



28.02.2022

Asia/18

## § 160

### Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025

HEL 2021-012589 T 01 00 00 03

#### Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi liitteenä olevan (liite 2) henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022–2025.

#### Käsittely

##### Palautusehdotus:

Mari Rantanen: Asia palautetaan valmisteluun siten että lähtökohta on henkilöstön tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ja suunnitelmassa pyritään poistamaan esteitä, joita asiaan liittyy. Uudelleen valmistelussa on syytä tarkastella muun muassa, toteuttaako positiivinen syrjintä rekrytoinnissa tasa-arvoa, tuleeko tuolloin tehtävään valituksi osaamisen ja kykyjensä mukaan vai henkilön ominaisuuksien mukaan. Kohtuulliset mukautukset esimerkiksi vammaisten työllistämisessä ovat hyväksyttäviä ja tarpeellisia mutta se ei tarkoita samaa kuin positiivinen syrjintä rekrytoinnissa. Lisäksi on syytä arvioida kuinka tarpeellista on kielen, ilmaisujen ja nimikkeiden muuttaminen tosiasiallisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Mari Rantasen palautusehdotusta ei kannatettu, joten se raukesi.

##### Vastaehdotus:

Anniina Iskanius: Kohta 4:

Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2025 päämäärät ovat:

- Inklusiivisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen?
- Nuorten, maahan muuttaneiden, vammaisten ja osatyökykyisten työllistäminen?
- Kielitaitoisen henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden edistäminen laadukkaiden palveluiden turvaamiseksi?
- Tasa-arvoisen palkkauksen ja työurien edistäminen LISÄTÄÄN: sekä tasa-arvoisten työskentelyolosuhteiden varmistaminen esimerkiksi asianmukaisten työvaatteiden ja jalkineiden hankkiminen tavalla, joka asettaa kaupungin eri toimintojen työntekijät tasa-arvoiseen asemaan tilanteissa joissa henkilön tehtäväkuva edellyttää esimerkiksi ulkoilua ympäri vuoden



28.02.2022

Asia/18

Anniina Iskanius tarkensi vastaehdotustaan siten, että lisäys tehdään päätöksen liitteenä olevan "Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman" sivulle 14, kohdan "2.2 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet" loppuun.

Kannattaja: Reetta Vanhanen

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Anniina Iskaniuksen vastaehdotuksen mukaisesti muutetun ehdotuksen.

Mari Rantanen jätti eriävän mielipiteen, joka oli perusteluiltaan saman sisältöinen kuin palautusehdotus.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Joonas Pikkarainen, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 20506  
joonas.pikkarainen(a)hel.fi  
Kirsti Puronen, asiantuntija, puhelin: 09 310 37846  
kirsti.puronen(a)hel.fi

#### Liitteet

- 1 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025, esityksen liite
- 2 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025, päätöksen liite
- 3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan lausunto

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Päätösehdotus

Kaupunginhallitus hyväksyy liitteenä olevan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022–2025.

#### Esittelijän perustelut

Hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2019–2021 kausi on päättynyt. Myös henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuositoimenpiteiden kausi 2019 on päättynyt. Tasa-arvolaki 6 § ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet on nyt koottu yhteen suunnitelmaan vuosille 2022–2025.



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö on pitkäjänteistä työtä. Täten päätettävänä olevan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päämäärineen on perusteltua ulottua strategiakauden loppuun vuodelle 2025. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajan päivittämään tasa-arvosuunnitelman kahden vuoden välein. Helsingin kaupungilla täsmennetään toimenpiteet vuosittain yhteistyössä kaikkien toimialojen, virastojen ja liikelaitosten kanssa. Toimialat, liikelaitokset ja virastot valmistelevat oman tarkemman vuosittaisen toteuttamissuunnitelman kaupunkiyhteisen suunnitelman pohjalta. Jokainen toimiala, virasto ja liikelaitos esittelee toimintasuunnitelman henkilöstötoimikunnassaan. Kaupunkiyhteinen projektiryhmä seuraa puolivuositain näiden toimenpiteiden edistymistä.

Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2022–2025 päämäärät ovat:

- Inklusiivisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen
- Nuorten, maahan muuttaneiden, vammaisten ja osatyökykyisten työllistäminen
- Kielitaitoisen henkilöstön saatavuuden ja pysyvyyden edistäminen laadukkaiden palveluiden turvaamiseksi
- Tasa-arvoisen palkkauksen ja työurien edistäminen
- Monimuotoisen rekrytoinnin kehittäminen
- Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kehittäminen

## Tausta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta edellyttää henkilöstön sukupuolten tasa-arvon edistämistä kunnan työnantajaroolissa. Tasa-arvolain 6 a § mukaan työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Työnantajien tulee myös ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiä tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti (6 c §).

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai



28.02.2022

Asia/18

muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta aktiivisesti ja suunnitelmallisesti. Uudessa strategiassa Helsinki on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan.

## Valmistelu

Helsingin kaupunki on laatinut henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kaudelle 2022–2025. Palveluille on laadittu erillinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnalta on pyydetty lausunto henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta.

Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta on antanut lausunnon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta 16.12.2021 kokouksessaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta pitää tärkeänä tavoitteena monimuotoisen henkilöstön saatavuuden varmistamista. Anonyymi rekrytointi on hyvä ja tarpeellinen toimintatapa edistää Helsingin rekrytointiprosessin tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta. Toimikunta haluaa kiinnittää erityistä huomiota nuorten, maahanmuuttajien, vammaisten henkilöiden ja osatyökykyisten työllistämisen kokonaisuuteen. Lisäksi toimikunta haluaa kiinnittää huomiota maahanmuuttaja-käsitteen käyttöön ja suosittelee sen sijaan käsitettä maahan muuttaneet. Huomioidaan toimikunnan ehdotus maahanmuuttaja-käsitteen muuttamisesta.

Toimikunta kehotti kiinnittämään huomiota etnisiin vähemmistöihin painopistealueissa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laaja-alaiset toimenpiteet kohdistuvat etnisiin vähemmistöihin. Näitä toimenpiteitä ovat esimerkiksi anonyymi rekrytointi, positiivinen erityiskohtelu, kesätöihin liittyvät toimenpiteet, esihenkilöiden ja työyhteisöjen valmentaminen, verkostotoiminta, sekä viestintä muun toiminnan tukena.

Toimikunta kehotti huomioimaan paremmin vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuudet työllistyä asiantuntijatehtäviin. Vammaiset ja osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä, muun muassa koulutustaustaltaan. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen toimenpiteet sisältävät työllistämisen kaupungin monipuolisiin tehtäviin, mukaan lukien asiantuntijatehtävät.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta totesi, että vuokratyöntekijöiden asemaan tulisi kiinnittää myös erityistä huomiota nuorten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta, koska nuoria on vuokratyössä run-



saasti. Vuokratyövoiman käyttäjänä kaupunki huolehtii tilaajavastuulain mukaisista velvoitteistaan vuokratyövoiman käyttäjänä. Lisäksi kaupunki omistajana tukee osaltaan siitä, että kaupungin tytäryhtiöissä on huomioitu lakisääteiset velvoitteet muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain osalta.

Toimikunta pitää tärkeänä kaupungin läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmää. Suunnitelmassa on mainittu erilaisen palkka- ja palkitsemisdatan hyödyntäminen palkitsemisen toteutumisen arvioimisessa ja toimenpiteiden suunnittelemisessa. Toimikunta pitää tärkeänä myös monipuolisten tietolähteiden hyödyntämistä palkkakartoituksen toteutuksessa. Palkkakartoitus perustuu tasa-arvolakiin, joka velvoittaa työnantajaa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa työelämässä tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Palkkakartoituksen avulla selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Helsingin kaupungilla sovelletaan Kuntatyönantajan palkkakartoitusmallin suositusta.

Nykyinen suunnitelma korvaa aikaisemman henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman ja sen vuosittaiset toimenpiteet sekä henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2019–2021.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet 2022–2025 on valmisteltu yhteistyössä toimialojen, virastojen ja liikelaitosten kanssa ja käsitelty yhteistoiminnassa kaupungin henkilöstöpoliittisessa ja työsuojelun työryhmässä sekä kaupungin henkilöstötoimikunnassa.

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa on ollut mukana henkilöstöjärjestöjen, työsuojeluorganisaation, henkilöstöhallinnon ja linjajohdon edustajia sekä kaupungin seksuaali- ja sukupuolivähemmistöverkoston edustaja, sekä vammaisten työllistämisen asiantuntijoita.

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Joonas Pikkarainen, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 20506  
joonas.pikkarainen(a)hel.fi  
Kirsti Puronen, asiantuntija, puhelin: 09 310 37846  
kirsti.puronen(a)hel.fi

**Liitteet**

1 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunni-



28.02.2022

Asia/18

2 telma 2022-2025  
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan lausunto

## Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

## Tiedoksi

Kaupunginkanslia  
Toimialat, virastot ja liikelaitokset

## Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 14.02.2022 § 134

HEL 2021-012589 T 01 00 00 03

### Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

### Käsittely

14.02.2022 Pöydälle

Asian käsittelyn aikana kuultavana olivat suunnittelija Tuija Mustajärvi, yksikön päällikkö Joonas Pikkarainen, asiantuntija Kirsti Puronen ja vuorovaikutuspäällikkö Titta Reunanen. Asiantuntijat poistuivat kuulemisensa jälkeen kokouksesta.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Minja Koskelan ehdotuksesta.

### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

### Lisätiedot

Joonas Pikkarainen, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 20506  
joonas.pikkarainen(a)hel.fi  
Kirsti Puronen, asiantuntija, puhelin: 09 310 37846  
kirsti.puronen(a)hel.fi