



**Helsingin kaupungin
henkilöstön
tasa-arvosuunnitelma
2014–2016**



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016

Julkaisija: Helsingin kaupunginkanslia
Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2014:25
Osoite: PL 1, 00099 Helsingin kaupunki (Pohjoisesplanadi 11–13, Hki 17)
Puhelinvaihte: 09 310 1691

Tilaukset: henkilostoosasto@hel.fi

Julkaistaan myös Helsingin kaupunginkanslian www-sivuilla,
www.hel.fi/kaupunginkanslia

Ulkoasu: Olli Turunen, Tovia Design Oy
Valokuvat: Kuvatoimisto Rodeo / Jari Hindström, Tuomas Marttila,
Juha Tuomi; Kuvatoimisto Vastavalo / Ari Andersin
Paino: Kirjapaino Uusimaa
Painovuosi: 2014
Painosmäärä: 5 000 kpl

ISBN 978-952-272-748-0 (painettu julkaisu)
ISBN 978-952-272-749-7 (verkkojulkaisu)
ISSN-L 2242-4504
ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)
ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)

Sisällys

Kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnittelutyön lähtökohdat.....	4
Tasa-arvon edistäminen strategiaohjelman toimenpideohjelmana.....	4
Tasa-arvotilanteen kartoitus pohjana	5
Sukupuolten tasa-arvon tila kaupungin työpaikoilla	7
Henkilöstöhallinnon tilastoja sukupuolten mukaan eriteltyinä.....	7
Henkilöstön kokemukset tasa-arvon toteutumisesta.....	9
Valmisteluryhmän yhteinen työskentely	11
Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon edistämiseksi.....	12
Naisjohtajien määrän lisääminen	12
Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä	12
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	13
Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt	14
Lisää tilasto- ja tutkimustietoa	14
Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimeenpano.....	15
Liite: Toimenpidetaulukko	16

Kaupungin henkilöstön tasa-arvo-suunnittelutyön lähtökohdat

Tasa-arvon edistäminen strategiaohjelman toimenpideohjelmanä

Helsingin kaupungin valtuustokauden 2013–2016 strategiaohjelman osana hyväksyttiin kyseisen kauden aikana laadittava tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma. Tasa-arvotoimenpideohjelma muodostuu kahdesta eri kokonaisuudesta. Toinen on tämä henkilöstön tasa-arvosuunnitelma. Toisen osan muodostaa ”Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016”.

Strategiaohjelmassa todetaan: *”Kaupunki järjestää henkilöstölleen turvallisen ja terveellisen, tasa-arvoisen ja monimuotoisen työskentely-ympäristön, jossa ei esiinny minkäänlaista syrjintää. Kaupungin työpaikoilla ei sallita työpaikkakiusaamista, sukupuolista, rasistista tai seksuaalista häirintää eikä muutakaan sopimatonta käytöstä missään muodossa.”* Strategiaohjelman tavoitteissa ja toimenpiteissä on lisäksi määritelty sukupuolten tasa-arvoon liittyvä tavoite, jonka mukaan naisjohtajien määrää tulisi lisätä Helsingin kaupungilla.

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, jäljempänä tasa-arvolaki) mukaista naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tasa-arvovaltuutetun tulkinnan mukaisesti sukupuolivähemmistöjen tasa-arvoa. Tasa-arvolain täydennyksen (232/2005) 6 a §:n mukaan



työnantajan, jolla on yli 30 henkilöä palveluksessaan, on vuosittain laadittava vähintään palkkausta ja palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen sekä virastojen ja liikelaitosten edustajien kanssa. Henkilöstöjärjestöjen kanssa on sovittu, että Helsingissä henkilöstön tasa-arvosuunnitelma laaditaan joka kolmas vuosi. Hyväksytty, voimassaoleva suunnitelma tehdään tutuksi koko kaupungin henkilöstölle.

Tasa-arvotilanteen kartoitus pohjana

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvotilanne on tasa-arvosuunnitelman lähtökohtana. Sukupuolten tasa-arvoa ei ole vielä saavutettu työelämässä kaikilta osin. Esimerkkeinä ovat työelämän segregatio eli työmarkkinoiden jakautuminen selkeisiin mies- ja naisaloihin, naisjohtajien vähäisyys, naisvaltaisten alojen pienipalkkaisuus sekä miesten pieni osuus perhevapaiden käyttäjinä. Eriarvoisuutta naisten ja miesten välillä voidaan vähentää muuttamalla stereotyyppisiä käsityksiä sukupuolesta. Jos päätöksiä toimenpiteistä tehdään sukupuolirooleihin sidottujen mielikuvien perusteella, saataan rajata ulos yksilön kannalta parempia valintoja.

Tasa-arvolaki ja tasa-arvovaltuutetun linjaukset määrittävät vähimmäissisällön

työnantajan vastuulla olevalle tasa-arvotyölle. Lisäksi Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikka sisältää kehotuksen tasa-arvon edistämisestä. Helsingin kaupunki työnantajana seuraa tasa-arvon tilaa ja kehittää tarvittavia toimenpiteitä sen edistämiseksi.

Suunnitelmassa esitettävät kehittämis-toimenpiteet perustuvat tasa-arvotilanteeseen. Helsingin kaupungin tasa-arvon tilaa kuvataan henkilöstöhallinnon tilastojen ja laadullisen tutkimuksen avulla, koska tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi tarvitaan monella tavalla kerättyä sekä tilastollista että laadullista tietoa.

Helsingin kaupungin henkilöstöraportissa kuvataan vuosittain tasa-arvon edistymistä henkilöstön keskuudessa ja palveluiden piirissä. Joka toinen vuosi järjestettävässä Kunta10-tutkimuksessa kysytään henkilöstöltä esiintyykö kaupungin työpaikoilla syrjintää sukupuolen perusteella ja kohdistuuko mahdollinen syrjintä vastaajaan. Myös sen avulla voidaan saada tilastollista ja laadullista tietoa tasa-arvon toteutumisesta.

On tärkeää, että tasa-arvosuunnitelmaa seurataan ja varmistetaan, että siihen sovitut toimenpiteet toteutuisivat. Liitteenä oleva toimenpidetaulukko, josta näkyvät toimenpiteiden vastuutahot ja aikataulu, on laadittu henkilöstön tasa-arvosuunnitelman ja seurannan tueksi. Tasa-arvosuunnitelmaa seurataan myös osana monimuotoisuuden johtamisen kokonaisuutta.

Sukupuolten tasa-arvon edistäminen kaupungin palveluissa

Valtio ohjaa

Tasa-arvolaki

Kuntien sitoumukset

Valtuustokauden
strategiaohjelma
2013–2016

Helsingin kaupunki

Kaupunginvaltuusto
Kaupunginhallitus
Lautakunnat ja johtokunnat
Tarkastuslautakunta
Tasa-arvotoimikunta

Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma

Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi
Helsingin kaupungin palveluissa

Helsingin kaupungin henkilöstön
tasa-arvosuunnitelma 2014–2016

Virastot ja liikelaitokset

Kaupunginkanslia
Virastojen ja liikelaitosten johto

Virastojen ja liikelaitosten
tasa-arvosuunnittelu ja
toimeenpano

Henkilöstön tasa-
arvosuunnitelman
toimenpidetaulukko

Sukupuolten tasa-arvon tila kaupungin työpaikoilla

Henkilöstöhallinnon tilastoja sukupuolten mukaan eriteltyinä

Kokemusten mukaan työyhteisöissä, joissa on suunnilleen yhtä paljon miehiä ja naisia voidaan paremmin.

Henkilöstön sukupuolijakauma

Vuonna 2013 mies- ja naistyöntekijöiden määrät lähenivät toisiaan kaikilla muilla toimialoilla, paitsi sosiaali- ja terveystoimessa sekä sivistys- ja henkilöstötoimessa. Valtakunnallisesti sosiaali- ja terveystoimessa työskentelevien miestyöntekijöiden osuus on noin 9–11 prosenttia henkilöstöstä. Sama sukupuolenmukainen segregaatio näkyy myös Helsingin kaupungilla, jossa työskentelee noin 2 000 miestä 20 000 naista kohden.



Helsingin kaupungin henkilöstön

Prosentteina 2012–2013

Toimiala	2012	2012	2013	2013
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Kaupunginjohtajan toimiala	52,9	47,1	52,9	47,1
Rakennus- ja ympäristötoimi	55,6	44,4	55,7	44,3
Sosiaali- ja terveystoimi	10,5	89,5	10,5	89,5
Sivistys- ja henkilöstötoimi	28,2	71,8	28,3	71,7
Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	51,0	49,0	49,8	50,2
Yhteensä	25,4	74,6	25,4	74,6

Lukumäärinä 2012–2013

Toimiala	2012	2012	2013	2013
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Kaupunginjohtajan toimiala	1 198	1 067	1 166	1 040
Rakennus- ja ympäristötoimi	3 807	3 043	3 806	3 027
Sosiaali- ja terveystoimi	2 226	19 049	2 225	18 988
Sivistys- ja henkilöstötoimi	2 484	6 320	2 537	6 413
Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	477	458	467	470
Yhteensä	10 192	29 937	10 201	29 938

Henkilöstön keski-ikä ja sen kehitys 2009–2013

Henkilöstön ikäjakauma on tasainen. Naisten ja miesten keski-ikä on sama.

Naisjohtajien määrä

Helsingissä oli vuonna 2013 osastopäälliköitä, virastopäälliköitä ja liikelaitosten johtajia yhteensä 107. Näistä naisia oli 37. Vuonna 2013 naisten suhteellinen osuus Helsingin kaupungin johtotehtävissä oli vähentynyt.

Prosentteina 2011–2013

	2011	2012	2013
Espoo	45,5	45,9	45,0
Helsinki	36,2	39,7	39,3
Vantaa	43,5	48,0	44,2

Työelämän joustot

Naiset käyttävät kaikkia työelämän joustoja enemmän kuin miehet. Työelämän joustoilla voidaan tukea työn ja perheen yhteensovittamista ja pidentää naisten työuria. Perhe tekee omat valintansa perhevapaiden jakamisesta isän ja äidin kesken. Työnantaja voi kuitenkin kannustamalla vaikuttaa asenteisiin. Vuoden 2013 alusta isyysvapaa piteni 54 päivään. Muutoksen tavoitteena on lisätä isien pitämiä perhevapaita. Miehet ovat enenevässä määrin käyttäneet perhevapaita: hoitovapaita, vanhempainvapaita sekä tilapäistä hoitovapaita. Merkittäviä muutoksia ei kuitenkaan perhevapaiden käytön osalta voida todeta. Luvussa ”Henkilöstön kokemukset tasa-arvon toteutumisesta” kuvataan tutkimuksessa esiin tulleita asenteita perhevapaiden pitämisestä.

Prosentteina 2012–2013

Työelämän jousto	2012	2012	2013	2013
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Hoitovapaa	5	95	5	95
Isyysvapaa*	99	1	99	1
Pakottavat perhesyyt	15	85	17	83
Tilapäinen hoitovapaa	18	82	19	81
Vanhempainvapaa	7	93	8	92
Osittainen hoitovapaa	7	93	5	95
Opintovapaa	17	83	18	82
Osa-aikaeläke	29	71	27	73
Vuorotteluvapaa	23	77	25	75

* Naisten osuuden isyysvapaiden käyttäjinä selittää se, että rekisteröidyssä parisuhteessa oleva saa isyysrahaa sukupuolestaan riippumatta, jos hän adoptoi puolisonsa lapsen tai adoptiolapsen.

Lukumäärinä 2012–2013

Työelämän jousto	2012	2012	2013	2013
	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Hoitovapaa	66	1 407	75	1 412
Isyysvapaa	465	5	456	5
Pakottavat perhesyyt	43	253	43	216
Tilapäinen hoitovapaa	829	3 874	926	3 911
Vanhempainvapaa	93	1 170	108	1 200
Osittainen hoitovapaa	41	516	29	562
Opintovapaa	123	590	140	617
Osa-aikaeläke	144	351	118	321
Vuorotteluvapaa	188	629	197	592

Henkilöstön kokemukset tasa-arvon toteutumisesta

Laadullista tutkimustietoa tasa-arvotilanteesta saadaan henkilöstölle kohdistetulla kyselyllä. Sen avulla kartoitetaan naisten ja miesten kokemuksia tasa-arvosta. Vuonna 2011 tilastokeskus teki kyselytutkimuksen kaupungin henkilöstölle sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta Helsingin kaupungin työpaikoilla. *Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin kaupungin työpaikoilla -raportti* vuodelta 2011 on kattava kartoitus sukupuolten välisen tasa-arvon tilanteesta (www.hel.fi/tasa-arvo).

Tutkimus on jatkoa kaupungin tasa-arvotoimikunnan aiemmin laatimille tasa-arvon tilaa käsitteleville raporteille vuosilta 2002, 2004 ja 2008.

Tutkimusta varten henkilöstöstä poimittiin satunnaisotannalla 3 126 henkilöä. Tutkimuksen vastausprosentti oli 35. Vastajista 75 prosenttia oli naisia ja vajaa neljäsosa miehiä. Vastajista alle prosentti ei halunnut määritellä sukupuoltaan naiseksi tai mieheksi ja lähes saman verran jätti vastaamatta sukupuolta koskevaan kysymykseen.

Kyselyn tulokset olivat samansuuntaiset kuin tasa-arvokyselyissä yleensä, eli naiset kertoivat kokevansa enemmän epä-tasa-arvoa kuin miehet.

Kvantitatiivisen tiedon ohella laadittua kyselyä käytetään myös jatkossa henkilöstön tasa-arvotilanteen ja asenneilmiöihin kartoittamiseksi. Kysely luo myös hyvän pohjan tasa-arvosuunnitelmille.

Seuraavassa tuodaan esiin tutkimuksen keskeisimmät tulokset:

Tasa-arvon toteutuminen työpaikalla

Kyselytutkimuksen mukaan sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu pääasiassa hyvin. Kyselyyn vastanneista 82 prosenttia koki naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuneen hyvin. Miehet olivat tasa-arvon toteutumiseen tyytyväisempiä kuin naiset. Naisista 80 prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen työpaikallaan erittäin hyvin tai melko hyvin. Miehistä näin ajatteli 90 prosenttia. Naisista 4 prosenttia koki tasa-arvon toteutuneen erittäin huonosti tai melko huonosti, ja miehistä vastaavasti prosentti. Henkilöstön kokemuksissa tasa-arvon toteutumisessa hallinnonalojen välillä ei ollut kyselyn perusteella kovin suuria eroja, koska kaikilla aloilla enemmistö totesi tasa-arvon toteutuneen hyvin. Miehet katsoivat kaikilla hallinnonaloilla tasa-arvon toteutuneen paremmin kuin naiset.

Henkilöstöstä nuorimmat olivat keskimäärin tyytyväisempiä tasa-arvon tilaan kuin vanhemmat vastaajat. Naisilla tyytyväisten osuus laskee yleensä iän myötä.

Ongelmat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisessa

Vastaajista 8 prosenttia ilmaisi työpaikallaan esiintyneen ongelmia sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa. Naiset (8 prosenttia) kokivat tasa-arvon toteuttamisessa hieman useammin ongelmia kuin miehet (6 prosenttia). Naiset havaitsivat enemmän ongelmia tasa-arvon toteutumisessa ja kokivat sukupuolestaan enemmän haittaa keskeisillä työn osa-alueilla, erityisesti palkkauksessa, uralla etenemisessä, ammattitaidon arvostuksessa ja työmäärän jakautumisessa.

Epätasa-arvoa aiheuttaviksi tekijöiksi vastaajat mainitsivat erityisesti toisen sukupuolen aliedustuksen työpaikalla, tehtävien eriytymisen sukupuolen perusteella sekä erilaisten vaatimustasojen ja vapauksien olemassaolon. Homogeeninen sukupuolijakauma koetaan ongelmaksi erityisesti opetus- ja hoitoalalla.

Miesten yliedustus erityisesti naisvaltaisen alan johtotehtävissä koettiin ongelmallisena vastaajien joukossa. Perinteinen sukupuolijako tehtävien hoidossa toistui helposti työpaikallakin. Perinteisillä naisaloilla työskentelevät naiset ja miehet toivat epäkohtana esiin naisvaltaisten alojen palkkaukseen suhteessa vastaaviin miesvaltaisiin aloihin. Joidenkin naisvastaajien mielestä miehillä on yleisesti ottaen paremmat palkat, alempiasteisesta koulutuksesta tai samanlaisesta työnkuvasta huolimatta.

Tasa-arvo uralla etenemisessä

Naisvastaajista yli kolmannes katsoi, että uralla etenemiselle on esteitä, miehistä puolestaan 12 prosenttia ajatteli näin. Vastaajista 46 prosenttia oli sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä urallaan kuin naisilla. Naisvastaajista tätä mieltä oli yli puolet ja miehistä vajaa neljäsosa.

Pieni osa vastaajista koki sukupuolesta etua työssään. Eniten sukupuoli toi etua suhteessa työn itsenäisyyteen ja ammattitaidon arvostukseen. Haittaa kokevien osuudet olivat työn itsenäisyyttä lukuun ottamatta suuremmat joka osa-alueella muun

muassa uralla etenemisessä, työmäärän jakautumisessa, ammattitaidon arvostuksessa ja palkkauksessa. Useassa vastauksessa tuotiin esille, että miesten erityisasema johtuisi toisten naisten, erityisesti esimiesasemassa olevien naisten miehiä suosivasta käytöksestä.

Suhtautuminen sukupuolten tasa-arvoon ja sen edistämiseen

Tietoisuus tasa-arvoa edistävästä tavoitteista ja toimenpiteistä oli yleisesti ottaen heikkoa. Vastaajista vain 12 prosenttia sanoi työpaikallaan toteutetun tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Vastaajista 81 prosenttia ei ollut tietoisia siitä, onko omassa virastossa tai liikelaitoksessa tehty tasa-arvosuunnitelma. Naisten ja miesten välillä ei ollut tässä eroja. Esimiesasemassa olevat osasivat vastata kysymykseen useammin kuin muut, mutta silti 67 prosenttia esimiehistä ei osannut vastata kysymykseen. Reilu neljäsosa piti tasa-arvoasioista puhumista riittävänä, kun hieman tätä suurempi osa piti sitä riittämättömänä, erityisesti naiset. He suhtautuivat miehiä positiivisemmin tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin. Työpaikkakohtaista tasa-arvosuunnitelmaa pidettiin hyödyllisenä keinona tasa-arvon edistämässä.

Tasa-arvon epäkohtien korjaamisessa esimiesten asenne ja esimerkki nähtiin ratkaisevana. Vastaajien mukaan tarkistettavaa olisi asenteissa ja käytännöissä muun muassa palkitsemisessa ja naisten työpanoksen arvostamisessa. Osa vastaajista näki naisjohtajien lisäämisen keskeisenä keinona edistää tasa-arvoa työpaikalla.

Työn ja perheen yhteensovittaminen

Työn ja perheen yhteensovittaminen, esimerkiksi perhevapaille jääminen onnistuu kaupungin työpaikoilla vastaajien mielestä melko hyvin. Vastauksissa näkyi naisten perinteisesti suurempi vastuu lapsista huolehtimisesta. Valtaosa vastaajista arvioi naisilla ja miehillä olevan tasa-arvoiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön, mutta runsas kymmenesosa katsoi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet. Miehet kokivat mahdollisuudet naisia epätasa-arvoisemmaksi. Naisten koettiin voivan helpommin kieltäytyä ylitöistä perhesyihin vedoten kuin miesten.

Valmisteluryhmän yhteinen työskentely

Tasa-arvosuunnitelman valmisteluryhmä analysoi ja pohti tasa-arvokysymyksiä käyttäen työvälineenä Logical Framework Approach (LFA) -menetelmää. Työskentelyn tuloksena erottuivat tasa-arvon edistämisen suunnittelutyössä ylätason päämäärät ja tavoitteet sekä toimenpiteet. Lisäksi toimintaympäristössä on sekä edistäviä että estäviä asioita tavoitteiden toteutumiseksi. Työskentelyn avulla hahmottui mikä on kaupungin tasa-arvotyölle mahdollista ja että pienilläkin muutoksilla toimintakäytännöissä on merkitystä.

Tasa-arvon edistämiseksi tarvitaan aktiivisia toimenpiteitä. Näin turvataan nykyisen tasa-arvon tila ja ehkäistään epätasa-arvon lisääntymistä entisestään.



Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon edistämiseksi

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma sisältää toimenpiteitä, jotka koskevat kaikkia kaupungin virastoja ja liikelaitoksia (ks. liite).

Naisjohtajien määrän lisääminen

Tässä yhteydessä naisjohtajilla tarkoitetaan ylintä johtoa, johon kuuluvat virastopäälliköt, liikelaitosten johtajat ja osastopäälliköt. Naisten urakehitystä ja johtotehtäviin hakeutumista tuetaan eri tavoin. Johtoon kuuluvan, suhteellisen pienen joukon rekrytointiin, vaikuttavat muutkin tekijät kuin työnantajan linjaukset ja toimenpiteet. Rekrytointiin vaikuttaa esimerkiksi eri alojen eriytymiskehitys, jonka seurauksena on syntynyt joko mies- ja naisvaltaisiin aloihin.

Strategiaohjelmassa 2013–2016 on asetettu tavoite, jonka mukaan naisjohtajien lukumäärää tulee lisätä. Johtotehtäviin hakeudutaan yleensä esimiestehtävien kautta, joita Helsingin kaupungilla on suuri määrä. Naisia tuleeekin kannustaa esimiestehtäviin erilaisin keinoin.

Keskeiset toimenpiteet

- Tehdessään henkilöstösuunnitelmiaan virastot ja liikelaitokset kartoittavat esimiesten lukumäärän mies-/naisjaottelulla sekä laativat suunnitelman oman toimialansa kehittämiseksi tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi.
- Rohkaistaan myös naisia virastojen ja liikelaitosten esimiestehtäviin, esimerkiksi sijaisuuksiin ja muihin esimiestehtäviin. Tuetaan työntekijöiden urakehitystä toimintakäytännöillä, joissa avainasemassa on vertaistuki sekä tulos- ja kehityskeskusteluissa laadittava kehityssuunnitelma. Vahvistetaan perhevapailta olevien työelämänsidosta.
- Hyödynnetään nimetöntä työnhakua esimiestehtävien täytössä. Luodaan yhteiset käytänteet nimettömälle työnhauille. Edistetään sen käyttöä esimies- ja asiantuntijatehtävissä.
- Oiva Akatemia järjestää naisjohtajien mentorointiohjelman, jonka puitteissa kokeneet johtajat tukevat johtotehtäviin hakeutuvia naisia.
- Kehitetään kaupunkitason mittari, jolla saadaan tilastojärjestelmistä esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät.

Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä

Kaupungin palkitsemisjärjestelmän muodostavat rahapalkka ja sitä täydentävät palkkiot ja henkilöstöedut. Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävien vaativuuteen. Henkilökohtainen palkka muodostuu työvuosista ja henkilön työsuorituksiin perustuvista lisistä. Työ- ja virkaehtosopimusten mukainen työntekijän sijoittuminen sopimusalan sisällä oleviin palkkaryhmiin tehtäväkohtaisen palkan osalta on palkkauksen lähtökohtana. Lisäksi käytössä on välineitä kuten esimerkiksi työn vaatavuuden arviointi ja työsuorituksen arviointi, jotka edistävät oikeudenmukaista ja objektiivista palkan määrittelyä.

Kaupunginkanslian henkilöstöosasto tekee kehittämistyötä palkitsemisjärjestelmän yhtenäistämiseksi koko kaupungissa. Samalla kaupungilla jatketaan työn vaatavuuden arvioinnin kehittämistä. Henkilöstöhallinnon sähköisten prosessien kehittäminen jatkuu.

Virastoissa ja liikelaitoksissa vuosittain laadittava palkkakartoitus on yksi työvälineistä, joilla pyritään edistämään tasa-arvoista ja avointa palkkausta. Palkkakartoituksen sisältö analysoidaan virastoissa ja liikelaitoksissa sekä tehdään johtopä-



tökset palkkapolitiikan kehittämiseksi yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa. Palkkakartoituksessa käytetään olemassa olevien palkkausjärjestelmien mukaisia luokitteluja. Luokittelujen sisällä ei ole tähän mennessä havaittu perusteettomia palkkaeroja.

Keskeiset toimenpiteet

- Hyödynnetään vuosittaista palkkakartoitusta palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virasto- ja liikelaitoskohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa: virastot ja liikelaitokset analysoivat ja tekevät johtopäätökset sekä sopivat tarvittavista toimenpiteistä.
- Palkkakartoituksen lisäksi tehdään selvitys siitä, miten miehille ja naisille kohdennetaan harkinnanvaraisia ja henkilökohtaisia lisiä sekä henkilökohtaisia palkkioita.
- Ylläpidetään ja kehitetään esimiesten palkitsemistietämystä ja -osaamista tasa-arvon näkökulmasta esimerkiksi esimiesten koulutuksissa ja perehdytyksissä.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Perhevapaiden tasa-arvoisen käytön suurimpana esteenä ovat asenteet ja vakiintuneet toimintakäytännöt. Kumpaankin näistä pitäisi pystyä vaikuttamaan. Henkilöstöhallinnon tilastojen ja tasa-arvokyselyn perusteella perhevapaiden tasa-arvoista käyttöä on syytä edelleen edistää. Edellisellä strategiakaudella, erikäisten johtamiseen liittyvässä hankkeessa, kartoitettiin työelämän joustomahdollisuuksia. Niitä tehtiin tunnetuksi muun muassa Helmi-intranetin välityksellä. Tätä työtä on tarkoituksenmukaista jatkaa myös tasa-arvotyön näkökulmasta.

- Kaupunkityönantajan tarjoamasta tuesta pienten lasten vanhemmille on helposti saatavissa tietoa omana kokonaisuutenaan Helmi-intranetistä.
- Työelämän joustojen käyttöä ja miesten perhevapaiden pitämistä kannustetaan erilaisin keinoin, esimerkiksi tehostamalla viestintää ja kertomalla hyvistä kokemuksista. On tärkeää, että lähiesimies rohkaisee myös miehiä jäämään perhevapaille.
- Viestintäkampanja miesten perhevapaiden käytön edistämiseksi.

Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt

Toimintakulttuurin ja -käytäntöjen muuttamisessa johtajilla ja esimiehillä on tärkeä rooli. Tästä syystä tasa-arvotietämystä henkilöstöjohtamisessa tulee vahvistaa.

- Arvioidaan nykyisen esimieskoulutuksen sisältö monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta ja varmistetaan eri näkökulmien, myös sukupuolten tasa-arvon sisältyminen tähän kokonaisuuteen.
- Suunnitellaan ja toteutetaan sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta tasa-arvoisen vuorovaikutuksen edistämiseksi muun muassa esimiesten ja alaisten välillä.
- Huomioidaan tasa-arvoasioiden näkökulma yhteistoimintaelinten kokouksissa ja tarvittaessa muissa tilaisuuksissa, joissa käsitellään toimintaa, palveluja ja henkilöstöasioita.

Lisää tilasto- ja tutkimustietoa

Motivoituneessa tasa-arvosuunnittelutyössä tilasto- ja tutkimustiedolla on tärkeä merkitys. Tilasto- ja tutkimustieto voivat havahduttaa näkemään sellaisia eroja, joista ei oltu aikaisemmin tietoisia ja se antaa uutta suuntaa kehittämistoimenpiteille.

- Kehitetään tilastovertailuja miesten ja naisten osalta esimestehtäviin sijoittumisesta ja perhevapaiden käytöstä virastoittain ja liikelaitoksittain. Hyödynnetään kerättyä tietoa tasa-arvon edistämiseksi.
- Tehdään tunnetuksi tasa-arvokysymyksiin liittyviä tutkimuksia välittämällä niistä tietoa johdolle, esimiehille ja muulle henkilöstölle. Miehiä pyritään saamaan naisvaltaisille aloille lisää esimerkiksi hyödyntämällä aiheeseen liittyviä valtakunnallisia hankkeita miesten houkuttelemiseksi hoiva- ja kasvatusalalle.
- Selvitetään osa- ja määräaikaisten kaupungin työntekijöiden sukupuolijakauma.



Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimeenpano

Virastojen ja liikelaitosten johto sekä kaupunginkanslian henkilöstöosasto (Heos) vastaavat henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta. On tärkeää, että virastot ja liikelaitokset pohtivat omia tasa-arvohaasteitaan, sillä haasteet vaihtelevat niiden toiminnan luonteen ja henkilöstötilanteen johdosta. Liitteenä olevasta toimenpidetaulukosta ilmenee kunkin toimenpiteen vastuutahot. Tämä auttaa tasa-arvo-tilanteen ja haasteiden pohdintaa ja kehittämistä.

Tasa-arvosuunnitelman toimeenpanoa vuositasolla seurataan kaupungin ja virastojen sekä henkilöstöjärjestöjen yhteistoimintaelimissä. Toimeenpanon varmistamiseksi kutsutaan koolle virastojen ja liikelaitosten johdon nimeämät henkilöstön tasa-arvon yhteyshenkilöt.

- Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2014–2016 toteutuksen ja seurannan avuksi laaditaan taulukko, josta ilmenee vastuutahot ja aikataulu.
- Laaditaan henkilöstön tasa-arvon edistämisen viestintäsuunnitelma, joka perustuu monien viestintävälineiden käyttöön. Viestintää suunnataan koko henkilöstölle. Helmi-intranettiä kehitetään ja päivitetään säännöllisesti palvelemaan henkilöstön tasa-arvoa.
- Tämän tasa-arvosuunnitelman toteutumista seurataan monimuotoisuuden johtamisen ohjausryhmässä ja kaupungin yhteistoimintaelimissä (henkilöstötoimikunnat, henkilöstöpoliittinen työryhmä Hepo, luottamusmiesta-paamiset).
- Virastojen ja liikelaitosten yhteistoimintaelimissä käsitellään ja seurataan henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaa vuositasolla. Kaupunkitasolla tapahtuvaa seuranta varten toimenpiteistä raportoidaan pyydettyä. Erillistä suunnitelmaa ei enää tarvitse tehdä, sen sijaan toimenpidetaulukko on virastojen ja liikelaitosten yhteistoimintaelinien vuosittainen työkalu tasa-arvosuunnitelman toteuttamisen seurannassa.

Liite Toimenpidetaulukko

Toimenpide	Vastuu	Kumppanit	Aikataulu
Naisjohtajien määrän lisääminen			
Virastot ja liikelaitokset kartoittavat tehdessään henkilöstösuunnitelmiaan esimiesten lukumäärän mies-/naisjaottelulla sekä laativat suunnitelman oman toimialansa kehittämiseksi tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi.	Virastot	Heos	2014–2016
Virastoissa ja liikelaitoksissa rohkaistaan myös naisia esimiestehtäviin: esimerkiksi sijaisuuksiin ja muihin esimiestehtäviin. Tuetaan urakehitystä toimintakäytännöillä: vertaistuki, tulos- ja kehityskeskusteluissa laadittava kehityssuunnitelma. Vahvistetaan perhevapailla olevien työelämänsidosta.	Virastot		2014–
Esimiestehtävien täytössä hyödynnetään nimetöntä työnhakua. Luodaan yhteiset käytänteet nimettömälle työnhauulle. Edistetään sen käyttöä esimies- ja asiantuntijatehtävissä.	Heos	Virastot	2015
Oiva Akatemia järjestää naisjohtajien mentorointiohjelman, jonka puitteissa kokeneet johtajat tukevat johtotehtäviin haaveutuvia naisia.	Heos	Oiva Akatemia	2014
Kehitetään kaupunkitasoinen mittari, jolla saadaan tilastojärjestelmistä esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät.	Heos	Talpa	2014–2016
Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä			
Vuosittaista palkkakartoitusta hyödynnetään palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virasto- ja liikelaitoskohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa: virastot ja liikelaitokset analysoivat ja tekevät johtopäätökset sekä sopivat tarvittavista toimenpiteistä.	Virastot	Heos	2014–
Palkkakartoituksen lisäksi tehdään selvitys siitä, miten miehille ja naisille kohdennetaan harkinnanvaraisia ja henkilökohtaisia lisä- sekä henkilökohtaisia palkkioita.	Virastot	Heos	2014–
Esimiesten palkitsemistietämystä ja -osaamista ylläpidetään ja kehitetään tasa-arvon näkökulmasta esimerkiksi esimiesten koulutuksissa ja perehdytyksissä.	Heos	Oiva Akatemia	2014–

Toimenpide	Vastuu	Kumppanit	Aikataulu
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen			
Kaupunkiyönantajan tarjoamasta tuesta pienten lasten vanhemmille on helposti saatavissa tietoa omana kokonaisuutenaan Helmi-intranetistä.	Heos		2015
Työelämän joustojen käyttöä ja miesten perhevapaiden pitämistä kannustetaan erilaisin keinoin, esimerkiksi tehostamalla viestintää ja kertomalla hyvistä kokemuksista. On tärkeää, että lähiesimies rohkaisee myös miehiä jäämään perhevapaille.	Virastot		2014–
Viestintäkampanja miesten perhevapaiden käytön edistämiseksi.	Heos		2015–2016
Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt			
Arvioidaan nykyisen esimieskoulutuksen sisältö monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta ja varmistetaan eri näkökulmien, myös sukupuolten tasa-arvon sisältyminen tähän kokonaisuuteen.	Heos		2015
Suunnitellaan ja toteutetaan sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta tasa-arvoisen vuorovaikutuksen edistämiseksi muun muassa esimiesten ja alaisten välillä.	Heos	Oiva Akatemia	2016
Huomioidaan tasa-arvoasioiden näkökulma yhteistoimintaelinten kokouksiin ja tarvittaessa muihin tilaisuuksiin, joissa käsitellään toimintaa, palveluja ja henkilöstöasioita.	Heos		2014–
Lisää tilasto- ja tutkimustietoa			
Kehitetään tilastovertailuja miesten ja naisten osalta esimiestehtäviin sijoittumisesta ja perhevapaiden käytöstä virastoittain ja liikelaitoksittain. Kerättyä tietoa hyödynnetään tasa-arvon edistämiseksi.	Heos	Talpa	2015
Tehdään tunnetuksi tasa-arvokysymyksiin liittyviä tutkimuksia välittämällä niistä tietoa johdolle, esimiehille ja muulle henkilöstölle. Miehiä pyritään saamaan naisvaltaisille aloille lisää esimerkiksi hyödyntämällä aiheeseen liittyviä valtakunnallisia hankkeita miesten houkuttelemiseksi hoiva- ja kasvatusalalle.	Heos		2015
Selvitetään osa-aikaisten ja määräaikaisten kaupungin työntekijöiden sukupuolijakauma.	Virastot	Heos	2015

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

