



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2019–2021



Sisällysluettelo

1 Helsinki edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää.....	3
2 Sukupuolten tasa-arvon tila kaupungin työpaikoilla	4
2.1 Henkilöstön tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa	5
2.2 Henkilöstön tasa-arvo Kunta10-tulosten 2018 perusteella	6
2.3 Henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella.....	7
3 Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi	10
3.1 Tasa-arvoinen rekrytointi.....	10
3.2 Tasa-arvoinen työssä kehittyminen ja uralla eteneminen	11
3.3 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen.....	12
3.4 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	13
3.5 Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt.....	13
3.6 Tasa-arvoa tukeva johtaminen ja esihenkilötyö.....	14
3.7 Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki.....	15
4 Toimeenpano ja seuranta	16
5 Kirjallisuus	17
6 Lisätietoa teemasta.....	17
7 Tilastot	18
7.1 Henkilöstöhallinnon tilastot.....	18
7.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2018 tasa-arvoa koskevat tulokset	22
8 Kooste edellisen tasa-arvosuunnitelman toteumasta.....	34



1 Helsinki edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää

Helsingin kaupunki edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tahtotilana on olla eturivin työpaikka, sellainen, johon kaikkien on hyvä tulla ja jossa on hyvä olla:

- kaupunki edistää ja kehittää aktiivisesti toimintakulttuuria, jonka perustana ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus
- työnantajana kaupunki edellyttää asiallista ja arvostavaa suhtautumista kaikkia työyhteisön jäseniä ja asiakkaita kohtaan
- jokainen tulee kohdelluksi, kohdatuksi ja johdetuksi hyvin ja reilusti
- sukupuoleen, sen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää ei ilmene
- työpaikoilla ei ilmene seksuaalista häirintää
- tasa-arvoon liittyvät mahdolliset ongelmat otetaan välittömästi puheeksi, niihin puututaan ja toimitaan.

Helsingin kaupunki odottaa myös yhteistyökumppaneiltaan arvostavaa suhtautumista ihmisten moninaisuuteen.

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma sisältää erilaisia henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä, joilla edistetään edellä mainittuja päämääriä. Toimenpiteet on myös koottu erilliseksi suunnitelmaksi. Suunnitelman tavoitteena on, että esihenkilövalmennuksissa* käsitellään säännöllisesti tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sisältyviä teemoja. Esihenkilöt seuraavat tasa-arvon toteutumista ja varmistavat työyhteisön kehittymisen yhdessä henkilöstön kanssa. Kaupunki edistää myös tasa-arvoista rekrytointia ja urasuunnittelua. Palkkaus ja palkitseminen on tasa-arvoista. Viestinnän ja valmennusten avulla herätellään jokaista pohtimaan omia, kenties tiedostamattomiakin asenteitaan.

Tämän suunnitelman toimenpiteet ja tavoitteet valtavirtaistavat sukupuolinäkökulman huomioimisen entistä paremmin kaikessa henkilöstöön liittyvässä toiminnassa ja päätöksenteossa. Sukupuolinäkökulman huomioiminen läpileikkaa kaiken toiminnan ja asioiden valmistelun monien tahojen, kuten johdon, esihenkilöiden, henkilöstön ja työsuojeluorganisaation yhteistyönä.

Tasa-arvon edistäminen on pitkäjänteistä toimintaa ja nykyisen tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteuttaminen jatkaa edeltävien vuosien työtä. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä vuonna 2015 voimaan astuneen uudistuksen mukaisesti. Suunnitelma sisältääkin toimenpiteet myös sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ehkäisemiseksi. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka



perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuoliä määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

Helsingillä on henkilöstön tasa-arvosuunnitelman lisäksi henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma, jossa korostuu henkilöstön suojeleminen syrjinnältä muihin ominaisuuksiin kuten esimerkiksi alkuperään, vammaisuuteen tai seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen. Molemmat suunnitelmat ohjaavat yhdessä Helsingin kaupungin henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämässä. Kaupungilla on lisäksi palveluihin liittyvät omat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat.

Vastuu tämän suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin kaikilla organisaatioyksiköillä. Tavoitteet ja toimenpiteet on käsitelty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen, työsuojeluorganisaation, johdon ja esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja Queer Stadi -verkoston** edustajien kanssa. Lisäksi Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta ja henkilöstötoimikunta ovat kommentoineet suunnitelmaa ja sen toimenpiteitä.

Kaupunginhallitus on hyväksynyt suunnitelman x.x.xxxx. Suunnitelma tavoitteineen koskee koko strategiakautta ja sen toimenpiteiden ajantasaisuus tarkistetaan ja päivitetään kahden vuoden kuluttua. Samaan aikaan toteutetaan uusi palkkakartoitus.

* Tässä julkaisussa käytetään esihenkilö -termiä esimies -termin sijaan.

** Helsingin kaupungin henkilöstöverkosto seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvalle henkilöstölle.

2 Sukupuolten tasa-arvon tila kaupungin työpaikoilla

Sukupuolten tasa-arvon tilaa arvioidaan tässä julkaisussa henkilöstöhallinnon tilastojen, Kunta10 - tutkimuksen tulosten 2018 ja satunnaisotannalla vuonna 2018 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella. Nostoja aiemman tasa-arvosuunnitelman toteumasta on koostettu tämän suunnitelman kohtaan 8.

Henkilöstöhallinnon tilastoissa sukupuoliksi on määritelty nainen tai mies. Kunta10-kyselyssä ja omassa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä oli myös vaihtoehtoina muu ja ei halua vastata. Omassa kyselyssämmme muu-kohdan rastittaneita oli alle raportointirajan, joten henkilöstön tilaa voidaan arvioida otoskyselyssäkin vain mies- /naisnäkökulmasta.



2.1 Henkilöstön tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa

Helsinki siirtyi kesällä 2017 uuteen organisaatorakenteeseen. Uudistuksen johdosta tarkastelemme henkilöstön tasa-arvon tilan kehittymistä vuosina 2014–2017 henkilöstöhallinnon tunnuslukujen avulla pääsääntöisesti kaupunkitasoisesti.

Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma

Kunta-alalle tyypilliseen tapaan henkilöstömme on naisvaltaista. Miesten osuus henkilöstöstä oli 24 % vuoden 2017 lopussa (taulukko 1). Toimialojen ja liikelaitosten kesken on kuitenkin suuria eroja miesten ja naisten osuudessa. Suurilla sosiaali- ja terveys- sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialoilla naisia on selvä enemmistö. Kaupunkiympäristön sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialoilla miehiä ja naisia on lähes yhtä paljon. Miesvaltaisia organisaatioita ovat HKL, pelastuslaitos ja Stara (taulukko 2).

Naisten ja miesten keski-ikä on pysytellyt viime vuodet samoissa lukemissa, hieman alle 45 vuodessa (kuva 1 ja taulukko 3).

Naisjohtajien määrä

Olemme panostaneet edellisen strategiakauden aikana naisten hakeutumiseen johtamisuralle. Vuoden 2017 lopussa naisten osuus johtajista oli 53,98 prosenttia kun tarkasteltiin ylintä johtoa toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palveluiden päälliköitä toimialoilla (Henkilöstöraportti 2017).

Työelämän joustot

Työelämän joustoilla voidaan tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työuria eri elämänvaiheissa. Tilastoissamme naisten osuus työelämän joustoja hyödyntäneistä on suurempi kuin miesten (taulukko 4). Osittain tämä selittyy sillä, että naisten osuus on kolme kertaa suurempi myös henkilöstössä (taulukko 1). Naisia on lukumääräisesti enemmän lasten ja läheisten hoitamiseen liittyviä vapaita käyttäneissä, mutta myös opintovapailla ja osa-aikaeläkkeellä (taulukko 5).

Pelkkien henkilöstöhallinnon tilastojen perusteella on mahdoton tarkastella sitä, kuinka suuri osa perhevapaisiin oikeutetuista naisista ja miehistä käyttää perhevapaita, koska henkilöstöstä ei tilastoida sitä onko henkilöllä lapsia. Vuosilta 2014–2017 tilanne vaikuttaa siltä, että merkittävää muutosta miesten perhevapaiden osuudessa ei ole tapahtunut (taulukot 4 ja 5).

Kelan laajempien tilastojen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että tilanne on Helsingin henkilöstön osalta todennäköisesti samankaltainen kuin Suomessa muutoin. Koko Suomessa naiset käyttävät



perhevapaista edelleen valtaosan. Vuonna 2016 äidit pitivät vanhempainpäivärahopäivistä 90,5 prosenttia ja isät 9,5 prosenttia. Lasten kotihoidon tuen saajista naisia on 93 %. Viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaata.

Erilaiset palvelussuhteet

Vakituisessa ja määräaikaisessa henkilöstössä naisten ja miesten osuus on sama kuin koko henkilöstössä, eli naisia on suunnilleen kolme kertaa miehiä enemmän (taulukko 6). Naisia on miehiä enemmän myös osa-aikaista työaika tekevissä (taulukko 7). Tilastokeskuksen ylläpitämän indikaattorin mukaan naiset tekevät Suomessa miehiä enemmän osa-aikatöitä. Naiset tekevät edelleen enemmän myös määräaikaista työtä (Tilastokeskus 2018).

2.2 Henkilöstön tasa-arvo Kunta10-tulosten 2018 perusteella

Kunta10-tutkimuksen 2018 vastausprosentti oli 73 ja siihen vastasi 23 534 henkilöä.

Syrjinnän kokemukset viimeisen vuoden ajalta

Naisista 11 prosenttia ja miehistä 12,2 prosenttia on itse kokenut syrjintää. Syrjintää kokeneiden miesten osuus vastaajista on noussut 8,5 prosentista 12,2 prosenttiin vuoden 2018 kyselyssä. Syrjintää kokeneiden naisten osuus oli noussut 10 prosentista 11 prosenttiin. Eniten syrjintää koetaan mielipiteen perusteella (naiset 6,8 %, miehet 8,3 %). Seuraavaksi eniten aseman (naiset 4,5 %, miehet 5 %), koulutuksen (naiset 4,1 %, miehet 4,0 %) ja iän perusteella (naiset 3,9 %, miehet 4,1 %). Naisista syrjintää sukupuolen perusteella koki 1,7 prosenttia ja miehillä vastaava luku oli 2,4 prosenttia.

Seksuaalisen häirinnän kokemukset viimeisen vuoden ajalta

Seksuaalista häirintää viimeisen 12 kuukauden aikana koki 6,9 prosenttia naisista ja 4,5 prosenttia miehistä. Alle 30-vuotiaiden ikäryhmässä seksuaalista häirintää koki 14,7 prosenttia vastanneista. Työnantajalle häirinnästä oli ilmoittanut 38 prosenttia naisista ja 18,7 prosenttia miehistä.

Tarkemmin tarkasteltuna seksuaalista häirintää kohdattiin yleisimmin asiakkaiden taholta (5,8 % kaikista vastaajista). Työkavereiden ja esimiesten taholta seksuaalista häirintää oli kokenut 0,8 prosenttia vastaajista (185 henkilöä). Noin neljännes työkavereiden tai esimiehen taholta tulleesta seksuaalisesta häirinnästä ilmoitetaan työnantajan edustajalle. 0,2 prosenttia on kohdannut häirintää sekä asiakastyössä että työkavereiden tai esimiehen taholta.



Kehityskeskustelut

Jokaisen työuraa on tärkeää tukea tasa-arvoisesti. Tulos- ja kehityskeskusteluissa voidaan keskustella muun muassa henkilöiden uranäkymistä. Yksilökehityskeskustelun oli käynyt 65,8 prosenttia naisista ja 69,6 prosenttia miehistä. Yksilökehityskeskusteluiden osuus oli laskenut molempien sukupuolten, mutta erityisesti naisten osalta. Vuonna 2016 70 prosenttia naisista ja 70,9 prosenttia miehistä oli käynyt yksilökehityskeskustelun. Yksilökehityskeskustelun hyödyllisyyden kokemus oli kuitenkin noussut erityisesti naisten osalta.

Työajan hallinta

Työajan hallinta (asteikko 1–5) sujuu miesvastaajilta (2,95) paremmin kuin naisvastaajilta (2,75). Muuttuja on koostettu vaikutusmahdollisuuksista seuraaviin asioihin: työpäivän pituus ja alkamis- ja loppumisajankohta, taukojen pitäminen työpäivän kuluessa, yksityisasioiden hoitaminen työpäivän kuluessa, työvuorojärjestelyt, lomien ja vapaiden ajankohta ja palkattomien virka ym. vapaiden pitäminen.

2.3 Henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella

Kaupungin henkilöstölle toteutettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely keväällä 2018 tuottamaan näkymää henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien suunnittelun tueksi. Kysely kartoitti vastaajien kokemuksia viimeisen kahden vuoden ajalta. Kyselyä varten henkilöstöstä poimittiin satunnaisotannalla 3 952 henkilöä (10 % henkilöstöstä). 913 henkilöä vastasi ja vastausprosentiksi jäi 23. Naisia vastaajista oli 73 prosenttia ja miehiä 26 prosenttia. Sukupuolivähemmistöihin itsensä määritelleitä vastaajia oli alle 30 vastaajan raportointirajan. Tämän vuoksi tuloksia tarkastellaan tässä yhteydessä miesten ja naisten välillä.

Kyselyn pienestä vastausprosentista johtuen tuloksia ei voida tilastollisesti yleistää koskemaan koko Helsingin kaupungin henkilöstöä. Tulokset antavat kuitenkin arvokasta tietoa itse vastaajajoukon näkemyksistä ja täydentävät osaltaan henkilöstöhallinnon tilastoista ja Kunta10-kyselystä muodostuvaa kuvaa henkilöstön tasa-arvon tilanteesta. Alla esitetään joitain nostoja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelman ja sen sisällön tunnetuksi tekemisessä on parantamisen varaa

Kyselyyn vastanneista noin puolet vastasi tietävänsä, että Helsingillä on henkilöstön tasa-arvosuunnitelma ja vain 12 prosenttia vastasi tietävänsä, että se on käsitelty työpaikalla. Lisäksi noin kolmasosa vastaajista oli eri mieltä siinä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu näkyy käytännön työssä.



Suurin osa vastaajista pitää Helsingin kaupunkia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä työnantajana

Miehistä 70 prosenttia ja naisista 69 prosenttia piti Helsingin kaupunkia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä työnantajana. Miesvastaajista suurempi osa verrattuna naisvastaajiin oli täysin samaa mieltä siinä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti (kuva 1).

Sukupuolesta etua vai haittaa?

Suurin osa vastaajista kokee, että sukupuolesta ei ole etua eikä haittaa. Naisvastaajista suurempi osa miesvastaajiin verrattuna kuitenkin kokee, että sukupuolesta on haittaa joidenkin asioiden, kuten palkkauksen tai palkitsemisen, uralla etenemisen tai ammattitaidon arvostamisen kohdalla (kuvat 2, 3, 4 ja 5). Vuoden 2011 tasa-arvokyselyyn vastanneiden tulokset olivat näissä teemoissa hyvinkin samansuuntaiset kuin nyt (Kostiainen ja Koskinen 2013), vaikka suora vertailu on hankalaa eri vastaajajoukosta ja vuoden 2018 alhaisesta vastausprosentista johtuen. Lisäksi organisaatiossa on tapahtunut muutoksia vuoden 2011 jälkeen, mikä vaikeuttaa vertailua entisestään.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sujuu valtaosalta hyvin

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu vastaajajoukossa suurimmalta osalta hyvin (kuva 6). Heidän osuutensa, joilla työaika ei joustu elämäntilanteen sitä vaatiessa, on kuitenkin suhteellisen suuri (21 % naisista, 19 % miehistä).

Suurempi osa sekä mies- että naisvastaajista arvioi työpaikan suhtautumisen läheisten hoitoon olevan myönteistä kuin kielteistä (kuva 7).

Yleisimmin työn ja muun elämän yhteensovittamista vaikeutti vastaajajoukossa hankalat työajat, työpaikan asenneilmapiiri ja se, että työyhteisössä ei ole käytössä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia järjestelyjä (esimerkiksi joustava työvuorosunnittelu, liukuva työaika, etätö) (kuva 8).

Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvät häirintä- ja syrjäntäkokemukset työpaikalla

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä kysyttiin sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvasta häirinnän tai syrjinnän kokemuksista. Termit määriteltiin kyselyssä seuraavasti:

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, joka ei ole luonteeltaan seksuaalista, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta ja jolla luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhetapa voivat viestittää sukupuolta. On myös ihmisiä, jotka eivät halua ilmaista sukupuolenaan naista eivätkä miestä.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolesta. Useimpien ihmisten sukupuoli-identiteetti vastaa heille syntymässä määriteltyä sukupuolta. Sukupuoli-identiteetti on kuitenkin aina yksilöllinen, eikä se välttämättä ole sama kuin henkilölle syntymässä määritelty sukupuoli tai rajaudu vain kahteen juridiseen sukupuoleen.

Sukupuoleen perustuvaa epäasiallista kohtelua tai häirintää oli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajista viimeisen kahden vuoden aikana kokenut naisvastaajista 9,5 prosenttia ja miesvastaajista 6,6 prosenttia. Sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa epäasiallista kohtelua tai häirintää oli kokenut naisvastaajista 3,6 prosenttia ja miesvastaajista 2,2 prosenttia.

Seksuaalisen häirinnän kokemukset työpaikalla

Kunta10-tutkimuksen lisäksi seksuaalisen häirinnän kokemuksia kysyttiin laajemman kysymyspatteriston avulla Helsingin kaupungin omassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä.

Tarkkaa vertailua kyselyiden välillä ei voi tehdä, koska Helsingin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely oli otoskysely ja sen vastausprosentti oli Kunta10-tutkimuksen vastausprosenttia pienempi. Myös ajanjakso, jolta kokemuksia kysyttiin, on eripituinen (Kunta10 -kyselyssä vuosi ja omassa kyselyssä kaksi vuotta).

Kaupungin omassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä *seksuaalisella häirinnällä* tarkoitettiin sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

Viimeisen kahden vuoden aikana seksuaalista häirintää kokeneiden osuus on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn vastaajajoukon naisilla 5,7 prosenttia ja miehillä 4,4 prosenttia. Vertailun vuoksi EK:n työikäiseen väestöön kohdistamassa kyselyssä seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana työssään kohdanneita oli naisvastaajissa 12 prosenttia ja miesvastaajissa 2 prosenttia (Taloustutkimus 2018).

Tyypillisin seksuaalisen häirinnän muoto on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan härskit puheet ja ikävät vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset (kuva 9). Seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana kokeneiden joukosta sitä oli yleisimmin ilmoitettu koetun normaalin työn puitteissa sekä naisilla että miehillä (kuva 10). Seksuaalista häirintää kokeneiden joukosta naisista useampi koki häirintää työyhteisön ulkopuolelta ja miehistä työyhteisön sisältä (kuva 11). Seksuaalista häirintää oli koettu sekä miesten että naisten taholta (kuva 12).

Seksuaalista häirintää kokeneista naisista (n=120) 36 prosenttia otti häirinnän puheeksi tai ilmoitti häirinnän kokemuksesta eteenpäin. Seksuaalista häirintää kokeneet miehet (n=34) ottivat asian naisia



harvemmin puheeksi (27 % seksuaalista häirintää kokeneista miehistä). Kunta10 -tutkimuksen 2018 tulokset olivat saman suuntaiset. Siinäkin työnantajalle seksuaalisesta häirinnästä oli ilmoittanut suurempi osa (38 %) naisista kuin miehistä (18,7 %).

3 Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi

Tasa-arvonäkökulman valtavirtaistaminen kaupungin henkilöstöjohtamisessa tarkoittaa sitä, että henkilöstöjohtamisen käytännöt, prosessit ja päätöksenteko toteuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteita. Tässä suunnitelmassa on asetettu tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit (liite 2) tasa-arvon edistämiseksi tämän strategiakauden aikana. Ne on laadittu yhteistoiminnallisesti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, johdon, esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajien kanssa.

Tavoitteet ja toimenpiteet on esitelty, niistä on keskusteltu ja niitä on muokattu tasa-arvotoimikunnassa, toimialojen ja liikelaitosten monimuotoisuusverkostossa, henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajien kanssa, työsuojelun työryhmässä, HR-johdon työpöydässä sekä henkilöstötoimikunnassa.

Tavoitteiden ja toimenpiteiden taustalla on myös muu tasa-arvotilanteen kartoitus, joka perustuu henkilöstöhallinnon tilastoihin sekä Kunta10-tutkimuksen sukupuolten tasa-arvoa koskeviin tuloksiin.

3.1 Tasa-arvoinen rekrytointi

Sukupuolijakaumaltaan tasa-arvoisempien työyhteisöjen jäsenet arvioivat tasa-arvon toteutuvan paremmin (Tasa-arvobarometri 2017). Helsingin kaupunki pyrkii edistämään henkilöstön tasa-arvoa rekrytoinnin keinoin. Tasa-arvon näkökulmasta monilla aloilla tätä hidastaa se, että ne ovat Suomessa edelleen vahvasti sukupuolittain segregoituneita (esimerkiksi Tilastokeskus 2016) ja kaikkien sukupuolien edustajia ei ehkä hakijoissakaan ole. Työnantajana voimme omalta osaltamme myös viestinnän keinoin vahvistaa näkökulmia kaikkien sukupuolien mahdollisuuksista työskennellä eri ammateissa Helsingin kaupungilla. Palveluiden toimivuudenkin näkökulmasta monilla aloilla tarvittaisiin töihin kaikkia sukupuolia.



Tavoitteet ja toimenpiteet:

Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.

- Esihenkilöitä valmennetaan laadukkaaseen rekrytointiin tasa-arvonäkökulma huomioiden.
- Rekrytointiprosessi on kuvattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-näkökulmasta.
- Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa on määritelty ja ohjeistettu sekä siihen liittyvät kokeilut toteutettu koko kaupunkiorganisaatiossa.
- Otetaan käyttöön ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu.

3.2 Tasa-arvoinen työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyyn vastanneista naisista suurempi osa koki sukupuolensa haittaavan uralla kehittymistä. Kaikkia työntekijöitä rohkaistaan kehittymään ja pitämään osaamistaan yllä. Tämä on ensiarvoisen tärkeää muuttuvassa työelämässä kaikille.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta

- Jokaisen kanssa käydään kehitymis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta sekä tunnistetaan osaamis- ja kehittymispotentiaalit.

3.3 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

Helsingin kaupunki on kouluttanut uusia esihenkilöitä palkitsemisen kokonaisuudesta kaupungilla koko edellisen tasa-arvosuunnitelman voimassaolon ajan. Koulutukseen sisältyy palkitsemisen periaatteiden kuvaaminen sekä yleisesti että Helsingin kaupungilla. Palkitsemisosaaminen itsessään edistää tasa-arvoisen palkkapolitiikan toteutumista.

Palkkauksen perusteena käytettävät arviointimenetelmät edistävät oikeudenmukaista palkkapolitiikkaa. Kaupungilla tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin irrallaan tehtävää hoitavasta henkilöstä tai tämän sukupuolesta. Palkkapäätökset ja tehtävien vaativuuteen perustuvat vaativuusluokitukset päätetään uuden hallintosäännön mukaisesti kaupungilla keskitetysti. Näihin päätöksiin ei vaikuta henkilö tai hänen sukupuolensa. Tällä tavoin varmistetaan tasa-arvoisen kaupunkiyhteisen palkkapolitiikan toteutumista. Henkilökohtainen palkan määräytyminen perustuu työsuorituksen arviointiin, jonka käyttöä on myös vahvistettu osana tulos- ja kehityskeskustelua.

Kaupungilla toteutetaan kahden vuoden välein lakisääteinen palkkakartoitus. Palkkakartoituksella selvitetään sukupuolen perusteella säännölliset kuukausipalkat eri tehtävissä ja ammattialoilla. Aineisto analysoidaan huolella toimialoilla ja liikelaitoksissa ja sen perusteella tehdään johtopäätökset palkkauksen kehittämiseksi.

Palkkakartoituksen lisäksi on tärkeää, että toimialat, liikelaitokset ja virastot kartoittavat vuosittain kertapalkkioiden ja tulospalkkioiden jakautumista sukupuolen mukaan tasa-arvoisen palkitsemisen toteuttamiseksi. Toimialat ja liikelaitokset tuottavat analyysin palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta ja suunnittelevat niiden perusteella tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät toimenpiteet. Tuotettua aineistoa käsitellään henkilöstöjohton ja henkilöstöasiantuntijoiden yhteistyötapaamisissa kaupunkiyhtenäisten toimenpiteiden tunnistamiseksi.

Kaupunki edistää avointa ja läpinäkyvää palkka- ja palkitsemispolitiikkaa. Avoimuus lisää tietoa siitä, millä perusteella palkat voivat kehittyä ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä. Kaupunki edistää kulttuuria, jossa voidaan käydä avoimesti palkkakeskusteluja. Tehtävien vaativuusluokittelu on jatkossa koko henkilöstön nähtävillä ja tehdyt palkkaratkaisut kerrotaan perusteluineen työyhteisöissä avoimesti. Pelkän palkkatiedon julkaiseminen ilman tehtävän sisältöä voi aiheuttaa väärinkäsityksiä.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Kaupungilla on läpinäkyvä ja avoin palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmä tunnetaan.

- Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta kaupungin ohjeistuksissa.
 - Tehtävien vaativuusluokittelu ja valmiit luokittelutiedot saatavilla Helmi-intrassa.

- Esihenkilö kertoo työyhteisössä myönneistä palkkioista ja palkkion saajista. Tehdyissä pysyvissä korotuksissa noudatetaan läpinäkyvyyttä.
- Johto ja esihenkilöt tarkastelevat kerta- ja tulospalkkioiden jakautumista sukupuolittain ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin.
- Joka toinen vuosi toteutettavaa palkkakartoitusta hyödynnetään paremmin. Palkkausta ja palkitsemista seurataan säännöllisesti tasa-arvon näkökulmasta. Johtopäätökset palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta, ja sen perusteella suunnitellut ja toteutetut tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät toimenpiteet.
- Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista mm. koulutuksilla. Lisätään objektiivista palkkausta edistävien arviointivälineiden hallintaa tuottamalla verkkoaineisto: tehtävien vaativuuden arviointi, työsuorituksen arviointi.

3.4 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Parhaimmillaan työ ja muu elämä tukevat toisiaan. Tavoittelemme koko työuran kattavaa sukupuolesta riippumatonta hyvää työn ja muun elämän yhteensovittamisen onnistumista. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy varmasti henkilöstötyytyväisyydessä, työn tuloksissa ja asiakastyytyväisyydessä.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Helsinki työnantajana suhtautuu myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin. Työyhteisö luovat yhdessä kulttuurin ja käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista.

- Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin kun yksilöillä on siihen tarvetta.
- Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä.

3.5 Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille. Kaikkien kaupungilla työskentelevien on hyvä sisäistää kaupungin arvot siinä, miten työkavereita, yhteistyökumppaneita ja asiakkaita kohdellaan. Minkäänlainen syrjintä tai häirintä ei kuulu työelämään. Jokaisen täytyy tietää miten toimia ja mistä saada apua jos ongelmia ilmenee. Monimuotoisuus voi aiheuttaa työyhteisöissä



myös haasteita ja apua kannattaa pyytää ajoissa ennen kuin tilanteet monimutkaistuvat. Toimenpiteet tähtäävät siihen, että syrjintää ja häirintää ei ilmene lainkaan. Kaupungilla edistetään toimintakulttuuria, jossa puututaan, kun havaitaan ongelmia ja haetaan välittömästi ratkaisuja epäkohtien korjaamiseksi.

Helsingin kaupungin toimintamalli esimerkiksi häirintätapauksissa on selvä: kaikki tapaukset on tärkeä käsitellä. Jokaisen henkilöstöön kuuluvan tulee tietää, mikä on kaupungin toimintatapa häirintätapauksissa. Mikäli esimerkiksi seksuaalista häirintää kokee työpaikalla, on asiasta kerrottava omalle esihenkilölle. Yhtenä henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteenä Helsingin kaupunki kouluttaa erityisiä häirinnän yhteyshenkilöitä. Heihin voi ottaa yhteyttä tilanteissa, joissa asiasta ei voi kertoa omalle esihenkilölle. Sopuisasti stadissa -oppaasta löytyvät selkeät toimintamallit niin kiusaamiseen kuin häirintäänkin puuttumiseksi.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (ml. sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu).

- Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyyn (Sopuisasti stadissa-
opas) on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut.
 - Koulutetaan tulevia häirintäyhteyshenkilöitä häirintää kokeneiden työntekijöiden tueksi.

3.6 Tasa-arvoa tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Johdon toiminnalla ja asenteella on ensiarvoisen tärkeä merkitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumiselle. Johto näyttää sanoin, puhein ja omin teoin sekä asentein esimerkkiä. Viestinnässä ylimmällä johdolla on suuri mahdollisuus vaikuttaa asioiden esiin nostamiseen ja yleiseen arvokeskusteluun. Johto vastaa myös resursoinnista ja on sitä kautta mahdollistamassa strategian mukaisen laadukkaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumista käytännössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön johtaminen osana muuta hyvää johtamista vaatii onnistuakseen myös tietoa. Tiedon lisääminen tasa-arvosta koskee johtoa samalla tavalla kuin muutakin organisaatiota. Monimuotoisuus heijastuu työpaikkojen menestymiseen. Esimerkiksi se, että johtajina on myös naisia näyttää olevan työpaikan menestymisen kannalta tärkeää (esimerkiksi Noland et al. 2016).



Tavoitteet ja toimenpiteet:

Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä.

- Johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan.
 - Tasa-arvoasiat ja niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin.
 - Järjestetään teemaan liittyvä ylimmän johdon seminaari
- Esihenkilöt käsittelevät tasa-arvoasioita työyhteisöissä
 - Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa.
 - Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteisiin.

3.7 Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki

Organisaation sisäisen tukiverkoston sekä verkostoyhteistyön hyödyntäminen, kattavat valmennus- ja koulutussisällöt, kaupungin yhteiset toimintamallit, viestintä, tasa-arvon edistämistä tukeva kielenkäyttö, termistö ja mittaristo sekä vähemmistöjen huomioiminen kyselyitä sekä pukeutumis- ja wc-tiloja suunniteltaessa, tukevat tasa-arvon toteutumista käytännössä.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- Organisaation osaamisen varmistaminen.
 - Luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.
 - HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti.

- Tasa-arvon edistäminen viestinnän keinoin
 - Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä.
 - Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistössä olevan sukupuolen rekrytointia.
- Kehitetään tasa-arvoa tukevaa termistöä ja sen käyttöä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu -vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.
- Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleen merkitsemistä ja lisäämistä erityisesti uudisrakentamisessa.

4 Toimeenpano ja seuranta

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman mukaisen toiminnan toteutumisesta vastaavat yhdessä kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset johtajineen. Tasa-arvosuunnitelman sisältämät toimenpiteet ja tavoitteet yhdessä henkilöstön yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden kanssa on hyvä sisällyttää esimerkiksi työyksiköiden toimintasuunnitelmiin sekä työhyvinvointisuunnitelmiin niiden toteutumisen varmistamiseksi. Oman toiminnan ja henkilöstön tunteminen on ensiarvoisen tärkeää tämän suunnitelman käytäntöön soveltamisessa. Erilaisten henkilöstöryhmien ja vähemmistöryhmien kokemuksia ja osaamista hyödynnetään tarvittaessa kehittämistoiminnassa. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma on käytävä työyhteisöissä läpi ja pohtia yhdessä mitä sen tavoitteiden mukainen toiminta jokaisessa työyhteisössä tarkoittaa.

Tämän suunnitelman toimenpiteiden toteutumista seurataan säännöllisesti yhteistyössä toimialojen, liikelaitosten ja kaupunginkanslian kanssa. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä osaaminen ja tasa-arvosuunnitelman käsittely varmistetaan laajasti organisaatiossa muun muassa tuottamalla valmennuspaketti ja tentti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön.

Tasa-arvotyön vaikuttavuutta voidaan pidemmällä aikajänteellä seurata kaupunkitasolla, keskushallinnossa ja toimialoilla henkilöstön tilaa kuvaavien HR-mittareiden valossa (liite 2). Mittareihin on asetettu tavoitetasot (liite 2). Monet yhteiskunnalliset muutokset ja ilmiöt vaikuttanevat omaan henkilöstöömme ja näkyvät henkilöstön tilaa kuvaavissa tunnusluvuissa. Tasa-arvon toteutumisen mittareita ovat muun muassa tässä suunnitelmassa kuvatut miesten ja naisten sukupuolijakaumat, työelämän joustojen ja vapaiden käyttö sukupuolittain kuvattuna sekä sukupuolittain tarkasteltuina erilaisissa työsuhteissa olevat. Lisäksi muun muassa Kunta10 -tutkimus antaa meille arvokasta tietoa tasa-arvon tilasta. Toimialat, liikelaitokset ja kaupunginkanslia seuraavat suunnitelman toteutumista raportoimalla toteutettuja toimenpiteitä (liite 2). Kaupungin HR-järjestelmäkehitystyössä varmistetaan tarvittava tasa-arvoraportointi.



5 Kirjallisuus

[Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2017.](#)

[Kela 6.9.2017. Perhevapaat jakautuvat epätasaisesti – tietopaketti kokoaa faktat yhteen](#)

[Kostiainen, E. ja Koskinen, J. 2013. Sukupuolten välinen tasa-arvo](#)

[Helsingin kaupungin työpaikoilla. Helsingin kaupungin tietokeskus.](#)

[Naiset ja miehet Suomessa 2016. Tilastokeskus.](#)

[Noland M., Moran T., and Kotschwar B. Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a](#)

[Global Survey. 2016. Peterson Institute for International Economics.](#)

[Tasa-arvobarometri 2017. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 8/2018](#)

[Tilastokeskus. Findikaattori. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. Päivitetty: 23.10.2018](#)

[Tutkimusraportti. Seksuaalinen häirintä työelämässä. Helmikuu 2018. Taloustutkimus, EK.](#)

6 Lisätietoa teemasta

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

Helsingin kaupungin intrasivut:

[Monimuotoisuus työelämässä](#)

[Sukupuolten tasa-arvo](#)

[Yhdenvertaisuus](#)

[Työn ja muun elämän yhteensovittaminen](#)

[Sopuisasti stadissa. Opas epäasiallisen kohtelun ja häirinnän selvittämiseksi. 2019. Helsingin kaupunki.](#)

[Työsuojelupakki](#)

[Kaupungin työhyvinvointiohjelma 2018–2021](#)

7 Tilastot

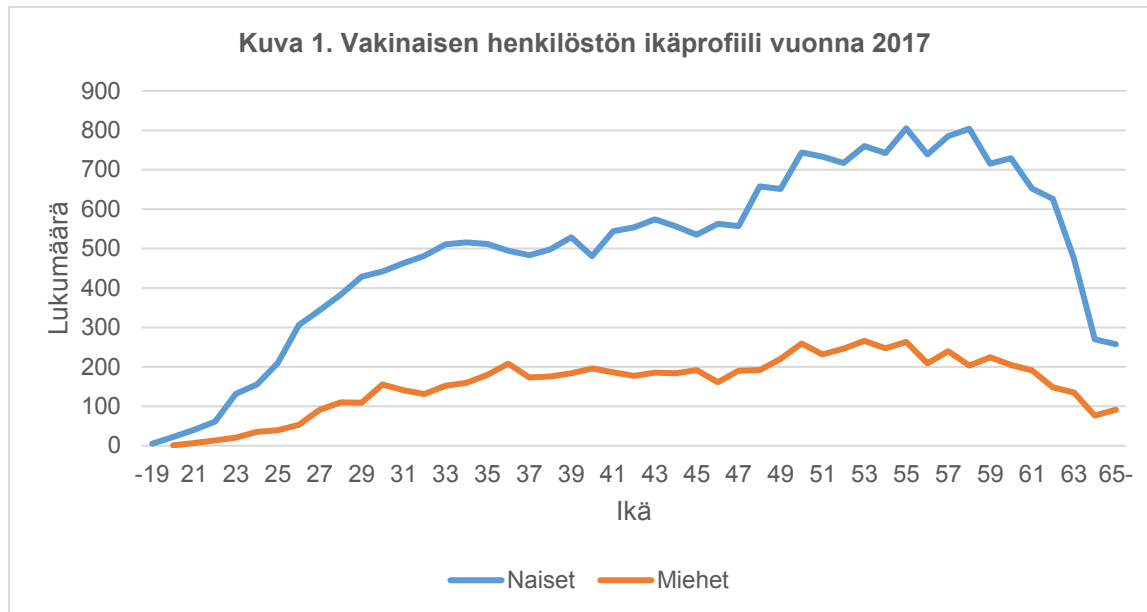
7.1 Henkilöstöhallinnon tilastot

Vuosi	Miehet lukumäärä	Naiset lukumäärä	Yhteensä	Miesten osuus prosentteina	Naisten osuus prosentteina
2014	10 282	30 068	40 350	25	75
2015	9 554	29 869	39 423	24	76
2016	9 718	29 894	39 612	25	75
2017	8 753	28 338	37 091	24	76

Sisältää vakinaiset ja määräaikaisina toimivat työntekijät, ei työllistettyjä.

	Miehet lukumäärä	Naiset lukumäärä	Miesten osuus prosentteina	Naisten osuus prosentteina
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	1 932	10 945	15	85
Kaupunginkanslia	239	490	33	67
Kaupunkiympäristön toimiala	784	797	50	50
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	820	994	45	55
HKL	855	335	72	28
Palvelukeskus	252	1 224	17	83
Pelastuslaitos	603	68	90	10
Stara	1 083	297	78	22
Sosiaali- ja terveystoimiala	2 084	12 615	14	86
Taloushallintopalvelu	52	348	13	87
Tarkastusvirasto	8	10	44	56
Työterveys Helsinki	12	156	7	93

Sisältää vakinaiset ja määräaikaisina toimivat työntekijät, ei työllistettyjä.



Taulukko 3. Henkilöstön keskimääräiset keski-ikä sukupuolittain 2014-2017

2014		2015		2016		2017	
M	N	M	N	M	N	M	N
44,7	44,8	44,6	44,6	44,6	44,6	44,8	44,6

Mukana on vakinaiset ja määräaikaiset, ei työllistettyjä. M = miesten keski-ikä, N = naisten keski-ikä

	2014		2015		2016		2017	
	M %	N %	M %	N %	M %	N %	M %	N %
Hoitovapaa	0,6	4,7	0,8	4,9	1,0	5,0	0,9	5,0
Isyysvapaa	5,2	0,0	5,8	0,0	5,4	0,0	5,3	0,0
Opintovapaa	18,1	11,2	19,0	12,0	19,3	12,5	19,1	12,1
Tilapäinen hoitovapaa	9,8	13,0	9,9	13,1	10,5	13,8	10,0	13,7
Vanhempainvapaa	0,2	4,3	0,3	4,2	0,3	4,2	0,3	4,0
Vuorotteluvapaa	1,8	2,3	1,4	2,1	1,1	1,8	0,9	1,2
Yksityisasia	21,5	35,5	24,5	37,7	23,3	36,6	23,1	37,8
Äitiysvapaa	0,0	4,0	0,0	4,0	0,0	3,9	0,0	3,7
Osittainen hoitovapaa	0,3	1,8	0,5	1,9	0,5	1,9	0,5	2,0
Osa-aikaeläke	0,9	0,8	0,6	0,7	0,6	0,7	0,5	0,6
Yhteensä	58,4	77,7	62,9	80,7	61,8	80,4	60,6	80,0

Mukana on vakinaiset ja määräaikaiset, ei työllistettyjä.
M % = vapaata käyttäneiden miesten prosenttiosuus kaikista miehistä
N % = vapaata käyttäneiden naisten prosenttiosuus kaikista naisista.

	2014		2015		2016		2017	
	M	N	M	N	M	N	M	N
Henkilöiden lukumäärä								
Hoitovapaa	64	1 422	73	1 437	86	1 473	75	1 408
Isyysvapaa	531	9	506	9	475	6	467	10
Opintovapaa	1 857	3 370	1 656	3 500	1 709	3 645	1 674	3 433
Tilapäinen hoitovapaa	1 009	3 912	860	3 828	933	4 018	877	3 876
Vanhempainvapaa	23	1 303	23	1 236	27	1 220	29	1 123
Vuorotteluvapaa	188	689	125	627	94	521	77	351
Yksityisasia	2 207	10 684	2 137	10 983	2 063	10 671	2 026	10 701
Äitiysvapaa		1 199		1 162		1 140		1 055
Osittainen hoitovapaa	31	532	43	545	41	561	40	558
Osa-aikaeläke	94	251	52	196	51	204	40	159
Yhteensä	6 004	23 371	5 475	23 523	5 479	23 459	5 305	22 674

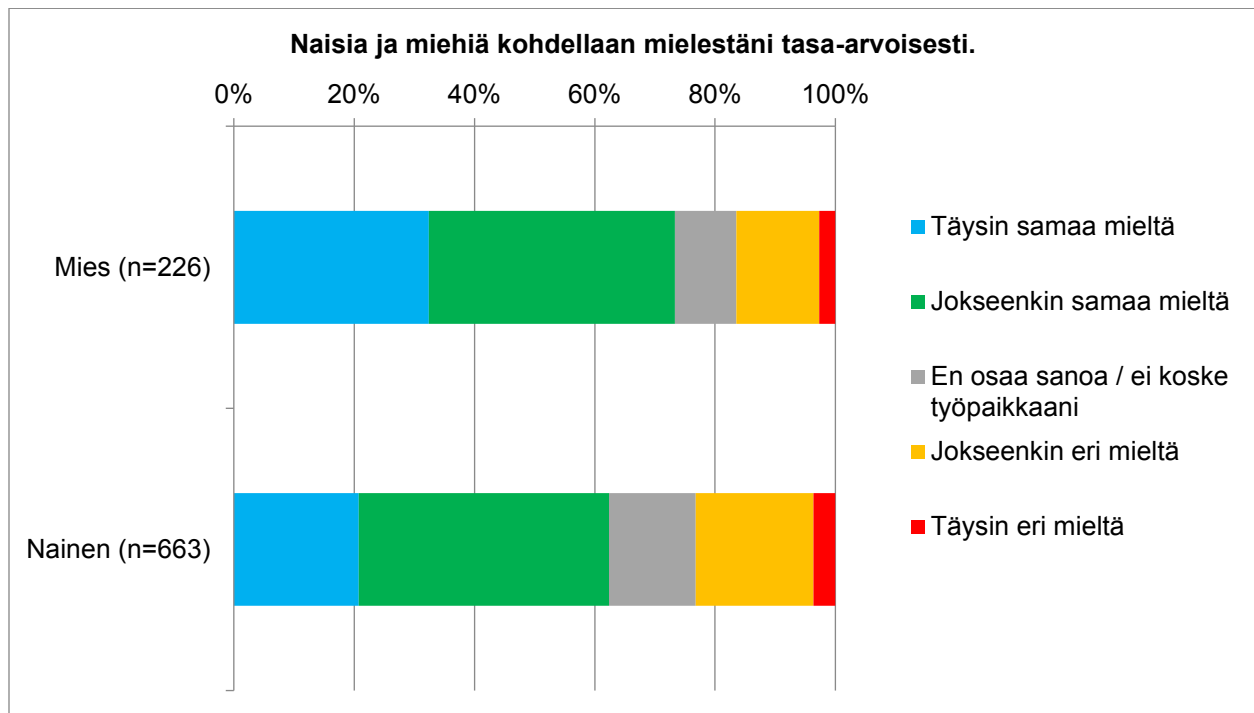
Mukana on vakinaiset ja määräaikaiset, ei työllistettyjä.

Taulukko 6. Vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrät sukupuolittain vuosina 2014–2017				
Vuosi	Vakinaiset N määrä	Vakinaiset M määrä	Määräaikaiset N määrä	Määräaikaiset M määrä
2014	25 082	8 802	5 470	1 776
2015	24 835	7 997	5 359	1 783
2016	24 593	8 040	5 737	1 936
2017	23 245	7 257	5 544	1 810

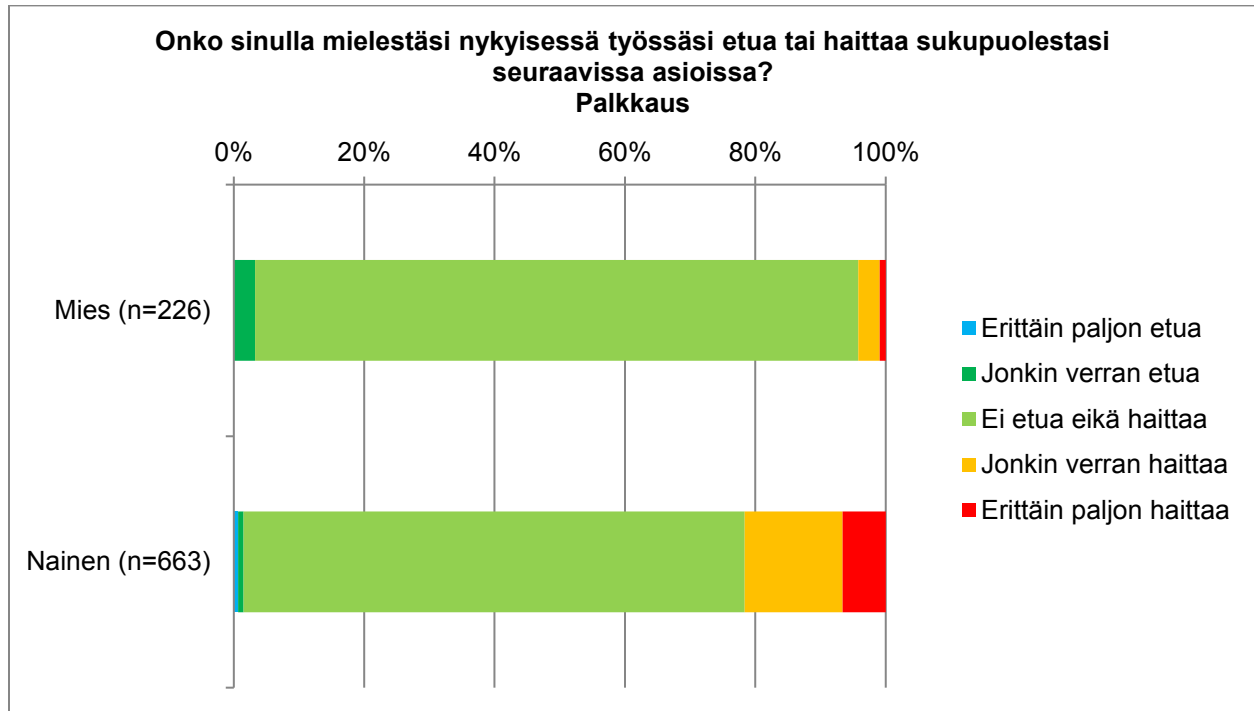
Taulukko 7. Osa-aikaisten työntekijöiden määrät henkilöstöstä sukupuolittain vuosina 2014–2017				
	Vakinaiset työntekijät		Määräaikaiset työntekijät	
Vuosi	N osa-aikaiset	M osa-aikaiset	N osa-aikaiset	M osa-aikaiset
2014	2 470	1 573	643	219
2015	2 295	1 519	610	214
2016	2 473	1 487	644	238
2017	2 407	1 448	681	224
N = naiset, M = miehet				

7.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 2018 tasa-arvoa koskevat tulokset

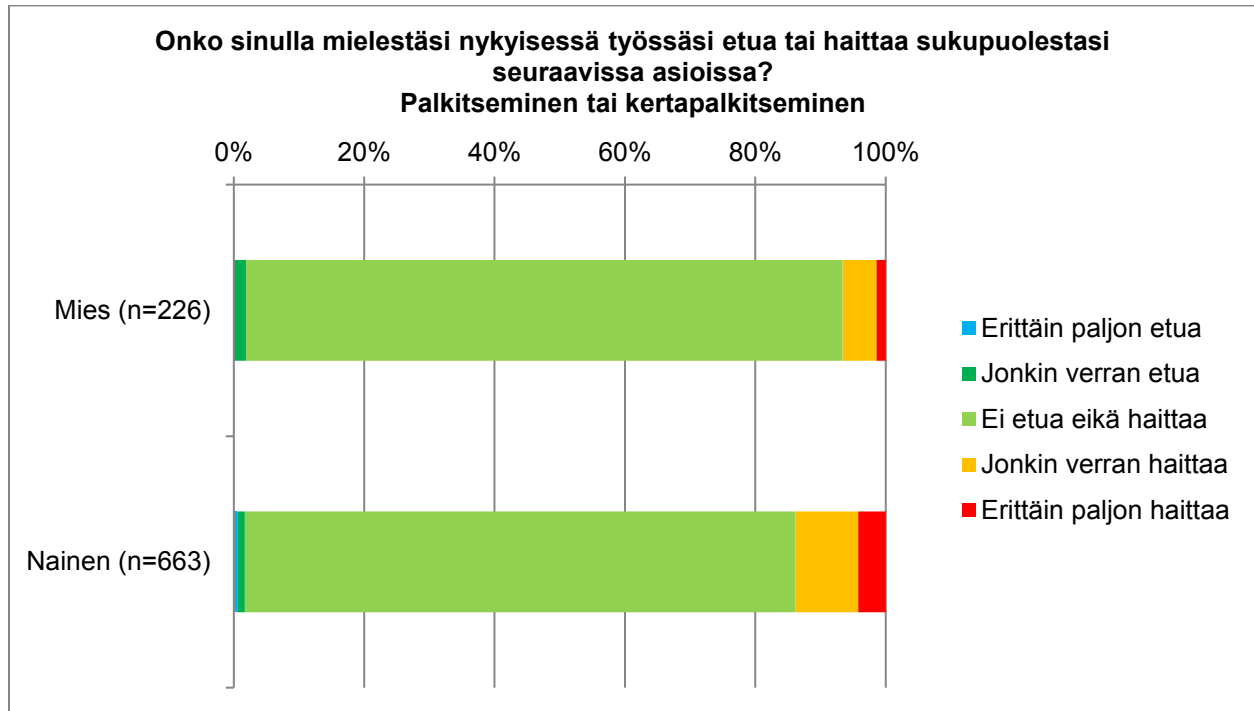
Kuva 1. Vastaajien arvio naisten ja miesten tasa-arvoisesta kohtelusta.



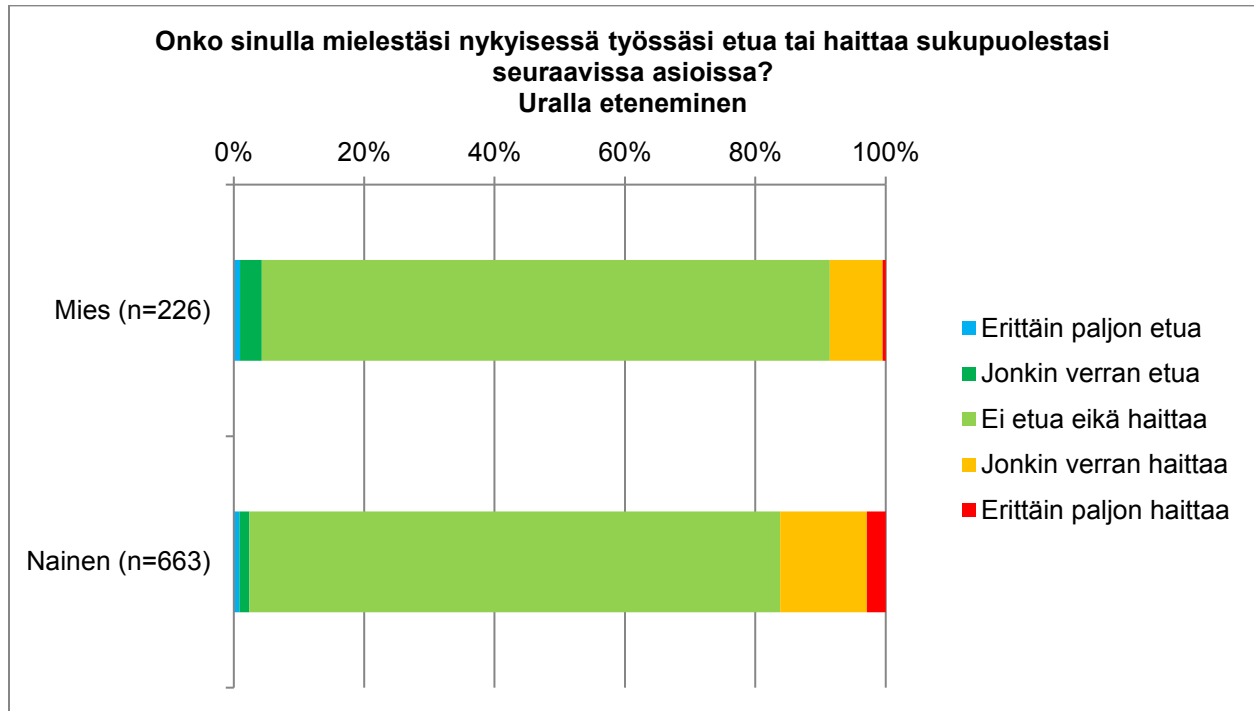
Kuva 2. Vastaajien arvio siitä, onko nykyisessä työssä omasta sukupuolesta etua tai haittaa palkkauksessa.



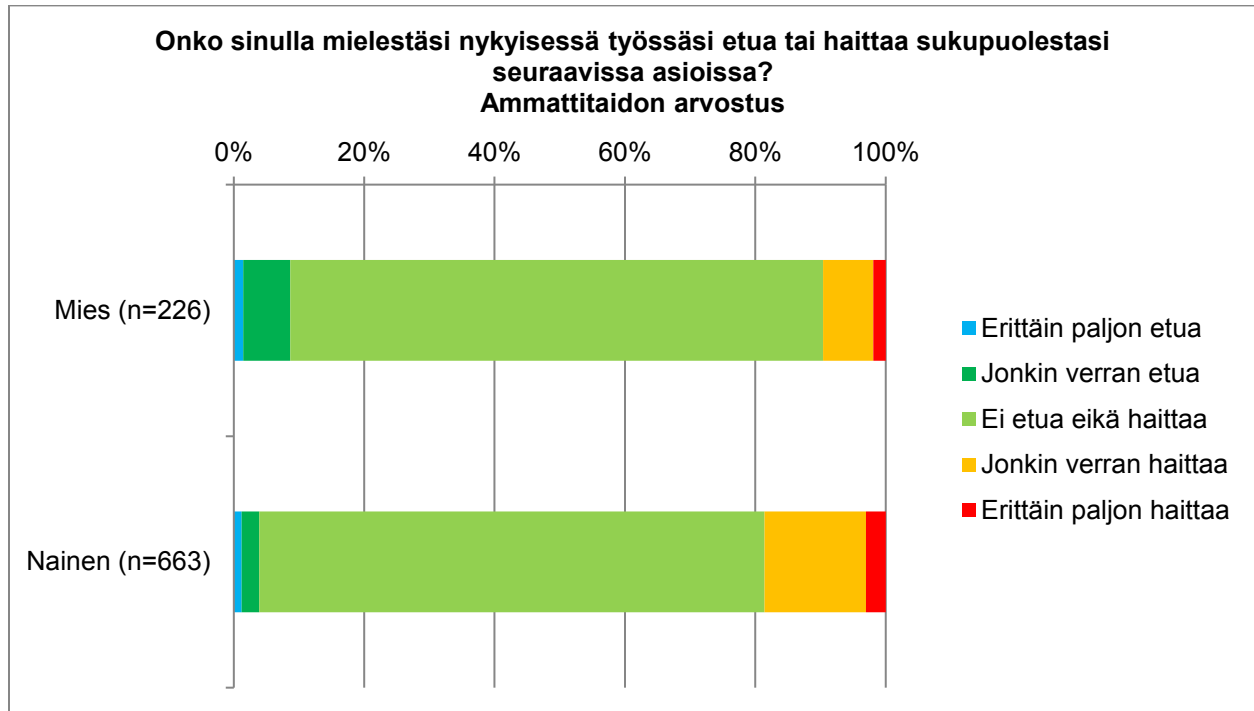
Kuva 3. Vastaajien arvio siitä, onko nykyisessä työssä omasta sukupuolesta etua tai haittaa palkitsemisessa tai kertapalkitsemisessa.



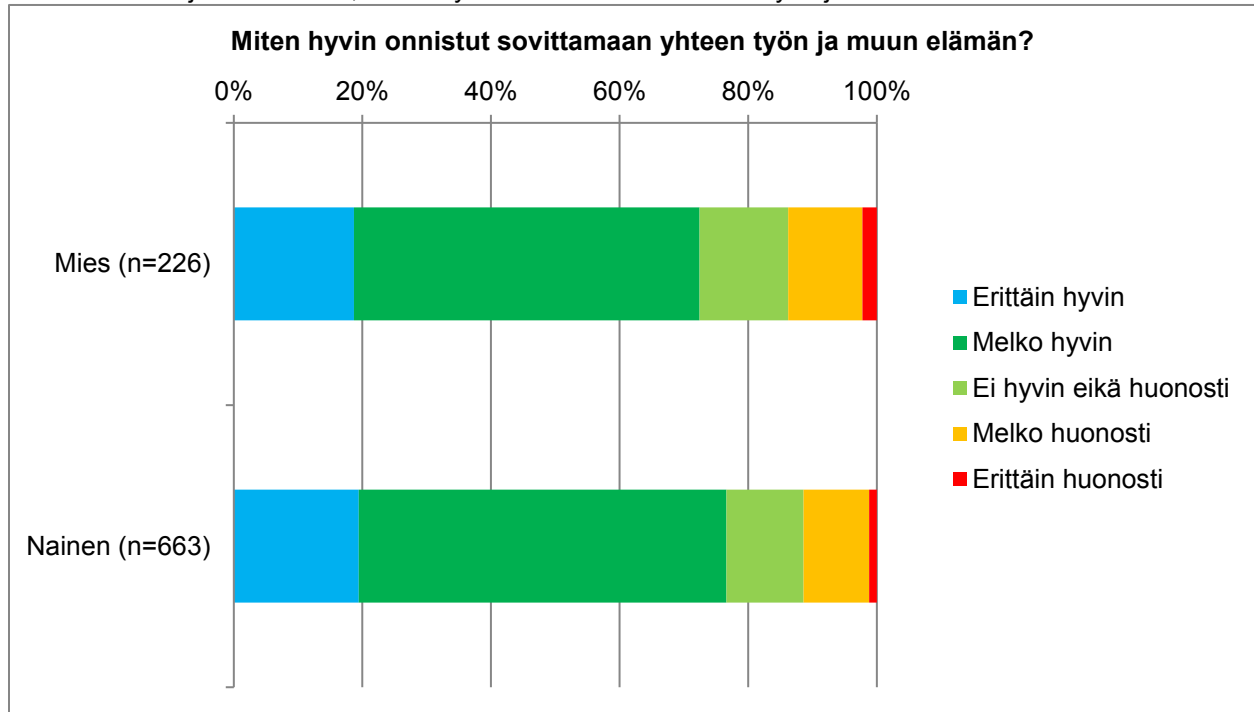
Kuva 4. Vastaajien arvio siitä, onko nykyisessä työssä omasta sukupuolesta etua tai haittaa uralla etenemisessä.



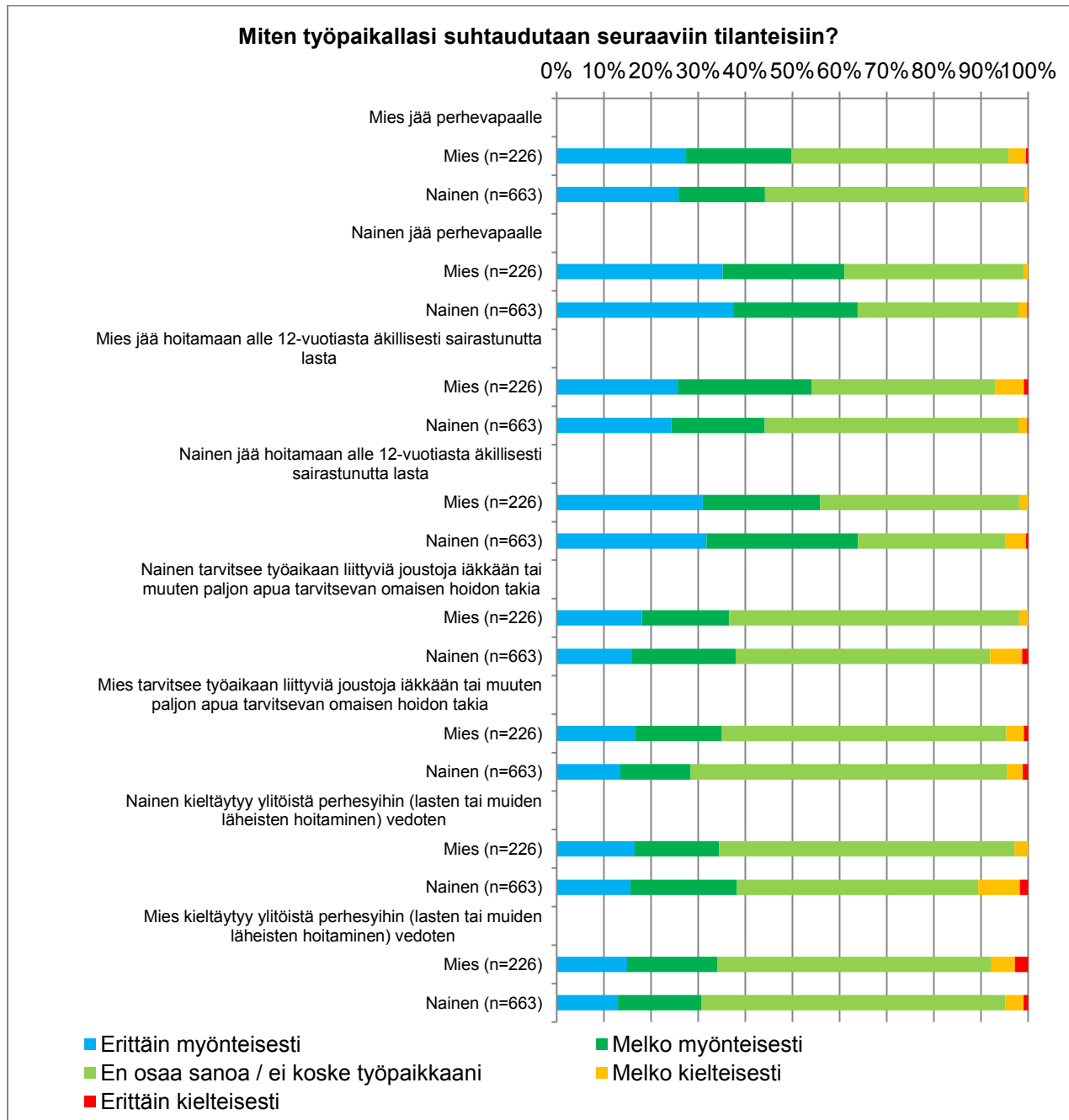
Kuva 5. Vastaajien arvio siitä, onko nykyisessä työssä omasta sukupuolesta etua tai haittaa ammattitaidon arvostuksessa.



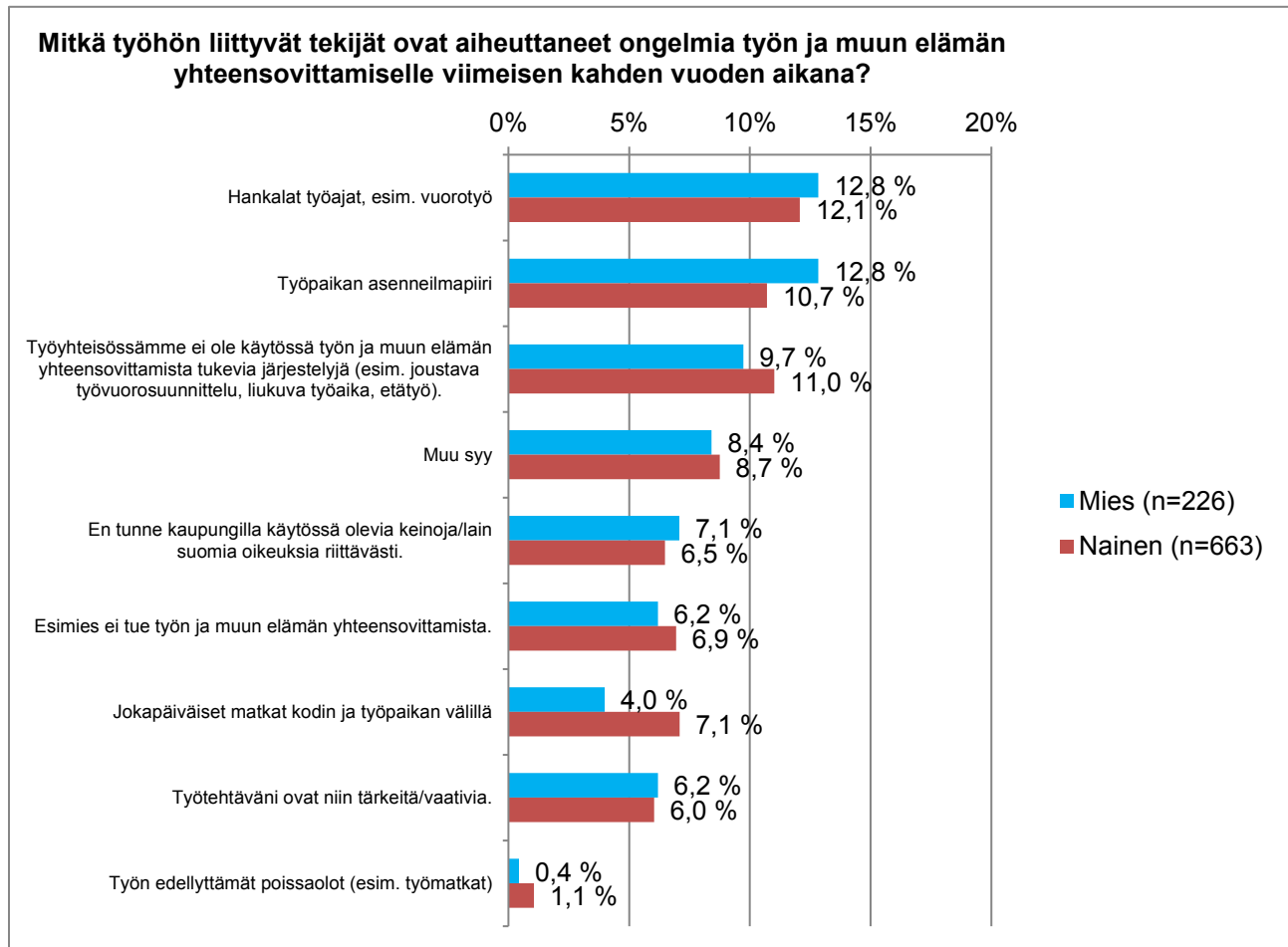
Kuva 6. Vastaajien arvio siitä, miten hyvin onnistuu sovittamaan työn ja muun elämän.



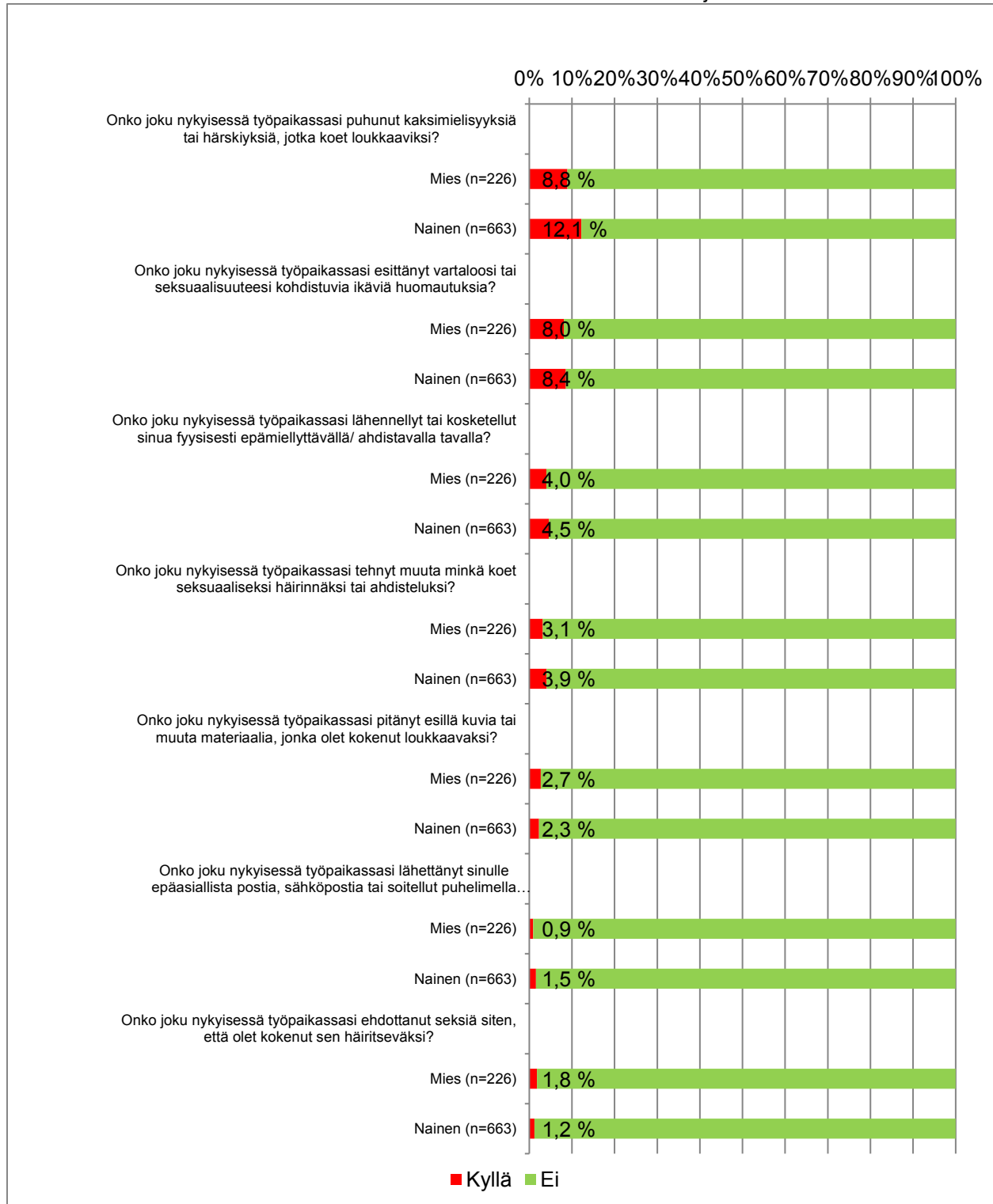
Kuva 7. Vastaajien arvio siitä, miten työpaikalla suhtaudutaan perhevapaalle jäämiseen, alle 12-vuotiaan lapsen hoitoon, iäkkään tai muuten paljon apua tarvitsevan omaisen hoitotarpeeseen tai ylitöistä kieltäytymiseen perhesyihin vedoten.



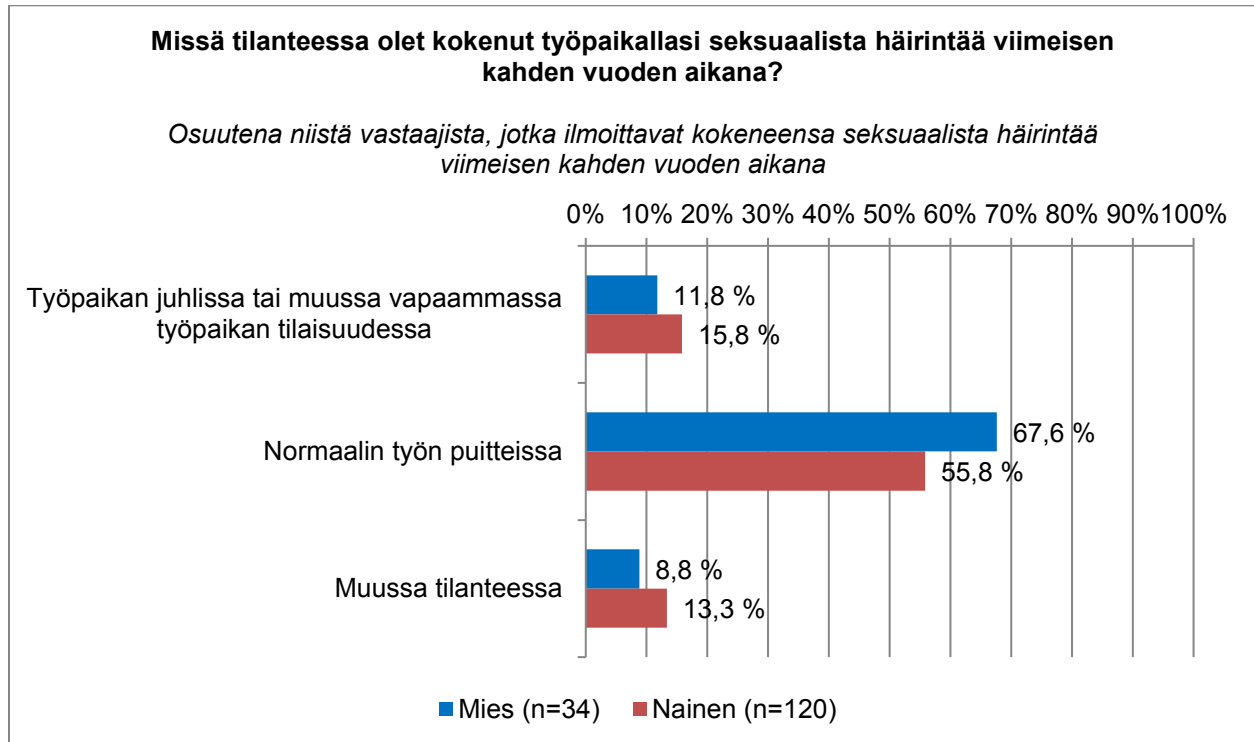
Kuva 8. Vastaajien arvio siitä, mitkä työhön liittyvät tekijät ovat aiheuttaneet ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle viimeisen kahden vuoden aikana.



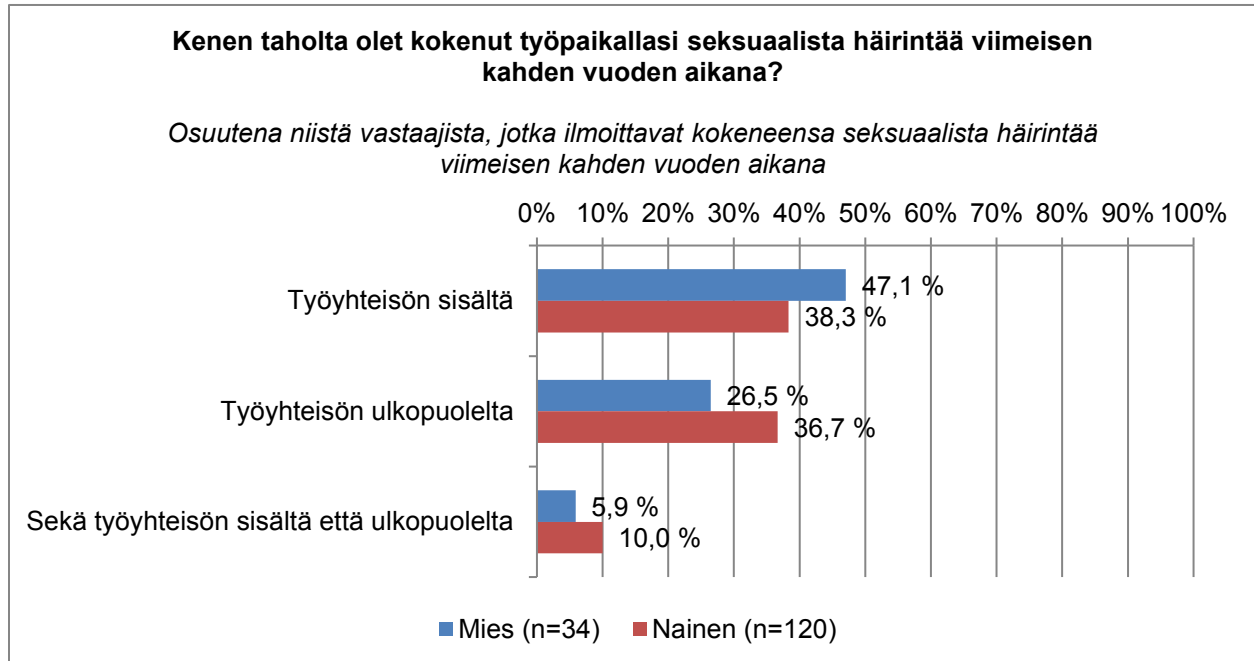
Kuva 9. Seksuaalisen häirinnän koetut muodot viimeisen kahden vuoden ajalta.



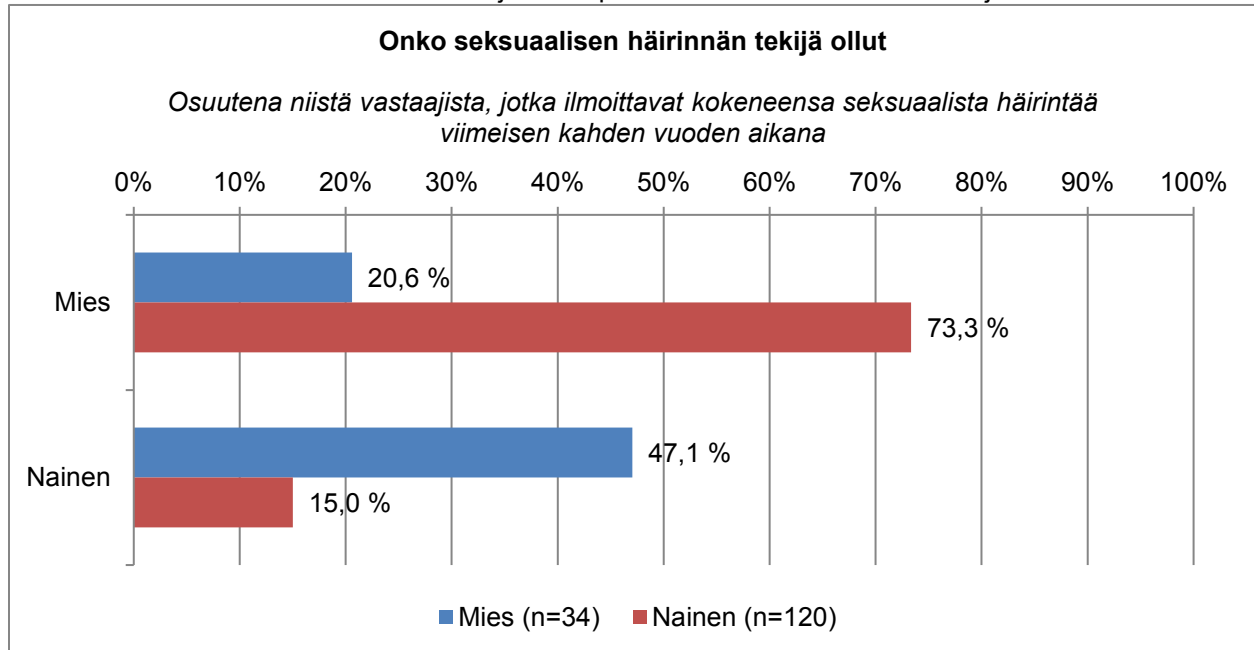
Kuva 10. Missä tilanteessa on kokenut seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden ajalla?



Kuva 11. Kenen taholta on kokenut seksuaalista häirintää?



Kuva 12. Seksuaalisen häirinnän aiheuttajan sukupuoli viimeisen kahden vuoden ajalta.





8 Kooste edellisen tasa-arvosuunnitelman toteumasta

Edellisen tasa-arvosuunnitelman (2014–2018) toteumaa on arvioitu toimialojen, liikelaitosten ja kaupunginkanslian yhteistyönä. Alle on koottu nostoja edellisen tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden mukaisesti.

Tasa-arvoinen palkitseminen

Uusia esihenkilöitä on koulutettu aiemman tasa-arvosuunnitelman voimassaoloajan palkitsemisen kokonaisuudesta ja sen periaatteista yleisesti sekä Helsingin kaupungilla.

Palkkakartoitusta on käsitelty ja sen pohjalta on tehty analyysiä palkkauksellisen tasa-arvon tilan selvittämiseksi ja sen varmistamiseksi ettei perusteettomia palkkaeroja ole. Lisäksi kaupungin omana hankkeena on toteutettu selvitys siitä, miten miehille ja naisille kohdennetaan rahana maksettavia harkinnanvaraisia lisiä sekä henkilökohtaisia palkkioita. Selvitystä on käsitelty kaupungin henkilöstötoimikunnassa.

Palkkayhtenäisyyden varmistamiseksi kaupungilla keskitettiin tehtäväkohtaisista palkoista päättäminen hallintosäännön uudistamisen yhteydessä 1.6.2017.

Naisjohtajien määrän lisääminen

Naisjohtajien määrän lisääminen nostettiin aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteeksi. Kaupunki on muun muassa järjestänyt johtamisuralle hakeutuville naisille mentorointiohjelman ja kutsunut naisjohtajia puhumaan teemasta (katso Naisten uralla eteneminen – sitkeyttä ja ponnisteluja -tilaisuuden taltiointi [HelsinkiKanavalta](#)). Ylimmässä johdossa naisten määrä on kasvanut tasaisesti. Vuoden 2017 lopussa naisjohtajien osuus Helsingin kaupungin johtajista oli 53,98 prosenttia kun tarkasteltiin ylintä johtoa toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palveluiden päälliköitä toimialoilla.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän yhteensovittamista on kehitetty osana henkilöstöjohtamista yhteistyössä entisten virastojen ja liikelaitosten kanssa. Koko kaupungin yhteisten käytäntöjen sopimisella ja tuotetulla materiaalilla on haluttu auttaa johtoa, esihenkilöitä ja työyhteisöjä tunnistamaan tarjolla olevat keinot ja hyödyntämään niitä.

Useissa kaupungin organisaatioissa, kuten entisessä ympäristökeskuksessa, on kannustettu naisia ja erityisesti myös miehiä pitämään perhevapaita. Lisäksi esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimialalla monessa yksikössä pitkältä perhevapaalta palaaville järjestetään perehdytystä ja tukea paluun helpottamiseksi.



Monessa kaupungin organisaatiossa suositetaan muita työelämän joustoja kuten joustavien työaikojen käyttöä ja etätöitä mahdollisuuksien mukaan.

Teemasta on viestitty aktiivisesti. Lisäksi kutsutut luennoitsijat ja asiantuntijat ovat olleet puhumassa työn ja muun elämän yhteensovittamisesta (katso [HelsinkiKanavalta](#) kooste tilaisuudesta Työ ja perhe – mahdollinen yhtälö). Useat kaupungin organisaatioista ovat kehittäneet työn ja muun elämän yhteensovittamista erillisissä hankkeissa muun muassa Väestöliiton ja Työterveyslaitoksen kanssa. Lisäksi Helsingin kaupunki on toiminut teeman kunta-alan verkostossa ja saanut tunnustusta työn ja muun elämän yhteensovittamisen edistämisestä kun kunta-alan kehittämisohjelma Kunteko palkitsi kaupungin teeman kehittämisestä 2017.

Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt

Monimuotoisuuden johtamisen teema on ollut esillä kaupungin esihenkilökoulutuksissa ja valmennuksissa. Kaupunki on myös tarjonnut monimuotoisten työyhteisöjen esihenkilöille valmennusta ja sovittelutaitojen koulutusta. Tasa-arvonäkökulman sisällyttämistä esihenkilöiden ja johdon koulutuksiin jatketaan uudella suunnitelmakaudella.

Lisää tilasto- ja tutkimustietoa

Helsingin kaupungin henkilöstöraportointiin on sisällytetty tasa-arvotilannetta kuvaavan mittariston tarkastelu. Kunta10-kyselyyn on saatu muutoksia, jotka auttavat kaupunkitasolla seuraamaan sitä kuinka paljon seksuaalista häirintää esiintyy ja sitä kuinka paljon meillä raportoidaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää syrjintää. Uusissa kysymyksissä on myös taustatiedoissa mahdollista vastata sukupuoli -kysymyksen kohdalla myös muu tai se, että ei halua määritellä itseään. Tasa-arvosta kertovaa mittaristoa kehitetään uudella suunnitelmakaudella osana muuta henkilöstön tilaa kuvaavaa mittaristotyötä.

Muita nostoja:

- [Kaupungin työhyvinvointiohjelmaan 2018–2021](#) on nostettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteema yhdeksi toiminnalliseksi tavoitteeksi. Siihen liittyen teemasta on tuotettu sekä [yksilö, että työyhteisötehtävät](#), joiden avulla voidaan käsitellä monimuotoisuuden ilmenemismuotoja itsessä, pohtia sitä miten kukin yksilönä suhtautuu muiden erilaisuuteen ja miten työyhteisöissä hyödynnetään monimuotoisuuden potentiaali.
- Tuotettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käsitteisiin ja lakitaustaan liittyvä materiaali ”[Monimuotoisuus ilmiönä – materiaali työyhteisökeskustelujen tueksi](#)”.



- Henkilöstöä on koulutettu tasa-arvoasioissa, esimerkiksi:
 - koulutus sukupuolen moninaisuudesta Sotessa ja Kaskossa ([Seminaariesitys HelsinkiKanavalla](#)),
 - koko henkilökunnalle suunnattu ihmisoikeuskoulutus Nuorisopalvelukokonaisuudessa.
- Verkostoyhteistyö (esimerkiksi kaupunginkanslian, toimialojen ja virastojen yhteinen monimuotoisuusverkosto).
- Tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen rekrytointiin panostaminen. Esimerkiksi pelastusalaa markkinoidaan myös naisille ja maahanmuuttajataustaisille.
- Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäiseminen. Viestinnälliset nostot kaupungin intraneteissä ja Twitterissä muun muassa EK:n käynnistämän Työ ei syrji -kampanjan ja Oikeusministeriön lanseeraaman #häirinnästävapaa Suomi -kampanjan uutisoinnin yhteydessä. Lisäksi erilaiset hankkeet kuten pelastuslaitoksen projekti, jonka pääasiallisena tarkoituksena on vähentää kaikenlaista häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä.
- Helsingin kaupunki on tukenut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden verkoston perustamista.