



24.06.2019

Asia/12

## § 482

### Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019-2021

HEL 2018-010298 T 01 00 00 03

#### Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi henkilöstön tasa-arvosuunnitelman päämäärät, tavoitteet ja mittarit tavoitetasoineen vuosille 2019-2021 (liite 1).

Kaupunginhallitus merkitsi tiedoksi erillisen toimenpidesuunnitelman ajanjaksolle 6/2019-6/2021 (liite 2).

Kaupunginhallitus kehotti kaikkia toimialoja, liikelaitoksia ja virastoja tekemään toimeenpanosuunnitelmansa kaupunkitasoisen tasa-arvosuunnitelman pohjalta.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Nina Gros, henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 37965  
nina.gros(a)hel.fi  
Susanna Puustinen, hr-asiantuntija, puhelin: 09 310 25586  
susanna.puustinen(a)hel.fi

#### Liitteet

- 1 Liite 1. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma2019-2021
- 2 Liite 2. Toimenpidesuunnitelma
- 3 Tasa-arvotoimikunnan kannanotto palkka-avoimuudesta 9.11.2018
- 4 Tasa-arvotoimikunnan lausunto henkilöstön tasa-arvosuunnitelmasta 20.5.2019

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

#### Esittelijän perustelut

Hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2014-2018 kausi on päättynyt.



Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edellyttää henkilöstön sukupuolten tasa-arvon edistämistä kunnan työntekijäroolissa. Tasa-arvolain 6 a § mukaan työntekijän on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet jos työntekijän palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Tasa-arvolakiin on tullut myös uusi 6 c §, jonka mukaan työntekijien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä on huomioitu henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaa valmisteltaessa.

Tasa-arvotyö on pitkäjänteistä työtä. Täten päätettävänä olevan henkilöstön tasa-arvosuunnitelman päämäärineen on perusteltua ulottua strategiakauden loppuun vuodelle 2021. Toimenpidesuunnitelma sen sijaan päivitetään ja käsitellään kaupunginhallituksessa kahden vuoden välein tasa-arvolain mukaisesti.

Helsingin kaupungin tasa-arvosuunnitelman 2019-2021 päämäärät ovat:

- kaupunki edistää ja kehittää aktiivisesti toimintakulttuuria, jonka perustana ovat tasa-arvo ja yhdenvertaisuus,
- työntekijänä 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.

#### Tasa-arvosuunnitelman mittarit, tavoitetasot ja toimeenpano

Kaupunginhallitus käsitteli Helsingin kaupungin uutta henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaa 4.2.2019 ja palautti suunnitelman uudelleen valmisteltavaksi siten, että Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmassa vuosille 2019-2021 asetetaan tarkat koko kaupunkia ja toimialoja koskevat tavoitetasot sekä näihin liittyvät konkreettiset ja tarkat vuosikohtaiset toimenpide-esitykset sekä näihin liittyvät tarkat mittarit.

Päivitetyn tasa-arvosuunnitelman (liite 1) liitetaulukossa (liite 2) on kuvattu toimenpiteet, täsmennetyt mittarit, vastuut ja aikataulu.

Osa tavoitteista on kehittämistavoitteita, jolloin mittarina on tavoitteen toteutuminen.



Osaan määrällisistä mittareista on tarkennettu tavoitetasot (kts. taulukko 2 kaupunkitasoisten mittaritavoitteiden osalta). Nämä mittarit ovat sellaisia, joihin työnantaja toimillaan pystyy vaikuttamaan (esim. Kunta10-tutkimuksen kysymykset kehityskeskusteluiden käymisestä ja työajan hallinnasta).

Kaupunginkanslia asetti toimialojen, liikelaitosten ja virastojen mittareihin tavoitetasot samalla logiikalla kuin kaupunkitasoisiin mittareihin (liite 2). Toimialat, liikelaitokset ja virastot hyödyntävät näitä mittaritavoitteita omia toteuttamissuunnitelmia valmistellessaan.

Osaan mittareista on haastavampaa asettaa varsinaista tavoitetasoa, koska niihin heijastuvat henkilöstöjohtamisen toimenpiteiden lisäksi myös muut yhteiskunnalliset ilmiöt, kuten syntyvyys. Tällaisia mittareita ovat esimerkiksi työelämän joustot ja perhevapaiden käyttö. Muutoksia näissä mittareissa seurataan kuitenkin säännöllisessä vuosittaisessa henkilöstöraportoinnissa. Työelämän asenteisiin ja perhemyönteiseen kulttuuriin pyritään aktiivisesti vaikuttamaan henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteillä.

Toimialat, liikelaitokset ja virastot täsmentävät omat vastuutahonsa omiin tasa-arvosuunnitelman pohjalta tehtyihin toimenpidesuunnitelmiinsa kaupunginhallituksen hyväksytyä toimialojen, liikelaitoksia ja virastoja koskevan henkilöstön tasa-arvosuunnitelman.

Tasa-arvosuunnitelman yhteisvalmistelussa on käyty laaja-alaista keskustelua eri sidosryhmien kanssa

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman laatimisessa on ollut mukana henkilöstöjärjestöjen, työsuojeluorganisaation, työterveyshuollon, henkilöstöhallinnon ja linjajohdon edustajia sekä kaupungin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöverkoston jäseniä. Suunnitelman valmistelu käynnistyi työpajalla, johon osallistui myös toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR sekä esimiesten ja johdon edustajia. Suunnitelmaa on käsitelty kaupungin henkilöstötoimikunnassa kahdesti.

Tasa-arvotoimikunnan kannanotto palkka-avoimuudesta ja lausunto tasa-arvosuunnitelmasta

Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta on kommentoinut suunnitelman toimenpiteitä 18.10.2018 kokouksessaan ja toimittanut kannanotton palkka-avoimuuden lisäämiseksi. Tasa-arvotoimikunnalta saatiin myös lausunto tasa-arvosuunnitelmasta 31.5.2019.

Toimikunnan kannanotto ja lausunto ovat tuoneet valmisteluun tärkeitä näkökulmia, erityisesti palkka-avoimuuteen on kiinnitetty huomiota. Kaupunkiorganisaatiossa palkat ovat julkisia. Kaupunki edistää avointa ja läpinäkyvää palkka- ja palkitsemispolitiikkaa, muun muassa ohjeis-



tamalla esimiehiä kertomaan palkkauksen ja palkitsemisen perusteluista. Avoimuus lisää tietoa siitä, millä perusteella palkat voivat kehittyä ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä. Palkka-avoimuutta on tarkoitus lisätä entisestään Helmi-intran sivuja hyödyntämällä hyödyntämällä.

Tehtävien vaativuusluokittelu ja valmiit luokittelutiedot tulevat olemaan saatavilla Helmi-intrassa, sitä mukaa kuin tieto on käytettävissä. Palkan määräytymistä tukevien järjestelmien käyttöönotto tulee helpottamaan viestintää palkoista ja mahdollistaa myöhemmin vaativuusluokkakoh- taisten palkkatietojen julkaisun.

Joka toinen vuosi toteutettavaa palkkakartoitusta hyödynnetään pa- remmin ja palkkausta ja palkitsemista seurataan säännöllisesti tasa- arvon näkökulmasta. Palkkakartoituksen käsittelylle luodaan kaupun- kiyhteinen toimintatapa, jota toteutetaan jo 2019 palkkakartoituksen yh- teydessä. Lisäksi johto ja esihenkilöt tarkastelevat kerta- ja tulospalk- kioiden jakautumista sukupuolittain ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpitei- siin.

Työyhteisöissä tehdyt palkkaratkaisut kerrotaan perusteluineen avoi- mesti. Esihenkilöiden tehtävänä on kertoa palkkaratkaisuista. Lisäksi vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista mm. koulutuksilla. Tehdyissä pysyvissä korotuksissa noudatetaan läpinäkyvyyttä.

Tasa-arvotoimikunta on kehottanut kiinnittämään huomiota tasa-arvoa tukevan termistön käyttöön. Tästä syystä henkilöstön tasa-arvosuunni- telmassa ei enää käytetä termiä "esimies", vaan se on korvattu termillä "esihenkilö" tarkoituksena edistää termin käyttöä laajemminkin.

Vastuutahot eri toimenpiteille on identifioitu toimintasuunnitelmaan (liite 2) tarkemmin tasa-arvotoimikunnan ehdotuksen mukaisesti. Tasa-ar- votoimikunta toivoi myös, että kaikki tavoitteet konkretisoitaisiin yhtä selkeästi. Osassa tavoitteissa tämä on helppoa, mutta osassa tavoit- teista toimialat, liikelaitokset ja virastot ovat käytännössä eri vaiheissa asioiden edistäjiä.

Tarkoituksena on, että liikelaitokset, virastot ja toimialat laativat tasa- arvosuunnitelman pohjalta omat yksityiskohtaisemmat toimenpide- suunnitelmansa, joihin identifioidaan vastuutahot sekä tarkennetaan si- tä, mitä tavoite ko. toimialalla heiltä edellyttää. Helsingin kaupunki on suuri organisaatio ja kaikki organisaation osat eivät etene kaikkien ta- voitteiden osalta samantahtisesti.

Mittareihin tehdyt tavoitetasot ovat osittain hyvinkin korkeat. Tällainen on esimerkiksi Kunta10-kyselyn tavoitetaso sosiaalisen pääoman mitta- rissa. Siinä pyritään 0,15 nousuun asteikolla 1-5 eli arvosta 3,75 arvoon 3,90. Kaupungilla on lähes 38 000 työntekijää ja jo pienenkin muutok-



sen esiin saaminen mittareissa vaatii paljon kehittämistyötä ja yhteisiä ponnisteluja.

Osan toimenpiteistä kohdalla käytetään laadullisia mittareita ja arviointia, koska näihin asioihin ei ole määrällistä mittareita. Kaikista asioista ole järkevää toteuttaa erillistä kyselytutkimusta, koska kaupunki kehittää jatkuvasti tasa-arvon mittaamista HR-järjestelmä- ja kehittämistyön ohessa. Mittaaminen ja arviointi vaativat kokonaisvaltaista otetta. Laadullinen arviointi on erittäin hyvä ja järkevä lisä määrällisten mittareiden ja indikaattoreiden hyödyntämisen lisäksi. Näin myös tehty toiminta tulee tietoon ja kuvattua. Tasa-arvosuunnitelman toteutumista arvioitaessa toimialojen, liikelaitosten ja virastojen tulee kuvata tehtyä toimintaansa eri tavoitteiden osalta.

#### Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimeenpano

Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset ja virastot vastaavat kukin osaltaan tasa-arvosuunnitelman toimeenpanosta ja seurannasta toimintasuunnitelmien mukaisesti. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaa seurataan myös yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen ja työsuojelun edustajien kanssa henkilöstötoimikunnissa.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimeenpanon tueksi tullaan laatimaan erillinen viestintäsuunnitelma ja verkkoaineistoa. Liitteenä olevasta suunnitelmasta tehdään myös painotuote, jota jaetaan laajasti työpaikoille.

#### Henkilöstön tasa-arvo on yksi toimivan kaupungin kivijaloista

Helsingin kaupungin strategian tavoitteena on olla maailman toimivin kaupunki. Toimivuus rakentuu osaltaan tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle. Strategiansa mukaisesti kaupunki harjoittaa vastuullista henkilöstöpolitiikkaa ja panostaa hyvään johtajuuteen. Strategia painottaa myös sitä, että tasavertainen toista kunnioittava kohtelu on edellytys sille, että kaupungin kasvu ja muutos näyttäytyvät kaikille myönteisenä asiana.

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelmalla vaikutetaan henkilöstökokemukseen, mikä heijastuu asiakastyytyväisyyteen, laadukkaiden palveluiden tuottamiseen ja toimivan Helsingin rakentumiseen. Hyvinvoiva henkilöstö on Helsingin kaupungin tärkein voimavara toimivan kaupungin kehittämisessä. Hyvinvoivan henkilöstön työ on tuloksellista eikä tarpeettomia sairauspoissaoloja ilmene. Hyvä henkilöstökokemus heijastuu työelämän laatuun Helsingin kaupungilla.

#### Tasa-arvosuunnitelman vaikutukset

<b>Postiosoite</b> PL 1 00099 HELSINGIN KAUPUNKI kaupunginkanslia@hel.fi	<b>Käyntiosoite</b> Pohjoisesplanadi 11-13 Helsinki 17 <a href="http://www.hel.fi/kaupunginkanslia">http://www.hel.fi/kaupunginkanslia</a>	<b>Puhelin</b> +358 9 310 1641 <b>Faksi</b> +358 9 655 783	<b>Y-tunnus</b> 0201256-6	<b>Tilinro</b> FI0680001200062637 <b>Alv.nro</b> FI02012566
---	---	---	------------------------------	--



24.06.2019

Asia/12

Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja. Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden ja tavoitteiden toteutuminen ja heijastuminen suureen määrään henkilöstöä vaikuttaa suomalaisen työelämän tasa-arvon ja työhyvinvoinnin kehittymiseen laajasti.

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Nina Gros, henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 37965  
nina.gros(a)hel.fi  
Susanna Puustinen, hr-asiantuntija, puhelin: 09 310 25586  
susanna.puustinen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Liite 1. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma2019-2021
- 2 Liite 2. Toimenpidesuunnitelma
- 3 Tasa-arvotoimikunnan kannanotto palkka-avoimuudesta 9.11.2018
- 4 Tasa-arvotoimikunnan lausunto henkilöstön tasa-arvosuunnitelmasta 20.5.2019

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 04.02.2019 § 107

HEL 2018-010298 T 01 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi siten, että Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmassa vuosille 2019-2021 asetetaan tarkat koko kaupunkia ja toimialoja koskevat tavoitetasot sekä näihin liittyvät konkreettiset ja tarkat vuosikohtaiset toimenpide-esitykset sekä näihin liittyvät tarkat mittarit.

Käsittely

04.02.2019 Palautettiin

Palautusehdotus:

Veronika Honkasalo: Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019-2021 palautetaan uudelleen valmisteltavaksi siten, että suunnitelmassa asetetaan tarkat koko kaupunkia ja toimialoja kos-



kevat tavoitetasot sekä näihin liittyvät konkreettiset ja tarkat vuosikoh-  
taiset toimenpide-esitykset sekä näihin liittyvät tarkat mittarit.

Kannattaja: Marcus Rantala

Palautusehdotus:

Mari Rantanen: Palautetaan tasa-arvosuunnitelma ja toimenpiteet uu-  
delleen valmisteltavaksi sukupuolen liian korostamisen vuoksi.

Toimenpidesuunnitelmassa ei pyritä tasapuolisuuteen ja tasa-arvoon  
vaan kehoitetaan sukupuolen painottamiseen tasavertaisten hakijoiden  
välillä. Lisäksi on mahdoton painottaa sukupuolta jos toisaalta niitä sa-  
notaan olevan satoja, mikä sukupuoli tällöin on etusijalla rekrytoinnis-  
sa? Joskin tässä kohdassa olisi syytä huomioida miesten vähäinen  
määrä kaupungin henkilöstössä.

Lähtökohta tulee olla pätevyyteen perustuva rekrytointi, työura, palk-  
kaus ja palkitseminen. On työnantajan näkökulmasta erityisen ongel-  
mallista jos vahvasti halutaan kuitenkin viestiä, että sukupuoli tai suku-  
puoli-identiteetti olisi merkitsevämpää kuin osaaminen.

Valmistelussa on syytä muistaa, että työ ja työpaikka on työntekoa var-  
ten. Korostunut viestintä voi olla omiaan ahdistamaan ihmistä, joka ei  
halua korostaa omaa sukupuoltaan tai identiteettiään, vaan tehdä työ-  
tänsä. Suomi on yksi maailman tasa-arvoisimmista maista eikä ole  
nähtävissä, että laajamittaisesti Suomessa olisi mahdotonta esimerkiksi  
edetä urallaan, on sukupuoli sitten mikä tahansa, vaikka yksittäisiä on-  
gelmia onkin.

Mari Rantasen palautusehdotusta ei kannatettu, joten se raukesi.

Asian käsittelyn keskeyttämisestä äänestettiin ennen keskustelun jat-  
kamista.

Äänestys

JAA-ehdotus: Asian käsittelyä jatketaan

EI-ehdotus: Veronika Honkasalon palautusehdotuksen mukaisesti

Jaa-äännet: 2

Mari Rantanen, Wille Rydman

Ei-äännet: 13

Paavo Arhinmäki, Jasmin Hamid, Kaisa Hernberg, Veronika Honkasa-  
lo, Terhi Koulumies, Maria Ohisalo, Pia Pakarinen, Marcus Rantala,  
Nasima Razmyar, Daniel Sazonov, Tomi Sevander, Anni Sinnemäki,  
Jan Vapaavuori



24.06.2019

Asia/12

Kaupunginhallitus päätti palauttaa asian uudelleen valmisteltavaksi äänin 2 - 13.

28.01.2019 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Asta Enroos, va. henkilöstöjohtaja, puhelin: 09 310 36420  
asta.enroos(a)hel.fi  
Susanna Puustinen, hr-asiantuntija, puhelin: 09 310 25586  
susanna.puustinen(a)hel.fi