiin suunnitelmiin, erilaisia tasa-arvoa edistäviä käytännön toimenpiteitä kerrotaan tehdyn runsaasti eikä yleisesti ottaen ongelmiakaan ilmoiteta laajemmin esiintyneen.

Vaikka virastokyselyn vastaukset ovatkin olennaisesti ylimalkaisempia kuin henkilöstökyselyn vastaukset, ne sisältävät runsaasti hyvien käytäntöjen kuvauksia mm. henkilöstösuunnittelussa ja -hankinnassa, johtamisessa, palkkauksen kehittämisessä, tasa-arvomyönteisen ilmapiirin luomisessa sekä tasa-arvoa heikentävien asenteiden korjaamisessa ja esimiesten tukemisessa tasa-arvotyön edistämiseksi. Paikoittain on myös kehittämisen varaa, sillä vain kahdessa virastossa on annettu ohjeet kotona tapahtuvan väkivallan ehkäisyyn ja avun tarjoamiseen, mitä Helsingin kaupungin turvallisuusstrategia tulee jatkossa edellyttämään.

Henkilöstökysely

Henkilöstökyselyyn vastasi yhteensä 459 henkilöä kaupungin 37 virastosta, joista seitsemästä ei ollut vastannut kukaan, kuudesta vain yksi kustakin ja 15:stä vain 2-7 henkilöä virastoa kohden. Vastaajista 16 ei ilmoittanut, minkä viraston palveluksessa hän on. Vastausprosentti jäi 1,2:een. Suurimmat vastausprosentit olivat tarkastusvirastossa (15,8), talous- ja suunnittelukes-

kuksessa (12,3), kulttuuriasiainkeskuksessa (10,3), ympäristökeskuksessa (9,1) ja kiinteistövirastossa (7,2).

Henkilöstökyselyn perusteella tasa-arvotyön tila ei näytä yhtä hyvältä kuin virastokyselyssä. Kysely toi esiin epäkohtia ja tyytymättömyyttä moniin yksittäisiin käytäntöihin, joita on syytä kehittää. Yleisesti ottaen vastausten voidaan katsoa olevan lähinnä suuntaa antavia ja virastokyselyn tuloksia täydentäviä. Kyselyn suurin hyöty saadaan avovastausten sisältämästä informaatiosta, joka antaa arvokasta tietoa toimenpide-ehdotusten pohjaksi. Vastanneiden määrät virastoittain ja virastojen henkilömäärät on esitetty liitteessä 2. Vastaajat edustavat niin sukupuolirakenteeltaan, iältään, koulutustaustaltaan, palvelusajaltaan kuin palkkaukseltaan samoin kuin muidenkin vastaajia koskevien taustamuuttujien suhteen kaupungin koko henkilöstön jakaumaa. Ainoina merkittävänä eroina voidaan pitää toisaalta naisten lievää yliedustusta ja toisaalta osa-aikaisten työntekijöiden, ulkomaalaistaustaisten ja sukupuolivähemmistöjen selvää aliedustusta vastaajissa.

Keskeisiä havaintoja

Virastokyselyssä tiedusteltiin, mitkä ovat viraston parhaat saavutukset tasa-arvoasioissa. Vastauksissa korostui näkemys tasa-arvon muodostumisesta luonnolliseksi osaksi toimintaa, johtamista ja henkilöstöpolitiikkaa. Myös keskusteluilmapiirin avoimuutta korostettiin. Uutena huomiona todettiin sähköisen rekrytointijärjestelmän edistäneen tasa-arvoa. Tasa-arvokeskusteluun toivottiin myös muita kuin sukupuoleen liittyviä näkökulmia: *"Tämä tasa-arvokysely on vähän yksiuulotteinen, koska se tarkastelee asioita vain mies-nais-näkökulmasta. Tulevaisuudessa ja jo nyt esimerkiksi ikänäkökohdat (ikärasismi) korostuvat."*

Henkilöstökyselyn vastauksissa puolestaan korostettiin saavutusten vähäisyyttä (*"Ei aavistustakaan!", "En tiedä ainoatakaan saavutusta"*). Sukupuolijakauman tasapuolistuminen esimies- ja johtotehtävissä oli kuitenkin pantu merkille laajasti (*"Naisia ilmestynyt enenevässä määrin keskihohtoon"*). Samapalkkaisuus samoissa tehtävissä olevien kesken, määräaikaisten työsuhteiden vakinaistaminen ja johtamisen kehittyminen oli myös huomattu varsin laajasti, kuten monikulttuurisuuden kehittyminenkin.

Henkilöstökyselyn mukaan tieto laadituista tasa-arvosuunnitelmista ei ole mennyt perille kovin hyvin, sillä vain 24 % vastanneista oli tietoinen, että ko. virastossa on tehty tasa-arvosuunnitelma ja vain 11 % osasi mainita jonkin tai muutamia tasa-arvosuunnitelman sisältämistä tavoitteista. Tietoisuus toteutetuista toimenpiteistä oli myös melko vähäistä, sillä 91 % vastanneista oli sitä mieltä, ettei ko. virastossa ole toteutettu mitään tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Laadituista virastokohtaisista palkkaohjelmista tiesi vain 18 % vastaajista ja 8 % tiesi niiden olevan tekeillä.

Vastaukset antoivat lisätietoa työpaikkakiusaamisesta ja ahdistelusta. Vain 39 % vastaajista ei ole kokenut omalla työpaikallaan työpaikkakiusaamista. Vastaajista 9 % kertoi, että työyhteisöön kuuluvat henkilöt olivat ahdistelleet heitä seksuaalisesti ja 14 % oli joutunut asiakkaiden seksuaalisen ahdistelun kohteeksi. Toisaalta välineet puuttua ongelmiin ovat suhteellisen hyvin tiedossa, sillä 72 % vastaajista tiesi, miten menetellä joutuessaan työpaikkakiusaamisen tai seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun uhriksi.

Vastauksiin sisältyi runsaasti ehdotuksia muunkin kuin mies-nais-näkökulmaa koskevan tasa-arvon edistämiseksi koskien esimerkiksi ikäsyrintää ja vajaakuntoisten syrjintää sekä kuntalaisille suunnattujen palveluiden tasa-arvoistamista.

Verrattaessa vuoden 2004 tasa-arvokyselyjen vastauksia vuonna 2002 tehtyyn kyselyyn voidaan tasa-arvotyön edellytysten katsoa parantuneen. Varsinkin kaikissa virastoissa laaditut tai tekeillä olevat palkkaohjelmat sekä työehtosopimusten uudet palkkausjärjestelmät (tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmät, henkilökohtaisen pätevyuden arviointijärjestelmät yms.) rakentavat hyvän perustan palkkatasa-arvon toteutumiseksi tulevaisuudessa.

Vuoden 2004 virastokyselyyn sisältyneet selvitykset miesten ja naisten sijoittumisesta organisaatioasemaltaan vaativimpiin tehtäviin myös osoittavat edistystä tapahtuneen. Asenteissa lieenee siiltä edelleen eniten kehittämisen varaa samoin kuin tasapuolisten edellytysten luomisessa niin miesten kuin naistenkin osallistumiselle työelämään sen kaikilla aloilla. Varsinkin henkilöstökyselyssä esiin tulleet työn sekä perhe- ja muun yksityiselämän yhteen sovittamisen ongelmat tulisi saada ratkaistua nykyistä paremmin. Henkilöstön ikääntymisestä johtuvat tarvittavat muutokset niin työtehtävien sisällön kuin työn oikean mitoituksenkin osalta tulee tehdä, jotta vältetään joustamattomien järjestelyjen johdosta aiheutuville ikärasismien vaaroilta.

Työn ja perheen yhteensovittamista tulee jatkossa edistää paitsi lasten myös omien vanhempien hoitamisen osalta.

Palkkaohjelmat tulee yhtenäistää ja laatia kaikissa virastoissa pikimmiten. Samoin johtamiskäytäntöjä tulee kehittää ja tukea. Myös sukupuoliseen ja henkiseen väkivaltaan puuttumisen keinoja on kehitettävä.

Seuraavassa on esitetty molempien kyselyiden keskeisimmät tulokset teemoittain ryhmiteltynä.

2. Tasa-arvosuunnitelmien laadinta, päätöksenteko ja tiedottaminen

Kaikissa kyselyyn vastanneissa virastoissa on laadittu tasa-arvosuunnitelmat. Tieto laadituista tasa-arvosuunnitelmista ei ole kuitenkaan mennyt perille kovinkaan hyvin, sillä henkilöstökyselyyn vastanneista vain 24 % oli tietoinen, että ko. virastossa on tehty tasa-arvosuunnitelma.

Lähes kaikki tasa-arvosuunnitelmat on uudistettu kaupunginvaltuuston 8.12.1999 hyväksymän koko kaupunkia koskevan tasa-arvosuunnitelman linjausten mukaisiksi. Vain kaksi virastoa ilmoitti, ettei suunnitelmaa ole uusittu. Toinen näistä ilmoitti syyksi sen, että aiempi suunnitelma on myös nykyisten linjausten mukainen ja toinen valitti resurssipulaa.

Melkein kaikki tasa-arvosuunnitelmat on laadittu työryhmissä, joissa myös henkilöstö on ollut edustettuna. Vain kahdessa virastossa suunnitelman on laatinut yksittäinen viranhaltija. Tällöinkin on kuultu henkilöstön edustajia.

Lähes kaikki tasa-arvosuunnitelmat on hyväksytty henkilöstötoimikunnassa tai vastaavassa yhteistoimintaelimessä. Vain kahdessa tapauksessa asia on käsitelty muulla tavoin, esimerkiksi johtoryhmässä, jossa on henkilöstön edustus.

Vain kuudessa virastossa tasa-arvosuunnitelma on hyväksytty viraston lautakunnassa tai johtokunnassa ja kuudessa virastossa tasa-arvosuunnitelma on annettu tiedoksi ko. elimille.

Kaikissa vastanneissa virastoissa on tiedotettu sekä kaupungin että asianomaisten virastojen omista tasa-arvosuunnitelmista. Tiedottamisessa on käytetty monia kanavia, kuten ilmoitustauluja (5), tiedotteita (10), henkilöstölehtiä (9), osastokokouksia tai vastaavia (14), perehdyttämistä

aineistoja (1), perehdyttämiskoulutusta (1), koulutustilaisuuksia (6) ja muitakin tapoja (11), joista varsinkin virastojen omat intrat ovat olleet suosittuja. Tietoa on jaettu myös yksiköiden yhteistyöelinten kokouksissa ja suullisesti esimiesten toimesta.

Henkilöstökyselyyn vastanneista 64 % oli kuitenkin sitä mieltä, ettei kaupungin ja viraston tasa-arvosuunnitelmista ole tiedotettu lainkaan. Tämä osoittaa, että **tasa-arvosuunnitelmista tiedottamista on tehostettava kaupungin kaikissa virastoissa.**

3. Tasa-arvosuunnitelmien tavoitteet ja niiden seuranta

Vain yhdeksän viraston tasa-arvosuunnitelmaan sisältyy selvitys edellisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumisesta. Muut virastot ovat perustelleet selvityksen tekemättä jättämistä mm. sillä, ettei tähän ole tarvetta, koska tasa-arvoasiat ovat kohdallaan taikka edellisen suunnitelman tavoitteet eivät olleet tarpeeksi selkeitä tai konkreettisia mitattaviksi tai arvioitaviksi. Nykyisistä tasa-arvosuunnitelmista puolestaan 14:ään sisältyy selkeät, arvioitavissa ja/tai mitattavissa olevat tavoitteet.

Kaikki virastot ovat luetelleet tasa-arvosuunnitelmien tavoitteita, joissa asiakkaiden tasa-arvoisen kohtelun lisäksi on korostettu melko yleisiä pyrkimyksiä kuten esimerkiksi *"Ammattitaitoinen, motivoitunut ja ikärakenteeltaan tasapainoinen ja sukupuolisesti tasa-arvoinen työyhteisö"* ja *"Tasa-arvoinen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä sekä hyvää tulosta tekevä työyhteisö, jossa tasa-arvo on osa henkilöstöpolitiikkaa ja yhteistoimintaa"*.

Muutamissa vastauksissa on menty hieman konkreettisemmalle tasolle: *"Erityisesti huomiota on kiinnitettävä naisten ja miesten tasapuoliseen sijoittumiseen erilaisiin tehtäviin", "Ohjelma palkkapolitiikasta, eri palkkatekijöiden käytöstä ja tarvittavista toimenpiteistä sekä palkkatietojen tilastoinnista ja raportoinnista. Palkkaohjelman tarkoituksena on oikeudenmukaisen, motivoivan ja kannustavan palkkapolitiikan tukeminen, joka pyrkii osaltaan myös mahdollistamaan kilpailukykyisen henkilöstöpolitiikan - - - Palkkaohjelman suhde - - - arvoihin ja strategioihin kuten tasa-arvoon tarkoittaa sitä, että niiden tehtävien palkkauksessa, jotka ovat keskeisiltä osiltaan vaativuudeltaan samantasoisia, noudatetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa. Työsuorituksia palkittaessa huomioidaan sukupuolten välisen palkkauksellisen tasa-arvon toteutuminen. Tehtävien vaativuuden arvioinnilla pyritään pitkällä tähtäimellä siihen, että samat tehtävät ovat koko kaupungissa tehtävien vaativuuden edellyttämässä suhteessa toisiinsa. - - - Työsuojeluorganisaatio kartoittaa naisvaltaiset tehtävät, joissa fyysinen kuormitus on tavanomaista korkeampi ja tekee työolojen parantamiseksi esitykset uuden tekniikan tai uusien työtapojen käyttöönottamiseksi", "Nykyistä tasaisempi sukupuolijakautuma eri ammattiryhmissä on tavoiteltavaa paitsi henkilöstöpoliittisesti myös toiminnan kannalta"*.

Henkilöstökyselyyn vastanneista sen sijaan vain 11 % osasi mainita jonkin tai muutamia virastonsa tasa-arvosuunnitelman sisältämistä tavoitteista. Vastauksissa korostuivat seuraavat asiat: palkkatasa-arvo, tasa-arvo uralla etenemisessä ja henkilövalinnoissa, samat mahdollisuudet esimies- ja johtotehtäviin, työolojen kehittäminen niin miehille kuin naisillekin sopiviksi, eri kansallisuuksien ja etnisten ryhmien tasa-arvo, ikätasa-arvo, toisen kunnioittaminen, arvostaminen ja yhdenvertainen, tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu.

Henkilöstökyselyssä tiedusteltiin lisäksi, mitä pitäisi tehdä tasa-arvon edistämiseksi. Runsaissa avovastauksissa palkkatasa-arvon ohella korostuivat varsinkin esimiestoimintaan liittyvät epäkohdat. Naisten mahdollisuuksia kohtaan kerrottiin esiintyvän yhä ennakkoluuloja ja kielteistä asennoitumista, esimerkiksi mahdollisuuksissa harjaantua ja kouluttautua vaativampiin tehtäviin. Sukupuolisidonnaiseen tehtäväjakoon toivottiin muutosta. Työyhteisöissä tapahtuvaa avointa

keskustelua tasa-arvokysymyksistä toivottiin lisättävän.

Virastokyselyn mukaan kaikissa virastoissa seurataan tasa-arvotyön edistymistä. Seurantatehtävä on 13:ssa virastossa annettu henkilöstötoimikunnalle tai vastaavalle yhteistoimintaelimelle, 5:ssä tasa-arvoyhteyshenkilölle ja 7:ssä virastossa asia on järjestetty muulla tavoin, esimerkiksi laajennetussa johtoryhmässä tapahtuvaksi. Seurannan välineinä käytetään yleisesti palkka-, henkilöstö- ym. tilastoja, mutta myös työilmapiiri- ja työhyvinvointikyselyitä sekä laatumittauksia. Muutamissa virastoissa tasa-arvoasioita käsitellään osana strategia-, tavoite-, tulos-, esimiesalais- ja työhyvinvointikeskusteluja.

4. Tasa-arvosuunnitelmien sisältö. Yleistä.

Useimpien virastojen tasa-arvosuunnitelmiin sisältyy sekä toiminnallinen että henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma. Toiminnallisen suunnitelman tekemättä jättämistä on perusteltu mm. sillä, että viraston palvelut eivät ole sukupuolisidonnaisia.

Virastoissa ja laitoksissa on tehty monenlaisia käytännön toimenpiteitä tasa-arvomyönteisen ilmapiirin luomiseksi ja tasa-arvoa heikentävien asenteiden korjaamiseksi, esimerkiksi *"Päätösvalmistelussa seurataan erityisen tarkkaan tasa-arvon toteutumista"*, *"Tasa-arvomyönteistä ilmapiiriä on kehitetty mm. sisällyttämällä tasa-arvotavoitteita talous- ja toimintasuunnitelmaan, seuraamalla säännöllisesti asiakkaiden kokemuksia palveluista ja henkilöstön hyvinvointia. Asiaa on myös käsitelty arvokeskustelun yhteydessä. Virastossa puututaan myös havaittuihin, konkreettisiin epäkohtiin viipymättä"*, *"Linjojen ja yksiköiden johtajat vastaavat siitä, että vuosittaiset henkilöstö-, koulutus- ja kehittämissuunnitelmat tukevat tasa-arvon edistämistä suunnitelmallisesti"* ja *"On järjestetty erilaisia koulutustilaisuuksia sekä asiasta keskustellaan kokouksissa ja muissa yhteisissä tilaisuuksissa"*.

Muutamissa virastoissa esimiehille on myös järjestetty koulutusta heidän tukemisekseen tasa-arvotyön edistämiseksi. ***Kaikissa virastoissa tulee järjestää tasa-arvokoulutusta.***

Vain muutamien virastojen luottamushenkilöt ovat tietoisia kaupungin ja asianomaisen viraston tasa-arvosuunnitelmista ja niiden sisällöstä. ***Jatkossa tasa-arvosuunnitelmat tulee käsitellä asianomaisten virastojen luottamushenkilöelimissä (lautakunnissa, johtokunnissa jne.).***

5. Toiminnallinen tasa-arvo

Naisten ja miesten tarpeet on pyritty ottamaan tasapuolisesti huomioon virastojen kuntalaisille järjestämissä palveluissa. Virastokyselyn mukaan esimerkiksi *"Suunnitteluohjeissa muistutetaan tasa-arvon huomioon ottamisesta"*, *"Työryhmien nimeämisesityksissä tasa-arvo huomioon"*, *"Tilasto- ja tutkimusaineistoissa huomioidaan aina sukupuolimuuttuja"*, *"Tehtävä on tasoittaa yhteiskunnassa laajemmin esiintyvää koulutuksellista epätasa-arvoa"*, *"Perustehtävään kuuluu sosiaalisen tasa-arvoisuuden edistäminen eroja tasaamalla"*, *"Varauduttu mahdollisuuksien mukaan uskonnollisiin, eettisiin ja kulttuurisiin eroihin asiakaskunnassa mm. hoitohenkilöstön sukupuolta koskien"* ja *"Koska miesopiskelijat ovat vähemmistönä järjestetään muutamia miehille suunnattuja kursseja mm. ruoanlaitossa"*.

Useimmissa vastauksissa kuitenkin korostuu sukupuolineutraali asenne, kuten esimerkiksi *"Palvelut koko laajuudessaan tarjotaan kaikille kuntalaisille"*, *"Heitä palvellaan luonnollisesti - - - sukupuolesta riippumatta"*, *"Lakisääteinen toimiala, sama kaikille"*.

Samantyyppisiä vastauksia ja esimerkkejä saatiin myös henkilöstökyselystä. Joissakin asioissa tuotiin kuitenkin esille myös uusia (tasa-arvosuunnitelmiin sisällyttämättömiä) näkökulmia kuten *"Liikuntapaikkarakentamisessa huomioidaan useinkin miesten tarpeet ensisijaisesti, ohjatussa toiminnassa pääpaino taas on naisissa"*, *"Päivähoito on kuitenkin vielä naisvaltaista, joten miesten / isien on vaikea lähestyä, vaikka vastassa olisikin miestyöntekijä. Kysymys on jo vuosia kuulunut: "Miten saadaan isät mukaan päivähoitoon, vanhempainiltoihin, suunnitteluun, vanhempainoimikuntiin jne.?"*, *"Minusta näyttäisi siltä, että sosiaalipalveluiden osalta yhä edelleen hyväksytään paremmin miesten "kädettömyys" ja kaikkinaisen avuttomuus arjen edessä. Yksin asuvan ikääntyvän naisen katsotaan naiseutensa ja kasvatuksensa nojalla kykenevän selviytymään arjesta miestä paremmin. Naisilta odotetaan enemmän henkilökohtaisen hygienian, kodin siisteyden ja raittiuden suhteen. Mielestäni tämä ei ole oikein"* ja *"Lähes kaikkien virastojen palveluissa julkinen liikenne on hyvin hoidettu, virasto pitää tavoitteena julkista liikennettä eikä yksityisautoilua. Julkisille palveluille päiväkoteille, kouluille, terveysasemille järjestetään asemakaavoissa tontteja riittävästi, toteutus on päättäjien käsissä"*.

Lähes kaikissa virastoissa on otettu huomioon myös erityisryhmien tarpeet, esimerkiksi maahanmuuttajat, kuntoutujat ja vähävaraiset: *"Vähävaraisia varten järjestetään ilmaisia tai lähes ilmaisia kenraaliharjoituksia"*, *"Palvelu voidaan antaa myös englannin kielellä"*, *"Kestävän kehityksen suunnittelija tehnyt esteettömyyselvytyksen ja olemme esim. opintotoimistoon palkanneet erilaisin apuvälinein työskenteleviä henkilöitä"*, *"Muslimiinti"*, *"Maahanmuuttajille vuoden kestävä valmistava opetus, myös äidinkielen opetusta, myös tukiopetuste omalla kielellä"*, *"Liikennevalo-ohjauksessa on huomioitu näkövammaisten tarpeet"*, *"Monikulttuurinen käsityö"*, *"Opinto-ohjausta annetaan tällä hetkellä suomeksi, ruotsiksi, englanniksi ja venäjäksi"*, *"Maahanmuuttajakurssien maksut ovat 50 % normaali hinnasta"*, *"Ottamaan huomioon/turvaamaan sosiaalituen varassa olevien, maahanmuuttajien ja asunnottomien asumistarpeet"*, *"Ilmaispäivät, ilmaiskäynnit erityisryhmille"*, *"Kurssimaksuista myönnetään 50 % alennus työttömille, varus- ja siviilipalvelusmiehille, vuorottelukorvausta, toimeentulotukea, äitiys-, isyys- tai vanhempainrahaa saaville"*, *"Eläkeläisten kurssilla kurssimaksu on 50 % normaali hinnasta"* ja *"Kehitetään mitteri, jolla seurataan erityisryhmien tasa-arvoisuutta"*.

Henkilöstökyselyssä saatiin pääosin samansuuntaisia vastauksia kuten *"Erityisryhmät on huomioitu hyvin"*, *"Enlaisille ryhmille on ohjattua toimintaa ja toiminta on varsin edullista"*, *"Haetaan tukia ja toimintaan tulkkeina viraston ja asiakkaan välillä"*, *"Tiedotteet usealla kielellä"* ja *"Työ painottuu vähävaraisten, kuntoutujien ja moniongelmaisten tukemiseen"*.

Toisaalta henkilöstökyselyssä oli myös vastauksia, joissa korostui kielteinen asenne maahanmuuttajia kohtaan, esimerkiksi *"Maahanmuuttajat taitavat saada hyvin osansa, samoin ruotsinkieliset vähemmistönä ovat jo yli suomenkielisten, kouluterveydenhuolto on olematonta, liien vähän terveydenhoitajia, psyk. asiakkaat eivät saa tarpeenmukaista hoitoa ja kroonistuvat ja kurjistuvat, vähävaraiset saanevat sos. puolelta rahaa, työikäisten terveydenhoito on työterveyshuollon varassa, terveysasemien aukiolo on sama kuin päivätyöaika"*.

Kysymykseen *"Mitä virastonne tärkeimpiä toimintoja ja palveluita on muutettu tasa-arvon edistämiseksi?"* on useimmiten vastattu toteamalla, ettei tarvetta muutoksiin ole ollut. Vain muutamissa vastauksissa on esitelty toteutettuja muutoksia kuten *"Liikuntavuorojen jaossa on huomioitu tasa-arvonäkökohdat entistä enemmän"*, *"Tilastointia ja raportointia kehitetty"*, *"Lisätty miehille suunnattuja kurssseja, koska opisto on naisvaltainen"* ja *"Maahanmuuttajille tarkoitettu verkkomuotoinen infopankki auttamaan kotoutumista"*.

Yhteistyön lisäämisessä kuntalaisten kanssa korostuu voimakkaasti internetin ja muiden sähköisten palveluiden kehittäminen (*"Asiakaspalveluita kehitetty voimakkaasti uusinta tekniikkaa hyödyntäen"*, *"Panostettu verkkopohjaiseen tiedotukseen ja kommunikaatioon"*, *"Ajantasaiset internet-sivustot"*, *"Esitteet pidetään ajantasaisina"*).

Tosin muustakin yhteistyöstä on lueteltu mittava joukko esimerkkejä: *"Liikuntapaikkarakentamisessa otetaan huomioon niitä käyttävien seurojen ja liittojen asiantuntemus ja asukkaiden toivomukset", "Seniorikeskuksen palvelut", "Lähidemokratia toimii koulujen ja oppilaitosten johtokuntien kautta. Myös koulujen oppilaiden vanhempainyhdistykset ovat tärkeitä kodin ja koulun välisen yhteistyön kannalta"*.

Henkilöstökyselyn mukaan näyttäisi siltä, ettei yhteistyön lisäämiseksi kuntalaisten kanssa olisi tehty juurikaan mitään: *"Juhlapuheita on pidetty ja faxi suoltaa propagandaa, jolla ei kiinnittymää arki-
sen aherruksen keskellä käytännön työhön"*. Muutamissa vastauksissa on todettu tiedottamisen ja asiakaskyselyiden tarve kuntalaisten tasa-arvon edistämiseksi.

Virastokyselyn mukaan yhteistyötä muiden virastojen kanssa on lisätty runsaasti kuntalaisille suunnattujen palvelujen tasa-arvon edistämiseksi: *"Yhteydenpitoa käyttäjähallintokuntiin (julkiset rakennukset) ja kaduilla ja yleisillä alueilla toimiviin virastoihin ja laitoksiin on tiivistetty (Energia, Vesi)", "Sosiaali- ja terveysvirasto sekä nuorisotoimi ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita. Kouluterveydenhoitajat ovat terveysviraston alaisia. Yhteistyö sosiaali- ja opetusviranomaisten välillä on jo lastensuojelulainkin perusteella välttämätöntä", "Sosiaaliviraston kanssa lisätty palveluja syrjäytymisvaarassa oleville ryhmitte. Opetusviraston kanssa lasten ja nuorten osalta esim. oppilashuollon yhteistyö. Liikuntaviraston kanssa käsitelty terveysliikunnan lisäämistä", "Kaavoitus- ja liikennesuunnittelutyössä on mukana myös muiden virastojen edustajia, joilla asukas-yhteistyö/vuorovaikutteinen suunnittelu kuuluu toimintatapoihin kuten meilläkin. Näin kuntalaisille suunnattujen palvelujen tasa-arvoinen tuottaminen tulee mahdollisuuksien mukaan huomioiduksi monen eri tahon yhteistyössä"*.

Myös henkilöstökyselyssä kerrottiin lukuisia esimerkkejä kuntalaisten keskinäisen tasa-arvon kehittämiseksi: *"Alueellistettuja yhteistyöprojekteja, kattavaa verkostoitumista, nettijulkistusta, eli saataavuuden parantamista", "Koululaisten aamupäivä- ja iltpäivätoimintaa yhdessä opetus- ja nuorisotoimen kanssa", "Kotihoitoa ja kotisairaanhoidoa yhdistetty/yhdistetään", "Vanhusten laitoshoidon koordinaatio terveyskeskuksen kanssa", "Mielenterveyskuntoutujien asumispalvelut/laitoshoitoyhteistyö terveysviraston kanssa"*.

Toisaalta esille on tuotu lukuisia ongelmia, jotka liittyvät ihmistyön korvaamiseen uudella teknikalla: *"No eipä ole juuri näin toimittu / vrt. aluefoorumialoite, viranomaisyhteistyön väheneminen, lähiöprojektien ja positiivisen diskriminaation, esim. segregatiorahojen ja asukastalojen tukemisen jne. alasajo! Call Centerit eivät paranna palveluja, koska suoraa asiakkaiden kohtaamista vain vähennetään vrt. sosiaalityöntekijöiden alasajo ja ihmiskontaktien korvaaminen lomakehaulla, sähköisellä "toiminnalla!", "Paperilla kai toimii, käytännössä pirun vaikeaa. Esimerkiksi työntekijät joutuvat soittamaan toisilleen usein puhelinaikoina muiden jonottajien joukossa"*.

Kaupungin tilaaja – tuottaja –mallit, määrärahojen puute ja muut resurssien jakoon liittyvät ongelmat ovat myös heikentäneet palvelujen saatavuutta ja aiheuttaneet vastuun pallottelua: *"Oikeastaan ei ole lisätty, vaan riidellään siitä mikä kuuluu kenellekin ts. kuka on maksaja"*.

Virastokyselyssä tiedusteltiin myös, onko virastossa annettu ohjeet kotona tapahtuvan väkivallan ehkäisyyn ja avun tarjoamiseen? Vain kahdesta virastosta saatiin myönteinen vastaus: *"On tekeillä päihdetyön toimintaohjeet" ja "Koulujen kriisisuunnitelmien osana"*.

6. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo

Virastokyselyssä kartoitettiin mm. virastojen johtoryhmien sukupuolirakennetta. Osa kyselyyn vastanneista ilmoitti tiedot prosentteina ja osa taas henkilöiden lukumäärinä. Viimeksi mainitulla tavalla ilmoitettujen vastausten mukaan ko. virastojen johtoryhmissä oli yhteensä 84 naista ja 98 miestä, osastopäälliköistä 54 oli naisia ja 54 miehiä sekä osastopäälliköiden sijaisista 36 oli nai-

sia ja 49 miehiä. **Sijaisuuksien sukupuolirakenteeseen on syytä kiinnittää huomiota, koska sijaisuudet ovat keskeinen tekijä pätevöitymisen ja rekrytoinnin kannalta.**

Virastojen käsitykset sukupuolirakenteeltaan tasa-arvoisen työyhteisön merkityksestä taloudellisuuden ja tehokkuuden näkökulmasta olivat melkoisen rajoittuneet. Useimmat vastaukset olivat sisällöltään seuraavan tyyppisiä: *"Ei merkitystä, koska yksilöt ratkaisevat tämän ei pelkkä sukupuoli", "Meidän työssämme sillä ei ole merkitystä", "Ei ole mainittavaa merkitystä", "Taloudellisuuden ja tehokkuuden avain on osaava henkilökunta. On toki hyvä, että kumpaakin sukupuolta työyhteisössä on", "Ei ole pohdittu", "Asiaa ei ole selvitetty".* Vain muutamassa virastossa näytetään oivalletun asian taloudellinen merkitys: *"Mitä monipuolisempi ikä- ja sukupuolirakenteeltaan ja tasa-arvoisempi työyhteisö on, sitä parempi ilmapiiri. Näillä asioilla on suuri vaikutus niin taloudellisuuteen kuin tuottavuuteenkin.", "Edistää taloudellisuutta ja tehokkuutta", "Eri sukupuolten näkemykset rikastuttavat työyhteisöä ja tuovat asioiden valmisteluun monipuolisempia näkökulmia ja sitä kautta myös parantavat toiminnan laatua" ja "Tasapainoinen työyhteisö on myös tehokkaasti toimiva työyhteisö".*

On syytä korostaa, että tasa-arvo luo luottamusta, mikä edistää tuottavuutta lisäävää sosiaalisen pääoman kasvua.

Tasa-arvoa edistäviä käytännön toimenpiteitä on toteutettu virastoissa varsin laajasti. Virastojen ja laitosten vastauksissa on lueteltu lukuisia käytännön esimerkkejä tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä. Henkilöstösuunnittelun ja -hankinnan osalta on useissa vastauksissa todettu, että henkilöstövalinnoissa suositaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, mikäli hakijat pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset: *"Henkilöstöhankinnassa positiivinen diskriminaatio", "Pyritytty hankinnassa lisäämään miesten osuutta toiminnassa, joka naisvaltaista", "Henkilövalinnoissa pyritään ennakkoluulottomuuteen", "Nais-ten osuuteen suunnittelu- ja esimiestehtävissä kiinnitetään järjestelmällisesti huomiota".* Ongelmaksi nähdään lähinnä se, ettei toisen sukupuolen henkilöitä hakeudu vastakkaisen sukupuolen hallitsemiin tehtäviin: *"Tiettyihin tehtäviin ei hakeudu miehiä, esim. toimistosihteerit tai naisia, esim. kuorma-autonkuljettaja".*

Tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä on käytetty johtamisessa ja kehittämisessä melko runsaasti: *"Esimieskoulutusta tarjottu naispuolisille", "Henkilöstöä on tuettu ja kannustettu tasapuoliseen vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön ja hyviin tuloksiin. Viraston henkilöstön koulutus ja kehittäminen on suunniteltu tukemaan tasa-arvon edistämistä", "Tavoitteena on, että yhteistoimintaelimissä ja työryhmissä on miehiä ja naisia. Johdon ja esimiesten on huolehdittava siitä, että kumpaakin sukupuolta kohdellaan koulutuksessa tasapuolisesti ja tehdään tarvittavat sijaisjärjestelyt. Naisten uralla etenemistä tuetaan mm. kannustamalla heitä johtamistaidolliseen koulutukseen", "Työyhteisökoulutuksessa käsitellään työyhteisön monimuotoisuutta".*

Virastokyselyssä tiedusteltiin myös, mitä muita tasa-arvoon liittyviä ongelmia virastoissa on mahdollisesti esiintynyt. Esille tuotiin mm. se, etteivät esimiehet aina ota riittävästi huomioon työn raskautta, sukupuolta ja ikää. **Työntekijöiden tasa-arvoisen kohtelun edistämiseksi heidän ikänsä ja sukupuolensa tulee suhteuttaa työn vaativuuteen ja raskauteen.**

Henkilöstökyselyssä useat vastaajat toivat esille myös muuhun kuin sukupuoleen liittyviä epäkohtia kiinnittäen huomiota esimerkiksi puutteellisiin johtamiskäytäntöihin, töiden epätasaiseen jakautumiseen, suosikkijärjestelmiin ja huonoon työilmapiiriin liittyvään syrjintään. Talousasioiden katsottiin myös korostuvan liikaa (*"Juhlapuheiden ja todellisuuden ero. Johto ei välitä tai ajattelee vain rahaa"*). Esille tullessiin ongelmiin ei ole myöskään haluttu puuttua (*"Kaikki maton alle -henki"*). Huolta kannettiin myös omien esimiesten jaksamisesta (*"Johtamistyyli ja byrokratian määrä. Lähiesimies näänny hallinnollisiin asioihin eikä nähdäkseni ehdi keskittyä muuhun"*).

Palkkauksen kehittämisen osalta kaikkien virastojen vastauksissa on viitattu laadittuihin tai tekeillä oleviin palkkaohjelmiin: *"Valmisteilla olevassa palkkaohjelmassa lähtökohtana on tasa-arvoinen palkkapolitiikka. Ohjelmaan liitetään palkkavertailuja ja virastossa toteutetaan tasavertaisuutta edistäviä uuden palkkausjärjestelmän mukaisia menettelyjä, kuten työn vaativuuden arviointia ja työsuorituksen arviointia", "Virastolla on palkkaohjelma, jonka periaatteita toteutetaan mm. järjestelyvaraeristä päätettäessä"*.

Palkkatasa-arvon osalta viitattiin myös eri virastojen välisiin eroihin (*"Työntekijöiden palkkakehitys on epätasa-arvoinen kaupungin muihin virastoihin verrattuna"*) ja yksipuoliseen henkilöstörakentamiseen (*"Eri sukupuolta olevia henkilöitä ei hakeudu tasapuolisesti eri tehtäviin" ja "Alalle toivottaisiin hakeutuvan enemmän miehiä töihin"*). Vaikka periaatteessa myönnetäänkin pyrkimyksenä olevan se, että *"Samasta työstä ja työn keskeisiltä sisällöiltään samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta"*, muutamissa vastauksissa on todettu valtakunnallisten virka- ja työehtosopimusten noudattamisen johtavan erisuuruisiin palkkoihin.

Henkilöstökyselyn vastausten mukaan palkkasyrjintää näyttää esiintyvän laajasti: *"Naisten ja miesten palkkojen täydellinen epäsuhta. Ammattikoulun käynyt mies saa roimasti enemmän palkkaa kuin korkeakoulun käynyt nainen", "Jos mies hakee työtä hänet palkataan ohi naisten. Heti miehille aletaan myös hakemaan kaikenlaisia palkanlisiä, jotta mies raukka voisi saada kunnan palkan"*.

Henkilöstökyselyn *"Mitkä ovat keskeisimmät ongelmat virastosi toiminnassa tasa-arvon kannalta?"* -kysymykseen annetuissa vastauksissa korostuivat voimakkaasti palkkatasa-arvon toteutumiseen ja etenemismahdollisuuksiin liittyvät ongelmat, kuten: *"Perinteisesti (- - -)virasto on ollut miesten hiekkalaatikolleikkia ja naisten on ollut työlästä hankkia asemansa poikaporukassa", "Täällä on mahdotonta naisen tehdä uraa. Vaikka hankkisi koulutusta ja saisi vaativamman tehtävän, palkkaa ei nosteta. Naisen ollessa kyseessä vedotaan aina keskushallinnon määräyksiin pidättäytyä "ylimääräisistä" palkankorotuksista. Miehille löytyy aina uusia haastavampia tehtäviä ja parempipalkkaisiakin tietysti", "Miesten työn arvon kohottaminen naisten työn arvon yli. (- - -)virasto ei ole kyennyt ajamaan kaupungin sisällä eri virastojen välillä saman kaltaisesta työstä maksettavan palkan tasa-arvoistamista", "Mielestäni täällä on vallalla jonkinlainen sikanporras-mentaliteetti - kalvakat miehet kabineteissaan. Asennemuutos-ta, naisia johtotehtäviin ja kykyjensä mukaiset työt" ja "Minkä muun Helsingin kaupungin viraston esimiehen, jolla on 23 alaista, peruspalkka on 1818 e/kk????!!!"*

Henkilöstökyselyn vastauksissa kiinnitettiin useissa kohdoin huomiota virastojen välisiin palkkaeroihin (*"Sama, huono palkka samasta työstä naisilla ja miehillä viraston sisällä"*). Näyttää myös siltä, että ainakin osa vastaajista lienee joko vähään tyytyväisiä taikka todella pitkämielisiä, koska parhaaksi saavutukseksi mainittiin mm. *"Naisten palkkaus ei ole montaa kymmentä prosenttia miesten palkkauksesta jäljessä"*.

Henkilöstökyselynkin vastauksissa korostettiin palkkaohjelmien, työn vaativuuden ja työsuorituksen arvioinnin sekä työehtosopimusten palkkausuudistusten merkitystä. Hyvin tärkeänä pidettiin eri alojen tehtävien palkkauksen keskinäistä oikeudenmukaisuutta, jossa nähtiin paljon korjauksen varaa (*"Hoitoalalla miehet ja naiset ovat olleet niin kauan tasa-arvoisia aina surkeaa palkkausta myöten, ettei entyistöimenpiteitä tarvittane"*). Useista vastauksista välittyy, että **tarvitaan virka- ja työehtosopimusten rajat ylittävää tehtävien vaativuuden arviointiin perustuvaa tehtäväkohtaisen palkan määrittämistä.**

Henkilöstökyselyn vastauksissa esitettiin hyvinkin voimakasta kritiikkiä mm. tehtävien täytössä noudatettavia menettelytapoja kohtaan: *"Jos tasa-arvoksi katsotaan Hyvä veli -järjestelmä, on varmaankin osan henkilökuntaa asema esimiehen suosimana nostettu arvoon arvaamattomaan. Samalla toiset ovat joutuneet syrjinnän ja siirtojen myötä hyllytetyiksi, eikä heillä ole mitään ihmisarvoa. Tämä kaikki siksi, että virkoja/toimia ei enää haeta ja työt jaetaan pärstäkertoimelle suosikeille", "Johtotason*

olisi konkreettisesti alettava arvostaman alaisiaan”, ”Kaikenlaisen tasa-arvon edistäminen (sukupuolinen, etninen, ulkonäöllinen, myös koulutuksellinen)”.

Kolmessatoista virastossa on laadittu selvityksiä tasa-arvon tilasta, esimerkiksi selvityksiä miesten ja naisten keskipalkoista ja sukupuolijakautumista eri tehtävissä ja yksiköissä. Palkkavertailuja on tehty nais-mies –näkökulmasta ja sukupuolijakaumaa ja sen kehitystä on tarkasteltu paitsi yleisellä tasolla myös eri organisaatiotasolla ja henkilöstöryhmissä. Selvityksissä on mm. todettu, että vaatavuudeltaan samantasoisten ammattien arvostuksessa on eroavuutta, mikä on kuitenkin yleinen työelämän ilmiö. Ongelmana on pidetty organisaatiotasojen vähentymisestä ja henkilökunnan vähäisestä liikkuvuudesta johtuvaa molempia sukupuolia koskevaa urakierto-mahdollisuuksien puuttumista.

Virastokyselyn mukaan tasa-arvo on toteutunut hyvin 15:ssä virastossa ja tyydyttävästi yhdeksässä virastossa. Henkilöstökyselyyn vastanneista sen sijaan vain 16 % katsoi tasa-arvon toteutuneen hyvin, 54 % tyydyttävästi ja peräti 30 % huonosti. Tällaiseen epäsuhtaan on syytä kiinnittää huomiota, koska se kertonee työilmapiiristä.

Tätä epäsuhtaa kuvaa myös se, että virastokyselyn mukaan viidessä virastossa on esiintynyt ongelmia tasa-arvon toteuttamisessa. Henkilöstökyselyyn vastanneista sen sijaan 49 % kertoi ongelmia esiintyneen. Ongelmiksi virastot kertoivat mm: *”Miehiä ei hakeudu (- - -) alalle”, ”Tehtäviin vaadittavat tiedot ja taidot sekä motivaatio vaihtelevat myös sukupuolen mukaan”, ”Viraston johtamistehtävissä vähemmistönä olevan sukupuolen eli naisten osuutta on ollut vaikea lisätä, sillä henkilöstövaihtuvuus tehtävissä on hidasta ja alalle on perinteisesti koulutautunut pääasiassa miehiä. Tulevaisuudessa on odotettavissa muutoksia, sillä nykyään alan koulutukseen hakeutuu yhä enemmän myös naisia”.* Henkilöstökyselyssä kerrottiin ongelmia esiintyneen myös uralla etenemisen suhteen: *”Nuoret miehet ohittavat pätevämmät konkarinaiset valinnoissa tehtäviin”.* Nämä ongelmat liittyvät mm. asenteellisuuteen toista sukupuolta kohtaan, ikärasismiin ja etnisiin ennakkoluuloihin: *”Ilmapiiristä aistii, että arvostus tulee sukupuolen perusteella, esim. oma työhuone tai parkkipaikka löytyy miehille, mutta ei naisille, virastojen välisiin kehittämishankkeisiin nimetään mies, vaikka olisi järkevämpää nimittää nainen”, ”Miesjohtajat pitävät yhtä, naisjohtajat polkevat alaisiaan”, ”Ikärasismi. Palkkasyrjintä ikääntyvien henkilöiden osalta. Osa-aikaeläkkeellä olevia henkilöitä pidetään toisen luokan virastolaisina”, ”Eriolaisten elämäntilanteiden (perhe, terveydentila, ikä) aiheuttamaa tarvetta työaikojen joustoon ei ole riittävästi huomioitu”, ”Virastotasolla liikaa ennakkoluuloja. Päätäjät vierastaa, kun virkaan hakee ulkomaalais-taustainen.”*

Virastokyselyn vastausten mukaan tasa-arvonäkökulma on otettu hyvin huomioon suunnittelussa, valmistelussa ja päätöksenteossa ja myös tasa-arvolain keskeisenä lähtökohtana oleva ns. läpäisyperiaate (tasa-arvo on osa kaikkea toimintaa) on otettu huomioon henkilöstökoulutusta järjestettäessä. Virastoista vain kahdella ei ole kaupungin tasa-arvosuunnitelman tarkoittamaa palkkaohjelmaa, jossa on määritelty periaatteet mm. palkan määräytymisen ja palkantarkistusten osalta ja suunniteltu palkkarakenteiden oikaiseminen pitemmällä aikavälillä. Sen sijaan henkilöstökyselyyn vastanneista vain 18 % tiesi viraston palkka-ohjelman olemassaolosta ja 8 % tiesi sen olevan tekeillä.

Virastokyselyn mukaan kaikissa virastoissa työajan sijoittelu ja työvuorot sekä vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt on tehty pyrkien parantamaan sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Sen sijaan henkilöstökyselyyn vastanneista vain 45 % oli tätä mieltä. Osittain samaa mieltä oli 36 % ja 19 %:n mielestä työajan sijoittelua ja työvuoroja sekä vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyjä ei ole tehty siten, että ne parantaisivat sekä naisten että miesten mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Henkilöstökyselyn mukaan 29 %:n mielestä omalla työpaikalla saa olla virkavapaalla tai työlomalla pitempään kuin perhevapaita koskevat säännökset antavat mahdollisuuden. Vastanneista 2 %:n mielestä työpaikalla esiintyy syrjintää tai kielteisiä asenteita, jos mies jää isyyslomalle, vanhempainlomalle tai hoitovapaalle. Sen sijaan vastaajista 8 % oli sitä mieltä, että työpaikoilla esiintyy syrjintää tai kielteisiä asenteita naisen jäädessä äitiyslomalle tai hoitovapaalle.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on henkilöstökyselyn vastausten mukaan ongelmia: *"Omassa työpaikassani sairaan lapsen hoito rinnastetaan lintsauskeen. Lyhyempää työpäivää syystä tai toisesta toivovaa pidetään laiskana ja hankalana"*.

Henkilöstökyselyn mukaan työpaikalla joustetaan työ- ja työaikajärjestelyissä hyvinkin eri tavalla eri asioissa. Näiden asioiden suhteen joustamista osoittavien "Kyllä" -vastausten osuudet olivat seuraavat: omaishoito 26 %, kuolevien vanhempien "saattohoito" 28 %, kuolinpesän selvittely 24 %, hautajaisjärjestelyt 53 %, vakavasti sairaan puolison hoitaminen 26 %, muiden läheisten ihmisten hoitaminen 27 %, avohoidossa olevien henkilöiden asioista huolehtiminen 13 %, SPR:n ystäväpalvelu 3 %, tiepalvelutoiminta 2 %, vapaaehtoinen maanpuolustustyö 14 %, kansalaistoiminta 6 %, luottamustehtävät 47 %, harrastustoiminta 21 % sekä muu vapaaehtoistyö ja yhdistystoiminta 13 %.

Henkilöstökyselyyn vastanneista 68 % ilmoitti päässeensä haluamaansa työnantajan kustantamaan, ammatillista osaamista ja kehittymistä tukevaan koulutukseen, 19 % ei ollut päässyt ja 13 % ei ollut pyrkinytkään.

Virastokyselyn mukaan yhdeksässä virastossa esiintyy vakinaisen, määräaikaisen henkilöstön tai työllistettyjen eriarvoista kohtelua esimerkiksi työterveyshuollon palveluissa ja koulutukseen osallistumisessa. Lyhytaikaisissa sijaisuuksissa myös työnohjaus jää usein kiireestä johtuen puutteelliseksi. Kaikissa virastoissa eivät määräaikaiset myöskään pääse osallistumaan virkistys- ja harrastustoimintaan eikä aina edes työnantajan järjestämille työhyvinvointipäiville. Henkilöstökyselyyn vastanneet ilmoittivat samantapaisia eroja. Myös työtehtävien laadun ja työtahdin osalta todettiin eroja: *"Määräaikainen joutuu tekemään kaikki "likaiset työt", "Määräaikaiset saavat herkästi huonommat työt kuin vakituiset", "Lorviminen sallitaan vain vakituksille"*.

Henkilöstökyselyssä tiedusteltiin myös, onko työpaikalla sellaisia töitä, joihin ei palkata maahanmuuttajia. Puutteellinen suomen kielen taito katsottiin esteeksi moniin asiakaspalvelutehtäviin. Esteeksi ilmoitettiin myös se, etteivät asiakkaat hyväksy maahanmuuttajia heitä hoitamaan. Myöskään hallinnon tehtävien ei katsottu soveltuvan maahanmuuttajille. Rahankäsittelyyn heitä ei haluttu päästää. Maahanmuuttajien vieraiden uskontojenkin katsottiin olevan esteenä. Vastajien vastaukset paljastivat runsaasti asenteellisuutta maahanmuuttajia kohtaan tai suoranaisesti rasismiakin. ***Suomen kielen taidon hankkimiseen tulee panostaa entistä enemmän, jotta edistetään maahanmuuttajien integroitumista suomalaiseen yhteiskuntaan ja ehkäistään heidän syrjäytymistään. Toisaalta myös maahanmuuttajien mahdollisuuksia saada palveluja äidinkielellään tulee edistää ja hyödyntää heidän kielitaitonsa.***

Henkilöstökyselyyn vastanneista 13 % ilmoitti omalla työpaikallaan esiintyvän eri uskonnoista ja kulttuureista johtuvia ongelmia, kuten *"Uskonnollisia ihmisiä pilkataan", "Rukoushetket ja aikataulussa pysyminen", "Rukoushetket pitäisi rauhoittaa, ei aina mahdollista. Kaikki eivät voi syödä samaa ruokaa...", "Työyksikön maahanmuuttajataustaisia tai seksuaalivähemmistöihin kuuluvia työntekijöitä kohtaan on perusteettomia ennakkoluuloja taitoihin tai arvoihin liittyen", "Esim. afrikkalainen aikakäsitys: tullaan töihin kun keretään, ei silloin kun on määrätty", "Työtävät ovat erilaisia. Suhtautuminen työntekoon". ***Kulttuurisensitiivisyyden ohella tulee korostaa suomalaiskansallisten perinteiden hyväksymisen merkitystä suomalaiseen yhteiskuntaan sopeuttamisessa.****

7. Työilmapiiri ja työpaikkakulttuuri

Henkilöstökyselyssä selvitettiin lisäksi muutamia työilmapiiriin ja työpaikkakulttuuriin liittyviä asioita. Vastaaajista 47 % oli sitä mieltä, että esimies kuuntelee, häneltä saa tarpeeksi tukea ja hän osoittaa luottamusta vastaajan kykyjä kohtaan. Kielteisesti kysymykseen vastasi 26 % ja 27 % ei osannut vastata siihen. Vastanneista 25 % oli sitä mieltä, että omaan osaamiseen suhtaudutaan vähätellen. Toista mieltä oli 55 % ja 21 %:n mielestä kysymykseen oli vaikea vastata.

Tasa-arvoista kohtelua koki saavansa 46 % ja melko tasa-arvoista kohtelua 32 % vastaaajista. Täysin toista mieltä oli heistä 22 %. Kuitenkin vastanneista 72 % oli täysin sitä mieltä, että miesten ja naisten yhteistyö sujuu työpaikalla hyvin ja 23 % oli osittain tätä mieltä. Täysin toista mieltä oli vain 4 % vastaaajista.

Virastokyselyn mukaan 12:ssa virastossa työntekijöitä on joutunut toisen työntekijän seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi. Näin on tapahtunut kuitenkin vain joskus tai korkeintaan muutamia kertoja. Sen sijaan henkilöstökyselyyn vastanneista 2 %:n mukaan heidän työpaikoiltaan esiintyy seksuaalista häirintää ja/tai ahdistelua usein tai toistuvasti ja 16 %:n mukaan joskus tai korkeintaan muutamia kertoja. Peräti 9 %:ia kyselyyn vastanneista ilmoitti joutuneensa työtoverinsa, esimiehensä tai alaisensa seksuaalisen häirinnän kohteeksi.

Virastokyselyn mukaan seksuaaliseen häirintään ja ahdisteluun on yleensä puututtu tarvittavin toimenpitein välittömästi esimiesten toimesta. Usein keskustelulla häiritsijän kanssa asiat on saatu selvitettyä. Tarvittaessa myös luottamusmies on ollut läsnä. Myös ulkopuolisia asiantuntijoita on käytetty. Häiritsijöille on annettu varoituksia ja joskus heidät on siirretty pois työyhteisöstä. Henkilöstökyselyn mukaan joissakin tapauksissa asia on kuitenkin sivuutettu.

Virastokyselyn mukaan vain yhdessä virastossa on tullut tietoon tilanteita, joissa työntekijä on joutunut asiakkaan seksuaalisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi usein tai toistuvasti. Joskus tai korkeintaan muutamia kertoja näin on käynyt 6:ssa virastossa. 18:ssa virastossa ei ole koskaan tullut tietoon tällaista. Henkilöstökyselyyn vastanneista 7 %:n mukaan asiakkaat ovat kiusanneet, häirinneet tai ahdistelleet heidän työpaikkansa henkilöstöä seksuaalisesti ja/tai tehneet heille väkivaltaa usein tai toistuvasti. Näin on tapahtunut 34 %:n mukaan joskus tai korkeintaan muutamia kertoja taikka harvoin ja 59 %:n mukaan ei koskaan. Henkilöstökyselyyn vastanneista 14 % oli itsekkin joutunut asiakkaiden kiusaamisen, häirinnän tai seksuaalisen ahdistelun ja/tai väkivallan kohteeksi.

Yleensä häirinnän aiheuttajina ovat olleet humalaiset asiakkaat ja asiaan on puututtu ensisijaisesti henkilökunnan omin toimenpitein. Tarvittaessa vahtimestareilta on saatu apua taikka otettu yhteys vartiointiliikkeeseen tai poliisiin. Rikosilmoituksia on tehty vakavammissa tapauksissa. Häirintätilanne on yleensä kuitenkin ollut lyhytkestoinen eikä ole vaatinut jatkotoimenpiteitä. Jos jatkotoimenpiteet on kuitenkin katsottu tarpeellisiksi, asian yhteinen jälkipuinti on käyty työyhteisössä. Tällöin on mietitty turvallisuusjärjestelyjä ja muita ehkäiseviä toimenpiteitä. On hankittu hälyttimiä ja varsinkin asiakaspalveluhenkilöstö on saanut aiheeseen liittyvää koulutusta. Asias- ta on ilmoitettu myös työsuojeluun sekä mietitty toimintatapojen tarkistusta niin, ettei häiriö- tai vaaratilanne toistuisi.

Henkilöstökyselyssä selvitettiin seksuaalisen häirinnän lisäksi myös työpaikkakiusaamista. Vastanneista 17 % ilmoitti omalla työpaikallaan esiintyvän työpaikkakiusaamista usein tai toistuvasti

ja 44 % joskus tai korkeintaan muutamia kertoja. Vain 39 % oli sitä mieltä, että heidän työpaikoillaan ei esiinny työpaikkakiusaamista.

On syytä kiinnittää huomiota siihen, että 34 % vastaajista oli itse ollut työpaikkakiusaamisen kohteena. Kiusaamisen takia useat kymmenet vastaajat kertoivat sairastelleensa esimerkiksi masennusta, paniikkihäiriötä, käyneet omalla kustannuksellaan psykiatrilla ja jopa joutuneet vaihtamaan työpaikkaa. Kertomukset paljastavat lukuisia yksittäisiä tapauksia, joissa kiusaaja on päinvastoin palkittu: *"Olen ollut ylläälläkin hampaissa 2 vuotta, sitten sairastuin keskivaikeaan masennukseen ja olin työstä poissa. Työterveyshuollon hoitamana ja tuella sain asian ylläälläkin esimiehelle tiedotetuksi ja siitä eteenpäin. Kiusaajalle ei tapahtunut eikä seurannut mitään siitä mitä tuli ilmi! Tämän ylläälläkin häirintä kohdistui useaan henkilöön, hänellä oli omat suosikit ja muille hän oli äärimmäisen häijy ja huutava. Työpaikalla ei esimies tietääkseni saa kirkumalla tehdä työtä. On narsistisia persoonallisuushäiriöisiä!"*, *"Ei oikeastaan muuta kun kiusattua on puhuteltu ja pyydetty olla ottamatta yhteyttä liittoon ja työsuojeluun. Pelotellaan työpaikan menetyksellä ja että saadaan näyttöä taakse että kiusattu valehtelee."*, *"Asianosaiset ovat vieneet asiaa eteenpäin sillä seurauksella että molempien työsuhte katkaistiin ja kiusaaja jatkaa toimessaan ilman mitään sanktioita. Tapahtuneesta ei ole tiedotettu julkisesti talossa. Minua on jopa syrjitty pitkistä tehtäväkierrosta palaajana. Tehtäväni, yksikköni, alaiseni ja työhuoneeni siirrettiin lopullisesti sijaiseni toimineelle henkilölle. Minut hyllytettiin nimellisiin töihin. Syrjintääni peiteltiin tekaistulla organisaatiomuutoksella. En saanut tukea virastoni henkilöstöryhmältä enkä edes (- - -) päälliköltä. Olisin joidenkin neuvojien mukaan ehkä voittanut työtuomioistuimessa, mutta mitä olisin siitä itse hyötynyt? Asiaani käsiteltiin toimitusjohtajan ja yhteistoiminta-asiamiehen yms. kanssa. Minua oli mustamaalattu jostain, en tiedä edes vielä mistä. Kaksi kiusaajaani esiintyvät ulospäin suurina työhyvinvoinnin edistäjinä. Heidän asemansa on aktiivisesta pyrkyydestä johtuen viime aikoina vielä entisestään parantunut, toinen on nyt entistä isompi osastopäällikkö ja toinen minun entisellä paikallani toimistopäällikkönä. Ainoa tavoitteeni on nyt päästä eläkkeelle mahdollisimman pian, olen vasta 57-vuotias. Pahimmalta tuntuu, että kiusaajiani on palkittu näyttävästi, ja että niin moni asian tunteva ei ole missään vaiheessa vaivautunut nostanut eväänsäkään minua auttaakseen tai puolustaakseen. Pahuus voittaa..."*

Menettelytavat häirintä- ja kiusaamistilanteissa ovat henkilöstöllä hyvin tiedossa, sillä "Tiedätkö, miten menetellä, jos joudut työpaikkakiusaamisen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi?" - kysymykseen 72 % vastasi myönteisesti. Kyselyyn vastanneista 30 % kertoi, että työpaikalla henkilöstöä on ohjattu henkilön halutessa tai työnantajan toimesta myös työkyvyn kartoitukseen.

Henkilöstökyselyssä tiedusteltiin myös uupumuksesta. Uupumus johtui usein työpaikkakiusaamisesta tai muutoin epäoikeudenmukaiseksi koetusta kohtelusta. Uupumuksen syinä mainittiin mm. työn liiallinen määrä, ristiriitaiset tavoitteet sekä tavoitteiden ja niiden toteutusmahdollisuuksien välinen ristiriita, työn rasittavuus, arvostuksen puute, työtahti, liian kireä aikataulu, jatkuvat raskaat organisaatiomuutokset, huono tiedonkuiku, työtilojen vaihtuminen vähän väliä, epäselvät toimenkuvat jne.

Henkilöstökyselyyn vastanneista 47 % oli sitä mieltä, että työpaikalla viljellään huumoria ja on usein hauskaa ja 48 %:n mielestä näin on joskus. Täysin toista mieltä oli vain 5 %. Tasa-arvon edistäminen parantaa työpaikkakulttuuria.

Tulokset viittaavat siihen, että osa henkilöstöstä ei ole tyytyväinen työpaikan ilmapiiriin, mutta tämä ei kuitenkaan aina liity sukupuoleen. Työterveyskeskuksen tuleekin selvittää asiaa ja puuttua tietoonsa tulleisiin tapauksiin. ***Työssä tapahtuvan epäasiallisen kohtelun ehkäisyä ja siihen puuttumista tulee tehostaa.***

Liite 1. Virasto- ja henkilöstökyselyn teknisiä yksityiskohtia

Vastaaminen virastokyselyyn tapahtui napauttamalla sähköisessä muodossa olevaan kirjeeseen sisällyntä internet-linkkiä ja vastaamalla avautuneen sähköisen kyselylomakkeen kysymyksiin valitsemalla hiiren avulla oikeat vastausvaihtoehdot (normaali- tai pudotusvalikot) tai kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan (avovastaukset). Henkilöstökyselyyn vastaaminen tapahtui samaan tapaan tietokonepääteellä napauttamalla ensin kaupungin sähköisen sisäverkon, intran etusivulle sijoitettua "Tasa-arvokysely" –internetlinkkiä.

Yksi virastokyselyyn osallistuneista virastoista on vastannut kyselyyn kolme kertaa. Koska vastauksia ei ole mahdollista tulostaa erikseen jokaisen vastaajan osalta, on tästä johtuva virhe ollut mahdollista korjata vain avovastausten osalta. Kolmesta sanamuodoltaan identtisestä avovastauksesta on siis kaksi jätetty huomioimatta. Muiden kuin avovastausten osalta tämä ei ole ollut mahdollista, koska tällöin olisi jouduttu arvaamaan, mihin vastausluokkaan kyseisen kolmeen kertaan vastanneen viraston vastaukset ovat mahdollisesti sijoittuneet. Esimerkiksi kysymykseen "Sisältyykö tasa-arvosuunnitelmaanne selkeät, arvioitavissa ja/tai mitattavissa olevat tavoitteet?" on saatu yhteensä 14 "Kyllä" –vastausta ja 11 "Ei" –vastausta. Oikea tulos olisi siis joko 14 "Kyllä" –vastausta ja 9 "Ei" –vastausta taikka 12 "Kyllä" –vastausta ja 11 "Ei" –vastausta. Arvaamisen asemasta on kaikki 25 vastausta otettu mukaan saman arvoisina. Näin on menetelty kaikissa kysymyksissä kaikkien muiden kuin avovastausten osalta. Kuukauden pituinen vastausaika osoittautui liian lyhyeksi, sillä useat virastot pyysivät lisää aikaa asian käsittelyyn. Muutamat virastot eivät noudattaneet sähköistä vastaamista koskevia ohjeita, vaan lähettivät paperille tulostamansa ja täyttämänsä kyselylomakkeet henkilöstöjohtajan sihteerille, tasa-arvokonsultille tai tasa-arvotoimikunnan sihteerille. Tämän takia näiden virastojen kaikki vastaukset jouduttiin tallentamaan manuaalisesti erikseen.

Henkilöstökyselyyn vastaamista haittasi myös se, ettei kaikilla ole mahdollisuuksia intran käyttöön, esim. henkilöstökyselyn vastauksissa todettiin mm. *"Tieto ei ehkä kulje kaikille, sillä suurimmalla osalla tuotantoporukkaa ei ole esim. tietokoneelle tunnuksia, jotta voisivat sieltä hakea tietoa. Virastomme pitää liian itsestään selvänä intraa, heille se on jokapäiväinen työväline, meille --läisille ei ole"*.

Korkeimmat vastausprosentit olivat virastoissa, joiden työntekijöistä suurimmalla osalla on käytössään henkilökohtaiset tietokoneet:

tarkastusvirasto	15,8 %
talous- ja suunnittelukeskus	12,3 %
kulttuuriasiainkeskus	10,3 %
ympäristökeskus	9,1 %
kiinteistövirasto	7,2 %.

Henkilöstökyselyyn vastanneiden lukumäärä on sinänsä riittävän suuri tilastolliseenkin tarkasteluun. Koska kyseessä ei ole satunnaisotanta, voidaan vastauksia pitää lähinnä suuntaa antavina. On todennäköistä, että vastaajien joukko koostuu perusjoukkoa kriittisemmin tasa-arvoasioita tarkastelevista henkilöistä.

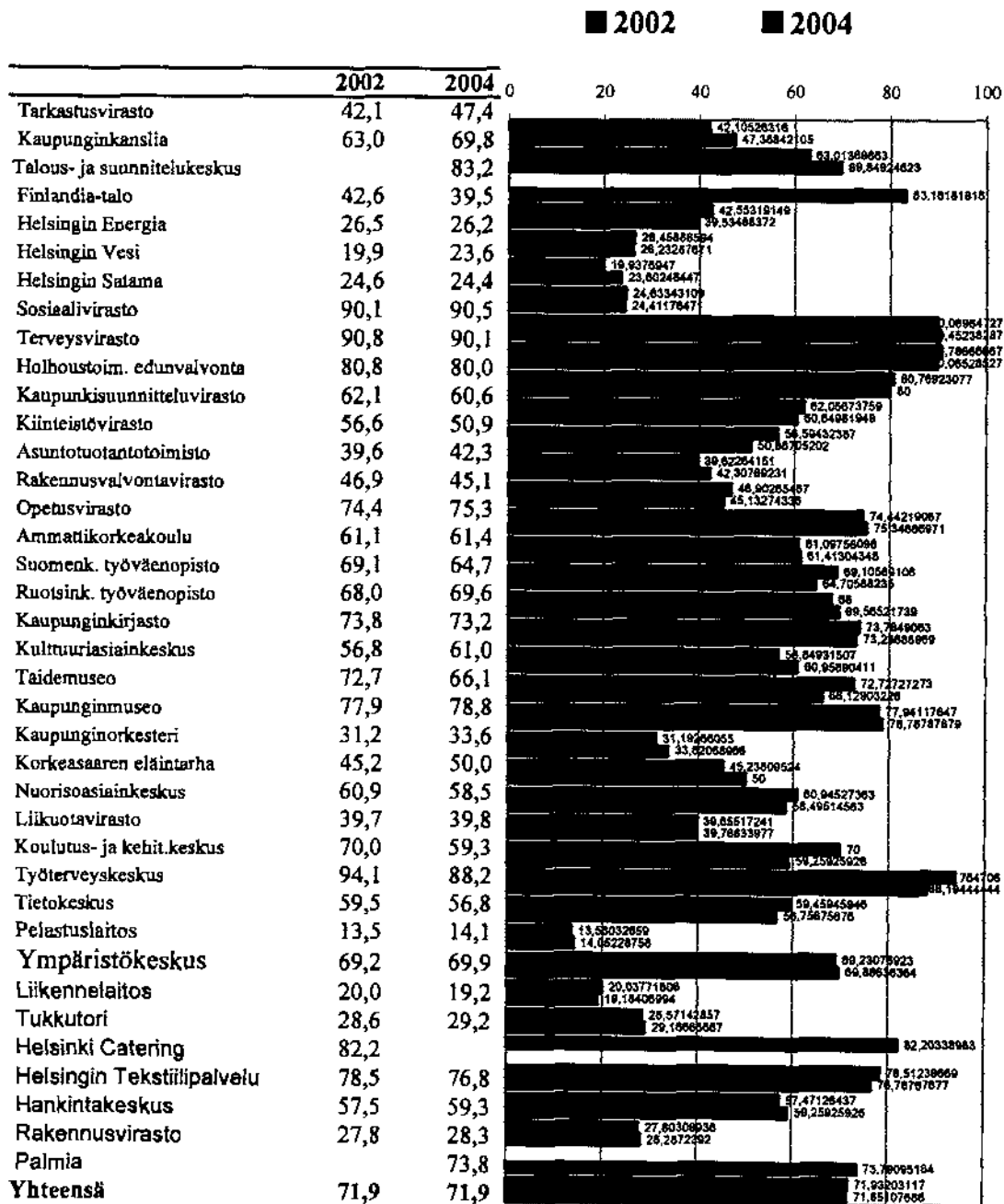
Liite 2. Henkilöstökyselyyn vastanneet ja virastojen henkilöstömäärät

	Vastanneet		Viraston henkilöstömäärä		Vastanneiden osuus viraston henkilöstömäärästä
	N	%	N	%	
Ammattikorkeakoulu (Amk)	2	0	738	1,9	0,3
Asuntotuotantotoimisto (Att)	0	0	52	0,1	-
Finlandia-talo (Fin)	1	0	43	0,1	2,3
Hankintakeskus (Hank)	1	0	81	0,2	1,2
Helsingin Energia (Helen)	1	0	1460	3,7	0,1
Helsingin Satama (HelSa)	0	0	340	0,9	-
Helsingin Tekstiilipalvelu (Helteks)	0	0	99	0,3	-
Helsingin Vesi (HKV)	5	1	322	0,8	1,6
Holhustoimen edunvalvontatoimisto (Holto)	1	0	30	0,1	3,3
Kaupunginkanslia (Kkansi)	7	2	199	0,5	3,5
Kaupunginkirjasto (Kir)	6	1	553	1,4	1,1
Kaupunginmuseo (Museo)	2	0	66	0,2	3,0
Kaupunginorkesteri (Ork)	0	0	116	0,3	-
Kaupunkisuunnitteluvirasto (Ksv)	4	1	277	0,7	1,4
Kiinteistövirasto (Kv)	25	6	346	0,9	7,2
Korkeasaaren eläintarha (Zoo)	3	1	78	0,2	3,9
Koulutus- ja kehittämiskeskus (Kouke)	6	1	108 *	0,3	5,6
Kulttuuriasiainkeskus (Kulke)	15	3	146	0,4	10,3
Liikennelaitos (HKL)	6	1	2059	5,3	0,3
Liikuntavirasto (Liv)	19	4	518	1,3	3,7
Nuorisiasiainkeskus (Nk)	3	1	412	1,1	0,7
Opetusvirasto (Opev)	12	3	5910	15,1	0,2
Kaupungin palvelukeskus, Palmia (Palke)	3	1	1923	4,9	0,2
Pelastuslaitos (Pel)	6	1	612	1,6	1,0
Rakennusvalvontavirasto (Rakvv)	4	1	113	0,3	3,5
Rakennusvirasto (HKR)	13	3	2061	5,3	0,6
Ruotsinkielinen työväenopisto (Rto)	0	0	23	0,1	-
Sosiaalivirasto (Sosv)	139	31	12401	31,6	1,1
Suomenkielinen työväenopisto (Sto)	0	0	119	0,3	-
Taidemuseo (Taimu)	0	0	62	0,2	-
Talous- ja suunnittelukeskus (Taske)	54	12	440	1,1	12,3
Tarkastusvirasto (Tav)	3	1	19	0,1	15,8
Terveyskeskus (Terke)	80	18	7046	17,0	1,1
Tietokeskus (Tieke)	4	1	74	0,2	5,4
Tukkutori (Heltu)	1	0	24	0,1	4,2
Työterveyskeskus (Tyke)	1	0	144	0,4	0,7
Ympäristökeskus (Ymk)	16	4	176	0,5	9,1
Yhteensä	443	100	39188	100	1,1

- 46 + työvoimapankki 62

Lisäksi 16 vastaajaa, jotka eivät ilmoittaneet, minkä viraston palveluksessa he ovat

Naisten osuus henkilöstöstä 30.9.2002 ja 30.9.2004



Liite 4.

Henkilöstön sukupuolijakauma 30.9.2002 ja 30.9.2004

VIRASTO / LAITOS	2002			2004			Naisten osuus muutos 2002-2004
	Naiset	Miehet	Naisten osuus	Naiset	Miehet	Nairien osuus	
1 Kaupunginjohtajan toimiala							
Tarkastusvirasto	8	11	42,11	9	10	47,37	5,26
Kaupunginkanslia	230	135	63,01	139	60	69,85	6,84
Talous- ja suunnittelukeskus	0	0		366	74	83,18	83,18
Finlandia-esiö	20	27	42,55	17	26	39,53	-3,02
Helsingin Energia	399	1 109	26,46	383	1 077	26,23	-0,23
Helsingin Vesil	84	257	19,94	76	246	23,60	3,66
Helsingin Satama	84	257	24,83	83	257	24,41	-0,22
2 Sosiaali- ja terveystoimi							
Sosiaalivirasto	18 857	2 022	90,32	17 587	1 890	90,30	-0,02
Terveystoimi	12 027	1 326	90,07	11 217	1 184	90,45	0,38
Terveystoimi	6 809	881	90,79	6 346	700	90,07	-0,72
Hölkötoimien edistämisyksikö	21	5	80,77	24	6	80,00	-0,77
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kirkko- ja kulttuurivirasto							
Kaupunkisuunnittelu- ja kirkko- ja kulttuurivirasto	588	459	56,16	417	371	52,92	-3,24
Kirkko- ja kulttuurivirasto	175	107	62,08	168	109	60,65	-1,43
Kirkko- ja kulttuurivirasto	339	280	56,59	176	170	50,87	-5,73
Asunot ja kirkko- ja kulttuurivirasto	21	32	39,82	22	30	42,31	2,69
Rakennus- ja kirkko- ja kulttuurivirasto	53	60	46,90	51	62	45,13	-1,77
4 Sivistys- ja kulttuurivirasto							
Sivistys- ja kulttuurivirasto	7 031	3 024	69,93	6 343	2 722	69,97	0,05
Opetusvirasto	5 138	1 784	74,44	4 453	1 457	75,35	0,90
Ammattikorkeakoulu	501	319	61,10	452	284	61,41	0,32
Suomenkielinen työväenopisto	85	38	68,11	77	42	64,71	-4,40
Ruotsinkielinen työväenopisto	17	8	68,00	16	7	69,57	1,57
Kaupunginkirjasto	433	154	73,78	405	148	73,24	-0,53
Kulttuurin ja sivistystoimi	83	63	56,85	89	57	60,96	4,11
Taidemuseo	40	15	72,73	41	21	66,13	-6,60
Kaupungimuseo	53	15	77,94	52	14	78,79	0,85
Kaupunginorkesteri	34	75	31,19	39	77	33,62	2,43
Korkeameren eläintarha	38	46	45,24	39	39	50,00	4,78
Nuorisosiaalityö	245	157	60,85	241	171	58,50	-2,45
Läsnätoiminta	207	315	39,68	206	312	39,77	0,11
Koulutus- ja kehityskeskus	49	21	70,00	64	44	59,26	-10,74
Työterveyskeskus	64	4	94,12	127	17	88,19	-5,92
Tietokeskus	44	30	59,46	42	32	56,76	-2,70
5 Rakennus- ja ympäristötoimi							
Rakennus- ja ympäristötoimi	1 886	4 080	31,61	2 737	4 298	38,91	7,29
Palvelukeskus	87	558	13,53	86	526	14,05	0,52
Ympäristökeskus	128	56	69,23	123	53	69,89	0,66
Läsnätoiminta	425	1 898	20,04	395	1 664	19,18	-0,85
Tukkuuri	8	20	28,57	7	17	29,17	0,60
Helsinki Catering	485	105	82,20	0	0		-82,20
Helsingin Teknillinen palvelu	86	26	78,51	76	23	76,77	-1,74
Hoivokeskus	50	37	57,47	48	33	59,26	1,79
Rakennusvirasto	810	1 584	27,80	583	1 478	28,29	0,48
Palmia	0	0		1 419	504	73,79	73,79
Yhteensä	29 167	11 381	71,93	28 157	11 031	71,85	-0,08

Yhteensä %

Henkilöstön sukupuolijakauma 30.9.

VIRASTO / LAITOS	2002				2004				Näisten osuus 2004	Miesten osuus 2004
	Valtuudet		MEE/Eläköiset		Valtuudet		MEE/Eläköiset			
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet		
1 Kaupunginjohtajan toimisto	741	1 715	64	81	978	1 656	95	94	38,01	61,99
Talousturvasto	7	10	1	1	9	10			47,37	52,63
Kaupunginkanslia	204	108	26	27	113	52	26	8	69,85	30,15
Talous- ja suunnittelukokous					338	66	28	8	83,18	16,82
Finlandia-talo	17	25	3	2	16	23	1	3	39,53	60,47
Helsingin Energia	377	1 076	22	33	358	1 027	25	50	26,23	73,77
Helsingin Vesi	58	255	6	2	66	238	10	8	23,60	76,40
Helsingin Seuran	78	241	6	16	78	240	5	17	24,41	75,59
2 Sosiaali- ja terveyslaitos	14 352	1 446	4 505	576	14 079	1 438	3 508	452	90,30	9,70
Sosiaalivirasto	9 237	970	2 790	356	9 086	922	2 131	262	90,45	9,55
Terveysvirasto	5 097	472	1 712	219	4 975	511	1 371	189	90,07	9,93
Holhossuom. edunvalvonta	18	4	3	1	18	5	6	1	80,00	20,00
3 Kaupunkienvaltuustojen ja kirkkovaltuustojen	558	442	30	17	398	357	19	14	52,92	47,08
Kaupunkivammaisvaltuusto	165	104	10	3	164	101	4	8	60,65	39,35
Kirkkovaltuusto	325	248	14	12	169	167	7	3	50,87	49,13
Ammattitoimintavaltuusto	21	32			20	30	2		42,31	57,69
Rakennusvaltuustovirasto	47	58	6	2	45	59	6	3	45,13	54,87
4. Sivistys- ja koulutuslaitokset	5 052	2 082	1 979	942	4 693	1 981	1 650	741	69,97	30,03
Opetusvirasto	3 562	1 155	1 576	609	3 088	972	1 365	485	75,35	24,65
Ammattikoulutuskeskus	331	170	170	149	350	200	102	84	61,41	38,59
Socoomi- työturvopistot	65	31	20	7	59	33	18	9	64,71	35,29
Ruotsink. työturvopistot	14	6	3	2	15	7	1		69,57	30,43
Kaupunginkirjasto	374	115	59	39	374	123	31	25	73,24	26,76
Kulttuurilaitokset	63	44	20	19	66	44	23	13	60,96	39,04
Talokasuo	31	14	9	1	36	16	5	5	66,13	33,87
Kaupungimuseo	46	13	7	2	49	13	3	1	78,79	21,21
Kaupunginorkesteri	30	70	4	5	32	70	7	7	33,62	66,38
Kokousmuon eläintarha	30	37	8	9	31	35	8	4	50,00	50,00
Nuorisosiintymäkeskus	200	127	45	30	204	135	37	36	58,50	41,50
Lähtövirasto	178	251	29	64	182	253	24	59	39,77	60,23
Kokous- ja kirkkokokous	37	19	12	2	58	39	6	5	59,26	40,74
Työturvokeskus	53	4	11		112	13	15	4	88,19	11,81
Tietokeskus	38	26	6	4	37	28	5	4	56,76	43,24
5 Rakennus- ja ympäristötoimet	1 607	3 622	279	458	2 505	4 014	232	284	38,91	61,09
Pränttilätoimitus	73	522	14	34	76	518	10	8	14,05	85,95
Ympäristökeskus	102	49	24	7	101	44	22	9	69,89	30,11
Lähtötoimitus	395	1 546	30	150	383	1 594	12	70	19,18	80,82
Tukkimoti	8	20			7	17			29,17	70,83
Helsinki Catering	431	83	54	22						
Helsingin Takaohjelma	63	16	32	10	62	16	14	7	76,77	23,23
Henkilöstökeskus	43	30	7	7	46	30	2	3	59,26	40,74
Rakennusvirasto	492	1 356	118	228	476	1 316	107	162	28,29	71,71
Palmat					1 354	479	65	25	73,79	26,21
Yhteensä	22 310	9 307	6 857	2 074	22 653	9 446	5 504	1 585	71,85	28,15
	70,6	29,4	76,8	23,2	70,6	29,4	77,6	22,4		
Yhteensä %			Naiset	Miehet			Naiset	Miehet		
			71,9	28,1			71,9	28,1		

Liite 5.

Vakinainen henkilöstö 30.9.2002 ja 30.9.2004

	Kuukausipalkkaiset		Tuntipalkkaiset		Yhteensä		MUUTOS 9/02-9/04 Hlö
	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	
1 Kaupunginjohtajan toimiala	1 927	2 136	529	498	2 456	2 634	178
Tarkastusvirasto	17	19			17	19	2
Kaupunginkanslia	312	165			312	165	-147
Talous- ja suunnittelukeskus		404			0	404	404
Finlandia-talo	42	39			42	39	-3
Helsingin Energia	1 072	1 026	381	359	1453	1385	-68
Helsingin Vesi	206	202	107	102	313	304	-9
Helsingin Satama	278	281	41	37	319	318	-1
2 Sosiaali- ja terveystoimi	15 705	15 406	93	111	15 798	15 517	-281
Sosiaalivirasto	10 114	9 897	93	111	10207	10008	-199
Terveyskeskus	5 569	5 486			5569	5486	-83
Holhoustoim.edunvalvonta	22	23			22	23	1
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	958	718	42	37	1000	755	-245
Kaupunkisuunnitteluvirasto	269	265			269	265	-4
Kiinteistövirasto	531	299	42	37	573	336	-237
Asuntotuotantotoimisto	53	50			53	50	-3
Rakennusvalvontavirasto	105	104			105	104	-1
4 Sivistys- ja henkilöstötoimi	6 826	6 360	308	314	7 134	6 674	-460
Opetusvirasto	4 717	4 060			4 717	4 060	-657
Opetusv. C - taulukko	2 738	3 088			2738	3088	350
Opetusv. muut	1979	972			1979	972	-1007
Helsingin ammattikorkeakoulu	501	550			501	550	49
Suomenk. työväenopisto	96	92			96	92	-4
Ruotsink. työväenopisto	20	22			20	22	2
Kaupunginkirjasto	489	497			489	497	8
Kulttuuriasiainkeskus	107	110			107	110	3
Taidemuseo	45	52			45	52	7
Kaupunginmuseo	59	62			59	62	3
Kaupunginorkesteri	100	102			100	102	2
Korkeasaaren eläintarha	45	46	22	20	67	66	-1
Nuorisosiainkeskus	327	339			327	339	12
Liikuntavirasto	143	141	286	294	429	435	6
Koulutus- ja kehitt.keskus	37	37			37	37	0
Työvoimapankki	19	60			19	60	41
Työterveyskeskus	57	125			57	125	68
Tietokeskus	64	65			64	65	1
5 Rakennus- ja ympäristötoimi	3639	4997	1590	1522	5229	6519	1290
Pelastuslaitos	595	594			595	594	-1
Ympäristökeskus	151	145			151	145	-6
Liikennelaitos	1 535	1 592	406	385	1941	1977	36
Tukkutori	17	17	11	7	28	24	-4
Helsinki Catering	514				514	0	-514
Helsingin Tekstiilipalvelu	7	10	72	68	79	78	-1
Hankintakeskus	73	76			73	76	3
Rakennusvirasto	747	730	1 101	1 062	1848	1792	-56
Palmia		1833			0	1833	1833
YHTEENSÄ	29 055	29 617	2 562	2 482	31 617	32 099	482

Liite 6.

Määräaikainen henkilöstö 30.9.2002 ja 30.9.2004

	Kuukausipalkkaiset		Tuntipalkkaiset		Yhteensä		MUUTOS 9/02-9/04 Hlö
	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	
1 Kaupunginjohtajan toimiala	120	148	25	41	145	189	44
Tarkastusvirasto	2				2	0	-2
Kaupunginkanslia	53	34			53	34	-19
Talous- ja suunnittelukeskus		36			0	36	36
Finlandia-talo	5	4			5	4	-1
Helsingin Energia	33	38	22	37	55	75	20
Helsingin Vesi	8	18			8	18	10
Helsingin Satama	19	18	3	4	22	22	0
2 Sosiaali- ja terveystoimi	5 051	3 955	30	5	5 081	3 960	-1 121
Sosiaalivirasto	3 116	2 388	30	5	3 146	2 393	-753
Terveyskeskus	1 931	1 560			1 931	1 560	-371
Holhustoim.edunvalvonta	4	7			4	7	3
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	47	32	0	1	47	33	-14
Kaupunkisuunnitteluvirasto	13	12			13	12	-1
Kiinteistövirasto	26	9		1	26	10	-16
Asuntovalvontatoimisto		2			0	2	2
Rakennusvalvontavirasto	8	9			8	9	1
4 Sivistys- ja henkilöstötoimi	2 839	2 332	82	59	2 921	2 391	-530
Opetusvirasto	2 185	1 850			2 185	1 850	-335
Opetusv. C - taulukko	1 590	1 505			1 590	1 505	-85
Opetusv. muut	595	345			595	345	-250
Helsingin ammattikorkeakoulu	319	186			319	186	-133
Suomenk. työväenopisto	27	27			27	27	0
Ruotsink. työväenopisto	5	1			5	1	-4
Kaupunginkirjasto	98	56			98	56	-42
Kulttuuriasiainkeskus	39	36			39	36	-3
Taidemuseo	10	10			10	10	0
Kaupunginmuseo	9	4			9	4	-5
Kaupunginorkesteri	9	14			9	14	5
Korkeasaaren eläintarha	14	11	3	1	17	12	-5
Nuorisosiainkeskus	75	73			75	73	-2
Liikuntavirasto	14	25	79	58	93	83	-10
Koulutus- ja kehitt.keskus	14	9			14	9	-5
Työvoimapankki		2			0	2	2
Työterveyskeskus	11	19			11	19	8
Tietokeskus	10	9			10	9	-1
5 Rakennus- ja ympäristötoimi	356	234	381	282	737	516	-221
Pelastuslaitos	48	18			48	18	-30
Ympäristökeskus	31	31			31	31	0
Liikennelaitos	159	60	21	22	180	82	-98
Tukkutori					0	0	0
Helsinki Catering	76				76	0	-76
Helsingin Tekstiilipalvelu	2	2	40	19	42	21	-21
Hankintakeskus	14	5			14	5	-9
Rakennusvirasto	26	28	320	241	346	269	-77
Palma		90			0	90	90
YHTEENSÄ	8 413	6 701	518	388	8 931	7 089	-1 842

KUUKAUSIPALKKAINEN HENKILÖSTÖ

	VAKINAISET		MÄÄRÄAIKAISET		TYÖLLISTETYT		YHTEENSÄ ILMAN TYÖLLISTETTYJÄ		MUUTOS 9/02-9/04 Hta
	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	
1 Kaupunginjohtajan toimiala	1 927	2 136	120	148	11	13	2 047	2 284	237
Tarkastusvirasto	17	19	2		1		19	19	0
Kaupunginkanslia	312	165	53	34	6	5	365	199	-166
Talous- ja suunnittelukeskus		404		36		5		440	440
Finlandia-talo	42	39	5	4	2	2	47	43	-4
Helsingin Energia	1 072	1 026	33	38			1 105	1 064	-41
Helsingin Vesi	206	202	8	18	2	1	214	220	6
Helsingin Satama	278	281	19	18			297	299	2
2 Sosiaali- ja terveystoimi	15 705	15 406	5 051	3 955	498	472	20 756	19 361	-1 395
Sosiaalivirasto	10 114	9 897	3 116	2 388	431	425	13 230	12 285	-945
Terveyskeskus	5 569	5 486	1 931	1 560	67	47	7 500	7 046	-454
Holhoustoim.edunvalvonta	22	23	4	7			26	30	4
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	958	718	47	32	13	12	1005	750	-255
Kaupunkisuunnitteluvirasto	269	265	13	12	1		282	277	-5
Kiinteistövirasto	531	299	26	9	5	3	557	308	-249
Asunotoimintotoimisto	53	50	2	2	1	2	53	52	-1
Rakennusvalvontavirasto	105	104	8	9	6	7	113	113	0
4 Sivistys- ja henkilöstötoimi	6 826	6 360	2 839	2 332	243	219	9 665	8 692	-973
Opetusvirasto	4 717	4 060	2 185	1 850	64	70	6 902	5 910	-992
Opetusv. C - taulukko	2 738	3 088	1 590	1 505			4 328	4 591	265
Opetusv. muut	1 979	972	595	345	64	70	2 574	1 317	-1 257
Helsingin ammattikorkeakoulu	501	550	319	186	4	5	820	736	-84
Suomenk. työväenopisto	96	92	27	27	18	19	123	119	-4
Ruotsink. työväenopisto	20	22	5	1	1	1	25	23	-2
Kaupunginkirjasto	489	497	98	56	9	11	587	553	-34
Kulttuurisäätiökeskus	107	110	39	36	52	41	146	146	0
Taidemuseo	45	52	10	10	5	5	55	62	7
Kaupunginmuseo	59	62	9	4	8	11	68	66	-2
Kaupunginorkesteri	100	102	9	14			109	116	7
Korkeasaaren eläintarha	45	46	14	11	1	2	59	57	-2
Nuorisosiaaliokeskus	327	339	75	73	65	39	402	412	10
Liikuntavirasto	143	141	14	25	4	1	157	166	9
Koulutus- ja kehitt. keskus	37	37	14	9	10	6	51	46	-5
Työvoimapankki	19	60	2	2			19	62	43
Työterveyskeskus	57	125	11	19	1	6	68	144	76
Tietokeskus	64	65	10	9	1	2	74	74	0
5 Rakennus- ja ympäristötoimi	3 639	4 997	356	234	90	36	3 995	5 231	1 236
Pelastuslaitos	595	594	48	18	11	7	643	612	-31
Ympäristökeskus	151	145	31	31	58	5	182	176	-6
Liikennelaitos	1 535	1 592	159	60			1 694	1 652	-42
Tukkuori	17	17					17	17	0
Helsingin Catering	514		76		9		590	0	-590
Helsingin Tekstiilipalvelu	7	10	2	2			9	12	3
Hankintakeskus	73	76	14	5	9	12	87	81	-6
Rakennusvirasto	747	730	26	28	3	2	773	758	-15
Palamia		1833		90		10	0	1 923	1 923
YHTEENSÄ	29 055	29 617	8 413	6 701	855	752	37 468	36 318	-1 150

TUNTIPALKKAINEN HENKILÖSTÖ

	VAKINAISET		MÄÄRÄAIKAISET		TYÖLLISTETYT		YHTEENSÄ ILMAN TYÖLLISTETTYJÄ		MUUTOS 9/02-9/04 Hta
	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	
1 Kaupunginjohtajan toimiala	529	498	25	41	1	15	554	539	-15
Helsingin Energia	381	359	22	37		13	403	396	-7
Helsingin Vesi	107	102			1	2	107	102	-5
Helsingin Satama	41	37	3	4			44	41	-3
2 Sosiaali- ja terveystoimi	93	111	30	5	191	138	123	116	-7
Sosiaalivirasto	93	111	30	5	191	138	123	116	-7
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	42	37	0	1	0	0	42	38	-4
Kiinteistövirasto	42	37		1		0	42	38	-4
4 Sivistys- ja henkilöstötoimi	308	314	82	59	26	21	390	373	-17
Korkeasaaren eläintarha	22	20	3	1	4	6	25	21	-4
Liikuntavirasto	286	294	79	58	22	15	365	352	-13
5 Rakennus- ja ympäristötoimi	1 590	1 522	381	282	44	37	1 971	1 804	-167
Liikennelaitos	406	385	21	22	1		427	407	-20
Tukkuori	11	7					11	7	-4
Helsingin Tekstiilipalvelu	72	68	40	19			112	87	-25
Rakennusvirasto	1 101	1 062	320	241	43	37	1 421	1 303	-118
YHTEENSÄ	2 562	2 482	518	388	262	211	3 080	2 870	-210

HENKILÖSTÖ YHTEENSÄ

	VAKINAISET		MÄÄRÄAIKAISET		TYÖLLISTETYT		YHTEENSÄ ILMAN TYÖLLISTETTYJÄ		MUUTOS 9/02-9/04 RH
	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	30.9. 2002	30.9. 2004	
1 Kaupunginjohtajan toimiala	2 456	2 634	145	189	12	28	2 601	2 823	222
Tarkastusvirasto	17	19	2	0	1	0	19	19	0
Kaupunginkanslia	312	165	53	34	6	5	365	199	-166
Talous- ja suunnittelukeskus	0	404	0	36	0	5	0	440	440
Finlandia-talo	42	39	5	4	2	2	47	43	-4
Helsingin Energia	1 453	1 385	55	75	0	13	1 508	1 460	-48
Helsingin Vesi	313	304	8	18	3	3	321	322	1
Helsingin Satama	319	318	22	22	0	0	341	340	-1
2 Sosiaal- ja terveystoimi	15 798	15 517	5 081	3 960	689	610	20 879	19 477	-1 402
Sosiaalivirasto	10 207	10 008	3 146	2 393	622	563	13 353	12 401	-952
Terveyskeskus	5 569	5 486	1 931	1 560	67	47	7 500	7 046	-454
Holhustoin edunvalvonta	22	23	4	7	0	0	26	30	4
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	1 000	755	47	33	13	12	1 047	788	-259
Kaupunkisuunnitteluvirasto	269	265	13	12	1	0	282	277	-5
Kiinteistövirasto	573	336	26	10	5	3	599	346	-253
Asuntovalvontatoimisto	53	50	0	2	1	2	53	52	-1
Rakennusvalvontavirasto	105	104	8	9	6	7	113	113	0
4 Sivistys- ja henkilöstötoimi	7 134	6 674	2 921	2 391	269	240	10 055	9 065	-990
Opetusvirasto	4 717	4 060	2 185	1 850	64	70	6 902	5 910	-992
Opetusv. C - taulukko	2 738	3 088	1 590	1 505	0	0	4 328	4 593	265
Opetusv. muut	1 979	972	595	345	64	70	2 574	1 317	-1 257
Helsingin ammattikorkeakoulu	501	550	319	186	4	5	820	736	-84
Suomenk. työväenopisto	96	92	27	27	18	19	123	119	-4
Ruotsink. työväenopisto	20	22	5	1	1	1	25	23	-2
Kaupunginkirjasto	489	497	98	56	9	11	587	553	-34
Kulttuurisäätinikeskus	107	110	39	36	52	41	146	146	0
Taidemuseo	45	52	10	10	5	5	55	62	7
Kaupunginmuseo	59	62	9	4	8	11	68	66	-2
Kaupunginorkesteri	100	102	9	14	0	0	109	116	7
Korkeasaaren eläintarha	67	66	17	12	5	8	84	78	-6
Nuorisosiainkeskus	327	339	75	73	65	39	402	412	10
Liikuntavirasto	429	435	93	83	26	16	522	518	-4
Koulutus- ja kehitt. keskus	37	37	14	9	10	6	51	46	-5
Työvoimapankki	19	60	0	2	0	0	19	62	43
Työterveyskeskus	57	125	11	19	1	6	68	144	76
Tietokeskus	64	65	10	9	1	2	74	74	0
5 Rakennus- ja ympäristötoimi	5 229	6 519	737	516	134	73	5 966	7 035	1 069
Pelastuslaitos	595	594	48	18	11	7	643	612	-31
Ympäristökeskus	151	145	31	31	58	5	182	176	-6
Liikennelaitos	1 941	1 977	180	82	1	0	2 121	2 059	-62
Tukkutori	28	24	0	0	0	0	28	24	-4
Helsinki Catering	514	0	76	0	9	0	590	0	-590
Helsingin Tekniikkapalvelu	79	78	42	21	0	0	121	99	-22
Hankintakeskus	73	76	14	5	9	12	87	81	-6
Rakennusvirasto	1 848	1 792	346	269	46	39	2 194	2 061	-133
Palma	0	1 833	0	90	0	10	0	1 923	1 923
YHTEENSÄ	31 617	32 099	8 931	7 089	1 117	963	40 548	39 188	-1 360

Liite 8.1.

Täyttä työaikaa tekevän henkilöstön säännöllisen työajan keskiarvio syyskuussa 2002
Kuukausi- ja tuntipalkkainen henkilöstö

	Yksityiset			Määrälläkkäiset			Kaikki yhteensä		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
1 Kaupunginjohtajan toimiala	2 440	2 204	2 359	2 358	2 161	2 283	2 428	2 197	2 348
Tarkastusvirasto	2 980	2 574	2 835	3 761	3 011	3 386	3 122	2 699	2 957
Kaupunginkanslia	3 285	2 264	2 630	2 589	2 401	2 492	3 131	2 284	2 606
Finlandia-talo	2 013	2 090	2 048	1 520	1 771	1 687	1 964	2 023	1 993
Pelastuslaitos	2 237	2 165	2 228	2 259	1 862	2 206	2 240	2 127	2 225
Ympäristökeskus	2 721	2 072	2 324	2 136	1 887	1 963	2 630	2 033	2 255
2 Tekninen toimi	2 140	1 832	2 054	1 424	1 291	1 371	2 036	1 710	1 938
Helsingin Energia	2 340	1 800	2 194	1 251	1 070	1 180	2 266	1 718	2 112
Helsingin Vesi	2 229	1 864	2 162	2 401	1 895	2 022	2 230	1 867	2 158
Helsingin Satama	2 248	1 906	2 186	1 512	1 509	1 512	2 159	1 846	2 101
Liikennelaitos	2 076	1 955	2 055	1 836	1 430	1 778	2 054	1 916	2 030
Helsingin kaup. tukkutori	1 879	1 716	1 838				1 879	1 716	1 838
Helsinki Catering	1 686	1 678	1 679	1 349	1 446	1 417	1 598	1 647	1 638
Helsingin Tekstiilipalvelu	1 684	1 649	1 656	1 284	1 182	1 214	1 434	1 415	1 420
Hankintakeskus	1 948	1 670	1 783	2 073	1 348	1 756	1 982	1 616	1 777
Rakennusvirasto	2 043	1 921	2 011	1 305	1 291	1 300	1 855	1 675	1 801
3 Sivisty- ja henkilöstötoimi	2 232	2 082	2 127	1 866	1 816	1 833	2 108	2 000	2 033
Opetusvirasto	2 305	2 086	2 140	1 842	1 792	1 806	2 138	1 991	2 029
Ammattikorkeakoulu	3 074	2 617	2 760	2 785	2 327	2 522	2 929	2 507	2 639
Suomenk. työväenopisto	1 998	2 145	2 100	1 816	1 661	1 708	1 962	2 047	2 021
Ruotink. työväenopisto	1 754	2 099	1 984		1 957	1 957	1 754	2 079	1 981
Kaupunginkirjasto	1 850	1 867	1 863	1 499	1 665	1 604	1 759	1 834	1 814
Kulttuuriasiainkeskus	2 035	2 023	2 028	1 616	1 472	1 546	1 890	1 891	1 891
Taidemuseo	1 921	1 889	1 899	1 577	2 022	1 889	1 852	1 918	1 897
Kaupunginmuseo	1 795	2 087	2 004	1 694	1 716	1 712	1 788	2 038	1 971
Kaupunginorkesteri	2 555	2 434	2 522	3 106	1 785	2 351	2 579	2 344	2 510
Korkeasaaren eläintarha	1 908	1 918	1 912	1 426	1 336	1 387	1 822	1 805	1 815
Nuorisosaainkeskus	1 842	1 773	1 802	1 753	1 700	1 721	1 821	1 754	1 782
Liikuntavirasto	1 793	1 595	1 711	1 251	1 256	1 253	1 607	1 495	1 563
Koulutus- ja kehitt.keskus	2 811	2 258	2 447	1 888	2 345	2 269	2 696	2 282	2 407
Työterveyskeskus	4 094	2 616	2 742		2 087	2 087	4 094	2 479	2 583
Tietokeskus	2 508	2 151	2 305	2 561	2 694	2 641	2 519	2 280	2 381
4 Sosiaali- ja terveystoimi	2 161	1 824	1 857	1 877	1 717	1 735	2 074	1 793	1 822
Sosiaalivirasto	1 901	1 741	1 758	1 701	1 642	1 649	1 842	1 712	1 726
Terveysvirasto	2 707	1 968	2 034	2 209	1 865	1 903	2 548	1 940	1 998
Holhoustoimen edunvalvonta	2 223	1 946	1 995	2 625	1 513	1 791	2 324	1 870	1 956
5 Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	2 526	1 912	2 201	2 900	2 092	2 422	2 553	1 929	2 219
Kaupunkisuunnitteluvirasto	3 160	2 304	2 677	2 063	1 829	1 927	3 067	2 261	2 611
Kiinteistövirasto	2 146	1 746	1 928	3 048	1 882	2 382	2 205	1 756	1 959
Asuntotuotantotoimisto	3 210	2 427	2 888				3 210	2 427	2 888
Rakennusvalvontavirasto	3 178	2 057	2 678	3 181	2 595	2 811	3 178	2 200	2 705
YHTEENSÄ	2 202	1 897	1 994	1 766	1 723	1 733	2 105	1 848	1 925

Liite 8.2.

Täyttää työaikaa tekevän henkilöstön säännöllisen työtajan keskiarvio syyskuussa 2004
Kuukausi- ja tuntipalkkainen henkilöstö

	Vakituiset			Määräaikaiset			Kaikki yhteensä		
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yhteensä
1 Kaupunginjohtajan toimiala	2 578	2 103	2 404	1 678	1 710	1 691	2 482	2 054	2 323
Tarkastusvirasto	3 329	3 139	3 239				3 329	3 139	3 239
Kaupunginkanslia	3 326	2 620	2 859	3 342	2 592	2 747	3 328	2 614	2 837
Talous- ja suunnittelukeskus	3 309	2 046	2 260	2 136	1 778	1 860	3 175	2 025	2 225
Finlandia-talo	2 117	2 011	2 076	1 351	3 124	2 060	2 021	2 159	2 074
Helsingin Energia	2 562	1 971	2 403	1 385	1 204	1 326	2 435	1 865	2 278
Helsingin Vesi	2 394	2 121	2 337	2 144	1 765	1 967	2 384	2 081	2 318
Helsingin Satama	2 463	2 219	2 404	2 131	1 888	2 090	2 409	2 182	2 357
2 Sosiaali- ja terveystoimi	2 326	1 971	2 007	2 043	1 872	1 891	2 248	1 945	1 976
Sosiaalivirasto	2 080	1 878	1 898	1 823	1 797	1 800	2 011	1 856	1 872
Terveysvirasto	2 760	2 137	2 200	2 394	2 013	2 058	2 655	2 105	2 163
Holhustoitimenvalvonta	2 461	1 968	2 085	2 979	1 574	1 775	2 547	1 861	2 008
3 Kaupunkisuunnittelu- ja kilteistötoimi	2 993	2 340	2 665	2 111	2 195	2 162	2 944	2 328	2 630
Kaupunkisuunnitteluvirasto	3 193	2 593	2 841	1 822	1 730	1 787	3 081	2 561	2 781
Kiinteistövirasto	2 723	2 132	2 437	1 884	1 929	1 912	2 692	2 119	2 411
Asuntotuotantotoimisto	3 364	2 637	3 095		1 592	1 592	3 364	2 527	3 033
Rakennusvalvontavirasto	3 274	2 124	2 785	2 845	2 711	2 750	3 232	2 277	2 779
4 Sivistys- ja henkilöstötoimi	2 511	2 400	2 435	1 911	1 925	1 920	2 305	2 240	2 260
Opetusvirasto	2 662	2 484	2 529	1 886	1 901	1 897	2 362	2 258	2 284
Helsingin ammattikorkeakoulu	3 571	2 802	3 060	2 546	2 555	2 551	3 086	2 724	2 867
Suomenk. työväenopisto	2 137	2 408	2 314	1 884	1 984	1 949	2 088	2 327	2 244
Ruotsink. työväenopisto	2 092	2 280	2 226		1 309	1 309	2 092	2 219	2 185
Kaupunginkirjasto	1 964	2 040	2 020	1 747	1 764	1 756	1 923	2 014	1 988
Kulttuuriasiainkeskus	2 302	2 126	2 198	1 722	1 744	1 735	2 151	2 023	2 075
Taidemuseo	2 272	2 194	2 221	1 776	2 158	1 984	2 148	2 188	2 173
Kaupunginmuseo	1 948	2 134	2 087	1 608	1 991	1 895	1 924	2 124	2 073
Kaupunginorkesteri	2 785	2 780	2 784	2 894	2 303	2 651	2 800	2 676	2 762
Korkeasaaren eläintarha	2 070	2 009	2 042	1 518	1 563	1 545	1 999	1 913	1 957
Nuorisosiainkeskus	1 984	1 907	1 942	1 894	1 739	1 812	1 961	1 866	1 910
Liikuntavirasto	1 921	1 701	1 825	1 291	1 363	1 317	1 706	1 609	1 666
Koulutus- ja kehitt.keskus	2 407	2 316	2 349	2 107	2 219	2 155	2 372	2 311	2 334
Työterveyskeskus	4 145	2 673	2 833	4 154	2 136	2 373	4 147	2 590	2 761
Tietokeskus	2 564	2 517	2 539	2 517	2 373	2 428	2 556	2 486	2 517
5 Rakennus- ja ympäristötoimi	2 169	1 847	2 054	1 593	1 549	1 572	2 168	1 800	1 993
Pelastuslaitos	2 403	2 370	2 399	2 536	1 920	2 290	2 407	2 310	2 394
Ympäristökeskus	2 776	2 281	2 439	2 623	2 089	2 296	2 739	2 245	2 409
Liikennelaitos	2 207	2 069	2 181	1 783	1 883	1 801	2 184	2 059	2 161
Tukkuutori	2 147	1 759	2 023				2 147	1 759	2 023
Helsingin Tekstiilipalvelu	1 798	1 715	1 732	1 665	1 278	1 352	1 748	1 542	1 583
Hankintakeskus	2 278	1 810	2 013	1 441	1 659	1 566	2 200	1 796	1 970
Rakennusvirasto	2 179	2 066	2 150	1 429	1 433	1 431	2 036	1 852	1 982
Palmia	1 708	1 644	1 662	1 680	1 686	1 685	1 706	1 647	1 664
YHTEENSÄ	2 366	2 060	2 159	1 852	1 866	1 862	2 268	2 009	2 088

Liite 8.3

Täyttä työaikaa tekevän henkilöstön säännöllisen työntekijän keskiarvovertailu

	9 / 2002	9 / 2004	Muutos	Miesten keskipalkka	
			2002 - 2004 %	% naisten keskipalkasta 9 / 2002	9 / 2004
Miehet					
Kuukausipalkkaiset					
Vakituiset	2 318	2 478	6,9	121,7	119,8
Määräaikaiset	1 986	2 046	3,0	113,1	107,8
Yhteensä	2 250	2 401	6,7	120,7	118,6
Tuntipalkkaiset					
Vakituiset	1 828	1 966	7,5	114,5	115,0
Määräaikaiset	1 255	1 342	6,9	102,7	103,2
Yhteensä	1 675	1 824	8,9	119,1	119,1
Miehet yhteensä					
Vakituiset	2 202	2 366	7,4	116,1	114,9
Määräaikaiset	1 766	1 852	4,9	102,5	99,3
Yhteensä	2 105	2 268	7,7	113,9	112,9
Naisten keskipalkka					
% miesten keskipalkasta					
Naiset					
Kuukausipalkkaiset					
Vakituiset	1 905	2 068	8,6	82,2	83,5
Määräaikaiset	1 756	1 897	8,0	88,4	92,7
Yhteensä	1 864	2 025	8,6	82,9	84,3
Tuntipalkkaiset					
Vakituiset	1 596	1 709	7,1	87,3	86,9
Määräaikaiset	1 222	1 301	6,4	97,4	96,9
Yhteensä	1 406	1 531	8,9	83,9	83,9
Naiset yhteensä					
Vakituiset	1 897	2 060	8,5	86,2	87,1
Määräaikaiset	1 723	1 866	8,3	97,5	100,8
Yhteensä	1 848	2 009	8,7	87,8	88,6
Miesten keskipalkka suurempi / pienempi kuin naisten keskipalkka					
Yhteensä					
Kuukausipalkkaiset					
Vakituiset	2 015	2 182	8,3	21,7	19,8
Määräaikaiset	1 803	1 926	6,8	13,1	7,8
Yhteensä	1 960	2 122	8,3	20,7	18,6
Tuntipalkkaiset					
Vakituiset	1 786	1 918	7,4	14,5	15,0
Määräaikaiset	1 242	1 326	6,8	2,7	3,2
Yhteensä	1 609	1 755	9,1	19,1	19,1
Kaikki yhteensä					
Vakituiset	1 994	2 159	8,3	16,1	14,9
Määräaikaiset	1 733	1 862	7,4	2,5	-0,7
Yhteensä	1 925	2 088	8,5	13,9	12,9

Liite 9.

Ylimmän johdon (virastopäälliköt ja osastopäälliköt) palkat 30.9.2004

Poimittu tilanteesta 30.9.2004

Virasto	Miehet				Naiset			
	Nimike	Perus- palkka euroa	Vara- palkka euroa	Luku- määrä	Nimike	Perus- palkka euroa	Vara- palkka euroa	Luku- määrä
Tarkastusvirasto					tarkastusjohtaja	5 057	5 563	1
Khs + kaupunginkanslia	apilaiskatup johtaja	9 484	9 484	3	kaupunginjohtaja	11 336	11 336	1
	kaupunginjohtaja	6 467	7 591	1	apilaiskatup johtaja	9 484	9 484	1
	henkilöstöjohtaja	4 808	6 200	1	kaupunginlakimies	4 744	5 580	1
	osastopäällikkö	4 808	5 661	1				
	YHTEENSÄ	7 423	7 984	6		8 521	8 800	3
Talous- ja suunnittelukeskus	talousjohtaja	7 020	7 888	1	taloushallintopäällikkö	4 322	5 094	1
	talousarviopäällikkö	5 041	5 939	1	sisäisestark päällikkö	3 574	4 186	1
	kaupunginkamreeri	4 322	5 094	1				
	kehitysjohtaja	4 074	4 785	1				
	elinkeinopäällikkö	3 978	4 575	1				
	teotekniikkapäällikkö	3 930	4 620	1				
	YHTEENSÄ	4 727	5 484	6		3 948	4 640	2
Finlandiatalo					Finlandia-talon johtaja	4 370	4 807	1
Pelastuslaitos	pelastusjohtaja	5 329	6 236	1				
	hallintopäällikkö	4 051	4 783	1				
	pelastusjohtaja	4 051	4 751	1				
	tekninen päällikkö	3 615	4 781	1				
	riskienhall päällikkö	3 826	4 400	1				
	YHTEENSÄ	4 174	4 990	5				
Ympäristökeskus	ympäristöjohtaja	5 501	6 194	1	ymp.suojelupäällikkö	3 520	3 972	1
	laboratoriopäällikkö	3 661	4 127	1	hallintopäällikkö	3 507	3 955	1
	ympäristövalv.päällikkö	3 673	4 140	1				
	ympäristötutk.päällikkö	4 020	4 622	1				
	hallintopäällikkö	3 512	3 956	1				
	ymp.terveyspäällikkö	4 500	5 081	1				
	YHTEENSÄ	4 144	4 687	6		3 513	3 964	2
Helsingin Vesi	toimintajohtaja	5 952	6 845	1				
	yksikön johtaja	4 765	5 612	1				
	yksikön johtaja	4 439	5 105	1				
	yksikön johtaja	4 324	5 105	1				
	yksikön johtaja	4 053	4 785	1				
	YHTEENSÄ	4 707	5 490	5				
Helsingin Satama	satamajohtaja	6 348	7 090	1				
	projektinjohtaja	4 920	5 512	1				
	palv.naor.johtaja	4 813	5 418	1				
	tekninen johtaja	4 530	5 071	1				
	talousjohtaja	4 214	4 751	1				
	suunn.johtaja	3 966	4 978	1				
	satamakapteeni	3 835	4 287	1				
	YHTEENSÄ	4 661	5 301	7				
Liikennelaitos	toimintajohtaja	5 951	6 843	1	hallintojohtaja	3 716	4 851	1
	laastiliik.johtaja	4 830	5 313	1				
	suunn.johtaja	4 620	5 444	1				
	metodiliik.johtaja	4 613	5 437	1				
	hallintojohtaja	4 331	5 104	1				
	johtaja	4 313	5 076	1				
	yksikön johtaja	4 202	4 738	1				
	yksikön johtaja	4 020	4 738	1				
	YHTEENSÄ	4 610	5 337	8		3 716	4 851	1
Tukkuutori	toimintajohtaja	4 238	4 785	1				
Tekstiilipalvelu	toimintajohtaja	4 051	4 741	1				
Hankintakeskus	yksikön johtaja	3 902	4 378	1				
	hankintapäällikkö	3 751	4 238	1				
	hankintapäällikkö	3 518	3 974	1				
	YHTEENSÄ	3 724	4 197	3				
Rakennusvirasto	toimintajohtaja	6 416	7 378	1	osastopäällikkö	4 421	5 200	1
	tulonryh.johtaja	4 691	5 160	1				
	tulonryh.johtaja	4 424	4 974	1				
	tulonryh.johtaja	4 410	4 974	1				
	projektipäällikkö	3 969	4 663	1				
	osastopäällikkö	3 574	4 192	1				
	YHTEENSÄ	4 581	5 224	6		4 421	5 200	1

Palma	toimitusjohtaja	5 277	6 212	1	yksikön johtaja	4 215	5 235	1
	yksikön johtaja	4 052	4 734	1	yksikön johtaja	3 899	5 568	1
	yksikön johtaja	3 818	4 507	1	yksikön johtaja	3 521	4 049	1
	yksikön johtaja	3 521	4 049	1	kehityspäällikkö	3 431	3 843	1
	YHTEENSÄ	4 167	4 875	4		3 766	4 674	4
Opetusvirasto	opetusjohtaja	6 901	7 591	1	linjajohtaja	5 034	5 661	1
	talousjohtaja	4 231	4 770	1	linjajohtaja	4 691	5 160	1
	kiintotutkuspäällikkö	4 196	5 471	1	linjajohtaja	4 580	5 160	1
	liiketoim. päällikkö	2 679	3 327	1	mediakesk. johtaja	3 574	3 931	1
	talouspäällikkö	2 553	2 808	1	projektipäällikkö	3 103	3 413	1
	projektipäällikkö	2 271	2 564	1	koulutusjohtaja	2 809	2 809	1
					talouspäällikkö	2 553	2 808	1
					talouspäällikkö	2 553	2 874	1
YHTEENSÄ	3 805	4 422	6	liiketoim. vertjä	2 512	2 637	1	
					3 490	3 828	9	
Ammattikorkeakoulu	rehtori	5 781	6 359	1	toimialajohtaja	5 219	5 219	1
	toimialajohtaja	4 751	4 751	1	toimialajohtaja	4 327	4 327	1
					koulutusjohtaja	3 855	3 855	1
YHTEENSÄ	5 266	5 555	2	koht. talouspäällikkö	3 150	3 534	1	
					4 138	4 234	4	
Suomenk. työväenopisto	johtava rehtori	5 146	5 661	1				
Ruotsink. työväenopisto	työväen opist. rehtori	3 954	4 547	1				
Kaupunginkirjasto					kirjastotoimenjohtaja	5 170	6 069	1
					kirjastotoim. ap. johtaja	3 986	4 677	1
					kirjastotoim. ap. johtaja	3 793	4 455	1
					kirjastotoim. ap. johtaja	3 728	4 380	1
	YHTEENSÄ					4 169	4 895	4
Kulttuuriasiainkeskus				kulttuurijohtaja	5 087	5 538	1	
Taidemuseo	museujohtaja	4 370	4 807	1				
Museo				museujohtaja	4 370	4 807	1	
Kaupunginorkesteri				intendentti	4 370	4 807	1	
Korkeasaari	eläintarhanjohtaja	4 300	4 807	1	intendentti	4 370	4 807	1
	intendentti	2 825	3 209	1				
YHTEENSÄ	3 563	4 008	2		4 370	4 807	1	
Nuorisosiainkeskus	nuorisotoimenjohtaja	4 829	5 661	1				
	osastopäällikkö	3 392	3 900	2				
	osastopäällikkö	3 311	3 900	1				
YHTEENSÄ	3 731	4 341	4					
Liikuntavirasto	liikuntajohtaja	5 070	5 685	1	osastopäällikkö	3 508	3 952	1
	osastopäällikkö	3 508	3 959	1	osastopäällikkö	3 347	3 757	1
	osastopäällikkö	3 506	3 956	1				
YHTEENSÄ	4 028	4 533	3		3 428	3 854	2	
Koulutus- ja keh. keskus	johtaja	5 286	5 958	1				
	suunn. päällikkö	3 203	3 769	1				
YHTEENSÄ	4 245	4 864	2					
Työterveyssema	työterveysjohtaja	5 362	5 898	1				
Tietokeskus	tutk. professori	3 965	4 455	1	johtaja	5 420	6 069	1
					tietohuol. päällikkö	3 983	4 455	1
					hallintopäällikkö	3 375	3 712	1
					arkistotoim. päällikkö	3 803	4 184	1
	YHTEENSÄ	3 965	4 455	1		4 145	4 605	4
Sosiaalivirasto	erit. palv. johtaja	4 623	5 086	1	toimitusjohtaja	6 601	7 591	1
	sos. kesk. johtaja	4 553	5 086	1	yht. palv. johtaja	5 072	6 161	1
	sos. kesk. johtaja	4 544	5 086	1	sos. kesk. johtaja	4 566	5 415	1
	KIINT. PALV. JOHT	4 017	4 755	1	sos. kesk. johtaja	4 553	5 086	1
					sos. kesk. johtaja	4 531	5 084	1
					sos. kesk. johtaja	4 525	5 086	1
					half. palv. johtaja	4 341	5 086	1
					sos. kesk. johtaja	4 329	5 086	1
					tietotek. pr. johtaja	3 983	4 457	1
	YHTEENSÄ	4 434	5 003	4		4 722	5 450	9
Terveyskeskus	toimitusjohtaja	7 020	7 888	1	kehittämisjohtaja	5 081	5 710	1
	joht. hammaslääkäri	4 748	5 345	1	pit. aikaishoid. johtaja	4 859	5 345	1
	ylilääkäri	4 475	5 153	1	johtaja psykiatri	4 859	5 345	1
					johtajalääkäri	4 761	5 345	1
YHTEENSÄ	5 414	6 129	3		4 890	5 437	4	
Holhustoim. edunvalvonta	VIRKAHOLHOJA	3 299	3 722	1				
Kaupunkisuun. virasto	virastopäällikkö	6 479	7 591	1	asemakaav. päällikkö	4 851	5 661	1
	liikennesuun. päällikkö	4 611	5 403	1	ap. osastopäällikkö	4 000	4 737	1
	hallintopäällikkö	4 031	4 751	1				
	ap. osastopäällikkö	3 758	4 448	1				
	ap. osastopäällikkö	3 758	4 448	1				
	YHTEENSÄ	4 527	5 328	5		4 426	5 199	2

Rakennusvalvontavirasto	viestöpäällikkö	6 401	7 164	1	ap.osastopäällikkö	3 604	4 064	1
	osastopäällikkö	4 925	5 418	1				
	kaup. geodeetti	4 252	4 801	1				
	osastopäällikkö	4 237	4 777	1				
	osastopäällikkö	4 205	4 733	1				
	osastopäällikkö	4 197	4 733	1				
	ap.osastopäällikkö	4 003	4 403	1				
	osastopäällikkö	3 992	4 507	1				
	ap.osastopäällikkö	3 718	4 741	1				
	ap.osastopäällikkö	3 396	3 736	1				
	YHTEENSÄ	4 333	4 901	10		3 604	4 064	1
Asiantuntijatoimisto	tuotoajohtaja	3 997	4 597	1	toimitusjohtaja	4 942	5 568	1
Rakennusvalvontavirasto	hallintopäällikkö	4 960	5 580	1	hallintopäällikkö	4 403	4 936	1
	yli-insinööri	4 517	4 969	1				
	ylivarikko	4 462	4 908	1				
	YHTEENSÄ	4 646	5 152	3		4 403	4 936	1
Kaikki yhteensä				207				113
Keski-ansio		4 338	4 961			4 316	4 845	
% miesten / naisten palkasta		100,5	102,4			99,5	97,7	
pienempi / suurempi kuin		0,53	2,34			-0,53	-2,40	

Liite 10. Toimistopäälliköiden ja vastaavien palkat 30.9.2004

	Keskimääräiset perus/ tehtäväkohtaiset palkat, euroa		Keskimääräiset varsinaiset palkat euroa		Lukumäärät	
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Tarkastusvirasto	4.175	4.148	4.664	4.650	2	1
Kaupunginkanslia	4.675	4.057	5.181	4.550	2	1
Talous- ja suunnittelukeskus	3.310	3.267	3.476	3.657	1	5
Pelastuslaitos	3.051	-	3.579	-	4	-
Ympäristökeskus	3.083	3.339	3.420	3.737	2	4
Helsingin Vesi	3.525	-	4.108	-	11	-
Helsingin Satama	3.391	3.383	4.012	3.900	6	5
Liikennelaitos	3.207	3.316	3.810	3.586	7	3
Hankintakeskus	-	2.758	-	3.111	-	1
Rakennusvirasto	3.437	3.418	4.098	3.933	22	14
Palmia	3.133	3.377	3.566	3.842	2	4
Opetusvirasto	3.244	3.532	3.751	4.090	5	8
Ammattikorkeakoulu	-	2.585	-	2.940	-	3
Suomenkielinen työväenopisto	3.180	2.996	3.582	3.371	2	5
Ruotsinkielinen työväenopisto	-	2.475	-	2.785	-	1
Kirjasto	2.903	2.923	3.350	3.329	3	5
Kulttuuriasiainkeskus	2.911	2.960	3.267	3.264	2	9
Taidemuseo	-	3.165	-	3.395	-	4
Museo	-	2.442	-	2.694	-	5
Orkesteri	2.758	2.400	3.258	2.400	1	1
Korkeasaari	2.720	-	3.061	-	1	-
Nuorisoasiainkeskus	2.847	2.775	3.256	3.052	2	2
Liikuntavirasto	3.026	3.178	3.329	3.583	1	1
Koulutus- ja kehittämiskeskus	3.034	2.847	3.394	3.209	2	4
Sosiaalivirasto	3.049	2.838	3.406	3.218	20	71
Terveyskeskus	3.879	3.345	4.402	3.807	3	12
Kaupunkisuunnitteluvirasto	3.397	3.441	3.941	3.999	14	6
Kiinteistövirasto	3.254	2.909	3.802	3.309	16	4
Asuntotuotantotoimisto	3.924	-	4.544	-	2	-
Rakennusvalvontavirasto	3.426	-	4.040	-	7	-
Keskiarvo	3.316	3.044	3.841	3.446	140	179

100 YLEISIMMÄN NIMIKKEEN ANSIOT LOKAKUUSSA 2004

Täystä työaikaa ukevä kuukausipalkkainen henkilöstö,
mukana vain tehtävään nähden vakinaisia

Huom! Lokakuun bruttoansio ei aina anna oikeaa kuvaa ryhmän
ansiotasosta, luvussa voi olla ansioita, jotka kohdistuvat esim.
usealle kuukaudelle.

Nimike	Tehtäväkohtainen palkka			Varsinainen palkka			Lokakuun brutto- ansio					
	Miehet	Naiset	Yhteensä	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.	Miehet	Naiset	Yht.
LEHTORI (kirkki)	384	996	1 380	2 701	2 767	2 751	2 728	2 790	2 774	3 742	3 544	3 597
LASTENHOITAJA	25	1160	1 185	1 581	1 581	1 581	1 687	1 757	1 756	1 828	1 842	1 841
LINJA-AUTONKULJ	730	49	779	1 612	1 612	1 612	1 789	1 778	1 788	2 318	2 189	2 310
PERUSHOITAJA	21	725	746	1 595	1 592	1 592	1 723	1 773	1 772	2 350	2 258	2 260
LUOKANOPIETTAJA	181	542	723	2 365	2 386	2 381	2 431	2 445	2 442	3 068	2 880	2 927
SAIRAANHOITAJA	74	607	681	1 818	1 810	1 811	1 972	1 975	1 975	2 676	2 469	2 492
LASTENTARHANOP	15	589	604	1 731	1 730	1 730	1 921	1 951	1 950	1 979	2 020	2 019
TOIMISTOSIHT	13	491	504	1 606	1 584	1 585	1 752	1 781	1 780	1 754	1 795	1 794
TOIMITILAHUOLT	57	404	461	1 411	1 414	1 414	1 475	1 539	1 531	1 513	1 567	1 560
OHJAAJA	122	301	423	1 707	1 657	1 672	1 844	1 811	1 821	2 443	2 135	2 224
KODINHOITAJA	4	413	417	1 608	1 603	1 603	1 767	1 770	1 770	1 881	1 965	1 964
LAITOSHUOLTAJA	10	390	400	1 428	1 430	1 430	1 527	1 569	1 568	1 738	1 776	1 775
LÄHIHOITAJA	13	368	381	1 604	1 606	1 606	1 678	1 711	1 709	1 949	1 963	1 962
TERVEYDENHOIT	2	341	343	1 861	1 888	1 887	2 088	2 114	2 114	2 368	2 146	2 147
HOITAJA	12	318	330	1 574	1 577	1 577	1 695	1 697	1 697	2 118	2 225	2 221
PÄIVÄKAPUL	2	306	308	1 412	1 413	1 413	1 483	1 562	1 562	1 483	1 575	1 574
SOSIAALITYÖNTEK	31	246	277	2 152	2 136	2 138	2 365	2 346	2 348	2 462	2 384	2 386
PERHEPÄIVÄHOIT	0	272	272	1 399	1 399	1 399	1 399	1 561	1 561	1 561	1 640	1 640
KEITTÄJÄ	13	235	248	1 482	1 480	1 480	1 609	1 668	1 665	1 680	1 711	1 709
RV-KULJETTAJA	168	76	244	1 602	1 612	1 605	1 847	1 840	1 845	2 414	2 449	2 425
PÄIVÄKODIN JOHT	15	186	201	2 168	2 128	2 131	2 438	2 437	2 437	2 470	2 492	2 490
PALOMIES	191	0	191	1 474	1 474	1 474	1 666	1 666	1 666	2 299	2 299	2 299
MIELISAIR.HOIT	75	114	189	1 601	1 597	1 598	1 769	1 778	1 775	2 541	2 366	2 435
HAMMASHOITAJA	0	175	175	1 570	1 570	1 570	1 733	1 733	1 733	1 745	1 745	1 745
TERV.KESKILÄÄK	52	112	164	2 892	2 863	2 872	3 322	3 277	3 291	4 799	4 833	4 822
KOULUNKÄYNTIÄV	17	142	159	1 520	1 515	1 516	1 557	1 581	1 579	1 677	1 643	1 646
KOULLUSÄNTÄ	133	25	158	1 477	1 454	1 473	1 604	1 612	1 605	1 667	1 652	1 664
TYÖNOHTAJA	134	18	152	1 844	1 791	1 838	2 187	2 072	2 173	2 496	2 278	2 470
MUORISO-OHJAAJA	74	74	148	1 679	1 681	1 680	1 801	1 811	1 806	1 947	1 897	1 922
KEITTIÄPUL	0	145	145	1 388	1 388	1 388	1 542	1 542	1 542	1 612	1 612	1 612
ERITYISLUOKANOPIETTAJA	32	101	133	2 619	2 579	2 589	2 727	2 698	2 705	4 443	3 821	3 970
HOITAJA	11	118	129	1 582	1 582	1 582	1 717	1 726	1 725	2 356	2 279	2 286
RYHMÄPÄIV.PÄIV.H	0	126	126	1 462	1 462	1 462	1 640	1 640	1 640	1 676	1 676	1 676
YLPALOMIES	118	0	118	1 577	1 577	1 577	1 856	1 856	1 856	2 500	2 500	2 500
HOITOAAPULAINEN	4	110	114	1 414	1 417	1 417	1 555	1 552	1 552	1 855	1 793	1 796
HOITAJA	29	85	114	1 750	1 749	1 750	1 907	1 919	1 916	2 718	2 515	2 567
RUOKAP.TYÖNTEK	18	95	113	1 414	1 409	1 410	1 493	1 546	1 538	1 757	1 781	1 777
KOULUHUOLTAJA	6	102	108	1 409	1 429	1 428	1 503	1 556	1 553	1 515	1 564	1 561
ERITYISOPIETTAJA	12	95	107	2 633	2 661	2 658	2 702	2 733	2 730	3 518	3 193	3 229
HOITAJA	6	96	102	1 573	1 591	1 590	1 764	1 766	1 766	2 714	2 321	2 344
KOULUSIHTTEERI	0	101	101	1 561	1 561	1 561	1 719	1 719	1 719	1 753	1 753	1 753
FYSIOTERAPEUTTI	8	92	100	1 815	1 826	1 825	1 967	2 050	2 043	1 989	2 051	2 046
VAST KOULUHUOLT	3	96	99	1 482	1 482	1 482	1 640	1 643	1 643	1 647	1 652	1 652
OSASTONHOITAJA	5	94	99	2 253	2 223	2 225	2 522	2 540	2 540	2 736	2 819	2 815
ERIT.AVUSTAJA	5	90	95	1 440	1 428	1 429	1 483	1 557	1 553	1 547	1 601	1 598
REHTORI (kirkki)	43	51	94	3 003	2 956	2 976	3 003	2 956	2 976	3 961	3 831	3 893
ERIT.LT OPETT	4	87	91	1 997	1 998	1 998	2 306	2 228	2 231	2 398	2 291	2 296
TUNTIOPETTAJA	22	69	91	2 577	2 649	2 632	2 584	2 662	2 643	3 291	3 118	3 160
SUUNNITTELIJA	40	50	90	2 237	2 457	2 359	2 543	2 776	2 672	2 591	2 842	2 730
TERV.K.HAMMILÄÄK	16	73	89	2 889	2 944	2 934	3 176	3 334	3 305	4 684	4 634	4 643
VAHTIMESTARI	57	27	84	1 466	1 438	1 457	1 599	1 615	1 604	1 878	1 678	1 814
TALOUSSIHTTEERI	6	77	83	1 748	1 824	1 819	1 950	2 058	2 050	1 953	2 107	2 096
TOIMISTOPÄÄLL	44	38	82	3 353	3 164	3 265	3 964	3 637	3 812	4 005	3 671	3 850
OSASTONSIHTTEERI	2	79	81	1 544	1 528	1 529	1 621	1 718	1 715	1 621	1 794	1 789
KOTIAVUSTAJA	3	77	80	1 457	1 469	1 468	1 555	1 626	1 624	1 555	1 804	1 794
HENK.AS.HOIT	2	78	80	1 659	1 652	1 652	1 783	1 877	1 875	1 936	1 884	1 885
KIRJASTOVIRK	9	70	79	1 608	1 592	1 594	1 759	1 764	1 763	1 851	1 826	1 828
PSYKOLOGI	8	71	79	2 463	2 426	2 429	2 645	2 651	2 650	2 645	2 659	2 658
SOSIAALIOHJAAJA	6	70	76	1 839	1 832	1 833	1 962	1 985	1 983	2 187	2 024	2 037
RAKENNUSMESTARI	71	4	75	2 151	2 331	2 161	2 601	2 778	2 611	2 800	3 008	2 811
JOHT.SOS.TYÖNT	9	59	68	2 378	2 390	2 388	2 671	2 723	2 716	2 794	2 764	2 768
RUOKAP.AMM.TYÖN	11	55	66	1 468	1 470	1 469	1 569	1 643	1 631	1 930	1 827	1 845
METROJUNAN KULJ	36	28	64	1 577	1 575	1 576	1 738	1 759	1 747	2 147	2 079	2 117
KIRJANPITÄJÄ	2	61	63	1 596	1 635	1 634	1 596	1 834	1 826	1 596	1 850	1 842

VAST OHJAAJA	13	49	62	1 848	1 778	1 793	2 043	2 013	2 020	2 772	2 174	2 299
PROJEKTIPÄÄLL.	41	21	62	2 897	2 670	2 820	3 423	3 145	3 329	3 533	3 194	3 419
ETUUSKÄSITT	2	59	61	1 640	1 640	1 640	1 804	1 829	1 828	1 820	1 836	1 835
TOIMISTONHOIT	2	55	57	1 598	1 723	1 719	1 821	1 978	1 973	1 821	2 025	2 018
KOTIPALVELUOHJ	0	57	57		1 838	1 838		2 066	2 066		2 073	2 073
PIIRTÄJÄ	4	53	57	1 560	1 513	1 516	1 804	1 803	1 803	1 831	1 810	1 811
TERMINAALIMIES	53	3	56	1 532	1 542	1 533	1 791	1 882	1 796	2 482	2 556	2 486
ATK-SUUNNITT	40	16	56	2 405	2 315	2 379	2 661	2 585	2 639	2 768	2 634	2 730
ERIK.KIRJ.VIRK	14	40	54	1 665	1 683	1 679	1 828	1 873	1 861	1 897	1 939	1 929
JÄRJ.TUKIHENK	47	5	52	2 115	2 193	2 123	2 239	2 349	2 250	2 273	2 385	2 284
KUNTEISTONHOIT	49	1	50	1 460	1 381	1 458	1 670	1 633	1 669	1 793	1 796	1 793
VAST HOITAJA	10	40	50	1 955	1 913	1 922	2 208	2 156	2 166	2 781	2 501	2 557
LAITOSAPULAINEN	1	47	48	1 414	1 414	1 414	1 555	1 551	1 551	1 555	1 633	1 631
ATK-TUKIHENKILÖ	39	9	48	1 989	2 027	1 997	2 120	2 233	2 141	2 289	2 272	2 286
ARKKITEHTI	21	27	48	2 834	2 817	2 824	3 290	3 261	3 274	3 315	3 297	3 305
ENITYISSUUNNITT	20	27	47	2 930	2 892	2 908	3 285	3 121	3 191	3 324	3 159	3 230
APUL.OS HOITAJA	5	40	45	1 916	1 910	1 911	2 169	2 164	2 164	2 656	2 584	2 592
ASIAKASP.VIRK	16	27	43	1 523	1 530	1 528	1 661	1 700	1 686	1 704	1 771	1 746
OSASTONHOITAJA	0	43	43		2 190	2 190		2 493	2 493		2 553	2 553
HUOLTOMIES	43	0	43	1 432		1 432	1 630		1 630	1 871		1 871
ERIK.SAJR.NOIT	3	39	42	1 853	1 828	1 829	2 033	2 086	2 083	2 382	2 308	2 313
INSINÖÖRI	30	10	40	2 620	2 519	2 594	3 082	2 952	3 049	3 117	2 991	3 085
AUTONKULJETTAJA	38	1	39	1 420	1 430	1 420	1 660	1 576	1 658	1 895	1 580	1 887
VÄLNEHUOLTAJA	2	37	39	1 448	1 451	1 451	1 484	1 610	1 604	1 484	1 614	1 608
PYSÄKOINNINTARK	6	33	39	1 493	1 493	1 493	1 662	1 642	1 645	1 671	1 756	1 743
KIRJASTONHOIT	7	32	39	1 799	1 826	1 821	2 013	2 047	2 041	2 100	2 122	2 118
HALLINTOSIHT	0	39	39		2 000	2 000		2 248	2 248		2 255	2 255
OSASTONLÄÄKÄRI	16	23	39	3 691	3 672	3 680	4 105	4 092	4 098	5 656	4 992	5 264
YLILÄÄKÄRI	22	17	39	4 324	4 300	4 314	4 945	4 904	4 927	5 671	5 270	5 496
SOITTAJA	29	9	38	1 924	1 831	1 902	2 541	2 369	2 500	2 548	2 519	2 541
HENKILÖSTÖSIHT	0	37	37		1 918	1 918		2 162	2 162		2 202	2 202
LASKENTASIHTEERI		37	37		1 641	1 641		1 831	1 831		1 872	1 872
TALOUSSUUNNITT	13	22	35	2 493	2 314	2 380	2 731	2 580	2 636	2 763	2 616	2 670
TUTKIJJA	14	20	34	2 243	2 327	2 292	2 543	2 642	2 601	2 546	2 652	2 608
SIVOOJA	1	32	33	1 405	1 405	1 405	1 602	1 559	1 561	2 114	1 756	1 767
OSASTONHOITAJA	1	31	32	2 229	2 219	2 220	2 452	2 521	2 519	2 478	2 666	2 660

YHTEENSÄ **3 818 13 383 17 201** **0** **0** **0** **0** **0** **0** **0** **0**

Taulukossa on mukana noin 58 prosenttia kuukausipalkkaisesta henkilöstöstä.