



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

2026–2029



Olemme erilaisia, olemme samanarvoisia. Teemme yhdessä Helsingin!

Helsingin kaupungin henkilöstön monimuotoisuuden tahtotila **“Olemme erilaisia, olemme samanarvoisia. Teemme yhdessä Helsingin!”** toimii yhteisenä tienviittana monimuotoisuuden edistämiseksi Helsingillä. Tahtotila korostaa työyhteisöjen yhteistä, tietoista sitoutumista yhdenvertaisuuteen ja toistemme arvostamiseen. Sen tarkoitus on tunnistaa ja kunnioittaa jo kaupungilla työskentelevien ihmisten erilaisia taustoja, kokemuksia ja voimavaroja.



Sisällysluettelo

- 1. Edistämme yhdenvertaista ja tasa-arvoista työelämää..... 4**
- 2. Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta kaupungin työpaikoilla..... 8**
 - 2.1 Yhdenvertaisuus henkilöstökyselyiden tuloksissa..... 9
 - 2.2 Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 202311
 - 2.3 Palkkakartoitus ja palkkauksen tasa-arvo Helsingin kaupungilla 16
 - 2.4 Yhdenvertaisuus työhönottotilanteessa 20
 - 2.5 Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa 22
- 3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2026–2029 29**
 - 3.1 Työnhakijakokemus on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen..... 31
 - 3.2 Henkilöstöpolitiikkamme on yhdenvertaista, tasa-arvoista ja moninaisuuden huomioivaa..... 33
 - 3.3 Työ- ja johtamiskulttuurimme on syrjimätöntä, yhdenvertaista ja tasa-arvoista37
- 4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden mittaaminen ja toimeenpano 40**
- 5. Arvio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista 2022–2025..... 43**
- 6. Sanasto47**
- 7. Lainsäädäntö ja liitteet..... 51**
- 8. Taustamateriaali 80**

1. Edistämme yhdenvertaista ja tasa-arvoista työelämää

Helsinki, josta voimme olla ylpeitä, rakentuu tasa-arvolle, yhdenvertaisuudelle ja syrjimättömälle työkuultuurille. Kaupunkistrategiamme mukaisesti haluamme edistää yhdenvertaista ja tasa-arvoista kaupunkia, jossa kukaan ei kohtaa häirintää tai syrjintää. Henkilöstömme tuottaa tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia palveluja asukkaille ja asiakkaille sekä varmistaa, että Helsinki on paikka, jossa on hyvä asua, elää ja vierailla. Tämä edellyttää sitä, että yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat myös henkilöstön tasolla. Haluamme olla työpaikka, jossa jokainen voi olla oma itsensä kohtaamatta minkäänlaista syrjintää. Suomen suurimpana työnantajana meillä on vastuu olla etulinjassa edistämässä työelämän monimuotoisuutta ja varmistamassa, että huomioimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kaikessa henkilöstöön liittyvässä toiminnassamme.

Tasa-arvolaki

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma on tasa-arvolaissa (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) määritetty lakisääteinen velvoite työnantajalle. Sen tarkoituksena on varmistaa, että työpaikoilla kaikkien sukupuolten edustajia kohdellaan yhtä hyvin. Tasa-arvolain mukaan jokaisen, riippumatta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai identiteetistä, on saatava tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

Yhdenvertaisuuslaki

Yhdenvertaisuussuunnitelma pohjautuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014) ja sen tarkoituksena on määritellä, kuinka organisaatio omassa toiminnassaan ja työnantajana edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään. Suunnitelman toimenpiteissä täytyy ottaa huomioon ikä, vammaisuus, alkuperä, kieli, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja muut yhdenvertaisuuslaissa kielletyt syrjintäperusteet. Yhdenvertaisuussuunnittelulla pyritään varmistamaan tosiasiallinen yhdenvertaisuus eli se, että kaikkia kohdellaan oikeudenmukaisesti huomioiden yksilölliset erot ja eri lähtökohdat.



Suunnitelmalla jatkamme kaupungin pitkäjänteistä ja vastuullista henkilöstöpolitiikkaa. Suunnitelma pohjautuu aikaisempien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien toimenpiteiden toteumien ja mittareiden analysointiin sekä suunnitteluun. Suunnitelman toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämisessä. Kaikilla toimenpiteillä tähtäämme syrjinnän ennaltaehkäisemiseen ja syrjintään puuttumiseen. Tavoitteena on valtavirtaistaa sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusnäkökulman huomiointi osaksi johtamista, esihenkilötyötä, päätöksentekoa ja työyhteisöiden toimintaa. Helsingin kaupunki edellyttää myös yhteistyökumppaneiltaan arvostavaa suhtautumista ihmisten moninaisuuteen.

Vuosien 2026–2029 kaupunkitasoiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteet jakautuvat kolmen eri kokonaisuuden alle. Kokonaisuudet ovat:

Työnhakijakokemus on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen.

Henkilöstöpolitiikkamme on yhdenvertaista, tasa-arvoista ja moninaisuuden huomioivaa.

Työ- ja johtamiskulttuurimme on syrjimätöntä, yhdenvertaista ja tasa-arvoista.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen näkyy palvelussuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa. Suunnitelman painopisteet on koostettu siten, että ne läpileikkaavat koko palvelussuhteen. Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen organisaatiossa alkaa yhdenvertaisista ja syrjimättömistä rekrytointikäytännöistä. Toimenpiteillä edistämme muun muassa anonyymin rekrytoinnin ja positiivisen erityiskohtelun käyttöä ja ehkäisemme rekrytointisyrjintää.

Henkilöstöpolitiikassa tavoitteenamme on, että palkka- ja palkitsemispolitiikkamme sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen toteutuvat kaupunkiorganisaatiossa tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Voimme tukea onnistumisia ja työn sujumista palkitsemisilla sekä mahdollistamalla henkilöstön tasapainoisen elämän esimerkiksi työelämäjoustoilla. Osaavan työvoiman pito- ja vetovoima edellyttävät myös yhdenvertaista työ- ja johtamiskulttuuria. Vahvistamme inklusiivista ja syrjimätöntä työkulttuuria lisäämällä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista sekä

kouluttamalla esihenkilöitä ja työntekijöitä tunnistamaan, ennaltaehkäisemään ja aktiivisesti reagoimaan rasismiin ja syrjintään.

Suunnitelma sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien vaatimat sisällöt, joita ovat nykytilan arviointi, konkreettisten kehittämistoimenpiteiden asettaminen, toimeenpanon seurannan varmistaminen ja menneen arviointi. Suunnitelma alkaa nykytilan kartoituksella (luku 2), jonka jälkeen esitellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteet sekä tavoitteet vuosille 2026–2029 (luku 3). Toimenpiteet on laadittu ja käsitelty yhteistoiminnallisesti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, johdon, esihenkilöiden, työsuojelun ja henkilöstöjärjestöjen kanssa. Vastuu toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin kaikilla organisaatioyksiköillä.

Suunnitelman loppupuolella esitellään seurannan ja toimeenpanon mittarit (luku 4) sekä arviointi edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutuksesta ja tuloksista (luku 5).

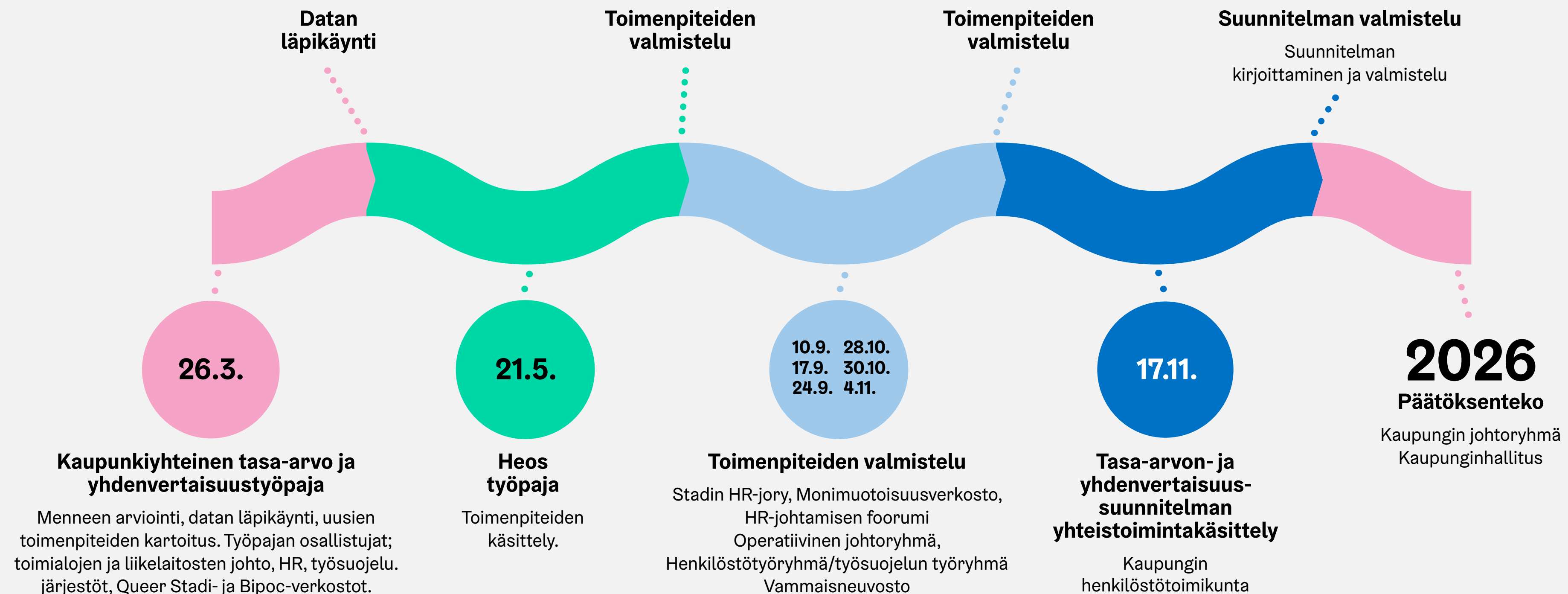


Suunnitelmaan on lisäksi koottu sanasto (luku 6), jossa avataan keskeisimpiä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden käsitteitä. Myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua ohjaava lainsäädäntö ja suunnitelman liitteet ovat

mukana tarkemmin suunnitelman lopussa (luku 7).

Helsingin kaupungilla on myös erillinen kaupungin palveluja koskeva toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun eteneminen ja hyväksyntä



Kuva 1: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu alkoi keväällä 2025 kaupunkiyhteisellä työpajalla. Työpajaan osallistui toimialojen ja liikelaitosten johtoa, HR:n edustajia, työsuojelun edustajia, henkilöstöjärjestöjen edustajia sekä Queer Stadi- ja Bipoc-verkostojen edustajat (Bipoc viittaa englanninkielisiin sanoihin black, indigenous, people of colour).

Toimenpideluonnoksen käsittelyyn ja kommentointiin osallistui syksyn 2025 aikana toimialojen ja liikelaitosten johto ja HR, työsuojelu, henkilöstöjärjestöt sekä kaupungin vammaisneuvosto. Käsittelykierros päättyi marraskuussa kaupungin henkilöstötoimikunnan yhteistoimintakäsittelyyn. Suunnitelma eteni kaupungin hallitukseen 2.2.2026, jossa se hyväksyttiin 2.2.2026.

2. Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta kaupungin työpaikoilla

Nykytilan kartoituksesta esille nousevat havainnot toimivat pohjana, kun laadimme uuden henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet. Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilan kartoituksessa hyödynnämme sekä henkilöstökyselyitä että henkilöstöhallinnon tilastoista saatuja tietoja.

Toteutamme vuorovuosittain kaupungin oman Fiilari-kyselyn ja Työterveyslaitoksen järjestämän, usean kunnan yhteisen Kunta10-tutkimuksen. Näiden lisäksi toteutamme kerran strategiakaudessa henkilöstön anonyymien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn.

Nykytilan kartoituksessa huomioimme myös palkkauksen tasa-arvoisuuden sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen työhönottotilanteessa eli rekrytointiprosessissa. Kahden vuoden välein toteutettava palkkakartoitusanalyysi antaa olennaista tietoa tasa-arvoisen palkkauksen ja palkitsemisen tilasta. Yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa tarkastelemme hakijakokemuskyselyn avulla.

© Joseph Harwood





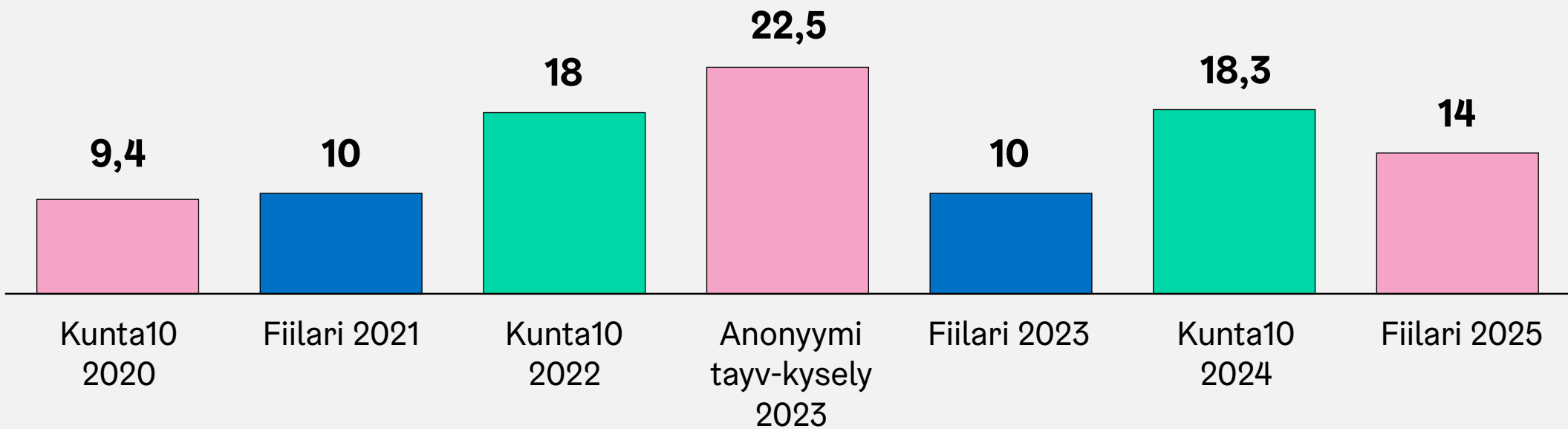
2.1 Yhdenvertaisuus henkilöstökyselyiden tuloksissa

Tarkastelemme henkilöstön yhdenvertaisuutta henkilöstökyselyissä koetun syrjinnän tulosten avulla. On hyvä huomata, että kaikkien kyselyiden tulokset eivät ole keskenään verrannollisia, sillä useissa niistä on keskenään erilaiset kysymyksenasettelut. Syrjinnän kokemuksen tuloksista keskenään vertailukelpoisia ovat vuosien 2022 ja 2024 Kunta10-kyselyiden tulokset sekä vuoden 2025 Fiilari-kyselyn tulos, sillä näissä syrjintäkysymyksenasettelu on pysynyt samana.

¹ **Kysymyksenasettelu 2018–2020:** Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana?

Kysymyksenasettelu 2021: Kysytään ensin, onko kokenut syrjintää ("Oletko itse kokenut syrjintää?"). Jos vastaus "kyllä", aukeaa näkyville myös eri syrjintäperusteet.

Syrjinnän kokemus henkilöstökyselyissä 2020–2025, % kyllä



Kuva 2: Syrjinnän kokemukset henkilöstökyselyissä 2020–2025. Keskenään vertailukelpoisia tuloksia ovat vuosien 2022 ja 2024 Kunta10-kyselyt sekä vuoden 2025 Fiilari-kysely, sillä niissä kysymyksenasettelu on sama.¹

Kysymyksenasettelu 2022: Onko sinuun kohdistunut syrjintää viimeisen 12kk aikana seuraavien syiden perusteella?

Kysymyksenasettelu 2023 (Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely): "Oletko kokenut viimeisen kahden vuoden aikana työpaikallasi syrjintää?" ja "Koetko, että sinua olisi kohdeltu eriarvoisesti tai syrjitty?". Jos vastaus "kyllä" molempiin tai jompaankumpaan, aukeaa näkyville myös eri syrjintäperusteet.

Kysymyksenasettelu 2023 (Fiilari): Kysytään ensin, onko kokenut syrjintää ("Oletko itse kokenut syrjintää?"). Jos vastaus "kyllä", aukeaa näkyville myös eri syrjintäperusteet.

Kysymyksenasettelu 2024: Syrjintää on välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi häirintä, kohtuullisten muutosten epäminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Onko sinuun kohdistunut syrjintää työpaikallasi viimeisen 12 kk:n aikana seuraavien syiden perusteella?

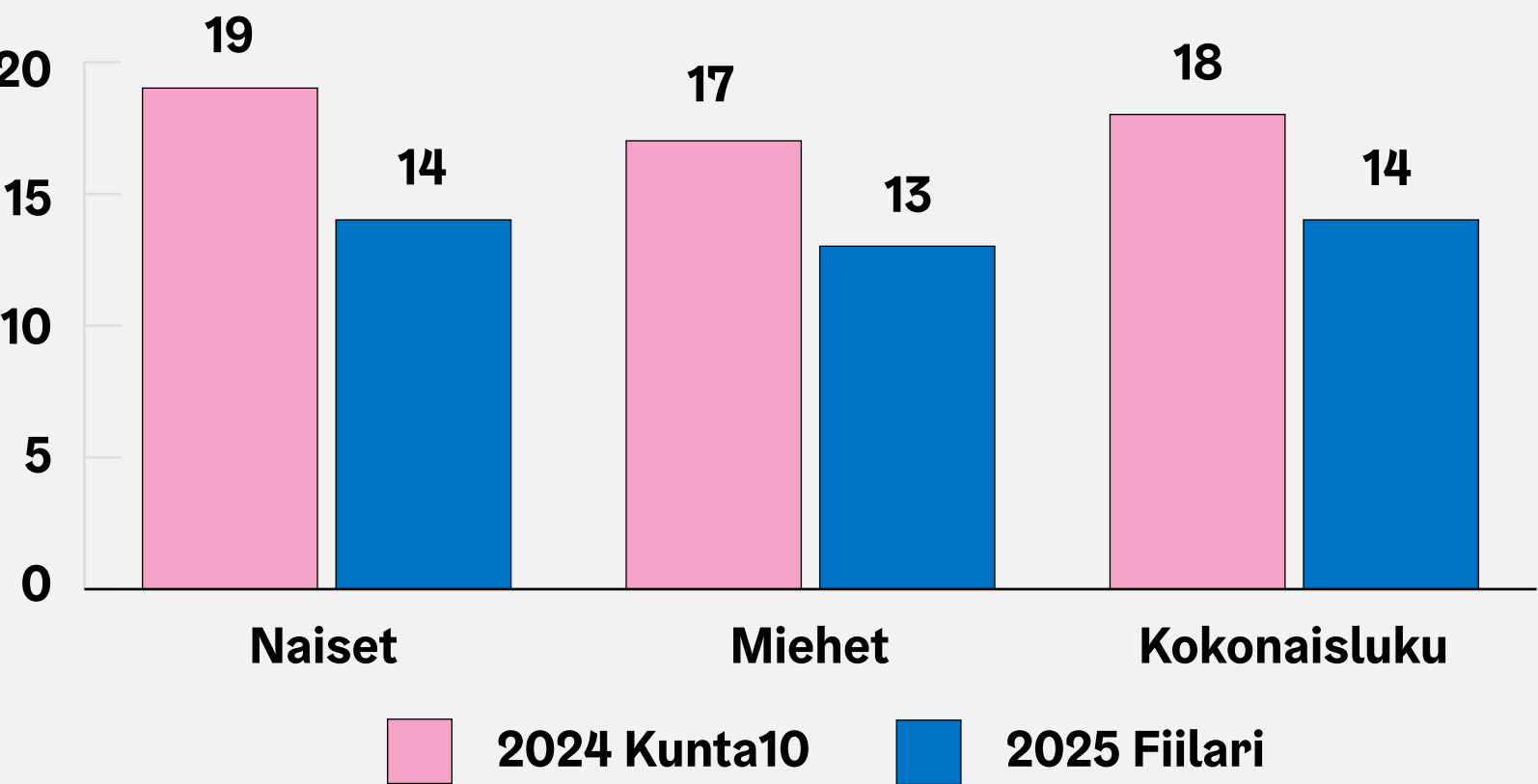
Vuosien 2022 ja 2024 Kunta10-kyselyissä **18 prosenttia** työntekijöistä ilmoitti syrjinnän kokemuksista työpaikalla. Vuoden 2023 Fiilari-kyselyssä **10 prosenttia** työntekijöistä ilmoitti kokeneensa syrjintää. Selkeä ero Kunta10-tuloksiin selittyy todennäköisesti kyselyiden ja kysymyksenasettelujen erilaisuudella.

Vuoden 2025 Fiilari-kyselyn tulokset osoittavat, että syrjinnän kokemus koko henkilöstön tasolla on laskenut. Myönteisestä kehityksestä huolimatta tulos on kuitenkin edelleen huolestuttava. On erittäin tärkeää, että suhtaudumme jokaiseen syrjintätapaukseen vakavasti ja saamme syrjinnän kokemuksen laskemaan kaupungilla nollatasolle. Edellytämme kaikissa työyhteisöissä ja työtehtävissä asiallista ja arvostavaa suhtautumista ja käytöstä kaikilta ihmisiltä.

Kysymyksenasettelu 2025: Onko sinun kohdistunut syrjintää työpaikallasi viimeisen 12 kk:n aikana seuraavien syiden perusteella?



Syrjinnän kokemus sukupuolittain, % 2024 ja 2025



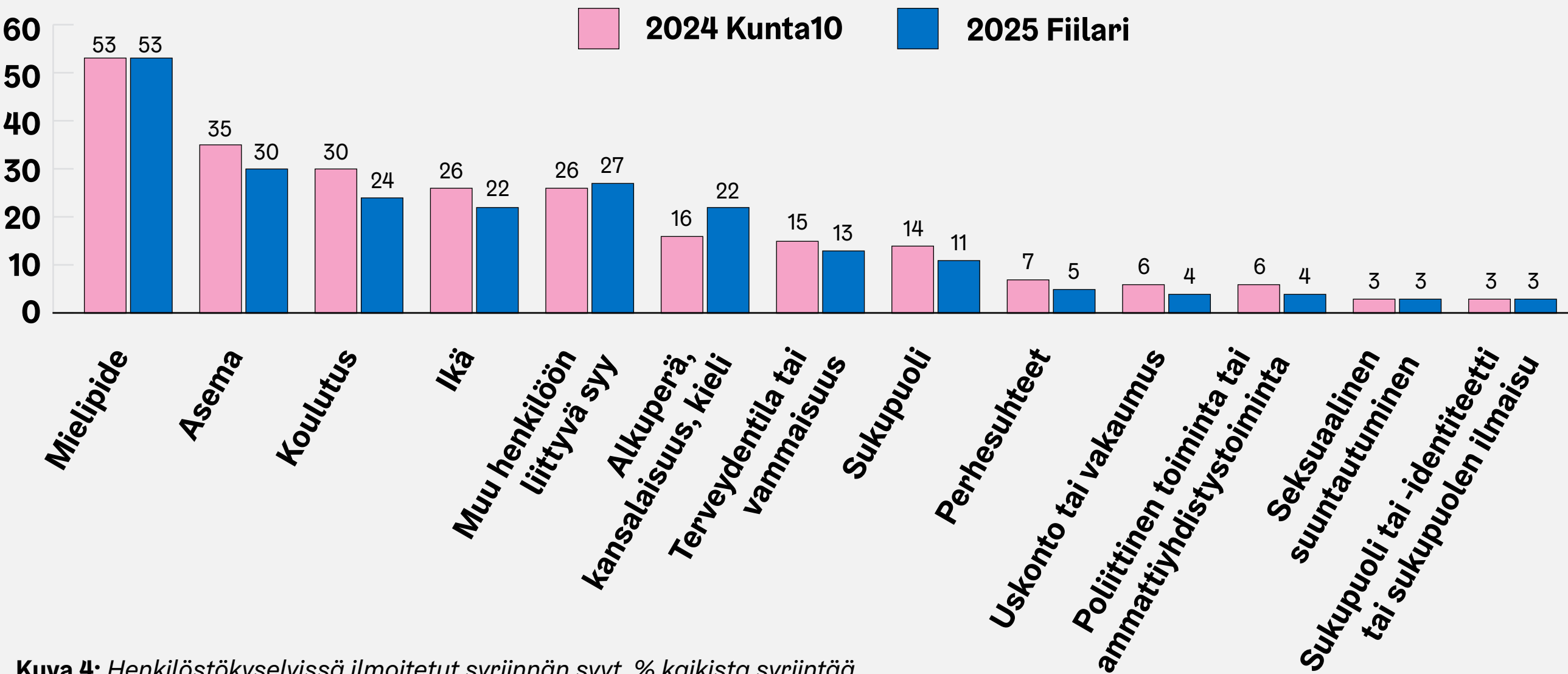
Kuva 3: Syrjinnän kokemus sukupuolittain vuosina 2024 ja 2025.

Sukupuolittain tarkasteltuna syrjinnän kokemukset olivat hieman yleisempiä naisilla kuin miehillä.² Vuoden 2025 Fiilari-kyselyn mukaan **14 prosenttia** naisista ja **13 prosenttia** miehistä oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana. Vuoden 2024 Kunta10-kyselyssä puolestaan **19 prosenttia** naisista ja **17 prosenttia** miehistä oli kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana.

Syrjinnän kokemukset Kunta10-kyselyssä ovat Helsingin kaupungilla pitkälti samalla tasolla kuin muilla kyselyyn osallistuneilla kaupungeilla. Tutkimuksessa on mukana 11 kaupunkia, ja esimerkiksi vuonna 2024 kaikkien näiden kaupunkien kokonaistulos syrjinnän kokemuksista oli naisilla **18,3 prosenttia** ja miehillä **16,5 prosenttia** (TTL 2024).

² Kunta10 -kyselyssä vertaillaan syrjinnänkokemusta sukupuolittain ainoastaan miesten ja naisten välillä, koska muunsukupuolisten vastaajien osuutta ei ole tiedossa.

Syrjinnän syyt, % kaikista syrjintää kokeneista



Kuva 4: Henkilöstökyselyissä ilmoitetut syrjinnän syyt, % kaikista syrjintää kokeneista. Vastaajien on mahdollista valita useampi vaihtoehto.

Vuoden 2024 Kunta10-kyselyssä ja vuoden 2025 Fiilari-kyselyssä syrjintää koettiin eniten mielipiteen perusteella (**53 prosenttia**). Syrjintää koettiin lisäksi erityisesti asemaan, koulutukseen ja muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

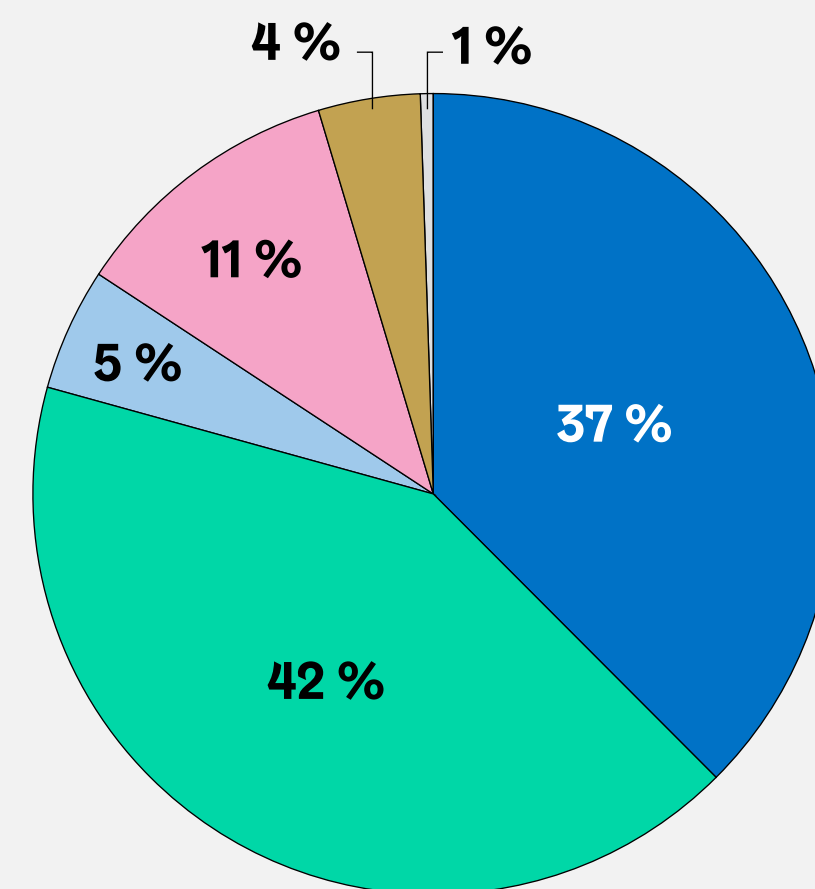
Kyselyiden välillä esiintyi jonkin verran eroja esimerkiksi koulutukseen sekä alkuperään, kansalaisuuteen ja kieleen perustuvassa syrjinnän kokemuksessa. Kunta10-kyselyssä kokemukset koulutukseen perustuvasta syrjinnästä olivat hieman yleisempiä kuin Fiilarissa. Alkuperän, kansalaisuuden ja kielen pohjalta syrjintää kokeneiden osuus oli puolestaan hieman suurempi Fiilari-kyselyssä Kunta10-kyselyyn verrattuna.

2.2 Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023

Teetimme kaupungin henkilöstölle vuonna 2023 anonyymin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn. Kyselyssä kartoitimme työntekijöiden kokemuksia syrjinnästä sekä työpaikan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta. Kyselyyn vastasi 4 630 henkeä eli noin **12 prosenttia** henkilöstöstä.

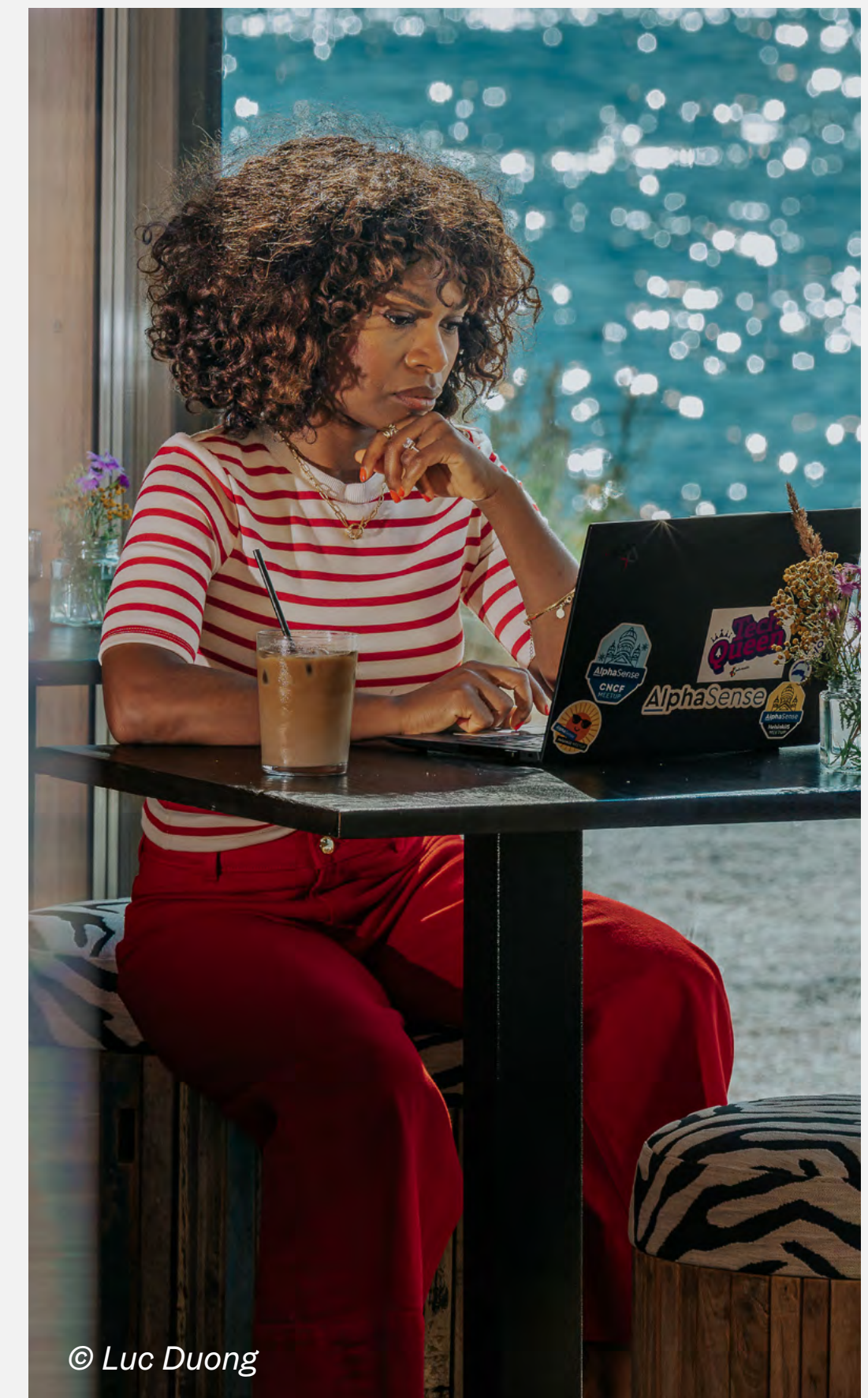
Kyselyn tuloksia ei voida tilastollisesti yleistää koskemaan koko Helsingin kaupungin henkilöstöä pienen vastausprosentin takia. Tulokset antavat kuitenkin arvokasta tietoa itse vastaajajoukon näkemyksistä ja täydentävät henkilöstöhallinnon tilastoista ja muista henkilöstökyselyistä muodostuvaa kuvaa henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilanteesta.

Koen, että voin olla työpaikallani aidosti oma itseni: 4 622 vastausta



- Täysin samaa mieltä: 1 734 (37 %)**
- Jokseenkin samaa mieltä: 1 931 (42 %)**
- Ei samaa eikä eri mieltä: 229 (5 %)**
- Jokseenkin eri mieltä: 514 (11 %)**
- Täysin eri mieltä: 190 (4 %)**
- En osaa sanoa: 24 (1 %)**

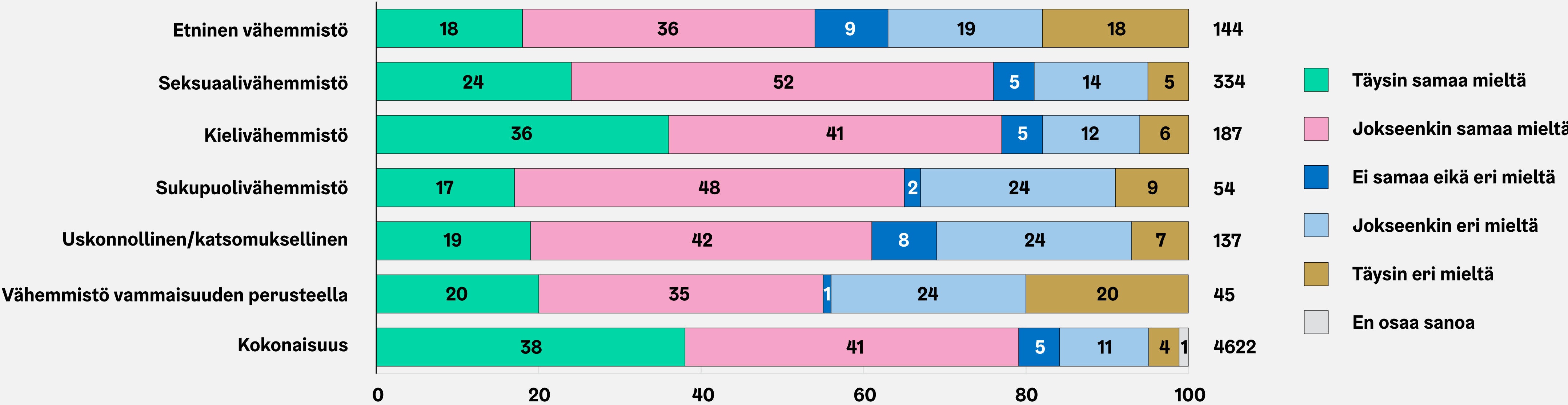
Kuva 5: Koen, että voin olla työpaikallani aidosti oma itseni.



© Luc Duong



Koen, että voin olla työpaikallani aidosti oma itseni, vähemmistöittäin



Kuva 6: Koen, että voin olla työpaikallani aidosti oma itseni, vähemmistöittäin.

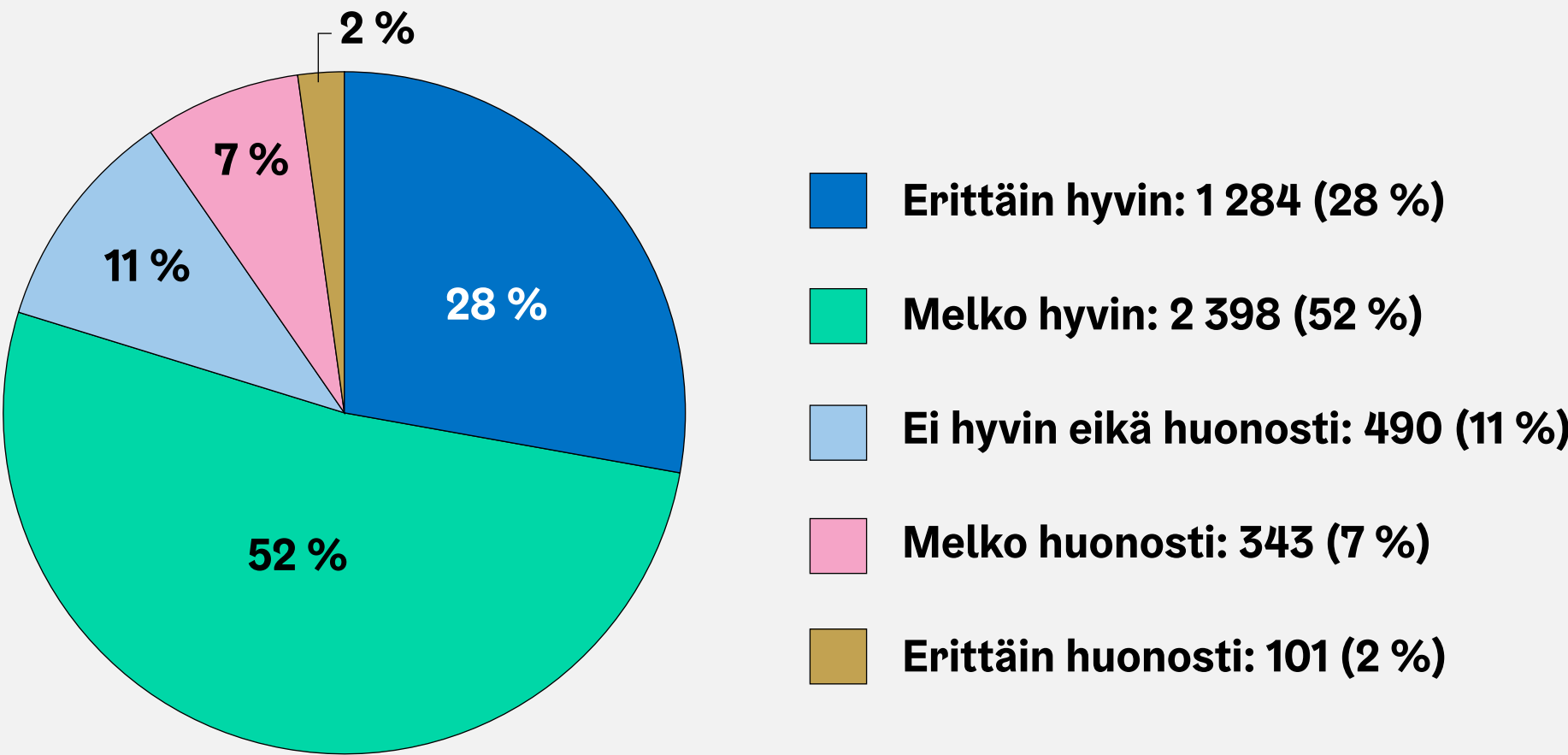
79 prosenttia vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että vastaaja voi olla aidosti oma itsensä työpaikalla. Miesten ja naisten välillä ei havaittu merkittäviä eroja tämän suhteen, mutta muunsukupuolisista vastaajista vain **57 prosenttia** oli samaa mieltä väittämän kanssa. Myös esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista vain **54 prosenttia** oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa.



Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän tasapaino on yksi tärkeimmistä työelämän laatutekijöistä. Sen avulla voimme varmistaa jaksavan ja hyvinvoivan henkilöstön sekä hyvät palvelut. Työn ja muun elämän yhdistämistä voidaan helpottaa työ- ja työaikajärjestelyillä, yksilöllisillä joustoilla sekä valmentamalla esihenkilöitä. Nämä keinot tukevat niin pienten lasten vanhempia kuin niitä työntekijöitä, jotka pitävät huolta iäkkäistä läheisistään. (TTL 2025.)

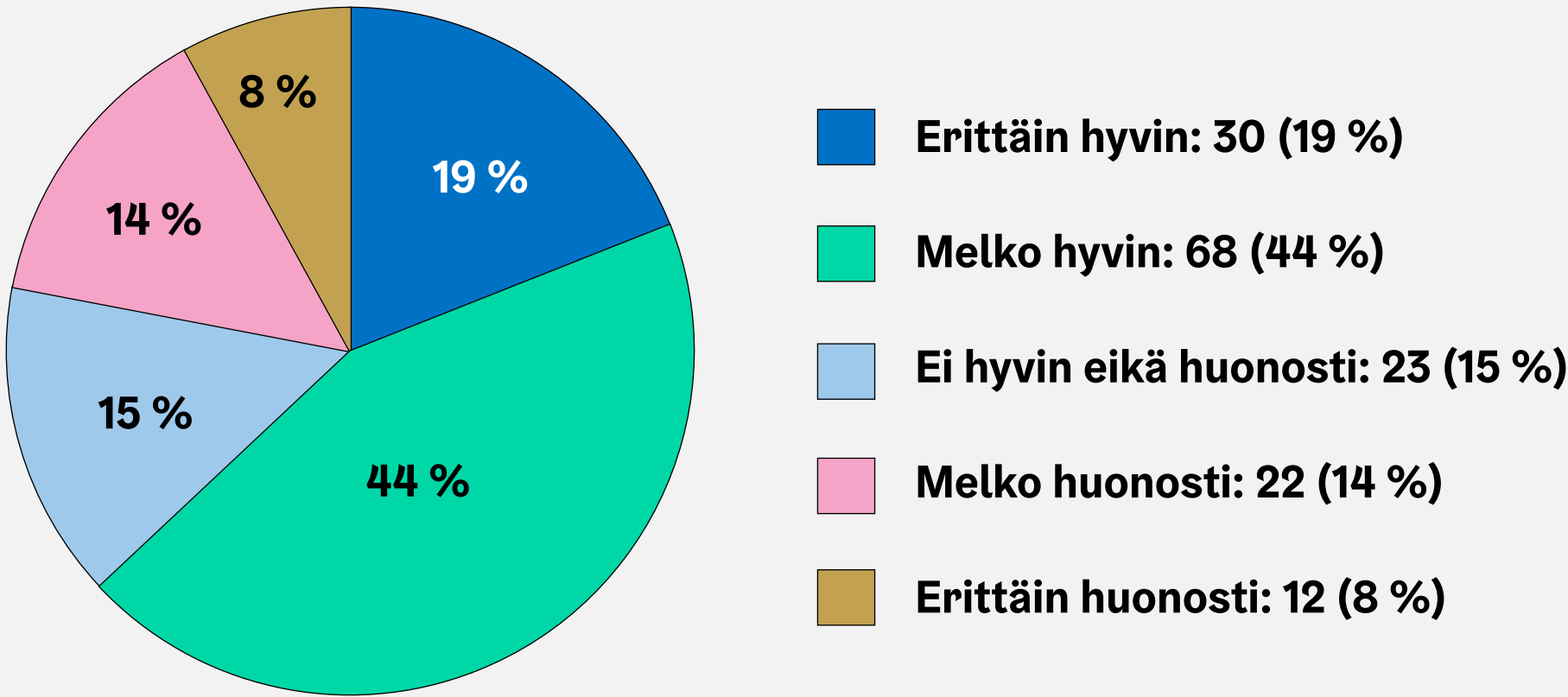
Miten hyvin onnistuit sovittamaan yhteen työn ja muun elämän? 4 616 vastausta



Kuva 7: Miten hyvin onnistuit sovittamaan yhteen työn ja muun elämän?

Suuri enemmistö vastaajista koki onnistuneensa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa erittäin tai melko hyvin. Miesten ja naisten välillä tässä ei huomattu merkittäviä eroja, mutta sukupuolivähemmistöihin kuuluvista vain **62 prosenttia** koki onnistuneensa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa hyvin tai melko hyvin.

Sukupuolivähemmistöistä kuitenkin vain 62 % koki onnistuneensa työn ja muun elämän yhteensovittamisessa hyvin tai melko hyvin: 155 vastausta



Kuva 8: Miten hyvin onnistuit sovittamaan yhteen työn ja muun elämän? (sukupuolivähemmistöön kuuluvat vastaajat)

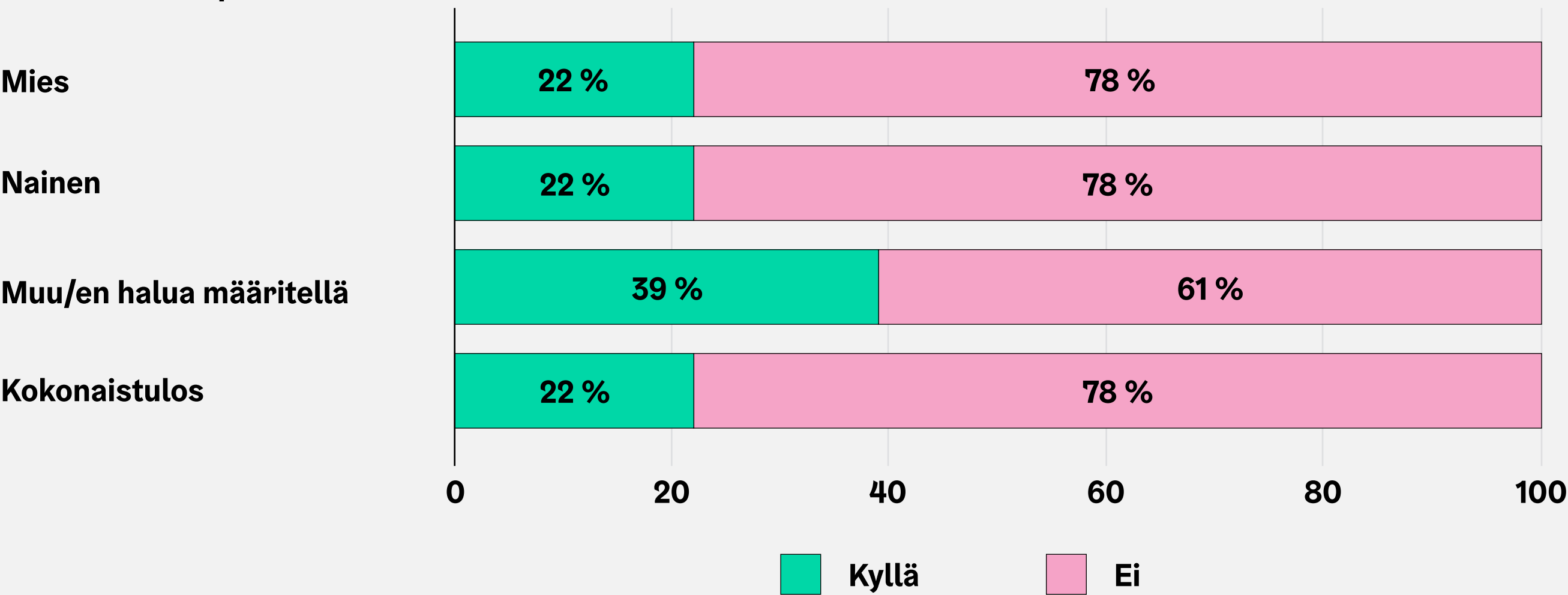


Lähes joka neljäs kokenut syrjintää

Selvitimme kyselyssä syrjinnän kokemuksia työpaikalla. Vastaajista lähes joka neljäs (**22,5 prosenttia**) ilmoitti kokeneensa syrjintää työpaikalla.

Oletko kokenut kahden viime vuoden aikana työpaikallasi syrjintää? Vastaajia 4 623

Vertailu – Sukupuoli



Kuva 9: Oletko kokenut kahden viime vuoden aikana työpaikallasi syrjintää? Vastaukset sukupuolen mukaan.

Kuntasektorin työpaikoilla on yleensä havaittu muita useammin syrjintää, joka perustuu perheellisyyteen ja raskauteen sekä terveydentilaan ja työkykyyn.

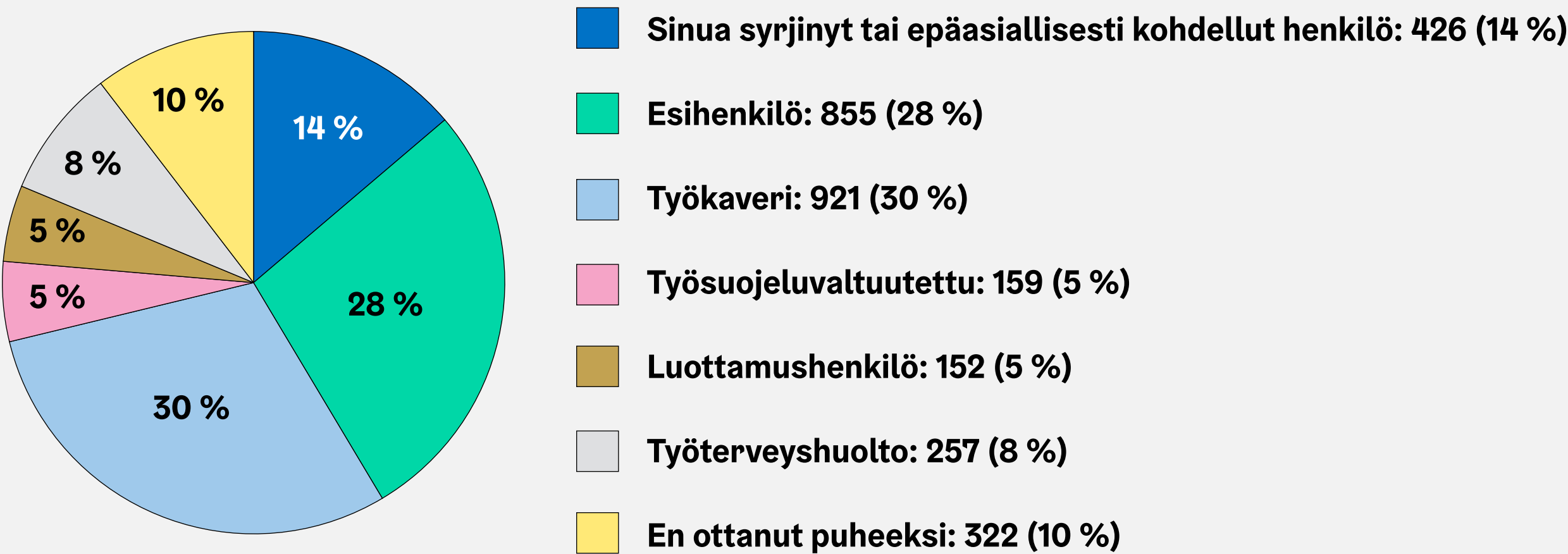
Naisten ja miesten kokemus työpaikalla tapahtuvasta syrjinnästä oli yhteneväinen, sillä molemmista vastaajaryhmistä noin **22 prosenttia** ilmoitti kokeneensa syrjintää työpaikalla kahden viime vuoden aikana. Syrjintää koettiin yleisimmin mielipiteen (**16,4 prosenttia**), henkilökohtaisen ominaisuuden (**16,4 prosenttia**) tai iän (**13,6 prosenttia**) perusteella. Eniten syrjintää koettiin työyhteisöissä ja arjen työtilanteissa.

Syrjintää kokeneista vain **10 prosenttia** ilmoitti, että ei ole ottanut syrjintää puheeksi. Eniten syrjinnän kokemus oli otettu puheeksi työkaverin (**30 prosenttia**) sekä esihenkilön kanssa (**28 prosenttia**). Vähiten asiasta puhuttiin luottamushenkilön kanssa (**5 prosenttia**). Vastaajista **43 prosenttia** ilmoitti, että puheeksi ottamisesta oli hyötyä. Muunsukupuoliset vastaajat kokivat, että puheeksi ottamisesta oli vähemmän hyötyä.



© Yiping Feng and Ling Ouyang

Otitko syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun puheeksi jonkun alla olevista luetellun kanssa? 1 724 vastausta



Kuva 10: Otitko syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun puheeksi jonkun alla luetellun kanssa?



2.3 Palkkakartoitus ja palkkauksen tasa-arvo Helsingin kaupungilla

Laki miesten ja naisten tasa-arvosta edellyttää, että työnantaja toteuttaa kahden vuoden välein palkkakartoituksen perusteettomien sukupuolten välisten palkkaerojen selvittämiseksi samoissa tai saman vaativuustason tehtävissä. Jos kartoituksessa huomataan selviä palkkaeroja naisten ja miesten välillä, työnantajan täytyy selvittää, mistä erot johtuvat. Jos eroille ei löydy hyväksyttävää syytä, työnantajan on korjattava tilanne.

Olemme vertailleet palkkojen tasa-arvoa työ- ja virkaehtosopimusten niin sanottujen palkkahinnoittelukohtien mukaan.

Palkkahinnoittelukohtat sisältävät samoja tai samankaltaisia työtehtäviä. Ne myös luokittelevat usein eri vaativuustason tehtäviä tietyllä alalla.

Palkkahinnoittelukohtien lisäksi on olemassa sekalainen hinnoittelemattomien ryhmä. Tällä tavoin voimme vertailla miesten ja naisten palkkaeroja samankaltaisissa työtehtävissä. Menetelmä on Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n suosituksen mukainen.



© Marjaana Malkamäki



Kuukausipalkkaisten sopimusalojen keskimääräiset palkat sukupuolittain (pl. kokonaispalkkaiset)

Sopimusalat	Tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo			Varsinaisen palkan keskiarvo		
	Miehet	Naiset	Ero	Miehet	Naiset	Ero
HYVTES Hyvinvointialan yleinen virka- ja työehtosopimus	3 118	3 247	129	3 420	3 604	184
HYVTES tekninen ala	2 657	2 934	277	3 024	3 306	282
KV TES	3 026	2 788	-238	3 271	3 018	-253
Lääkärisopimus	4 739	5 078	339	5 547	5 959	412
Muusikoiden TES	3 375	3 275	-100	4 304	4 156	-148
OVTES	3 443	3 425	-18	3 903	3 896	-7
Sosiaali- ja terveydenhuollon TES	2 787	2 944	157	2 941	3 155	214
TS Tekniset	3 619	3 919	300	4 212	4 522	310
Yhteensä	3 199	3 097	-101	3 543	3 405	-138

Taulukko 1: Kuukausipalkkaisten sopimusalojen keskimääräiset palkat sukupuolittain, pois lukien kokonaispalkkaiset.

Vuoden 2024 palkkakartoituksessa erot sukupuolten välillä olivat pienet. Melkein **90 prosentissa** tarkastelluista palkkahinnoittelukohdista ero sukupuolten välillä oli alle **3 prosenttia**. Aineistossa oli kahdeksan palkkahinnoittelukohtaa, joissa palkkaero sukupuolten välillä oli yli **5 prosenttia**. Tutkimme nämä tapaukset erikseen selvittääksemme, mistä erot johtuivat. Tarkastelun myötä voitiin sulkea pois sukupuoleen perustuva syrjintä.

Suurten palkkaerojen hinnoittelutunnuksia yhdisti usein se, että niissä oli vähän henkilöitä ja aineistossa oli palkkaeroja vääristävä datavirhe (esimerkiksi erikoistunut lääkäri oli sijoitettu

erikoistuvien lääkäreiden palkkahinnoittelukohtaan). Yli **5 prosentin** eroja oli nähtävissä myös hinnoittelun ulkopuolisissa ryhmissä. Tämä johtuu siitä, että näissä ryhmissä emme voineet verrata samankaltaisia tehtäviä toisiinsa.

Eroja on tarkasteltu yhteistyössä toimialojen ja liikelaitosten HR:ien kanssa, jotka ovat tuoneet esille omia näkemyksiään havaittujen erojen syistä sekä kehitysehdotuksia tulevaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.



Hinnoittelutunnuskohtaiset prosentuaaliset erot suhteessa naisten peruspalkkoihin

Eron suuruus sukupuolten välillä	Hinnoittelutunnusten määrä	Osuus, %
alle 1 %	69	58
alle 2 %	89	75
alle 3 %	103	87
alle 5 %	110	93
yli 5 %	8	7
Yhteensä	118 kpl	100 %

Taulukko 2: Hinnoittelutunnuskohtaiset prosentuaaliset erot suhteessa naisten peruspalkkoihin. Taulukossa on huomioitu kuukausipalkkaisten ja tuntipalkkaisten hinnoittelutunnukset.

Palkkakartoituksen yhteydessä selvitimme sukupuolten palkkaeroja myös tasa-arvolain edellyttämää tarkastelua laajemmin kaupunkitasolla. Verratessamme naisten ja miesten keskimääräistä tehtäväkohtaista palkkaa koko kaupungin tasolla havaitsimme, että naisten tehtäväkohtainen palkka on keskimäärin **2,44 prosenttia** pienempi kuin miehillä. Vastaavasti varsinaisessa palkassa naisten palkka oli **3,47 prosenttia** pienempi kuin miehillä.

Tuntipalkkaisilla työntekijöillä naisten palkka oli perustuntipalkassa **3 prosenttia** pienempi ja kokonaistuntipalkassa **5,48 prosenttia** pienempi. Naisten kokonaispalkka ylimmässä johdossa oli keskimäärin **3,8 prosenttia** pienempi kuin miehillä.

Miesten ja naisten keskimääräiset palkat ja lisät kaupunkitasolla

Kuukausipalkkaisten keskimääräiset palkat ja lisät kaupunkitasolla

Keskiarvo	Miehet	Naiset	Ero (%)
Tehtäväkohtainen palkka	3 158,11	3 082,89	75,22 (2,44 %)
Varsinainen palkka	3 505,83	3 388,17	117,66 (3,47 %)
Työkokemuslisä	215,26	213,74	1,52 (0,71 %)
Henkilökohtainen lisä	212,39	178,41	33,98 (19,04 %)

Taulukko 3: Kuukausipalkkaisten keskimääräiset palkat ja lisät kaupunkitasolla. Prosentit laskettu suhteessa naisten palkkoihin.

Merkittävin suhteellinen ero havaittiin henkilökohtaisessa lisässä. Naisten henkilökohtainen lisä oli kuukausipalkkaisilla **33,98 euroa** kuukaudessa eli **19,04 prosenttia** pienempi kuin miehillä. Tuntipalkkaisilla naisilla lisä oli **0,09 euroa** tuntia kohti eli **12,16 prosenttia** pienempi kuin miehillä.

Onnistumisista ja tavoitteiden saavuttamisesta myönnettävien kertapalkkioiden maksussa ei havaittu eroa: niitä myönnettiin yhtä paljon ja ne olivat yhtä suuria naisilla ja miehillä. On hyvä huomata, että kaupunkitasoinen tarkastelu ei huomioi miesten ja naisten sijoittumista eri tehtäviin vaan tarkastelee koko kaupungin tilannetta. Kartoituksessa havaittuja eroja selittäneekin miesten ja naisten sijoittuminen erilaisiin tehtäviin kaupungilla.

Tuntipalkkaisten keskimääräiset palkat sukupuolittain

Keskiarvo	Miehet	Naiset	Ero (%)
Perustuntipalkka	14,75	14,32	0,43 (3,00 %)
Kokonaistuntipalkka	16,93	16,05	0,88 (5,48 %)
Työkokemuslisä	1,33	1,29	0,04 (3,10 %)
Henkilökohtainen lisä	0,83	0,74	0,09 (12,16 %)

Taulukko 4: Tuntipalkkaisten keskimääräiset palkat sukupuolittain.
Prosentit laskettu suhteessa naisten palkkoihin.

Johdon kokonaispalkkaisten määrä ja keskimääräiset palkat sukupuolittain

	Miehet	Naiset	Ero
Määrä	69 (38 %)	112 (62 %)	43 hlö
Kokonaispalkka	8 545	8 227	318

Taulukko 5: Johdon kokonaispalkkaisten määrä ja keskimääräiset palkat sukupuolittain.
Luvut pyöristetty euron tarkkuudelle.

Eri palkkalajit

Varsinaiseen palkkaan lasketaan tehtäväkohtainen palkka ja siihen liitetyt henkilökohtaiset lisät ja korvaukset, kuten työkokemuslisä, henkilökohtainen lisä ja kielilisä. Sitä käytetään laskennallisena perustana esimerkiksi sairaus- tai vuosiloma-ajan palkan maksamisessa. Siihen eivät sisälly esimerkiksi ylityö- tai ilta-, yö- ja pyhäkorvaukset.

Tehtäväkohtainen palkka on työn vaativuuden mukainen peruspalkka, johon palkanlisät eivät sisälly. Se määräytyy työnantajakohtaisesti tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmän perusteella, ja siihen vaikuttavat muun muassa tehtävän edellyttämä osaaminen, vastuu ja työolosuhteet.

Kokonaispalkka on työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, jossa sovitaan kiinteä kuukausipalkka. Siihen sisältyvät peruspalkan lisäksi mahdolliset luontoisedut, kuten auto- ja puhelinedut. Kokonaispalkkaa maksetaan kaupungin ylimmälle johdolle.

2.4 Yhdenvertaisuus työhönottotilanteessa

Miten Helsinki arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinneissa

Vuonna 2022 uudistettu yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa tarkastelemaan yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa. Työhönotolla tarkoitetaan koko rekrytointiprosessia kuten esimerkiksi tehtävänkuvauksen määrittelyä, työpaikkailmoitusta, työhaastattelua sekä valintakriteerejä. Uudistuksen tavoitteena on ehkäistä rekrytointisyrjintää. Helsingin kaupungilla arviointi rekrytointien yhdenvertaisuudesta perustuu kahdesti vuodessa toteutettavaan hakijakokemuskyselyyn. Kyselyyn lisättiin keväällä 2025 kysymyksiä syrjinnästä. Kysely lähetettiin henkilöille, jotka ovat hakeneet töihin Helsingin kaupungille 1.9.2024–28.2.2025. Kyselyn vastausprosentti oli **15 prosenttia** (6 289 henkeä).

Kyselyssä työnhakijoita pyydettiin arvioimaan, olivatko he kokeneet syrjintää rekrytointiprosessin aikana. Vastausvaihtoehdot kattoivat kaikki yhdenvertaisuuslaissa mainitut syrjintäperusteet. Vastaajista **85 prosenttia** ei ollut kokenut syrjintää, kun taas **15 prosenttia** kertoi kokeneensa sitä.

Ikä oli yleisimmin ilmoitettu syrjintäperuste lähes kaikilla kaupungin toimialoilla. Osa työnhakijoista koki, että heidän mahdollisuutensa päästä haastatteluun tai tulla valituksi olivat heikommat heidän ikänsä takia. Toiseksi yleisin mainittu syrjintäperuste oli koulutus. Työnhakijat kokivat, että heidän koulutustaan ei arvostettu tai se ei vastannut organisaation odotuksia, vaikka muodolliset kelpoisuusehdot täyttyivät.

Kolmanneksi yleisimmin nousivat esiin kokemukset siitä, että työnhakijan alkuperä, kieli tai kansallisuus oli vaikuttanut

kielteisesti hakuprosessissa etenemiseen. Muita syrjintäperusteita (mm. sukupuoli, uskonto, vammaisuus tai seksuaalinen suuntautuminen) ei noussut kyselyssä esiin merkittävästi. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, etteikö tällaisia kokemuksia voisi olla – kyse voi olla myös varovaisuudesta tuoda aihe esiin.

Kyselyn tulosten pohjalta kehitämme rekrytointiprosesseja niin, että rekrytoijat tunnistaisivat nykyistä paremmin erityisesti ikään ja koulutukseen liittyviä ennakkoluulojaan. Selkeytämme myös kelpoisuus- ja osaamisvaatimuksia, jotta kukaan ei tuntisi tulevansa syrjityksi koulutuksen vuoksi. Varmistamme, että arviointi perustuu tehtävässä olennaiseen osaamiseen, jotta rekrytointipäätökset olisivat mahdollisimman oikeudenmukaisia ja tasapuolisia.

Kyselyn tuloksia arvioitaessa on huomioitava myös vallitseva poikkeuksellinen tilanne työmarkkinoilla. Haastava työllisyystilanne on lisännyt kilpailua avoimista tehtävistä ja vaikuttanut esimerkiksi työnhakijoiden kokemuksiin siitä, ettei hakemukseen panostamista ole arvostettu.

Syrjintäkysymykset sisällytettiin ensimmäistä kertaa tässä muodossa hakijakokemuskyselyyn. On tärkeää seurata, millaisia trendimuutoksia vastauksiin saadaan, kun työmarkkinatilanne jälleen muuttuu työnhakijoiden kannalta suotuisammaksi.

Anonyymi rekrytointi

Anonyymi rekrytointi on otettu käyttöön Helsingin kaupungilla osana hyviä rekrytointikäytäntöjä, ja sen käyttö on jatkuvasti lisääntynyt. Anonyymissa rekrytoinnissa hakemuksista poistetaan työn kannalta epäolennaiset tiedot, kuten työnhakijan nimi, syntymäaika, sukupuoli ja äidinkieli, ennen kuin esihenkilö käsittelee niitä. Tavoitteena on, että haastatteluvalinnat perustuvat ainoastaan työnhakijan osaamiseen ja kokemukseen.

Vuonna 2025 kaupungin työpaikkailmoitusten kokonaismäärä oli 5 140, ja niistä 1 124 toteutettiin anonyymeinä. Anonyymien rekrytointien määrä kasvoi selkeästi sen jälkeen, kun rekrytointijärjestelmän pohjaoletukseksi muutettiin anonyymi rekrytointi joulukuusta 2024 alkaen. Esihenkilöllä on halutessaan edelleen mahdollisuus muuttaa rekrytointi ei-anonyymiksi. Jatkamme anonyymien rekrytoinnin käytön lisäämistä myös tulevalla suunnitelmakaudella.

Anonyymi rekrytointi on tärkeä keino edistää yhdenvertaisuutta. Sen vaikutus on suurimmillaan silloin, kun se on osa syrjimätöntä rekrytointiprosessia. Prosessi kattaa ilmoitustekstit, kelpoisuusvaatimukset, haastattelukäytännöt ja valintaperusteiden dokumentoinnin sekä positiivisen erityiskohtelun hyödyntämisen valintavaiheessa.

Positiivinen erityiskohtelu on menettely, jonka käyttöä edistämme yhdenvertaisuutta vahvistavana keinona. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa heikommassa asemassa olevan ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä sekä syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemistä. Sen käyttö edellyttää organisaation monimuotoisuuden arviointia jo rekrytoinnin alkuvaiheessa.

Positiivisen erityiskohtelun käyttö on toistaiseksi ollut vähäistä eikä sen käytöstä saa vielä tietoa rekrytointijärjestelmästä. Aiomme jatkaa anonyymien rekrytoinnin ja positiivisen erityiskohtelun lisäämistä hakuprosesseissa.



© Terri Vuorinen

2.5 Henkilöstön yhdenvertaisuus ja tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa

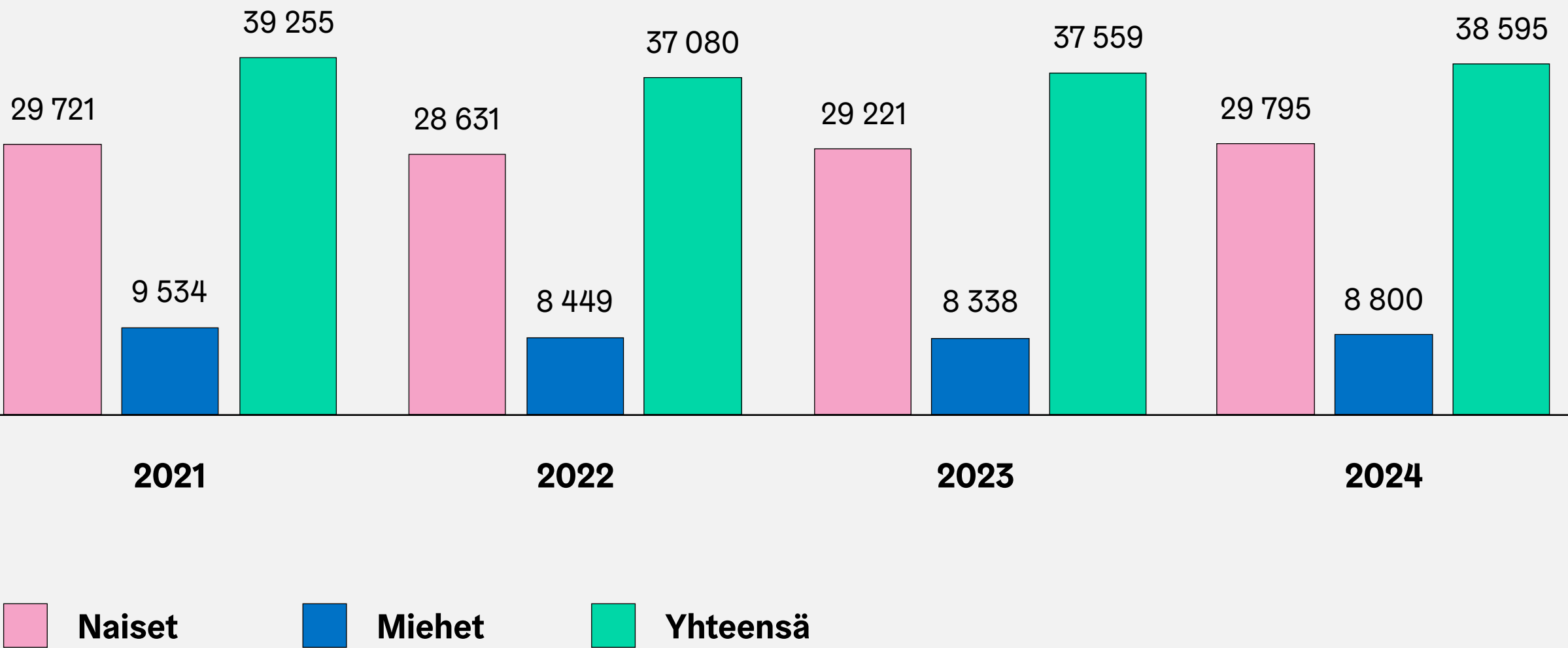
Tasa-arvon edistämismääräyksen toteutuminen käytännössä edellyttää ajantasaista tietoa eri sukupuolten tilanteesta sekä tämän tiedon aktiivista hyödyntämistä. Henkilöstöhallinnon tasa-arvotilastot liittyvät pääosin juuri sukupuoleen, sillä monet yhdenvertaisuuslaissa kielletyistä syrjintäperusteista ovat sellaisia, joita koskevia tietoja työnantajalla ei ole oikeus kerätä eikä käsitellä, sillä ne eivät ole työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja.

On hyvä huomioda, että henkilöstötietojärjestelmässä on raportoitu sukupuolista toistaiseksi ainoastaan naisten ja miesten osuus. Muunsukupuolisten osuutta ei ole tiedossa. Kaikki henkilöstötunnusluvut on haettu vuosien 2021–2024 henkilöstöraporteista.



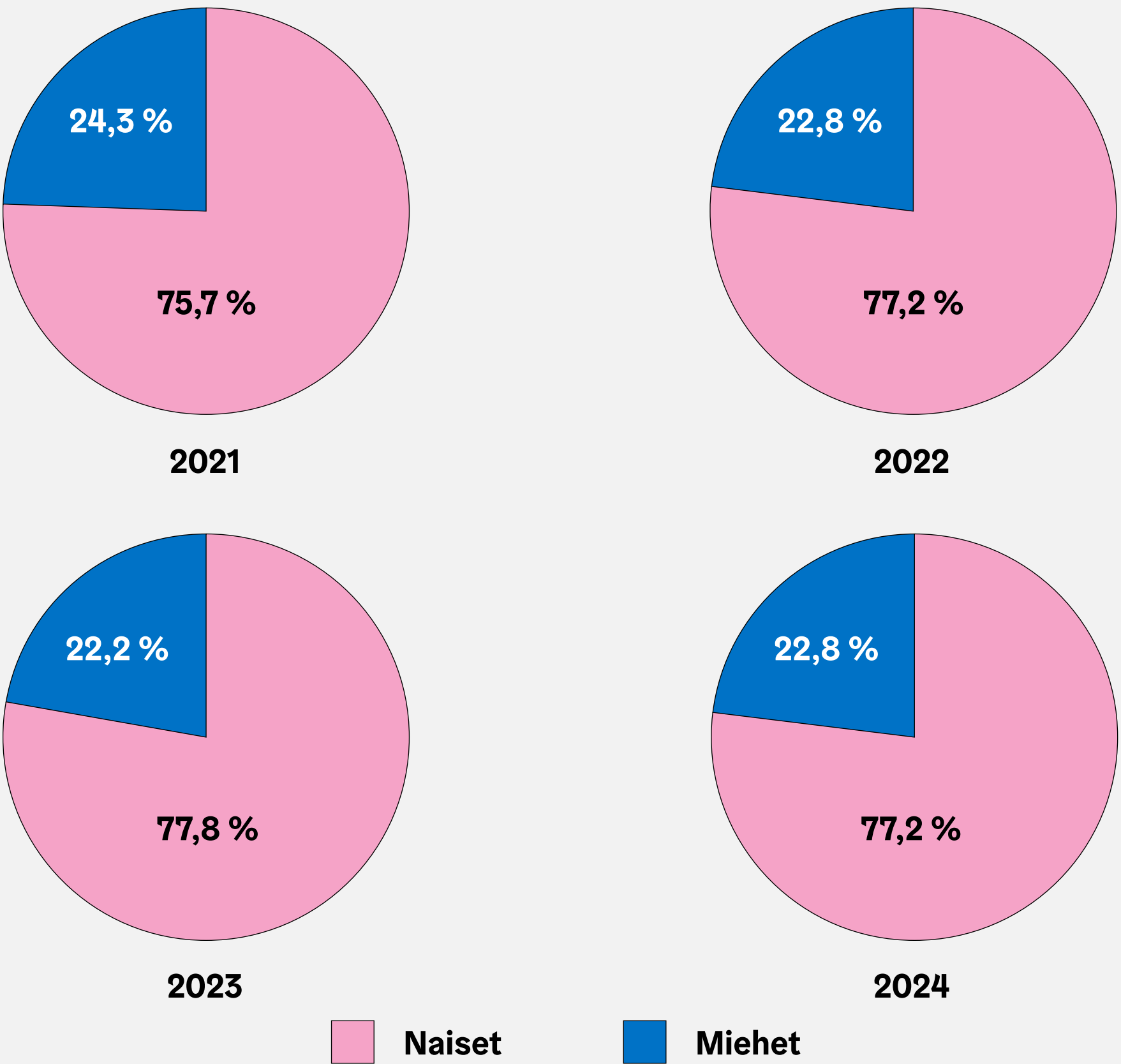
© Svante Gullichsen

Henkilöstön sukupuolijakauma 2021–2024



Kuva 11: Henkilöstön sukupuolijakauma 2021–2024.³

³Virallisia lukuja Henkilöstöraporteista. Helsingin kaupungin liikennelaitos (HKL) poistui laskennasta yhtiöitymisen myötä vuoden 2021 aikana. Vuosien 2021–2022 aikana tuli järjestelmämuutos, kun käyttöön otettiin tietojärjestelmä Sarastia. Tämän takia monien tunnuslukujen laskenta muuttui, eikä vuosi 2022 ole kaikilta osin verrannollinen aiempiin vuosiin.



Kuva 12: Henkilöstön sukupuolijakauma prosentuaalisesti 2021–2024.



Henkilöstön sukupuolijakauma 2024

Taulukko 6: Henkilöstön sukupuolijakauma vuonna 2024 toimiala- ja liikelaitoskohtaisesti.⁴

	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset %	Miehet %
Keskushallinto yhteensä	2 566	1 654	4 220	60,8	39,2
Kaupunginkanslia	668	318	986	67,7	32,3
Palvelukeskus	1 243	307	1 550	80,2	19,8
Rakentamispalvelu	276	930	1 206	22,9	77,1
Taloushallintapalvelu	371	90	461	80,4	19,6
Tarkastusvirasto	9	8	17	52,9	47,1
Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala	12 908	2 495	15 403	83,8	16,2
Kaupunkiympäristön toimiala	945	865	1 810	52,2	47,8
Kulttuurin ja vapaa-ajan toimiala	1 042	846	1 888	55,2	44,8
Sosiaali- terveys- ja pelastustoimiala yhteensä	12 721	3 042	15 763	80,7	19,3
Yhteensä	30 183	8 901	39 084	77,2	22,8

⁴ Virallinen henkilöstömäärä 31.12.2024 uuden laskutavan mukaan. Uudessa laskutavassa palvelussuhteen kesto lasketaan henkilön yhdenjaksoisen palvelussuhteen perusteella, kun tähän asti kesto on laskettu yksittäisen palvelussuhteen alkupäivän perusteella. Uusi laskutapa kasvattaa henkilöstömääriä verrattuna aikaisempaan, mutta kuvaa henkilöstömääriä todenmukaisemmin kuin aiempi laskutapa.

Helsingin kaupungilla naisten osuus henkilöstöstä vuoden 2024 lopussa oli **77,2 prosenttia** ja miesten osuus **22,8 prosenttia**. Toimialojen ja liikelaitosten kesken on kuitenkin eroja miesten ja naisten osuuksissa.

Suurimmat toimialamme eli sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimiala ovat selvästi naisvaltaisia. Keskushallintoon kuuluvista liikelaitoksista erityisesti palvelukeskus ja taloushallintapalvelu ovat myös selvästi

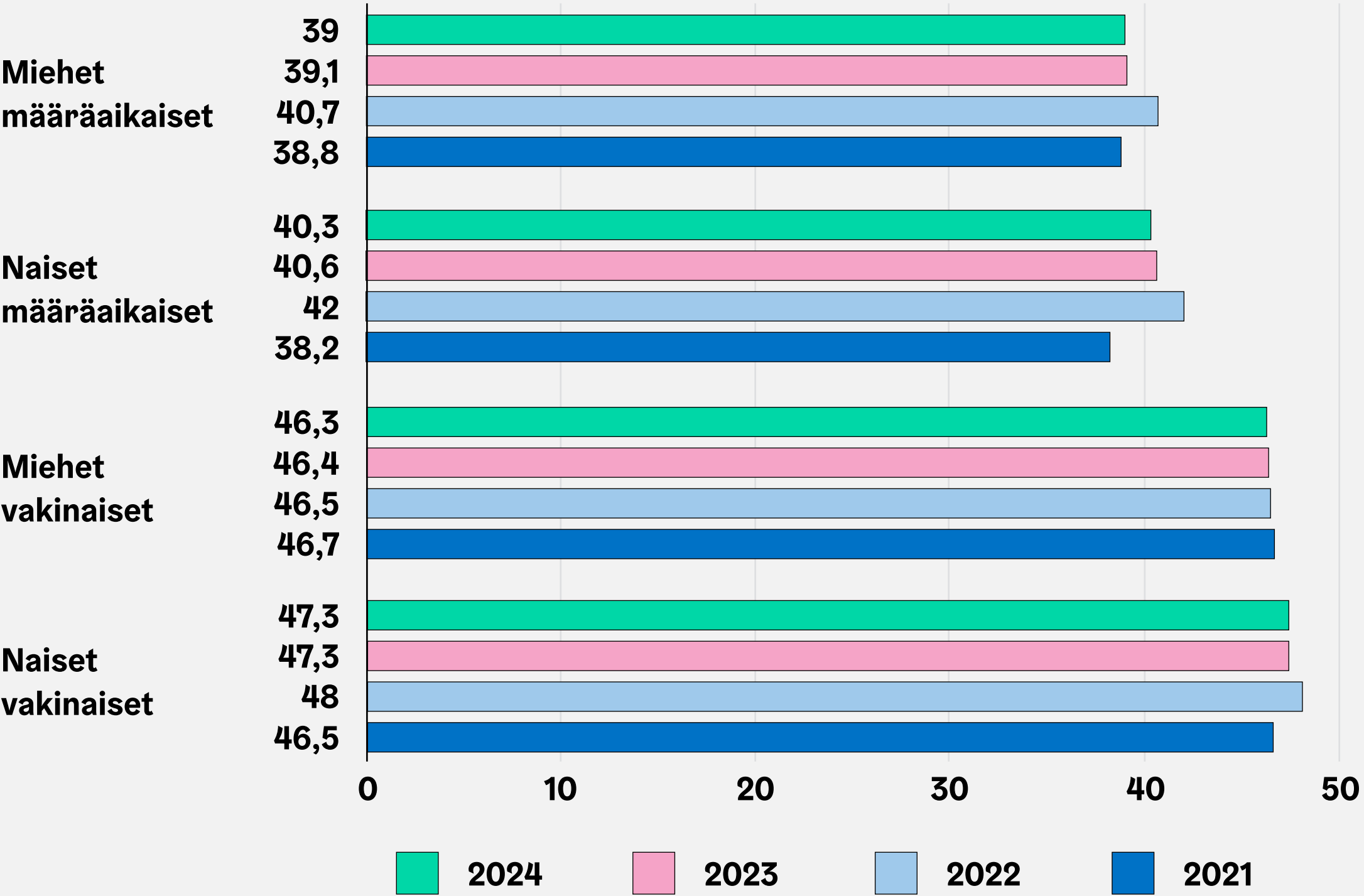
naisvaltaisia. Kaupunkiympäristön toimialalla sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialalla puolestaan sukupuolijakauma on lähes tasainen.

Miesten osuus henkilöstöstä on suurempi vain keskushallinnon kokonaisuuteen kuuluvassa rakentamispalvelussa. Yleisesti kunta-ala on pääosin naisvaltainen ja työt ovat voimakkaasti eriytyneet sukupuolen mukaan. Tilanne ei ole juuri muuttunut vuosien aikana. (Hotti 2021.)



© Vesa Laitinen

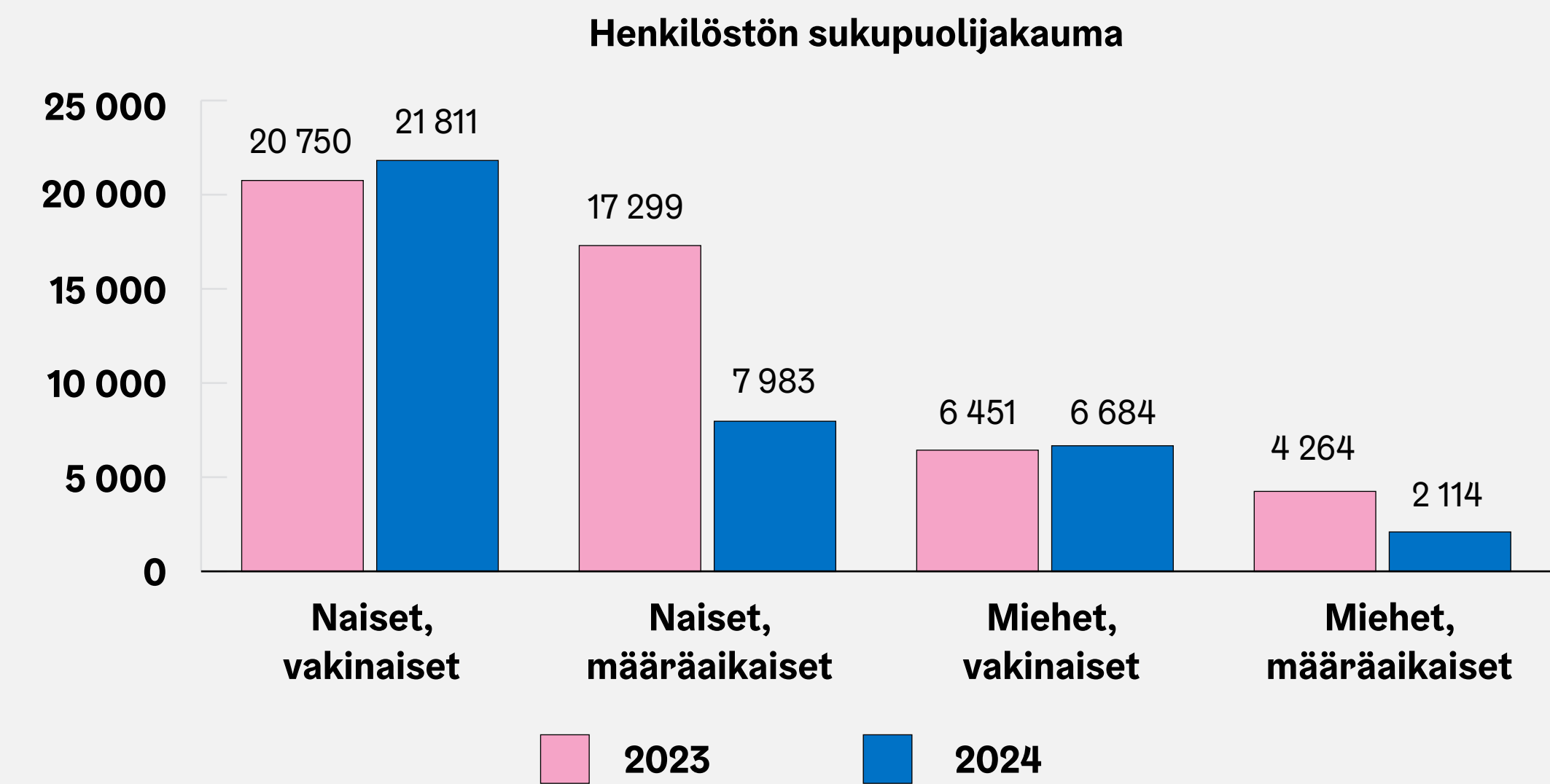
Henkilöstön ikäprofiili



Kuva 13: Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön keskimääräiset keski-iat sukupuolittain 2021–2024.

Työntekijöiden keski-ikä on pysytellyt viime vuodet samoissa lukemissa sekä naisilla että miehillä. Määräaikaisissa työsuhteissa olevien miesten ja naisten keski-iat ovat pysytelleet keskimäärin 40 vuoden tuntumassa. Vakinaisessa työsuhteessa olevien naisten keski-ikä on noin 47 vuotta, kun taas miehillä vastaava lukema on hieman yli 46 vuotta.

Henkilöstön sukupuolijakauma työsuhderyhmittäin



Kuva 14: Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osuudet koko henkilöstöstä 2023–2024. Henkilöstömäärässä ei ole otettu mukaan työllistettyjä.

Naisten osuus on noin kolme kertaa suurempi kuin miesten sekä vakituisessa että määräaikaisessa henkilöstössä, mikä vastaa koko organisaation sukupuolijakaumaa.

Koko Suomen tasolla määräaikaiset työsuhteet ovat yleisempiä naisilla kuin miehillä. Vuonna 2024 miespalkansaajista **14 prosenttia** ja naispalkansaajista **19 prosenttia** työskenteli määräaikaisessa työsuhteessa. Tämä sukupuolittunut ero on pysynyt samalla tasolla 10 viime vuotta. (Tilastokeskus 2025.) Myös monissa muissa Euroopan maissa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisimpiä naisilla kuin miehillä. Suomessa tämä sukupuolten välinen ero on kuitenkin EU-vertailussa poikkeuksellisen suuri. (Tilastokeskus 2022).

Työelämän joustot

Prosenttiosuudet työelämän joustojen käyttäjistä sukupuolittain 2022–2024

	2022			2023			2024		
	N %	M %	Yht %	N %	M %	Yht %	N %	M %	Yht %
Perhevapaa	4,89	0,90	3,98	5,06	0,87	4,11	3,99	1,04	3,31
Täydennyskoulutus	0,10	0,07	0,09	0,14	0,10	0,13	0,14	0,10	0,13
Vuorotteluvapaa	0,22	0,15	0,21	0,15	0,22	0,17	0,27	0,24	0,26
Opintovapaa	1,80	1,13	1,65	2,23	1,47	2,06	1,79	1,08	1,63
Korvaava työ	0,05	0,02	0,05	0,07	0,02	0,06	0,10	0,05	0,09

Taulukko 7: Prosenttiosuudet työelämän joustojen käyttäjistä sukupuolittain virallisesta henkilömäärästä 2022–2024. N % = vapaata käyttäneiden naisten prosenttiosuus kaikista naisista. M % = vapaata käyttäneiden miesten prosenttiosuus kaikista miehistä.

Työelämän joustoilla voidaan tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työuria eri elämänvaiheissa. Henkilöstöhallinnon tilastojen mukaan naisten osuus työelämän joustoja hyödyntäneistä on suurempi kuin miesten. Osittain tämä selittyykin sillä, että naisten osuus on noin kolme kertaa suurempi myös koko henkilöstön tasolla. Tämä sukupuolijakauma on jokseenkin samankaltainen Suomessa laajemminkin, sillä esimerkiksi vuonna 2024 äidit pitivät

vanhempainpäivärahopäivistä **79 prosenttia** ja isät noin **21 prosenttia** (Kela 2024).

Kelan tilastot osoittavat, että isien osuus vanhempainrahopäivien käyttäjinä on kasvussa vuoden 2022 perhevapaaudistuksen myötä, mikä on mahdollistanut päivärahojen tasaisemman jakamisen vanhempien kesken. Henkilöstöhallinnon tilastot vuosina 2022–2024 näyttävät kuitenkin, että merkittävää

muutosta miesten perhevapaiden osuudessa ei ole vielä tapahtunut Helsingin kaupungilla.

Pelkkien henkilöstöhallinnon tilastojen perusteella ei kuitenkaan pystytä tarkastelemaan sitä, kuinka suuri osa perhevapaisiin oikeutetuista naisista ja miehistä käyttää perhevapaita, sillä henkilöstöstä ei tilastoida, onko heillä lapsia.

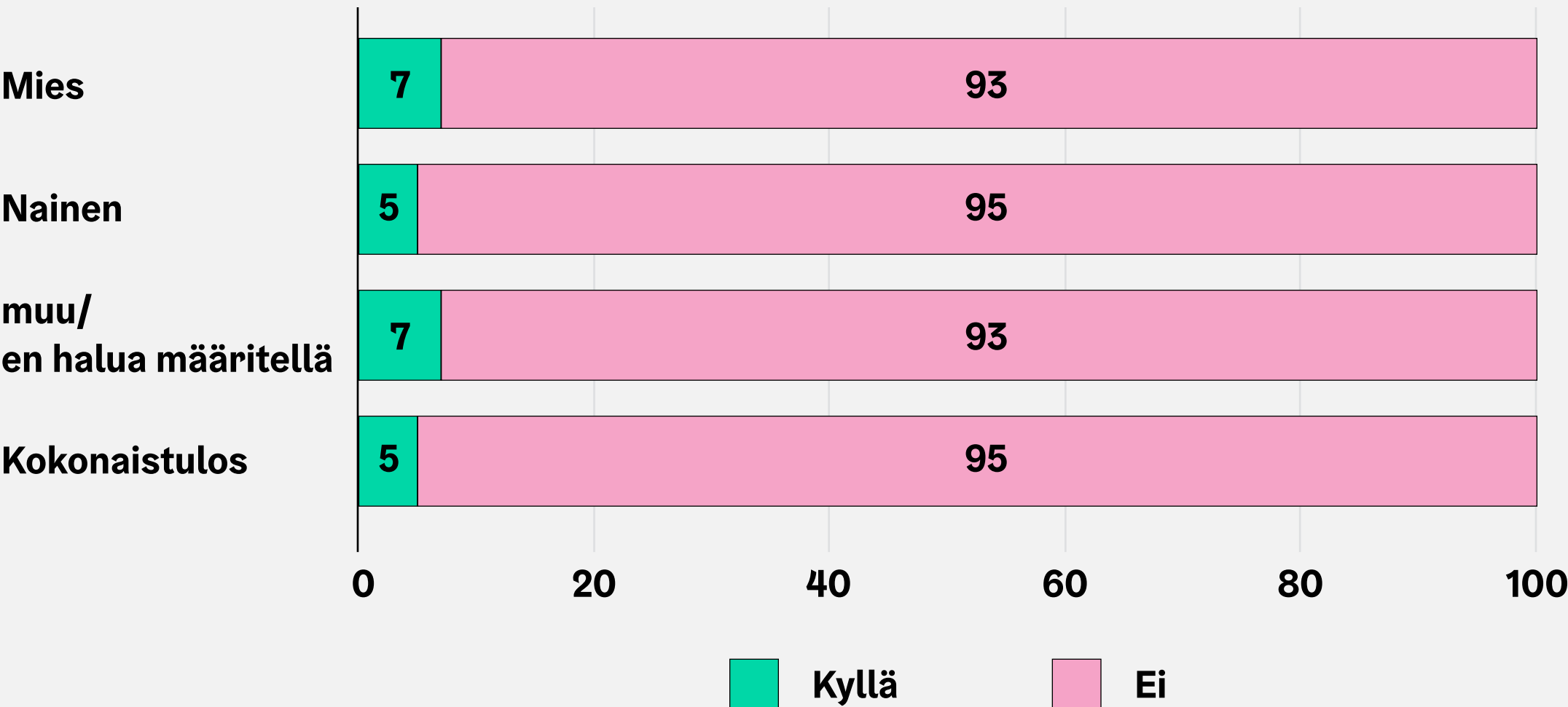


© Marjaana Malkamäki



Oletko kahden viimeisen vuoden aikana ollut perhevapaalla?
Vastaajia 4 592

Vertailu – Sukupuoli



Kuva 15: Oletko kahden viimeisen vuoden aikana ollut perhevapaalla?
Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023.

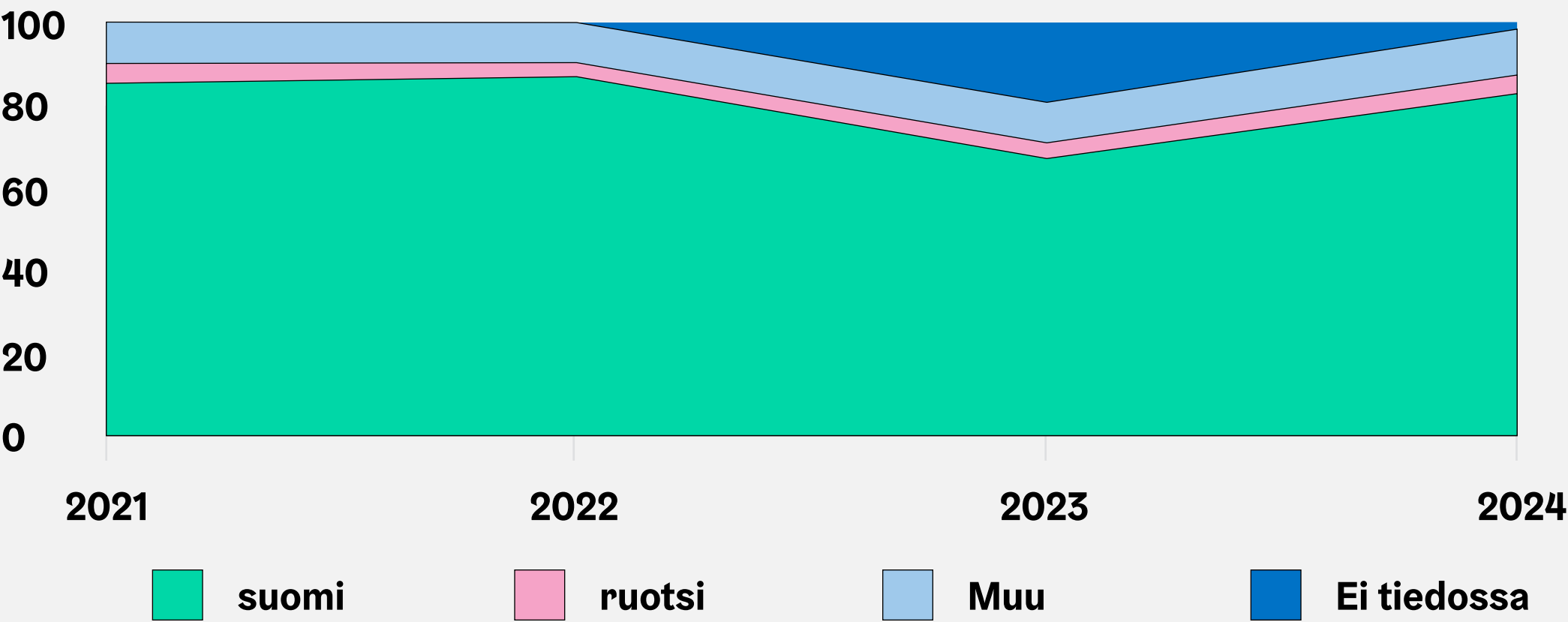
Vuoden 2023 anonyymien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan **7 prosenttia** miehistä ja **5 prosenttia** naisista oli ollut perhevapaalla kahden viime vuoden aikana. Perhevapaat jakautuivat tasaisesti sukupuolten kesken, joten tuloksen perusteella perhevapaiden käyttöä kaupungilla voi pitää erittäin hyvänä. Myös hoitovapaat olivat kyselyn mukaan jakautuneet tasaisesti miesten ja naisten välillä. Sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta perhevapaiden jakautuminen on keskeinen kysymys. Esimerkiksi raskaus- ja perhevapaasyrjintä ovat jo vuosikymmenten ajan olleet Suomessa yleisimpiä työelämää koskevia syrjintäepäilyjä, joita tulee tasa-arvovaltuutetulle. Raskaus- ja perhevapaasyrjintä vaikuttavat kielteisesti erityisesti naisten asemaan, mutta myös miehet kohtaavat perhevapaasyrjintää. (Tasa-arvovaltuutettu 2024.)



Henkilöstön äidinkieli

Vuosi	suomi %	ruotsi %	Muu %	Ei tiedossa %
2021	85,2	4,8	10	-
2022	86,8	3,4	9,7	-
2023	67	3,8	9,8	19,3
2024	82,7	4,5	11,1	1,7

Taulukko 8: Henkilöstön äidinkieli 2021–2024. Tieto äidinkielestä perustuu työntekijän omaan ilmoitukseen. Vuonna 2023 järjestelmästä puuttui äidinkielen tietoja.



Kuva 16: Henkilöstön äidinkieli 2021–2024. Tieto äidinkielestä perustuu työntekijän omaan ilmoitukseen. Vuonna 2023 järjestelmästä puuttui äidinkielen tietoja.

Kaupungin henkilöstöstä yhä useampi puhuu äidinkielenään muuta kuin suomea tai ruotsia. Virallisesta henkilöstömäärästä muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten osuus oli vuonna 2024 noin **11,1 prosenttia**.

Koko Helsingin väestöstä muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvia on noin **19 prosenttia** (Helsingin kaupunkitietopalvelut 2024).

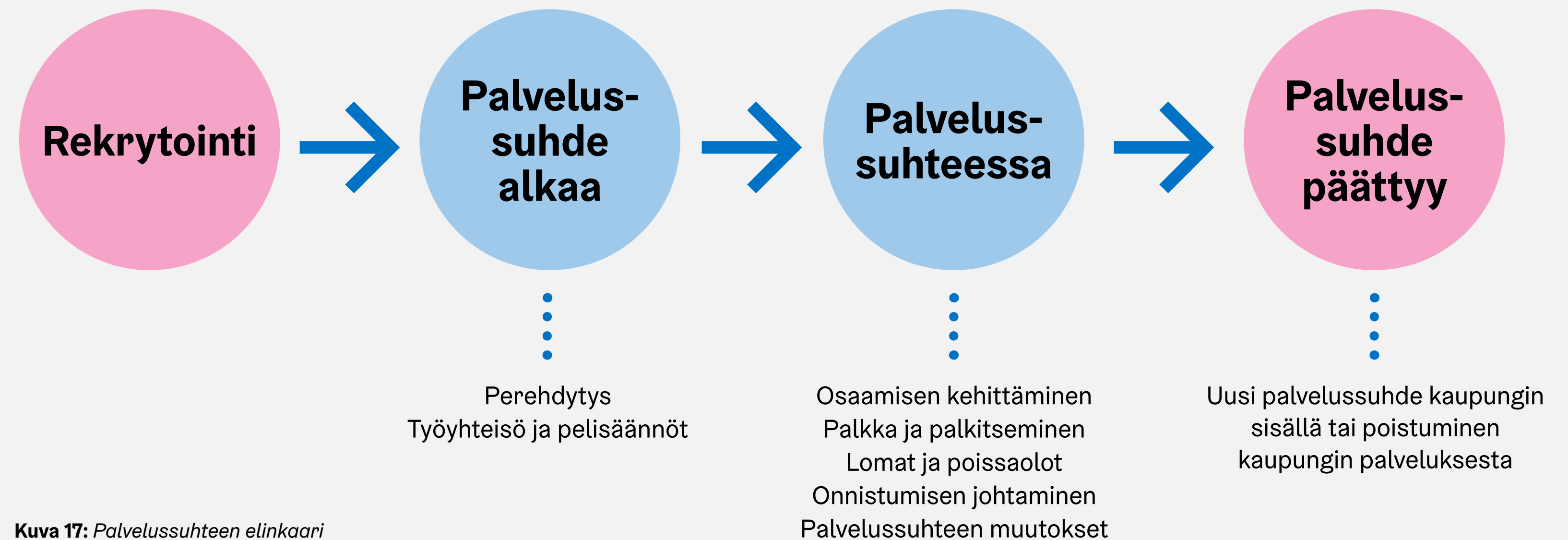


© Silja Minkkinen

3. Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2026–2029

Suunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet tähtäävät henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ennaltaehkäisyyn strategiakauden 2026–2029 aikana. Olemme laatineet ja käsitelleet ne yhteistoiminnallisesti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, johdon, esihenkilöiden, työsuojelun ja henkilöstöjärjestöjen kanssa.

Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen näkyvät palvelussuhteen elinkaaren kaikissa vaiheissa. Tämän suunnitelman toimenpiteet on koostettu siten, että ne läpileikkaavat palvelussuhteen eri vaiheet, kuten rekrytoinnin, palkkauksen ja palkitsemisen, urakehityksen sekä työ- ja johtamiskulttuurin.



Kuva 17: Palvelussuhteen elinkaari



Toimenpiteiden toteutumisesta vastaavat yhdessä kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset. Toimialat ja liikelaitokset valmistelevat myös omat tarkemmat toimenpiteiden toteuttamissuunnitelmansa kaupunkiyhteisen suunnitelman pohjalta.

Suunnitelman toimenpiteet on jäsennetty kolmen kokonaisuuden alle:

**Työnhakijakokemus
on yhdenvertainen
ja tasa-arvoinen.**

**Henkilöstöpolitiikkamme
on yhdenvertaista,
tasa-arvoista ja
moninaisuuden
huomioivaa.**

**Työ- ja
johtamiskulttuurimme
on syrjimätöntä,
yhdenvertaista ja
tasa-arvoista**

3.1 Työnhakijakokemus on yhdenvertainen ja tasa-arvoinen

Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen organisaatiossa alkaa yhdenvertaisista ja syrjimättömistä rekrytointikäytännöistä. Työnhakijan ja hänen läheisensä syrjintä heidän ominaisuuksiensa perusteella on rekrytoinnissa kiellettyä. Rekrytointisyrjinnän kokemukset ovat valitettavan yleisiä suomalaisilla työmarkkinoilla (Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2024).

Helsingin kaupungin on työnantajana ennaltaehkäistävä syrjintää tavoitteellisesti. Edellytämme, että esihenkilöt toimivat yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kaikissa rekrytoinneissa.

Varmistamme osaavan henkilöstön saatavuuden kehittämällä rekrytointiosaamista ja rekrytointimenetelmiämme. Teemme määrätietoisesti työtä sen eteen, että

monenlaisista lähtökohdista tulevien ihmisten on hyvä ja sujuva tulla töihin kaupungille. Tarvitsemme monimuotoista henkilöstöä vastaamaan monimuotoisen asiakaskunnan tarpeisiin.

Kiinnitämme erityistä huomiota ruotsinkielisen henkilöstön saatavuuteen. Haluamme kehittyä myös kansainvälistyvänä työnantajana. Kehitystyössämme on tärkeää huomioida vieraskielisten hakijakokemus rekrytointiprosessissa. Lisäksi edistämme tosiasiallista yhdenvertaisuutta myös kesätyöntekijöiden rekrytoinneissa. Jatkamme pitkäjänteistä työtä, jotta voimme poistaa vammaisten henkilöiden työllistymisen esteet.

Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen työnhakijakokemuksen varmistamiseksi on tärkeää hyödyntää anonymia rekrytointia ja positiivista erityiskohtelua. Anonyymin

rekrytoinnin avulla varmistamme, että työhaastatteluun eteneminen perustuu työnhakijan osaamiseen ja taitoihin eikä mikään työn kannalta epäoleellinen asia vaikuta etenemiseen. Anonyymi rekrytointi lisää erityisesti naisten osuutta hakijoissa. Anonyymin rekrytoinnin ansiosta haastatteluihin ja valituiksi päätyy myös enemmän hakijoita, joilla on ulkomaalaisen kuuloinen nimi.

Helsingin kaupungilla on toteutettu anonyymeja rekrytointeja vuodesta 2020 alkaen. Anonyymin rekrytoinnin määrä on kasvanut kaupungilla viime vuosina, ja haluamme jatkaa tätä positiivista kehitystä.

Edistämme myös positiivisen erityiskohtelun käyttöönottoa kaupungin rekrytoinneissa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden takaamiseksi. Positiivisen erityiskohtelun tarkoituksena on edistää henkilöstössä

aliedustettujen ryhmien työllistymistä Helsingin kaupungille sekä mahdollistaa yhdenvertaisemmat työllistymisen mahdollisuudet henkilöille, jotka yleensä kohtaavat työmarkkinoilla syrjintää.

Henkilöstöosaston yksiköistä käytetään alla olevia lyhenteitä toimenpidetaulukoissa:

Henkilöstöosasto: Heos

- Henkilöstön saatavuus ja työnantajakuva: HeSa
- Johtaminen, oppiminen ja työkuulttuuri: JOT
- Vastuullinen työnantaja: VAT

Tavoite 1: Monenlaisista lähtökohdista tulevien ihmisten on hyvä ja sujuva tulla töihin Helsingin kaupungille. Kaupungin henkilöstörakenne heijastaa kaupungin asukkaiden monimuotoisuutta.

Toimenpide	Mittari	Vastuu	Aikataulu
Kuvaamme henkilöstösuunnittelussa toimenpiteet monimuotoisuuden edistämiseksi.	Toimialan/liikelaitoksen vuosittain laadittavassa henkilöstösuunnitelmassa on huomioitu monimuotoistuminen.	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Lisäämme anonymia rekrytointia ja positiivista erityiskohtelua rekrytoinneissa, myös esihenkilöiden ja johdon rekrytoinneissa.	Anonyymien rekrytoinnin ja positiivisen erityiskohtelun käyttöaste ja sen muutos kaupunkitasoisesti. Lähtöarvona vuoden 2025 luvut.	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Edistämme vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä Helsingin kaupungille sekä vahvistamme esihenkilöiden osaamista esteettömyydestä rekrytoinneissa.	Toteutunut/ei toteutunut	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Jatkamme kohdennettua tukea työllistymiseen ja työntekoon tarvitsevien nuorten kesätyöntekijöiden rekrytointeja. Tavoitetaso on noin 10 % kaikista kaupunginkanslian määrärahalla palkattavista nuorista ja muista 16–17 vuotiaista kesätyöntekijöistä.	Kohdennettua tukea tarvitsevien kesätyöntekijöiden määrä.	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Alkaen 2026
Edistämme ruotsinkielisen henkilöstön saatavuutta, jotta lakisääteiset ruotsinkieliset palvelut voidaan turvata. Tarjoamme mahdollisuuksia työllistyä kaupungille myös kehittyvällä suomen tai ruotsin kielen taidolla.	Tehtävien täyttöaste ruotsinkielisissä palveluissa vähintään yhtä hyvä kuin suomenkielisissä palveluissa.	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Ehkäisemme rekrytointisyrjintää huomioiden erityisesti vähemmistöt.	Hakijakokemuskysely	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa

3.2 Henkilöstöpolitiikkamme on yhdenvertaista, tasa-arvoista ja moninaisuuden huomioivaa

Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikka on pitkäjänteistä, johdonmukaista ja vastuullista. Toteutamme kahden vuoden välein lakisääteisen palkkakartoituksen, jonka avulla selvitämme, esiintyykö sukupuolten välillä perusteettomia palkkaeroja samaa tai samankaltaista työtä tekevien kesken. Palkkakartoituksen lisäksi tarkastelemme säännöllisesti kertapalkkioiden jakautumista sukupuolen mukaan. Edistämme avointa, läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa. Kehitämme palkka-avoimuutta vuonna 2026 voimaanastuvan EU:n palkka-avoimuusdirektiivin mukaisesti.

Jokaisella työntekijällä tulee olla mahdollisuus onnistua omassa työssään uran eri vaiheissa. Voimme tukea onnistumisia ja työn sujumista johtamisella

sekä palkitsemisilla. Tavoitteenamme on, että palkitseminen Helsingin kaupungilla on vaikuttavaa, yhdenvertaista sekä henkilöstön saatavuutta ja sitoutumista tukevaa. Vahvistamme palkitsemisen raportointia HR-järjestelmässä ja kehitämme esihenkilöiden palkka- ja palkitsemisosaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Näin varmistamme, että palkitsemiskäytännöt ovat reiluja ja yhdenvertaisia läpi kaupunkiorganisaation.





Tavoite 1: Palkka- ja palkitsemispolitiikkamme on tasa-arvoista ja yhdenvertaista.

Toimenpide	Mittari	Vastuu	Aikataulu
Toteutamme palkkakartoituksen kahden vuoden välein KT:n ohjeiden mukaan. Kehitämme palkkakartoituksen toteuttamistapaa: keräämme kattavasti tietoa ja hyödynnämme sitä entistä paremmin. Laadukkaampi data kartoituksen taustaksi.	Palkkakartoituksessa enemmän mittareita vertailtu kuin vuonna 2022	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	2026 ja 2028
Muutamme tehtävänimikkeet sukupuolineutraaleiksi.	Sukupuolineutraalit nimikkeet käytössä kaikilla	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Vuoden 2026 loppuun mennessä
Varmistamme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioinnin palkka- ja palkitsemisosaamisen kehittämisessä: koulutusmateriaalit, esihenkilön tukimateriaali, viestintä.	Viestintämateriaaleissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulma huomioituna: kyllä/ei	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Kehitämme palkitsemisesta koskevan tiedon raportointia ja hyödynnämme tietoa tasa-arvon edistämiseksi palkitsemisessa.	Palkitsemisen raportointia HR-järjestelmässä kehitetty tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta: kyllä/ei	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa

Haluamme olla mahdollisimman hyvä työpaikka, joka tukee henkilöstön tasapainoista elämää. Tähän kuuluu työn ja muun elämän sujuva yhdistäminen riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perhemuodosta, ammatista tai elämän- ja työuran vaiheesta. Tarve joustaville ratkaisuille koskee kaikkia koko työuran ajan. Kehitämme käytäntöjä, jotka huomioivat erilaiset elämäntilanteet lastenhoidosta omaishoitoon, ja vahvistamme esihenkilöiden osaamista osatyökykyisyydestä ja monimuotoisten perheiden tarpeista, jotta työelämäjoustot toteutuvat yhdenvertaisesti. Lisäksi otamme käyttöön Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT:n Hyvän elämän toimintamallin työn ja muun elämän yhteensovittamistyön kehittämiseksi.

Kesäkuussa 2025 voimaan astuneen Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksen 190 mukaan työnantajan tulee jatkossa arvioida selkeämmin väkivallan ja häirinnän riskit, mukaan lukien lähisuhdeväkivallan

heijastusvaikutukset työpaikalle. Helsingin kaupungilla haluamme vahvistaa esihenkilöiden ja henkilöstön ymmärrystä väkivaltateemoista ja niiden linkittymisestä työhyvinvointiin ja työelämäjoustojen tarpeeseen. Tilastokeskuksen tutkimuksen (2023) mukaan Suomessa puolet naisista on kokenut henkistä parisuhdeväkivaltaa ja kolmasosa fyysistä väkivaltaa. Valtaosa lähisuhdeväkivaltaa kokevista arvioi tilanteen vaikuttavan negatiivisesti myös työkykyyn (Scott ym. 2021) ja tarvitsee joustavia työjärjestelyjä irtautuakseen ja toipuakseen väkivaltaisesta suhteesta turvallisesti (OECD 2025).



© Maija Astikainen

Tavoite 2: Työn ja muun elämän yhteensovittaminen on yhdenvertaista ja tasa-arvoista.

Toimenpide	Mittari	Vastuu	Aikataulu
Lisäämme esihenkilöiden tietoisuutta erilaisista perhe- ja elämäntilanteista, työelämäjoustoista sekä osa-aikatyön mahdollisuuksista.	Tietoiskut, teemoja käsitelty toimialalla/liikelaitoksessa Stadin HR:n tuottaman materiaalin avulla. Koulutuksiin osallistuneiden määrä/ palaute koulutuksista	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	2027
Kehitämme työ- ja työaikajärjestelyjä niin, että ne tukevat erilaisissa perhe- ja elämäntilanteissa olevien työn ja muun elämän yhteensovittamista.	Työelämäjoustojen kokemusten kerääminen henkilöstökyselyissä	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Otamme käyttöön KT:n Hyvän elämän toimintamallin työn ja muun elämän yhteensovittamistyön tueksi. Perustamme toimintamallin mukaisesti työryhmän yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa edistämään työn ja muun elämän yhteensovittamista. Teemme työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia keinoja tunnetuksi mm. viestinnän ja johtamisrakenteiden kautta.	Luodaan työn ja muun elämän yhteensovittamisen rakenteet. Haettu ja saatu tunnustus konkreettisten tekojen perusteella: Kyllä / ei	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	2027
Vahvistamme ymmärrystä työpaikan ulkopuolelta tulevan väkivallan ja häirinnän riskeistä sekä lähisuhdeväkivallan vaikutuksista työntekijän työhyvinvointiin ja työelämäjoustojen tarpeeseen.	Teemat huomioidaan viestinnässä ja koulutuksissa.	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa ja VAT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Alkaen 2027

3.3 Työ- ja johtamiskulttuurimme on syrjimätöntä, yhdenvertaista ja tasa-arvoista

Minkäänlainen epäasiallinen käytös tai häirintä ei kuulu työelämään, ja meillä on nollatoleranssi kaikelle syrjinnälle ja häirinnälle. Kaupunkistrategiamme mukaisesti puutumme rasismiin ja syrjintään ja edistämme yhdenvertaista ja tasa-arvoista kaupunkia, jossa kaikilla on hyvä elää. Puutumme vähemmistöihin kohdistuvaan syrjintään järjestelmällisesti ja koulutamme henkilöstöä aktiivisesti reagoimaan asiaan.

Inklusiivisessa eli kaikki mukaan ottavassa työyhteisössä jokainen voi kokea olonsa työyhteisössä turvallisesti, arvostetuksi ja osalliseksi riippumatta henkilökohtaisesta taustasta tai ominaisuuksista.

Monimuotoisuudesta on hyötyä vasta silloin, kun jokainen tuntee kuuluvansa joukkoon ja on tervetullut omana itsenään. Kunnioittava kohtaaminen on monimuotoisen työyhteisön johtamisen perusta. Jokainen työntekijä ansaitsee tulla kohdatuksi yksilönä, jonka osaamista ja kokemuksia arvostetaan. Edistämme syrjimätöntä työyhteisöä ja varmistamme, että uralla etenemisen ja kehittymisen mahdollisuudet ovat yhdenvertaiset riippumatta taustasta, kielestä, sukupuolesta tai työkyvystä.

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on Helsingin kaupungilla kaikkien yhteinen tehtävä.

Jokainen yksittäinen työntekijä voi omalla toiminnallaan varmistaa näiden periaatteiden toteutumisen omassa työssään. Vaikuttavuuden kannalta erityisen tärkeässä roolissa on johdon sitoutuminen näihin teemoihin.

Henkilöstöviestintämme tulee heijastaa myös kaupunkilaisten moninaisuutta ja edistää jokaisen mahdollisuutta samastua alansa kuvastoon. Normitietoinen viestintä on tärkeää, jotta tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää ja jotta eri sukupuoliin ja ihmisryhmiin liitettyjä haitallisia normeja ja stereotyyppioita voidaan purkaa.



Tavoite 1: Vahvistetaan syrjimätöntä, monimuotoista ja inklusiivista työku

Tavoite 2: Uralla etenemisen mahdollisuudet ovat tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset.

Toimenpide	Mittari	Vastuu	Aikataulu
Emme hyväksy syrjintää tai häirintää. Puutumme kaikkeen epäasialliseen kohteluun ja syrjintään järjestelmällisesti. Vahvistamme esihenkilöiden ja henkilöstön valmiutta puuttua ja ennaltaehkäistä syrjintää, häirintää ja vähemmistöstressiä.	Kunta10, Fiilari ja Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyjen tulokset syrjinnästä	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu Heos, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Vahvistamme henkilöstön osaamista sukupuolten tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja työyhteisöjen monimuotoisuudesta tukemalla työyhteisöjä eri keinoin muun muassa viestinnällä, koulutuksilla ja valmennuksilla (aiheina muun muassa sukupuolen moninaisuus, antirasismi, neurodiversiteetti, kulttuuritietoisuus ja monimuotoisen työyhteisön johtaminen).	Fiilari ja Kunta10: syrjinnän kokemus, työelämän laatuindeksin (QWL) vertailu kaikki vastaajat vs. vähemmistöön kuuluvat	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa ja JOT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Tuemme kehittyvällä kielitaidolla työskentelevien työntekijöiden työkielen oppimista ja työyhteisöjen taitoa/kykyä tukea sitä.	Koulutuksiin osallistuneiden määrä /palaute	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu JOT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Edistämme työntekijöiden tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia mahdollisuuksia sisäiseen liikkuvuuteen ja uralla etenemiseen.	Esim. naisten / muunsukupuolisten / vieraskielisten osuudet määräaika	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu HeSa ja JOT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Tuemme henkilöstöviestinnällä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Kuvastomme, kampanjamme ja viestintämme sävyt heijastavat aidosti henkilöstön ja kaupungin asukkaiden monimuotoisuutta ja torjuvat syrjintää purkamalla sukupuoliin ja vähemmistöryhmiin liitettyjä haitallisia oletuksia.	Viestinnän toteutuminen viestintäsuunnitelman mukaisesti	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu Heos, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa



Tärkein tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö tapahtuu työpaikoilla osana arjen johtamista. Erityisesti esihenkilöiden tulee tuntea perusasiat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä ja syrjinnän ennaltaehkäisemisestä. Varmistamme henkilöstön tasavertaisen ja syrjimättömän kohtelun työpaikoilla,

kun valtavirtaistamme tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden osaksi kaikkea johtamista.

Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus huomioidaan työyhteisöissä muun muassa arvostavana ja kunnioittavana puheena. Tärkeä osa inklusiivista työkuultuuria on

toimivan ja psykologisesti turvallisen työyhteisön rakentaminen, jossa otetaan huomioon turvallisemman tilan periaatteet. Turvallisemmalla tilalla tarkoitetaan ympäristöä, jossa ihmiset voivat tuntea olonsa turvallisiksi, kunnioitetuksi ja kuulluksi. Turvallisemmassa tilassa kunnioitetaan jokaisen yksilön oikeutta

olla oma itsensä, eikä hyväksyä syrjintää, rasismia tai muuta epäasiallista käytöstä. Myös työympäristön fyysinen syrjimättömyys, esteettömyys ja esteettömyysajattelun edistäminen tukevat inklusiivisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Tavoite 3: Työyhteisöt ovat monimuotoisia ja syrjimättömiä.

Toimenpide	Mittari	Vastuu	Aikataulu
Meillä on nollatoleranssi kaikelle syrjinnälle ja häirinnälle. Varmistamme, että työntekijöiden syrjinnän ilmoittamisen kanavat ovat saavutettavia ja helposti löydettävissä.	Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, viestinnälliset toimenpiteet	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu Heos, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Vahvistamme esihenkilöiden johtamisosaamista: syrjintään puuttuminen, tasa-arvo, yhdenvertaisuus sekä monimuotoisuus huomioidaan johtamiskoulutuksissa, esihenkilötilaisuuksissa ja esihenkilökonsultaatioissa.	Johtamisen ja työelämän laadun mittari (QWL) vertailu kaikki vastaajat vs. vähemmistöön kuuluvat	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu JOT, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Jatkuvaa
Vahvistamme turvallista ja syrjimätöntä työympäristöä ottamalla käyttöön turvallisemman tilan periaatteet ja kehittämällä työoloja esteettömyys ja sukupuolen moninaisuus huomioiden.	Kartoitusraportit ja toimenpiteiden seuranta, esteettömien toimitilojen määrä ja sen muutos, työtilat, sukupuolineutraalit wc:t ja pukuhuoneet	Kaupunkiyhteinen koordinoitivastuu Heos, toimeenpano ja toteutus toimialat, liikelaitokset ja virastot	Alkaen 2026

4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustavoitteiden mittaaminen ja toimeenpano

Jokaiselle toimenpiteelle on asetettu oma mittari, jonka avulla toimenpiteen toteutumista seurataan. Lisäksi henkilöstötunnuslukujen kehittymistä seurataan vuosittain henkilöstöraportissa.

Henkilöstötunnusluvuissa tavoitetasojen asettaminen on haastavaa, sillä useat tunnusluvut eivät pysty heijastamaan todellista kuvaa tilanteesta. Raporteissa näkyvät esimerkiksi vanhempainvapaan käyttäjät kaikista miehistä ja naisista, heistäkin keillä ei lapsia ole. Yleisesti voidaan todeta, että naisten määrä joustojen ja vapaiden käyttäjistä on suhteellisesti suurempi kuin miesten. Tätä selittää muun muassa se, että miesten määrä henkilöstössä on paljon pienempi (**22,8 prosenttia** koko henkilöstöstä vuonna 2024).

Lisätietoa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta saadaan myös Kunta10-tutkimuksesta ja Fiilari-kyselystä, jotka antavat tietoa esimerkiksi koetusta syrjinnästä. Hyödynnämme myös näiden kyselyiden eri mittareita, kuten työelämän laatuindeksiä, suunnitelman toimenpiteiden mittaamisessa sekä vertailemme vastaustulosten kehityssuuntaa suunnitelmakauden aikana. Toteutamme myös henkilöstölle kauden puolivälissä anonyymien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn.



© Silja Minkkinen

Kunta10-mittarit

Kunta10-mittari	Nykytilanne (2024)	Tavoitetaso (2028)
On itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki)	koko henkilöstö 18,3 %	0 %
On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella*	14 %	0 %
Syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle (syrjintää kokeneet)	kaupunkitaso 28,1 %	100 %
On itse kokenut seksuaalista häirintää (asiakkaiden, työkavereiden sekä esihenkilöiden taholta koettu häirintä)	naiset 4 % / miehet 3 %	0 %
Ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle	naiset 40 % / miehet 29 %	100 %
Sosiaalinen pääoma (asteikko 1–5, mitä suurempi, sitä enemmän)	naiset 75 % / miehet 74 %	100 %
Voi vaikuttaa työaikoihinsa (mitä suurempi arvo, sitä enemmän)	naiset 37 % / miehet 41 %	prosentin nousu
Onnistumiskeskustelut käyty (yksilökeskustelu)	77 %	90 %
Johtamisen ja työelämän laadun mittari (QWL)	Lähtöarvo saadaan vuonna 2026.	Lähtöarvon positiivinen kehitys.

*kaikista ketkä ovat kokeneet syrjintää

Fiilari-mittarit

Fiilari	Nykytilanne (2025)	Tavoitetaso (2029)
On itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki)	14 %	0 %
On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella*	11 %	0 %
On kokenut asiakasväkivaltaa	36 %	0 %
On ollut kiusaamisen kohteena viimeisen 12 kk:n aikana	9 %	0 %
Kiusaamisesta ilmoitettu työnantajalle (kiusaamista kokeneet)	59 %	100 %
Johtamisen ja työelämän laadun mittari (QWL)	60	Lähtöarvon positiivinen kehitys

*kaikista ketkä ovat kokeneet syrjintää

Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn -mittarit

Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	Nykytilanne (2023)	Tavoitetaso (2027)
On itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki)	22 %	0 %
Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa onnistuminen	80 %	Arvon positiivinen kehitys
Voin olla työpaikalla oma itseni	80 %	100 %



Suunnitelman seurannasta vastaavat yhdessä keskushallinto, toimialat ja liikelaitokset johtajineen. Kaupunkiyhteinen ohjausryhmä seuraa puolivuositain toimenpiteiden edistymistä. Kaupunkiyhteisen suunnitelman toteutumisen väliraportti viedään kaupungin henkilöstötoimikuntaan kauden puolivälissä.

Toimialat, liikelaitokset ja virastot valmistelevat omat tarkemmat toteuttamissuunnitelmat kaupunkiyhteisen suunnitelman pohjalta. Eri henkilöstöryhmien ja vähemmistöryhmien kokemuksia ja osaamista on hyvä hyödyntää myös toimialakohtaisten toimintasuunnitelmien suunnittelussa. Jokainen toimiala ja liikelaitos käsittelee toimintasuunnitelman henkilöstötoimikunnissaan, joissa seurataan vuosittain toimenpiteiden toteutumista toimiala- ja liikelaitostasolla.

5. Arvio tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta ja niiden tuloksista 2022–2025

Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (2022–2025) toteumaa on arvioitu toimialojen, liikelaitosten ja kaupunginkanslian yhteistyönä. Kaiken kaikkiaan toimenpiteitä onnistuttiin toteuttamaan hyvin kuluneella strategiakaudella kaupunkitasoisesti, toimialoilla ja liikelaitoksissa.

Alle olemme nostaneet edelliseltä suunnitelmakaudelta kolme kokonaisuutta, joiden parissa koemme edistyneemme hyvin.

Onnistuneet kokonaisuudet kuluneella suunnitelmakaudella:

Monimuotoinen rekrytointi ja työyhteisöjen kieliperiaatteiden kehittäminen

Kuluneella strategiakaudella käynnistimme rekrytoinnit ulkomailta ja vahvistimme osaamistamme maahan muuttaneiden palvelukseen ottamisessa. Ulkomailta rekrytoinnin pilotit yhteistyössä toimialojen kanssa käynnistyivät vuonna 2023. Piloteissa on rekrytoitu saman ammattialan työntekijöitä samanaikaisesti ryhmänä.

Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala rekrytoi 133 filippiiniläistä sairaanhoitajaa ja hoiva-avustajaa vuosina 2023–2024. Osa heistä pätevoityi Suomessa sairaanhoitajiksi ja osa suoritti oppisopimuksella lähihoitajan tutkinnon.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala rekrytoi kuusi espanjalaista varhaiskasvatuksen opettajaa ruotsinkielisiin päiväkoteihin vuonna 2024. Onnistuneen pilotin pohjalta ulkomailta rekrytointia on laajennettu myös suomenkieliseen varhaiskasvatukseen.

Kaupunkiympäristön toimiala on toteuttanut kansainvälistymisen suunnitelmaansa kohdistamalla erityishuomiota kansainvälisiin opiskelijoihin Suomessa. Henkilöstöosasto on kehittänyt toimialojen kanssa yhteistyössä kaupunkitasoisia henkilöstöprosesseja siten, että ulkomailta rekrytoinnin erityispiirteet huomioidaan.

Monimuotoista rekrytointia on tuettu myös päivittämällä maahan muuttaneen palvelukseen ottamisen ohjeistusta sekä järjestämällä esihenkilöille ja HR:ille koulutuksia ulkomailta hankittujen tutkintojen

tunnustamisesta sekä työnteko-oikeudesta. Olemme myös laatineet selvityksen edellytyksistä päästä työhön ja työskennellä kaupungilla englanniksi ja muilla kielillä.

Pilotoimme kotoutumisen tuen määrärahalla vieraskielisten asiantuntijoiden rekrytointia vuonna 2025. Henkilöstöosasto koordinoi kyseistä pilottia, ja yhteensä neljä työtöntä vieraskielistä asiantuntijaa palkattiin rahoituksen turvin eri puolille kaupunkiorganisaatiota. Pilotin avulla olemme saaneet kokemuksia vieraskielisten asiantuntijoiden rekrytoinnin mahdollisista haasteista ja myös niiden ratkaisumahdollisuuksista.

Suunnitelmakaudella myös Helsinki Trainee -ohjelmassa pilotoitiin rekrytointia kehittyvällä kielitaidolla. Lisäksi vieraskielisten korkeakouluharjoittelijoiden rekrytoinnin ohjeistuksia tarkennettiin.

Monikielistyvät työyhteisömme tarvitsevat selkeää suomen ja ruotsin osaamista, jotta pystymme viestimään kaikille ymmärrettävällä tavalla.

Suunnitelmakaudella laadimme laajassa yhteistyössä kaupungin työyhteisöjen kieliperiaatteet. Niiden avulla varmistamme koko henkilöstön osallisuuden kielitaustasta riippumatta ja varmistamme tuen työkielen oppimiseen. Yhteisten kieliperiaatteiden pääajatuksiin kuuluu esimerkiksi kaikkien kielten arvostaminen, kehittyvällä suomen tai ruotsin kielen taidolla työskentelyn mahdollistaminen sekä koko työyhteisön aktiivinen rooli kielen oppimisen tukemisessa ja selkeäkielisessä ilmaisussa.

Osaamisen kehittäminen

Kuluneella suunnitelmakaudella jatkoimme henkilöstön osaamisen kehittämistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden virtuaalivalmennus Helvillä on ollut yhteensä lähes 7 000 osallistujaa vuosina 2021–2024. Järjestimme 2024 ja 2025 koko kaupungin henkilöstölle yhteiset antirasismikoulutukset, jotka vahvistivat osallistujien valmiuksia tunnistaa rasismien eri muodot ja tuoda antirasistisen otteen osaksi arkea niin työyhteisössä kuin asiakaskohtaamisissa.

Olemme järjestäneet vuosittain myös koko henkilöstölle suunnatun Pride-etkoviikon, johon sisältyi sukupuolen moninaisuutta käsitteleviä koulutuksia.

Teematilaisuuksia monimuotoisuuden johtamisesta on tarjottu Stadin Akatemialla. Olemme vahvistaneet kielitietoista ja inklusiivista toimintaa työyhteisöissä kielitietoisuus-webinaarisarjalla sekä monikulttuurisen työyhteisön tuen webinaarisarjalla. Lisäksi teemoja on käsitelty esimerkiksi monikulttuurisen työyhteisön johtamiskoulutuksissa sekä Oppivan kursseilla, jotka käsittelevät monimuotoisia työyhteisöjä sekä vieraskielisten työntekijöiden perehdyttämistä.

Olemme vahvistaneet rekrytointiosaamista muun muassa anonyymien rekrytoinnin Oppiva-kurssilla sekä järjestämällä HR:ille koulutuksen positiivisesta erityiskohtelusta. Lisäksi olemme toteuttaneet esteettömän rekrytoinnin koulutuksia, ja monimuotoisuuden teemoja on lisätty myös muihin rekrytointikoulutuksiin.

Tuotimme esihenkilöiden tueksi lisäksi intrasivuille kolme infovideota vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämisestä.

Henkilöstöverkostot

Edistimme henkilöstöverkostojen toimintaa tukemalla Bipoc-verkoston perustamista ja jatkamalla yhteistyötä Queer Stadi-verkoston kanssa. Kuluneella suunnitelmakaudella kaupungille perustettiin oma Bipoc-verkosto, jonka tavoitteena on tarjota syntyperän, etnisen taustan tai ihonvärin perusteella vähemmistöön kuuluville työntekijöille vertaisuuteen pohjautuva foorumi ajatusten vaihdolle. Bipoc viittaa englanninkielisiin sanoihin black, indigenous, people of colour. Bipoc-verkoston vetäjä osallistui maaliskuussa 2025 kaupunkiyhteiseen työpajaan, joka käynnisti uuden henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun.



Queer Stadi on seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden verkosto. Verkostolaiset ovat erilaisissa tilaisuuksissa nostaneet esille tärkeitä aiheita ja teemoja sateenkaarivähemmistöön kuuluvien henkilöiden näkökulmasta. Verkoston vetäjä osallistui myös kevään 2025 kaupunkiyhteiseen työpajaan, jossa alkoi uuden henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu. Queer Stadi -verkostolle on järjestetty myös henkilöstön Pride- etkoviikon yhteydessä vuosittain erilaista toimintaa, kuten taidetyöpaja, leffailtapäivä ja Queer historia -kävely.

Sekä Queer Stadi- että Bipoc- verkosto ovat tärkeitä sidosryhmiä, jotka auttavat edistämään henkilöstön yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa. Haluamme hyödyntää molempien verkostojen asiantuntemusta näissä teemoissa myös jatkossa.

Toimenpiteet, joissa työ vielä jatkuu:

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on jatkuvaa aktiivista työtä, jossa ei koskaan tulla täysin valmiiksi. Vaikka edellisellä suunnitelmakaudella saavutimme monia tavoitteitamme, osa toimenpiteistä jäi kesken.

Tarkastelun pohjalta nostimme esiin kolme osa-aluetta, joiden edistämistä on tarpeen jatkaa myös tulevilla suunnitelmakaudella.

Syrjinnän ennaltaehkäiseminen ja vähentäminen

Kuluneella suunnitelmakaudella henkilöstön syrjinnän kokemus nousi Kunta10-kyselyissä noin **18 prosenttiin** vuosina 2022 ja 2024. Vuoden 2025 Fiilari-kyselyssä syrjinnän kokemus laski **14 prosentin** tasolle, mutta myönteisestä kehityksestä huolimatta tulos on edelleen huolestuttava.

Uuden suunnitelman toimenpiteissä painotamme syrjinnän nollatoleranssia sekä epäasialliseen kohteluun ja syrjintään puuttumista aktiivisesti. Tulemme myös vahvistamaan niin esihenkilöiden kuin henkilöstönkin valmiutta puuttua

ja ennaltaehkäistä näitä epäkohtia. Lisäksi panostamme henkilöstön ja esihenkilöiden osaamisen kehittämiseen muun muassa vähemmistöstressin, antirasismien ja sukupuolen moninaisuuden teemoissa.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Edellisellä suunnitelmakaudella laadimme ohjeistuksia monipaikkaisesta ja ulkomaan etätyöstä sekä kartoitimme kyselyin työelämajousten käyttöä. Muilta osin työelämajousten toimenpiteet jäivät hajanaisiksi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Anonyymissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tunnistimme kokemuseroja työn ja muun elämän yhteensovittamisessa erityisesti sukupuolivähemmistöjen kohdalla. Uuteen suunnitelmaan olemmekin lisänneet toimenpiteitä, joilla vahvistamme esihenkilöiden tietoisuutta erilaisista perhe- ja elämäntilanteista sekä työelämajoustoparpeista. Otamme myös KT:n Hyvän elämän toimintamallin käyttöön työn ja muun elämän yhteensovittamistyön tueksi.



© Karun Verma

Psykologisesti turvallisten ja syrjimättömien työolosuhteiden edistäminen

Olemme tunnistaneeet kokemuseroja psykologisessa turvallisuudentunteessa eli siinä, miten hyvin työntekijämme kokevat voivansa olla omina itsenään työpaikalla. Yleisesti tulos on ollut hyvällä tasolla, sillä esimerkiksi vuoden 2024 Kunta10-kyselyssä psykologista turvallisuutta koki työpaikalla **73 prosenttia** vastaajista (Henkilöstöraportti 2024).

Toisaalta vuoden 2023 anonyymin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan vain **57 prosenttia** muunsukupuolisista ja **54 prosenttia** etniseen vähemmistöön kuuluvista vastaajista koki, että he voivat aidosti olla omina itsenään työpaikalla. Psykologinen turvallisuus ja mahdollisuus olla oma itsensä ovat keskeisiä tekijöitä, jotka tukevat yhdenvertaisuuden

toteutumista työyhteisössä. Kun työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja heidän erilaisuutensa hyväksytään, työyhteisöstä muodostuu inklusiivinen. Tämä tuo hyötyjä niin työntekijälle kuin työnantajallekin (ks. esim. Bergbom ym. 2022).

Kuluneella suunnitelmakaudella lisäsimme intranettiin ohjeistuksen turvallisemman tilan ja turvallisemman tilaisuuden periaatteiden laatisemisesta. Tulevalla suunnitelmakaudella kannustamme työyhteisöjä ottamaan turvallisemman tilan periaatteet käyttöön omissa toimitiloissa, jotta voimme edistää inklusiivista ja psykologisesti turvallista työilmapiiriä. Uudessa suunnitelmassa jatkamme myös fyysisten työolosuhteiden kehittämistä inklusiivisemmaksi ottamalla huomioon sukupuolen moninaisuus ja esteettömyys esimerkiksi wc- ja pukeutumistiloissa. Tehtävää riittää edelleen, jotta kaikilla voisi olla tervetullut ja turvallinen olo fyysisessä työympäristössään.

6. Sanasto

Antirasismi on aktiivista ja tietoista toimintaa kaikkia rasismien muotoja vastaan. Tämä tarkoittaa puuttumista rasistiseen käytökseen ja toimintatapoihin tai muuta toimintaa, joka vähentää etnistä syrjintää, syrjivien käytäntöjen vaikutuksia ja kielteisiä ennakkoluuloja.

Esteettömyydellä tarkoitetaan kaikkien ihmisten huomioimista fyysisessä ympäristössä, palveluissa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Esteettömyys toteutuu, kun ympäristöstä poistetaan mahdollisimman monet liikkumisen, näkemisen, kuulemisen, ymmärtämisen ja kommunikaation esteet.

Häirintä on yhdenvertaisuuslain kieltämää syrjintää. Laissa häirintä määritellään käyttäytymisenä, jolla loukataan toisen ihmisarvoa luomalla kiellettyyn syrjintäperusteeseen liittyvä nöyryyttävä, uhkaava, vihamielinen tai hyökkäävä ilmapiiri.

Tasa-arvolaissa kielletään erikseen myös seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä. **Seksuaalisella häirinnällä** tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta.

Sukupuoleen perustuvalla häirinnällä tarkoitetaan henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun liittyvää ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan tämän henkistä tai fyysistä koskemattomuutta.

Inklusiivisuus tarkoittaa taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan moninaisten ihmisten aktiivista osallistamista ja mukaan ottamista. Inklusiivisessa työyhteisössä kaikki voivat kokea olevansa arvostettuja työyhteisön jäseniä, joilla on yhtäläinen mahdollisuus saada äänensä kuuluviin ja osallistua



työyhteisön toimintaan. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus ovat vahvasti kytköksissä toisiinsa.

Intersektionaalisuus voidaan suomentaa risteävänä eriarvoisuutena ja se tarkoittaa yksilön elämään ja kokemuksiin vaikuttavien risteävien erojen tarkastelua samanaikaisesti. Tällaisia eroja ovat esimerkiksi sukupuoli, ikä, toimintakyky, etninen tausta ja seksuaalinen suuntautuminen. Intersektionaalisuus on työkalu, jonka avulla voidaan hahmottaa eri syrjintämuotojen yhteisvaikutusta.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttääkin näiden erilaisten eroavaisuuksien huomioimista samanaikaisesti ja suhteessa toisiinsa.

Kohtuulliset mukautukset ovat yksittäistapauksissa toteutettavia tarpeellisia ja asianmukaisia muutoksia ja järjestelyjä, joita työnantajan tulee yhdenvertaisuuslain mukaan tehdä, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä uralla.

Monimuotoisuudella tarkoitetaan ominaisuuksiltaan vaihtelevien yksilöiden läsnäoloa. Tällaisia ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi ikä, sukupuoli, toimintakyky, etninen tausta, uskonto, koulutus, seksuaalinen suuntautuminen ja sukupuoli-identiteetti. Yksilöiden keskinäisen erilaisuuden lisäksi monimuotoisuudella tarkoitetaan myös erilaisuuden luomaa kokonaisuutta esimerkiksi työyhteisössä.

Moniperusteisella syrjinnällä tarkoitetaan syrjinnän kohteeksi joutumista kahden tai useamman eri syrjintäperusteen perusteella. Useampaan eri vähemmistöön samanaikaisesti kuuluvalla on suuri riski kokea moniperusteista syrjintää, jolloin mahdollisia syrjintätilanteita on enemmän ja syrjintäkokemuksia kertyy useammin. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää, että eri syrjinnän muotojen vaikutusta tarkastellaan myös suhteessa toisiinsa.

Positiivinen erityiskohtelu on ihmisten oikeasuhtaista erilaista kohtelua, joka tähtää tosiasiallisen yhdenvertaisuuden

toteutumiseen. Käytännössä se tarkoittaa heikommassa asemassa olevan ryhmän asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä sekä syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemistä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien näkökulmasta positiivinen erityiskohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen, ei ole syrjintää.

Rasismi tarkoittaa henkilön tai ihmisryhmän arvottamista alempiarvoiseksi esimerkiksi ihonvärin, äidinkielen tai oletetun etnisen alkuperän perusteella. Rasismiin kuuluu usein se, että omaa ryhmää pidetään parempana kuin toisten ryhmiä. Rasismi ylläpitää eriarvoisuutta ja vahingoittaa sen kohteiden lisäksi koko yhteiskuntaa. Rasismi voi näkyä suoraan loukkaavina sanoina tai hienovaraisemmin mikroaggressioina eli tekoina, jotka vihjaavat, ettei toinen aidosti kuulu joukkoon. Esimerkiksi kysymystä ”mistä oikeasti olet kotoisin” voidaan pitää mikroaggressiona, sillä se pitää sisällään oletuksen esimerkiksi siitä, että kaikki suomalaiset näyttävät samalta.

Saavutettavuudella viitataan yleensä digitaalisten ympäristöjen esteettömyyteen. Saavutettavuus tulee ottaa huomioon esimerkiksi verkkosivujen ja -palvelujen tuottamisessa siten, että kaikki pystyvät yhtäläisesti käyttämään sivustoja sekä ymmärtämään niiden sisällön. Sisältöjen saavutettavuutta parantaa esimerkiksi videomateriaalien tekstittäminen sekä lukemisen mahdollistaminen apuvälineillä, kuten ruudunlukuohjelmalla. Saavutettavuutta on myös ihmisten moninaisuuden huomioon ottava ilmapiiri ja asenteet eli se on keskeinen työkalu yhdenvertaisen osallisuuden edistämiseen.

Sukupuolen ilmaisu on sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla. Oikeus sukupuolen ilmaisuun haluamallaan tavalla kuuluu jokaiselle ja syrjintä sukupuolen ilmaisun perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.

Sukupuoli on monitahoinen käsite, jolla voidaan viitata esimerkiksi juridiseen sukupuoleen, sukupuolen ruumiillisiin

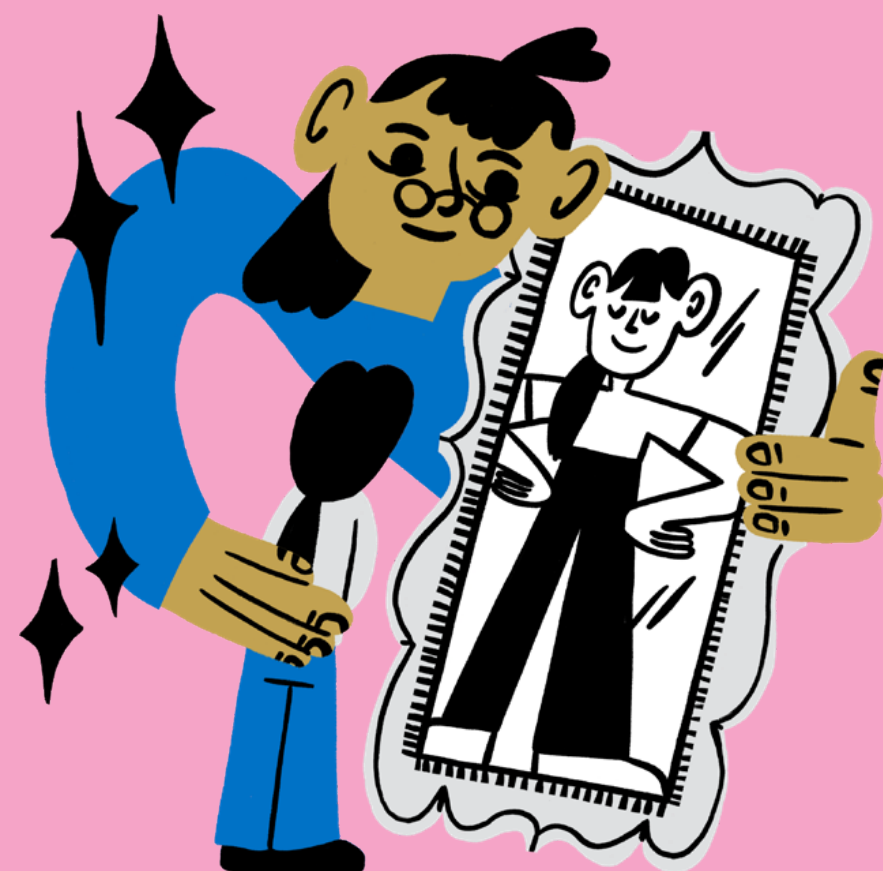


ulottuvuuksiin, sukupuolen sosiaalisiin merkityksiin tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuoli ei ole jaettavissa kahteen vastakkaiseen ja selvästi toisistaan erotettavaan sukupuoleen, vaan sukupuolen ilmenemismuodot ovat moninaisemmat. Sukupuolia eivät siis ole vain mies ja nainen, vaan ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jotain siltä väliltä tai jotain ihan muuta. Joillakin taas ei ole sukupuolta lainkaan.

Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määritettyä sukupuolta. Jokaisella on oikeus määritellä itse sukupuoli-identiteettinsä ja syrjintä sukupuoli-identiteetin perusteella on kielletty tasa-arvolaissa.

Sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisella tarkoitetaan sitä, että tavoite sukupuolten tasa-arvon edistämisestä sisällytetään läpileikkaavaksi osaksi kaikkea organisaation toimintaa. Valtavirtaistamisen tavoitteena on tuoda sukupuolittuneiden vaikutusten arviointi osaksi organisaation menettelytapoja ja toimintakulttuuria – erityisesti niissä toiminnoissa, joissa sukupuolen merkitystä ei vielä ole tunnistettu.

Sukupuolten tasa-arvolla tarkoitetaan tasa-arvolain mukaisesti kaikkien sukupuolten ja sukupuoli-identiteettien tasa-arvoa. **Muodollisella tasa-arvolla** tarkoitetaan samanlaisia oikeuksia ja kohtelua kaikille, kun taas **tosiasiallinen**



tasa-arvo tarkoittaa tasa-arvoa eri tilanteiden ja niiden lopputulosten suhteen. Tasa-arvoisten lopputulosten takaaminen edellyttää eriarvoisuutta tuottavien mekanismien tunnistamista sekä heikommassa asemassa olevien tukemista erilaisilla toimilla, joten pelkkä muodollinen tasa-arvo ei riitä. Sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen vaikuttaa sukupuolen lisäksi myös muut yhteiskunnallista eriarvoisuutta tuottavat tekijät, minkä vuoksi tasa-arvotyössä tarvitaan intersektionaalista, risteävät erot huomioivaa tarkastelua.

Syrjintä tarkoittaa, että ihmistä tai ryhmää kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintä on kielletty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien lisäksi perustuslaissa. Esimerkiksi yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä voi olla välitöntä, välillistä tai esimerkiksi kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta henkilöiltä. **Välitön eli suora syrjintä** tarkoittaa tilannetta, jossa henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin toista ilman hyväksyttävää syytä. **Välillinen eli epäsuora syrjintä** tarkoittaa näennäisesti kaikille yhdenvertaista sääntöä tai käytäntöä, joka kuitenkin aiheuttaa osalle epäedullisen aseman ilman hyväksyttävää syytä. Syrjintäkieltoon sisältyy myös häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä.

Toiseuttaminen tarkoittaa sitä, että jotkut yksilöt tai ihmisryhmät nähdään erilaisina ja ulkopuolisina siksi, etteivät he vastaa yleisesti hyväksyttyä normia. Kyseessä on sosiaalinen prosessi, jossa valtaa pitävä ryhmä määrittelee, ketkä kuuluvat joukkoon ja ketkä eivät. Tämä voi näkyä esimerkiksi siinä, miten ihmisistä puhutaan tai miten heidät esitetään toistuvasti tietyllä tavalla, heidän erilaisuuttaan suhteettomasti korostaen. Toiseuttaminen voi vahvistaa ennakkoluuloja ja johtaa syrjintään.

Vammaisuus on YK:n yleissopimuksen⁵ mukaan seurausta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden sekä asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä. Vaikka vammaisuuteen käsitteenä liitetään usein laaja kirjo työ- ja toimintakyvyn rajoitteita, ei vammaisuus ole vain yksilön ominaisuus. Syrjivät asenteet, esteellinen ympäristö ja palvelujen puutteet voivat myös rajoittaa täysimääräisen ja yhdenvertaisen osallistumisen mahdollisuuksia. Esimerkiksi ihmisen työkyky määrittyy aina suhteessa työhön ja ympäristöön, eikä vammaisuus ole synonyymi työkyvyttömyydelle eikä usein edes osatyökykyisyydelle.

⁵ YK:n yleissopimus vammaisten ihmisten oikeuksista (2006)

Vähemmistöstressi tarkoittaa

pitkäkestoista tai toistuvaa kuormitusta, joka syntyy vähemmistöön kuuluvalla siksi, että tätä vähemmistöä leimataan, aliarvostetaan tai syrjitään yhteiskunnassa. Yksilö kokee painetta siitä, että hän ei vastaa kulttuurisia normeja ja voi siksi saada osakseen kielteistä kohtelua tai joutua muita huonompaan asemaan. Vähemmistöstressiksi luetaan sekä aiempien syrjintäkokemusten muisteluun tai aktivoitumiseen liittyvä stressi että uusien tilanteiden kohtaamiseen liittyvä pelko ja stressi. Vähemmistöstressi voi vaikuttaa kielteisesti psyykkiseen ja fyysiseen terveyteen ja hyvinvointiin.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että

kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. **Muodollinen yhdenvertaisuus** tarkoittaa, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä kohdellaan syrjimättömästi.



Tosiasiallisessa yhdenvertaisuudessa myös erilaiset tarpeet ja lähtökohdat otetaan huomioon ja yhdenvertaisuutta edistetään aktiivisesti, toisinaan poiketen samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta voidaan edistää esimerkiksi positiivisella erityiskohtelulla ja kohtuullisilla mukautuksilla.

7. Lainsäädäntö ja liitteet

Suunnitelmaa ohjaava keskeinen lainsäädäntö

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

Tasa-arvolain tarkoituksena on ehkäistä sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää ja edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa erityisesti työelämässä. Syrjintäkieltoon sisältyy muun muassa välitön ja välillinen syrjintä, seksuaalinen häirintä, sukupuoleen perustuva häirintä sekä käsky tai ohje syrjiä sukupuolen perusteella. Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus paitsi ehkäistä syrjintää, myös aktiivisesti ja tavoitteellisesti edistää sukupuolten tasa-arvoa. Tasa-arvolain mukaisesti kaupunki on myös sitoutunut huomioimaan sukupuolen moninaisuuden eli sen, että juridiset sukupuolet mies ja nainen eivät kata sukupuolen koko kirjoa.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lakia sovelletaan henkilöstöön koko palvelussuhteen elinkaaren ajan. Työnantajan on työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muuhun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintäkieltoon sisältyy muun muassa välitön ja välillinen syrjintä, häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.



Helsinki edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää

Helsinki on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan.

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ajalle 2022–2025

Oheisilla toimenpiteillä edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Helsingin kaupungilla. Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset suunnittelevat ja vastaavat kukin tahoillaan toimenpiteiden toteuttamisen organisoinnista sekä seuraavat yhdessä niiden toteutumista. Jokainen toimiala, liikelaitos ja virasto laatii toteuttamissuunnitelman tämän toimenpidesuunnitelman pohjalta.

KAUPUNKIYHTEINEN TOTEUMA 2022–2025

1. Monimuotoinen rekrytointi

Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
1.1. Toimialat, liikelaitokset ja virastot suosivat anonyymien rekrytoinnin toimintatapaa.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat	Anonyymien rekrytointien määrä on ollut vuosittain kasvussa. 2022: 244 kpl 2023: 258 kpl 2024: 309 kpl 2025: 1 124 kpl Joulukuussa 2024 rekrytointijärjestelmän oletukseksi asetettiin anonyymi rekrytointi, jolloin anonyymien rekrytoinnin määrä nousi selkeästi.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
1.2. Esihenkilöt käyttävät positiivista erityiskohtelua valintavaiheessa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja monipuolisen henkilöstörakenteen edistämiseksi.	osittain toteutunut	2023–2025	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat	Positiivisen erityiskohtelun koulutus järjestetty HR:ille huhtikuussa 2022. Vuosina 2023–2024 määrän kehittymistä ei pystytty seuraamaan eikä edistymisen eteen tehty erityisiä toimenpiteitä. Positiivista erityiskohtelua oltiin valmiita käyttämään aikavälillä 06/2023–05/2025 40 rekrytoinnissa (ilmoitustekstissä maininta asiasta). Luku ei kerro, syntyikö valintavaiheessa tilanne, jossa valinta olisi tehty menettelyyn nojautuen.
1.3. Oppilaitosyhteistyötä vahvistetaan tulevaisuuden monimuotoisten työyhteisöiden rakentamiseksi. Kehitetään ja vakiinnutetaan yhteistyö alueen korkeakoulujen kanssa sekä luodaan seurantamalli kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelujen tilastointia ja seurantaa varten.	toteutunut	2024–2025	HeSa-yksikkö ja Osu-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Korkeakouluyhteistyön koordinaatioryhmä sekä oppilaitosyhteistyöverkosto tukevat monipuolisesti oppilaitosyhteistyön kehittämistä ja hyvien käytäntöjen jakamisesta. Käytännön oppilaitosyhteistyötä kehitetty toimialoittain/ammattiryhmäkohtaisesti. Vuonna 2023 kansainvälisten korkeakouluharjoittelijoiden määrän lisäämiseen tähtäävä selvitys käynnistyi. Stadin HR on markkinoinut toimialoille ja liikelaitoksille Helsingin yliopiston koordinoimaa UNITalent-ohjelmaa, jossa työnantajat voivat toimia kummiorganisaatioina kansainvälisille opiskelijoille. Kaupunki on osallistunut UNITalentiin useampana vuotena peräkkäin ja jatkaa yhteistyötä. Kanslia myöntää vuosittain määrärahaa toimialoille ja liikelaitoksille vieraskielisten korkeakouluharjoittelijoiden rekrytointiin. Pystymme seuraamaan määrärahan käyttöä ja sillä toteutettujen rekrytointien määrää. Meillä ei ole muita tilastoja vieraskielisten korkeakouluharjoittelijoiden määristä. Vuonna 2024 Stadin HR:ssä vieraskieliset korkeakouluharjoittelijat kehittivät keskustelujen herättelyn avuksi hyvien käytäntöjen pelikirjan (playbook for best practices). Helsinki Trainee -ohjelmassa pilotoitiin helmikuussa 2025 rekrytointia sellaisille traineille, joilla on kehittynyt suomen kielen taito. Suomen kielen oppimista tuettiin traineejakson aikana. Vieraskielisten korkeakouluharjoittelijoiden määrän lisääminen oli yhtenä teemana pormestarin johdolla toimineessa Henkilöstön saatavuuden ohjelmaryhmässä (06/2023–04/2025). Ohjelmaryhmän työn jatkajaksi kansliapäällikkö asetti uuden henkilöstön saatavuuden strategisen työryhmän, jonka tehtävänä on erityisesti edistää ja kehittää saatavuuden edunvalvontaa sekä strategista korkeakoulu- ja oppilaitosyhteistyötä. Kaikki toimialat sekä Stadin AO ja työllisyyspalvelut ovat edustettuina työryhmässä. Vuonna 2025 vieraskielisten korkeakouluharjoittelijoiden palkkaamiseen oli varattu keskitettyä rahoitusta 50 000 €.
1.4. Pilotoidaan toimialojen tarpeista lähteviä uusia toimintamalleja erityisesti alueella jo olevien kansainvälisten osaajien työllistämiseksi kaupunkiorganisaatioon.	toteutunut	2022–2025	Yhteistyössä Heos ja Elo/työllisyyspalvelut ja maahanmuuttoyksikkö	Pilotit ammattiryhmäkohtaisesti. Kasko/Sves pilotti ukrainalaisten palkkaamisesta esimerkkinä vuonna 2022. Alueella jo olevien kansainvälisten osaajien työllistämiseksi on jatkettu aiemmin käynnistettyjä toimenpiteitä. Varsinaisia uusia pilotteja ei käynnistetty vuonna 2023. Vuonna 2024 Palkallisen osa-aikaisen kieliharjoittelijan mallia on valmisteltu ei-työttömiä maahanmuuttaneita hakijoita ajatellen. Toistaiseksi sitä ei ole otettu toimialoilla käyttöön. Vuonna 2025 pilotoitiin kotoutumisen tuen määrärahalla vieraskielisten asiantuntijoiden rekrytointia. Heos koordinoi pilottia, ja rahoituksella palkattiin yhteensä neljä työtöntä vieraskielistä asiantuntijaa Kaskoon, Kympiin, Kuvaan ja Kansliaan. Erityisenä tavoitteena oli selvittää, millaisia valmiuksia työnantajalta edellytetään, jotta kehittyvällä kielitaidolla olevat asiantuntijat voivat paremmin työllistyä kaupungille.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
1.5. Vahvistetaan kaupungin esihenkilöiden osaamista kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa, ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisessa sekä monimuotoisen työyhteisön johtamisessa (esim. esihenkilökoulutukset, Helmi-materiaalit).	toteutunut	2025 mennessä	HeSa-yksikkö ja Osu-yksikkö	Monimuotoisuuden johtamisen koulutusta on ollut tarjolla Stadin Akatemiassa. Maahanmuuttaneen palvelukseen ottaminen -ohje päivitetty vuonna 2023. Tehty myös pikaohje esihenkilölle intraan. Koulutus tutkintojen tunnustamisesta ja työnteko-oikeudesta pidetty esihenkilöille ja HR:ille. Monikulttuurisen ja -kielisen työyhteisön johtaminen -koulutuksen pilotit toteutettu vuonna 2024 Kaskon ruotsinkielisten päiväkotien johtajille sekä Sotepen vammaispalveluiden esihenkilöille. Oppiva-kurssit Monimuotoisen työyhteisön johtaminen, Monimuotoiseksi työyhteisöksi ja Vieraskielisen perehdyttäminen julkaistiin vuoden 2024 alussa. Monimuotoisen työyhteisön johtaminen -intrasivu avautui vuoden lopussa. Monimuotoisuuden johtamisen verkko-opintojen suorittaminen on vuoden 2025 aikana jatkanut kasvuaan. Monikulttuurisen työyhteisön johtamista on tuettu syksyllä 2024 ja keväällä 2025 toteutetuilla johtamiskoulutuksilla. Keväällä 2025 toteutettiin webinaari Johda kulttuuritietoisesti.
1.6. Tuotetaan tuki ja infomateriaali oleskelu- ja työlupakäytännöistä ym. rekrytoitaessa ulkomailta.	toteutunut	2022–2023	HeSa-yksikkö	Ohje maahanmuuttajan palvelukseenottamisesta on laadittu. Vuonna 2023 on järjestetty koulutus työnteko-oikeudesta yhteistyössä Maahanmuuttoviraston kanssa, koulutusvideo löytyy myös intrasta. Pikaohjeesta löytyy myös nopeasti tarkistettavat kohdat maahanmuuttanutta rekrytoitaessa. Maaliskuussa 2024 pidetty Sotepen HR:lle sekä Kaskon HR:lle koulutukset työnteko-oikeudesta yhteistyössä Maahanmuuttoviraston kanssa.
1.7. Toteutetaan kansainvälisen rekrytoinnin pilotti.	toteutunut	2022–2025	HeSa-yksikkö	Pilotit yhteistyössä toimialojen kanssa käynnistyivät 2023. Osana työvoiman saatavuuden hanketta (01/22–06/23) jokaiselta toimialalta pyydettiin syksyllä 2022 toimenpidesuunnitelma ulkomailta rekrytointiin ja/tai henkilöstön kansainvälistymiseen. Vuonna 2023 sovittiin käynnistettäväksi ulkomailta rekrytoinnin pilotti Sotepessa, Kaskossa ja Kymmissä. Sotepe: rekrytoi huhtikuussa 2023 yht. 24 filippiiniläistä hoiva-avustajaa, jotka opiskelevat oppisopimuksella lähihoitajaksi. Loppuvuonna 2023 saapui vielä lähes 60 filippiiniläistä sairaanhoitajaa ja lähihoitajaksi opiskelevaa hoiva-avustajaa. Elokuussa 2024 yht. 46 filippiiniläistä lähihoitajaoppisopimusopiskelijaa. Sotepe jatkaa pilottien jälkeen ulkomailta rekrytointia suunnitelmansa mukaisesti. Kasko: Espanjalaisen varhaiskasvatuksen opettajan rekrytointipilotti käynnistyi elokuussa 2023. Ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa aloitti 6 espanjalaista varhaiskasvatuksen opettajaa elokuussa 2024. Kasko on tehnyt ulkomailta rekrytoinnin suunnitelman vuosille 2023-2027. Kansliasta on tuettu toimialojen ulkomailta rekrytoinnin pilotteja mm. työsopimukseen, palkanmaksun varmistamiseen, rikosrekisteriotteisiin, terveydentilaselvityksiin, oleskelulupiin, tutkinnon tunnustamiseen ja työsuhteasuntoihin liittyvissä asioissa. Kanslia on kilpailuttanut ulkomailta rekrytoinnin dynaamisen hankintajärjestelmän (DPS). Kasko teki DPS:n sisäisen ulkomailta rekrytoinnin kilpailutuksen syksyllä 2024, ja on käynnistänyt yhteistyön uuden palveluntuottajan kanssa. Sotepe on käynnistänyt oman kilpailutuksen hoitohenkilöstön ulkomailta rekrytointiin. Heos on yhteistyössä Sotepen ja Kaskon kanssa kehittänyt kaupunkitasoisia henkilöstöprosesseja siten, että ulkomailta rekrytoinnin erityispiirteet huomioidaan. Kymp on toteuttanut kansainvälistymisen suunnitelmaansa kohdistamalla erityishuomiota kansainvälisiin Suomessa opiskeleviin korkeakouluopiskelijoihin.



2. Kesätyöt ja työharjoittelu

Helsingin kaupunki edistää monimuotoisuutta myös kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden rekrytoinnissa.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
2.1. Kohdennettua tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten pääsemistä kaupungin kesätöihin ja työharjoitteluihin edistetään.	toteutunut	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Kehitimme kohdennettua tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten kesärekrytointeja ja teimme yhteistyötä eri toimijoiden kanssa esim. kesätyöpaikkojen markkinoinnissa kohderyhmille. 2022: keskitetyllä rahoituksella rekrytoitujen kohdennettua tukea tarvitsevien nuorten kesätyöntekijöiden määrä oli ainakin 41. Teimme yhteistyötä mm. ammattiopisto Liven ja Kuurojen kansanopiston kanssa harjoitteluiden osalta. 2023: kohdennettua tukea työllistymiseen tarvitsevia kesätyöntekijöitä rekrytoitiin yhteensä noin 50. Teimme yhteistyötä mm. lastenkotien ja ammattiopisto Liven kanssa. Markkinoimme kesätyöpaikkoja kohdennetusti esimerkiksi vammaisjärjestöjen kautta. 2024: kaupunki tarjosi kesätyöpaikan 44:lle kohdennettua tukea tarvitsevalle nuorelle. Teimme yhteistyötä eri tahojen kanssa, markkinoimme kesätyöpaikkoja kohdennetusti ja ostimme työhönvalmennusta. 2025: Toteutuneiden kesätyöpaikkojen alustava arvio n. 70, määrä tarkentuu myöhemmin.
2.2. Erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien kesätyöntekijöiden ikärajoja korotetaan 16–29 vuoteen aiemman 16–20 vuoden sijaan.	toteutunut	2022	HeSa-yksikkö yhteistyössä toimialojen ja liikelaitosten kanssa.	Toteutunut 2022.
2.3. Keskitetyillä määrärahoilla palkataan työvalmentaja erityistä tukea työllistymiseen tarvitseville 16–29-vuotiaille kesätyöntekijöille.	toteutunut	2022	HeSa-yksikkö	Toteutunut. 2022–2023 rekrytoimme työhönvalmentajan touko-heinäkuulle. Työhönvalmennettavia oli yhteensä 30. Heistä osa sai valmennusta myös ammattiopisto Liven kautta. Rekrytoiduilla työhönvalmentajilla ei ollut tarpeeksi valmennettavia, joten tarkoituksenmukaisempi ratkaisu oli ostaa työhönvalmennuspalvelua Live-säätiöltä vuosina 2024–2025. Tehostimme myös työhönvalmennuksen markkinointia kertomalla tästä mahdollisuudesta kesätyöpaikkailmoituksissa ja järjestimme esihenkilöille infon työhönvalmennuksen tilaamisesta, mutta työhönvalmennuksen käyttö jäi siitä huolimatta vähäiseksi.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
2.4. Kesätöiden markkinointia eri ilmoituskanavissa vahvistetaan erityisryhmien (esim. romanit, vammaiset) saavuttamiseksi entistä laajemmin.	toteutunut	vuosittain	HeSa-yksikkö	Toteutunut. Olemme tehneet vuosina 2022–2025 yhteistyötä mm. vammaisjärjestöjen, Plan Suomen, Suomen Romanifoorumin, romaninuorisotyön ja ammattiopisto Liven kanssa kesätöiden kohdennetussa markkinoinnissa. Olimme mukana Riesan koordinoimassa Esteetön kesätyö -kampanjassa. Jaoimme tietoa kohdennetuista kesätyöpaikoista myös ulkoisella kesätyösivulla.
2.5. Edistetään esteettömiä korkeakouluharjoitteluja.	ei toteutunut	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Esteettömien korkeakouluharjoitteluiden määrän lisääminen ei edennyt suunnitellusti. Käynnistimme yhteistyön asiassa toimialojen ja liikelaitosten kanssa. Esteettömiä harjoitteluita käsiteltiin oppilaitosyhteistyöverkostossa ja Johdossa-lähetyksessä vuonna 2023. Toimialat, virastot ja liikelaitokset eivät tietojemme mukaan tarjonneet esteettömiä korkeakouluharjoittelupaikkoja, vaikka HR vei tietoa tavoitteista ja toimintatavoista eteenpäin. Sen sijaan panostettiin projektiin, jonka tavoitteena oli edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä kaupungin tehtäviin. Projektissa toteutettiin mm. viestintää ja lyhyet videot aiheesta. Harjoitteluita toteutui ammattiopisto Liven kautta, ja yhteistyötä on myös kehitetty. (Sotepella, Kaskolla ja Palkella on harjoitteluita ammattiopisto Liven opiskelijoille.)
2.6. Vahvistetaan korkeakoulujen kanssa yhteistyötä sekä ruotsinkielisen että vieraskielisten opiskelijoiden harjoittelupaikkojen lisäämiseksi ja työmahdollisuuksien löytämiseksi kaupungilta, erityisesti aloilla, joilla on tarvetta ruotsin tai muun kielen osaajille.	toteutunut	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Yhteistyötä Nordjobb -organisaation kanssa laajennettu Kasko/sves:issä kesätyöstä myös 6kk:n mittaisiin työsuhteisiin muina vuodenaikoina. Nordjobb-harjoittelut ovat mahdollisia kesäkauden ulkopuolella. Helsingin yliopiston kanssa olemme tehneet yhteistyötä UNITalent-mentorointiohjelman kautta. Järjestimme yliopiston kanssa yhteistyössä koulutuksen Inklusiivinen ja vastaanottava työyhteisö. Kanslian Maahanmuuttoyksikössä on käynnissä Helsinki100-projekti yhteistyössä Helsingin yliopiston kanssa. Lisäksi ko. yksikössä on käynnissä Study & Stay -projekti mm. ammattikorkeakoulujen kanssa. Pilotoimme Helsinki Traineiden rekrytointia kehittyvällä kielitaidolla. Olemme tarkentaneet ohjeistusta vieraskielisten korkeakouluharjoittelijoiden rekrytointiin. Kanslian henkilöstöosastolla on ollut vieraskielisiä ja kehittyvällä suomen kielen taidolla työskenteleviä korkeakouluharjoittelijoita ja traineita vuosina 2023–2025.



3. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistäminen kaupungin tehtäviin

Vammaisilla henkilöillä ja osatyökykyisillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
3.1. Perustetaan kaupunkitasoinen asiantuntijatiimi arvioimaan eri tavoin vammaisten ja osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen rahoitusperustan nykytilaa ja tarpeita.	toteutunut	2022	TieTyö-yksikkö ja HeSa-yksikkö	Asiantuntijatyöryhmä perustettiin syksyllä 2023. Työryhmä kokoontui keväällä 2024 ja sai kartoitettua toimenpide-ehdotukset, joiden avulla voimme edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä kaupungille. Työryhmän toimenpidetyöstön perusteella laadittiin projektisuunnitelma vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistämiseen.
3.2. Asiantuntijatiimin toimenpide-ehdotukset viedään linjattavaksi rahoituksen varmistamiseksi ja selkeyttämiseksi tarvittaviin päätöselimiin.	toteutunut	2023	TieTyö-yksikkö ja HeSa-yksikkö	Toimenpide-ehdotukset saatiin keväällä 2024 ja niitä käsiteltiin asianmukaisilla foorumeilla vaikuttavuuden varmistamiseksi. Toimenpiteitä lähdettiin edistämään syksyllä 2024 erinäisin viestinnän keinoin. Ratko-työpajan kokeilusta julkaistiin intrauutinen ja 6.11. järjestettiin HR-teematilaisuus, jossa käsiteltiin myös vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseksi on luotu intrasivut esihenkilöiden tueksi. AMK-opiskelija tutki esteitä ja mahdollisuuksia vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseksi Helsingin kaupungilla omassa lopputyössään ja toi päätelmät työryhmän käyttöön. Keväällä 2025 yhdessä Kapina tuotannon kanssa tuotettiin kolme infovideota vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisestä. Yleisvideo käsittelee yleisiä termejä ja teemoja vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisestä. Monimuotoinen rekrytointi -video käsittelee rekrytointi kätäntöjä ja työkaluja, joiden avulla voimme lisätä vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä Helsingin kaupungille. Esteettömyys ja saavutettavuus työpaikalla -video käsittelee, mitä tarkoitetaan esteettömyydellä ja saavutettavuudella kaupungin työpaikoilla ja kuinka näitä asioita voidaan edistää.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
3.3. Selvitetään palkkatukirahoituksen käyttämistä vammaisten ja osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseksi. Palkkatuen ehtoja tarkastellaan, jotta ne palvelisivat osatyökykyisten ja eri tavoin vammaisten henkilöiden työllistymistä.	toteutunut	2022	HeSa-yksikkö	Selvitimme yhteistyössä elinkeino-osaston kanssa palkkatukirahoituksen käyttämistä osatyökykyisille ja vammaisille työnhakijoille. Myös yhteistyömahdollisuuksia Jobcenterin kanssa selvitetty. Haasteeksi nousivat työnantajan velvollisuus työsopimuslain mukaan tarjota ennen uuden henkilön palkkaamista työtä osa-aikaisille työntekijöille sekä tukiriippumattomuudesta poispääsemättömyys. Palkkatukilainsäädännön uudistuksen jälkeen asiaa tarkasteltiin uudelleen yhdessä työllisyyspalveluiden ja vammaisten ja osatyökykyisten työryhmän kanssa. Vuoden 2024 ajan esihenkilöiden oli helpompi työllistää palkkatuen avulla ko. työntekijöitä. Tästä myös viestittiin esihenkilöille. 1.1.2025 alkaen tilanne muuttui, koska palkkatuen myöntäminen ko. muodossa päättyi työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä kunnalle, mikä vaati uudenlaista mallia palkkatuen tilalle. Muutoksen myötä palkkatukipäätökset ja tukien maksaminen helsinkiläisille työnantajille siirtyivät Helsingin hoidettavaksi ja budjettiin. Helsinki saa koko tehtävän hoitamiseksi yleiskatteellista valtionosuutta, ei korvamerkittyä rahoitusta. Kunta-Helsingin ei ole tarkoituksenmukaista maksaa palkkatukea (laissa määritelty työvoimapalvelu) itselleen. Laissa säilyy kuitenkin mahdollisuus myöntää palkkatukea muille kunnille ja hyvinvointialueille. Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle palkkatukea maksetaan aiemman käytännön mukaisesti, sillä Sotepe rinnastuu talouden osalta hyvinvointialueisiin. Helsinki otti 1.1.2025 käyttöön työllistämisrahan, jota voidaan käyttää myös vammaisten ja osatyökykyisten työttömien henkilöiden työllistämiseen.
3.4. Selvitetään mahdollisuutta korvamerkitä tietty osuus vuosittaisesta palkkasummasta vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseen.	ei toteutunut	2023	TieTyö-yksikkö ja HeSa-yksikkö	Muuttunut palkkatukilainsäädäntö tuki vuoden 2024 ajan vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä. Palkkatuki ko. muodossa poistui vuoden 2025 alussa työllisyyspalveluiden järjestämisen ja palkkatuen myöntämisen siirtyessä kunnan vastuulle. Helsingin kaupunki haluaa edistää jatkossakin työttömien työnhakijoiden työllistymistä myös Kunta-Helsingin tehtäviin. Vuonna 2025 varataan tähän tarkoitukseen 2,5 miljoonaa euroa keskitettyä rahoitusta Työllisyyspalveluliikelaitokselle, joka tukee 50 %:n osuudella työttömän työnhakijan työllistymisen palkkakustannuksia 12 kuukauden mittaisissa työsuhteissa. Rekrytoiva taho vastaa 50 % palkkakustannuksia. Tukirahoitus kohdennetaan joko pitkään työttöminä olleille (vähintään 700 etuuspäivää – eli 3,5 vuotta työttöminä olleet) tai osa- ja täsmätyökykyisille sekä vammaisille. Tuen saamisen ehtona on näkymä tukijakson jälkeisistä työmahdollisuuksista. Tämän rahoituksen käytöstä tehdään toimialakohtaiset suunnitelmat.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
3.5. Lisätään tuetun työllistämisen menetelmien ja toimintatapojen käyttöä (esim. työhönvalmennus/ IPS, Jobcenter/ Työkykyisempi Stadi).	toteutunut	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, työllistämisen menetelmien ja henkilöstön yhdenvertaisuuden asiantuntijat sekä toimialat ja liikelaitokset	Asiaa on edistetty mm. erityistä tukea tarvitsevien nuorten kesätöiden kautta sekä 2024–2025 kohdennetun tuen kesätyöpaikkoina.
3.6. Avustavien työtehtävien tarjontaa lisätään tarvittavia menetelmiä käyttäen.	toteutunut	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, työllistämisen menetelmien ja henkilöstön yhdenvertaisuuden asiantuntijat sekä toimialat ja liikelaitokset	Palkkatukityöstä ja velvoitetyöstä järjestetty koulutuksia esihenkilöille (elinkeino-osasto / työllisyyspalvelut). Uudistunut palkkatukilainsäädäntö, jossa korostetaan vammaisten ja osatyökykyisten työllistämistä, huomioidaan koulutuksissa. Helsingin kaupunki haluaa työnantajana edistää vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä kaupungin tehtäviin kestävästi. Vastuullisena työnantajana Helsinki tarjoaa töitä työllistymisen haasteita kohtaaville työttömille sellaisissa tehtävissä, joissa on nähtävissä polku jatkotyöllistymiseen. Pysyvät henkilöstötarpeet on huomioitu osana toimialojen budjettia, eikä sellaisia tehtäviä "kierrätetä" määräaikailla työntekijöillä.
3.7. Esihenkilöt luovat ja avaavat palkkatukipaikkoja ja hyödyntävät työkokeiluita.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat	Jatkuvaa. ks kohta 3.3. ja 3.4.



4. Edistetään ruotsinkielisen ja muualla tutkinnon suorittaneen työvoiman saatavuutta, pysyvyyttä ja työllistymistä kaupungin tehtäviin

Henkilöstön saatavuuteen panostetaan erityisesti lisäämällä monimuotoista rekrytointia.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
4.1. Edistetään ruotsinkielisen henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä, jotta lakisääteiset ruotsinkieliset palvelut voidaan turvata.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot	Vahvistettu NordJobb-yhteistyötä. Huomioitu ruotsinkieliset palvelut henkilöstöresurssien kohdennuksissa Osaajapankin kautta. Vuonna 2023 pyydetty työllisyyspalveluilta ja KEHA-keskukselta ajantasainen tilastotieto ruotsin kieltä puhuvista helsinkiläisistä työttömistä ja välitetty nämä tilastot Kaskolle ja Sotepelle. Muutamalle ruotsinkieliselle asiantuntijalle ja esihenkilölle suunnattu keskustelutilaisuus pidetty; tavoite oli käydä taustakeskustelua heidän kokemuksistaan työyhteisöjen kieliperiaatteiden muotoilua varten. Kieliperiaatteissa korostuu kaupungin tahtotila työntekijöiden suomen ja ruotsin kielen kehittymisen tukemiseksi. Kieliperiaatteet esiteltiin myös kansalliskielilautakunnalle. Ruotsinkielisen henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä on vahvistettu huomioimalla se, että ohjeissa ja tukimateriaaleissa suomi ja ruotsi pyritään mainitsemaan rinnakkain. Ohjeiden kääntämisestä ruotsiksi (ja englanniksi) on keskusteltu ja intrassa on saatavilla palvelussuhteen ohjeita myös ruotsiksi ja englanniksi. Työ on aloitettu, että jatkossa olisi enemmän henkilöstöasioiden sisältöjä ruotsiksi ja englanniksi.
4.2. Kielitaitoista henkilöstöä kannustetaan käyttämään kielitaitoa silloin, kun sille on aito tarve palveluissa.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot	Toimenpiteen edistäminen on jatkuvaa ja toteutuu osana arjen esihenkilötyötä.
4.3. Toimialat ja liikelaitokset budjetoivat henkilöstön kielikoulutukseen tarvittavan rahoituksen omaan budjettiinsa vuosittain.	toteutunut	vuosittain	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot	Kielikoulutukseen on budjetoitu talousarvion laatimis- ja noudattamisohjeiden ja tarpeiden mukaisesti. Näihin liittyvien palveluiden kilpailutus valmistuu syksyllä 2025.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
4.4. Kielitaidon käyttö työssä huomioidaan joko osana palkkaa tai kielilisanä kaupungin Kielitaidon huomioiminen palkkauksessa -ohjeen mukaisesti.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot	Työntekijälle voidaan maksaa kielilisää, jos tehtävissä edellytetään äidinkielen lisäksi toisen kotimaisen kielen, saamen kielen tai viittomakielen hallintaa, ja jollei kielitaitovaatimusta ole otettu huomioon tehtäväkohtaisessa palkassa. Edellä mainittu kielilisa on kaupunkitasoisesti käytössä.
4.5. Työsopimus/ virkamääräyslomake + perustietoilmoitus käännetään englanniksi.	toteutunut	2022	Heos	Sarastia -järjestelmästä lomakkeet saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
4.6. Vahvistetaan kaupungin esihenkilöiden osaamista kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa ja ulkomailla hankitun muodollisen osaamisen tunnistamisessa.	toteutunut	2025 mennessä	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Koulutus tutkintojen tunnustamisesta ja työnteko-oikeudesta pidetty esihenkilöille ja HR:ille. Koulutusvideo löytyy intrasta. Maahanmuuttaneen palvelukseen ottaminen -ohje päivitetty. Pikaohjeesta löytyy myös nopeasti tarkistettavat kohdat maahanmuuttanutta rekrytoitaessa. Palvelussuhde-teemasta on tehty englanninkielisiä perehdytysmateriaaleja. Ulkomaalaislakiin kesäkuussa 2025 tulleet uudistukset liittyen Migrille tehtäviin ilmoituksiin ja niiden määräaikoihin viestittiin intrassa. Toimialat ja liikelaitokset ovat pitäneet omia koulutuksia esihenkilöille mm. työnteko-oikeuden varmistamisesta.
4.7. Selvitetään toimialojen ja liikelaitosten kanssa, miten vieraskielisten asiantuntijoiden työllistymistä voitaisiin edistää ja mitä esteitä tulisi poistaa tilanteen korjaamiseksi.	toteutunut	2022	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Käyty vuoropuhelua toimialojen ja liikelaitosten kanssa vieraskielisten osajien rekrytoinnin edistämiseksi sekä sen esteistä. Vuonna 2023 selvitys edellytyksistä englanniksi ja muilla kielillä työhön pääsyyn ja työskentelyyn henkilöstön saatavuuden ohjelmaryhmässä tehty. Vuodelle 2025 henkilöstöosastolle myönnettiin elinkeino-osastolta kotoutumisen tuen määrärahaa vieraskielisen asiantuntijan rekrytoinnin pilottiin. Rahoituksen avulla on pystytty saamaan kokemuksia vieraskielisten asiantuntijoiden rekrytoinnin haasteista ja myös niiden ratkaisumahdollisuuksista. Mm. hakuilmoitusten teksteihin sekä koko rekrytointiprosessiin on kiinnitetty huomiota. Työyhteisöjen kieliperiaatteiden pohjalta keskusteluja on käyty niin henkilöstöosaston sisällä kuin HR:ien kanssa. Osaamisen kehittämisen asiat kulkevat tältä osin omassa verkostossaan alkaen 2025. Sanoitusta aiheeseen liittyen suunnitellaan osaksi henkilöstösuunnittelu- ja rekrytointiohjeistusta sekä erillisiksi ohjeiksi.

5. Perehdytyksen kehittäminen ruotsiksi ja englanniksi sekä muun perehdytyksen tuki

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
5.1. Perehdytys- ja infomateriaalien saatavuutta ruotsiksi ja englanniksi lisätään.	toteutunut	jatkuvaa	Joty-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Tervetuloa harjoitteluun tai kesätöihin Helsingin kaupungille -padlet saatavilla ruotsiksi ja englanniksi 2022 alkaen (jatkossa perehdytys.hel.fi -sivulla). Myös perehdytyksen palautekysely saatavilla ruotsiksi ja englanniksi. Oppivan perehdytysmateriaalista henkilöstölle on valtaosa saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Perehdytys.hel.fi -sivuston tekstiä ja viestiä on muokattu yhteistyössä perehdytysverkoston ja viestintäosaston kanssa. Oppivan perehdytysmateriaalia on tiivistetty ja siihen liittyen on käyty keskustelut toimialojen ja liikelaitosten kanssa.
5.2. Selkosuomen sekä selkeän virkakielen käyttöä perehdytys ja muissa henkilöstöhallinnon materiaaleissa lisätään.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot	Selkosuomi-koulutuksia toteutettu henkilöstölle kaupungin yhteisessä koulutustarjonnassa. Selkosuomea ja selkeän suomen käyttöä edistäviä webinaareja on järjestetty.
5.3. Kaupunginkansliassa, toimialoilla ja liikelaitoksissa käynnistetään kummitutortoimintaa, jossa hyödynnetään kieli- ja kulttuuritietoisien sekä -taitoisen henkilöstön osaamista vieraskielisen tai muusta kulttuurista tulevan henkilöstön perehdytyksessä.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot	Syksyllä 2024 ja vuoden 2025 aikana on toteutettu kielisparrausta kielen oppimisen tukena.
5.4. Työturvallisuuteen liittyvien materiaalien kääntämistä ruotsiksi ja englanniksi lisätään (esim. Sopuisasti Stadissa, Turvallisuuspoikkeamien ilmoittaminen). Lisäksi huomioidaan myös kuvallinen asioiden esittäminen.	toteutunut	jatkuvaa	Työnantajapolitiikka-tiimi	Sopuisasti Stadissa -oppaan materiaalia on käännetty sekä ruotsin- että englannin kielelle. Kolme työsuojelun teemakorttia (työtapaturmat, turvallisuuspoikkeamat ja uhka- ja väkivaltatilanteet) on käännetty ruotsiksi ja englanniksi. Muutoin kaupunkitasoisia työturvallisuuteen liittyviä ohjeistuksia tai materiaalia ei ole vielä käännetty.



6. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet

Kaupunki edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa sekä palkitsemisjärjestelmän tunnettuutta kaupungin työntekijöille.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
6.1. Yhtenäiset esihenkilöiden valmennusmateriaalit helposti saataville. - Helmi-intran sivut rakennettu hyvään työntekijäkokemukseen tähtääväksi kokonaisuudeksi, josta kaupungin moninaisten henkilöstöryhmien esihenkilöt löytävät helposti Helsingin kaupungin palkitsemisen kokonaisuuden, tehtävien vaatuuksien arviointikartat, palkan rakentumisen ja määräytymisperusteet sekä suoritusperusteisen palkitsemisen ja henkilöstöetujen periaatteet. - Palkitsemisen valmennusmateriaalit luotu oppimisalustaa hyödyntäen ajasta ja paikasta riippumattomiksi virtuaaliseksi kokonaisuudeksi, josta löytyvät esihenkilöiden palkitsemisen yleisvalmennus sekä syventävät moduulikohtaiset valmennukset. Valmennuksissa otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat.	toteutunut	2023	Heos: VAT-yksikkö	Palkitsemisen intramateriaali luotiin, päivitettiin syksyllä 2024 ja eriteltiin esihenkilöille suunnattavaan osuuteen. Suoritusperusteisen palkitsemisen valmennusmateriaaleja on tuotettu, esim. kertapalkitsemisen ABC, jossa esitellään tiiviisti ja ymmärrettävällä kielellä kertapalkkiojärjestelmälle perusasiat. Oppivan perehdytysmateriaalista henkilöstölle on valtaosa saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.
6.2. Esihenkilöiden palkitsemisviestinnän osaamista vahvistettu. Esihenkilöitä valmennettu avoimeen ja läpinäkyvään palkka- ja palkitsemisviestintään, miksi se on tärkeää ja mitä sillä voidaan saada aikaan, sekä miten palkkaan ja palkitsemiseen liittyviä keskusteluja on hyvä käydä työyhteisöissä.	toteutunut	2023	Heos: VAT-yksikkö ja toimialojen ja liikelaitosten HR:t	Palkitsemisviestinnän merkitystä on nostettu aiempaa vahvemmin esiin esihenkilövalmennuksissa ja tuotetuissa info- ja oppimateriaaleissa, esim. esihenkilöiden tietopaketti kertapalkkioperusteista kertomisen tietosuoja-asioista.
6.3. Palkitsemisviestintää toteutetaan yhtenevästi, avoimesti, läpinäkyvästi ja säännöllisesti. Esihenkilöiden palkitsemisviestintä on avointa, läpinäkyvää ja säännöllistä. Työntekijät ymmärtävät oman työyhteisönsä palkitsemisen määräytymisen ja jakamisen perusteet.	toteutunut	2024	Toimialojen ja liikelaitosten johto, HR ja esihenkilöt	Suoritusperusteisen palkitsemisen valmennusta aikataulutettiin alkuvuodelle 2023. Esihenkilöiden palkitsemisen intrasivuja päivitettiin, jotta sivut auttavat ymmärtämään, löytämään oikeat ohjeet ja kommunikoidaan kaupunkitasoisesta palkitsemisesta. Kannustamme suoritusperusteisen palkitsemisen päivitetystä tukimateriaalissa kommunikoidaan avoimesti palkitsemisen perusteista. Palkitsemista koskevaa intrautisointia tehty aktiivisesti eri osa-alueista vuoden 2024 ja 2025 aikana.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
6.4. Työntekijöiden perehdyttämismateriaalit ja palkitsemisen periaatteet helposti saataville. • Helmi-intran sivut rakennettu hyvään työntekijäkokemukseen tähtääväksi kokonaisuudeksi, josta kaupungin moninaiset henkilöstöryhmät löytävät helposti Helsingin kaupungin palkitsemisen kokonaisuuden, tehtävien vaatuuksien arviointikartat, palkan rakentumisen ja määräytymisperusteet sekä suoritusperusteisen palkitsemisen ja henkilöstöetujen periaatteet. • Palkitsemisen työntekijöille suunnattu perehdyttämismateriaali luotu oppimisalustaa hyödyntäen ajasta ja paikasta riippumattomiksi virtuaaliseksi kokonaisuudeksi, josta saa hyvät perusteet palkitsemisen kokonaisuuden ja periaatteiden ymmärrykselle sekä mihin kaikkeen työntekijä Helsingin kaupungilla on oikeutettu. Perehdyttämismateriaalissa otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat.	toteutunut	2023	Heos: VAT -yksikkö	Intra rakennettu. Palkitsemisen intrasivut päivitetty myös työntekijänäkökulmasta. Sivut on eriytetty, jolloin pystymme kohdentamaan työntekijäosuuden selkeästi kyseiselle kohderyhmälle. Myös palkitsemisen kokonaisuutta kuvaava kuva päivitetty ja se suunniteltiin helpommin ymmärrettäväksi myös niille, joille palkitseminen ei ole niin tuttua. Suoritusperusteisen palkitsemisen perehdytysmateriaali suunniteltiin siten, että se on käytettävissä myös työntekijöille.
6.5. Palkkakartoituksen ohjaaminen ja toteutus. • Palkkakartoitus tehdään joka toinen vuosi Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien (KT) palkkakartoitussuosituksen mukaisesti. • Palkkauksen nykytila analysoidaan virka- ja työehtosopimuksissa vaativuusluokittain ja käydään läpi henkilöstön edustajien kanssa sekä kaupunkitasoisesti että toimiala- ja liikelaitoskohtaisesti. • Analyysin pohjalta tehdään toimiala- ja liikelaitoskohtaiset sekä kaupunkitasoiset toimenpide-ehdotukset, mikäli tasa-arvohaasteita ilmenee. Sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan.	toteutunut	2022	Heos: VAT-yksikkö sekä toimialojen ja liikelaitosten HR:t	Palkkakartoituksen luvut vuodelta 2022 lähetetiin toimialoille, virastoille ja liikelaitoksille tiedoksi sekä toimenpiteitä varten. Luvut on otettu vuoden 2022 organisaatorakenteen mukaisesti ja formaatti on sama kuin aiemmillä kerroilla. Tietojärjestelmä-muutoksista (Hijat-Sarastia) johtuen tiedot tulevat olemaan maaliskuulta 2022, jolta ajalta ne vielä saatiin riittävällä luotettavuudella. Lisäksi näin ollen määrätty kahden vuoden sykli kartoituksessa toteutuu. Palkkakartoitus 2024 valmistunut marraskuussa. Se käsiteltiin 22.11.24 VAT-ohjausryhmässä toimialojen henkilöstöpäälliköiden ja vastaavien kanssa sekä 28.11.24 henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajien kanssa henkilöstöpoliittisessa työryhmässä. Toimialoilta ja järjestöiltä pyydettiin omia analyysejään, jotka huomioitiin palkkakartoituksen yhteenvedossa. Toimialat käsitelivät lisäksi sisäisesti omia havaintojaan, ja kaupunkitasoisesti kokonaisuutta käsiteltiin kaupungin henkilöstötoimikunnassa joulukuussa.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
6.6. Kertapalkitsemisen tunnuslukuja seurataan säännöllisesti. Yhdenmukainen, aina saatavilla oleva ja säännöllisesti seurattava kertapalkitsemisen dashboard tunnuslukuineen johdolle ja HR:lle. Tunnusluvuissa otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat.	toteutunut	2023	Heos: VAT-yksikkö sekä toimialojen ja liikelaitosten HR:t	Kertapalkitsemisen tunnuslukuja seurataan Kanslian koordinoimana. Kertapalkitsemista käyttämistä on seurattu ja seurataan jatkossakin kaupungilla kvartaaleittain. Seurannassa toimialakohtaisuus sekä sukupuolijakauma on huomioitu. Varsinaista omaa sovellusta tähän ei kehitetä ennen uutta HR-kokonaisjärjestelmää.
6.7. Tehtävänimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi. Kaupungin tehtävänimikkeiden läpikäynti, valmisteleva työ yhteistyökumppaneiden kanssa ja tehtävänimikkeiden suunnitelmallinen muuttaminen sukupuolineutraaleiksi.	osittain toteutunut	2023 loppuun mennessä	Heos: VAT-yksikkö sekä toimialojen ja liikelaitosten HR:t	Lakimies-nimikkeet muutettu sukupuolineutraaleiksi. Työ on aikataulutettu vietäväksi loppuun seuraavan toimenpidekauden aikana.



7. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Helsinki haluaa olla mahdollisimman hyvä työpaikka, joka omalta osaltaan mahdollistaa henkilöstön tasapainoisen elämän.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
7.1. Toimialat ja liikelaitokset kehittävät henkilöstönsä työn ja muun elämän yhteensovittamista hyödyntäen olemassa olevia joustoja ja keinoja (esim. liukuva työaika, opintovapaat, perhevapaat, joustava työvuorosuunnittelu, osa-aikatyö, tehtäväjärjestelyt, virka- ja työvapaat) sekä olemassa olevaa valmennusmateriaalia silloin, kun niiden käytölle on tarvetta.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Tehty kysely toimialoille työelämän joustojen käytöstä ja ulkomaan etätyöstä kehitys- ja ohjeistamistarpeiden kartoittamiseksi. Laadittu vuoteen 2025 jatkuva toimenpidesuunnitelma kehitystyön ja viestinnän toteuttamiselle. Suunnitelmissa julkaista työn ja muun elämän yhteensovittamisen keinoja yhteenvetävä intrasivu vuoden 2025 loppuun mennessä.
7.2. Kaupunki toimii monipaikkaisen työn ohjeen mukaisesti työn puitteissa.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Kaupungilla julkaistu uusi monipaikkaisen työn ohje 1.10.2023. Vuoden 2024 loppuun mennessä julkaistu päivitetty versio monipaikkaisen työn ohjeesta sekä päivitetty monipaikkaista työtä koskeva intrasivu. Intrasivu on myös siirretty uuteen paikkaan, jotta se olisi helpommin löydettävissä. Ulkomaan etätyöstä laadittu uusi, oma intrasivunsa sekä ohjeistavaa tukimateriaalia.
7.3. Helsingin kaupunki hyödyntää Kuntatyönantajien kehittämää Hyvän elämän toimintamallia.	ei toteutunut	tarvekohtaisesti	Joty-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Toteutus tarvekohtaisesti. Helsingin kaupunki on toteuttanut työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia vastaavia toimenpiteitä kuin Hyvän elämän toimintamallissa. Kyseinen toimintamalli on tarkoitus ottaa käyttöön uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmakauden aikana.
7.4. Helsingin kaupunki ja sen toimialat, liikelaitokset ja virastot tekevät yhteistyötä työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijakumppanien kanssa.	toteutunut	tarvekohtaisesti	Joty-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Toteutus on ollut tarvekohtaista.



8. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
8.1. Työyhteisöt toimivat Sopuisasti Stadissa (Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely) -oppaan mukaisesti.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toimenpiteen edistäminen on jatkuvaa ja toteutuu osana työyhteisöjen arkea. Sopuistasti Stadissa opasta päivitetään vuonna 2025 vastaamaan vielä paremmin työyhteisöjen tarpeisiin.
8.2. Työyhteisöt kehittävät osaamistaan osallistumalla kaupungin olemassa oleviin ja tuleviin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin valmennuksiin	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Stadin HR järjesti yhteistyössä Helsingin yliopiston kanssa inklusiivinen ja vastaanottava työyhteisö -koulutuksen tammikuussa 2024. Koulutuksessa käsiteltiin, millainen on kielitietoinen työyhteisö ja millaista on inklusiivinen toiminta. Lisäksi jaettiin käytännön vinkkejä kielitietoiseiin ja inklusiivisiin toimintatapoihin sekä siihen, miten työyhteisön kannattaa valmistautua ennen kansainvälisen osaajan saapumista. Koulutus toteutettiin puoliksi suomeksi ja puoliksi englanniksi. Ks. myös toimenpiteet 11.1., 11.3–11.5.
8.3. Kaupunki tukee Kunta10 (ja Fiilari) -kyselyissä vaisumpia Kunta10-kokonaistuloksen saaneita työyhteisöitä tarjoamalla työyhteisöille ja esihenkilöille valmennuksia.	toteutunut	jatkuvaa	Joty-yksikkö	Kilpailutetut valmennuskumppanit toimialojen/liikelaitosten käytettävissä. Kohdennetaan kyselytulosten pohjalta. Tukitoimia kohdennettu työyhteisöihin, joissa erityisen tuen tarvetta Kunta10-tulosten pohjalta. 2025 toteutetaan 27 kohdennettua työyhteisön kehittämishanketta.
8.4. Kaupungilla lanseerataan turvallisemman tilan periaatteet ja periaatteet käydään läpi myös henkilöstön tilaisuuksiin liittyen.	toteutunut	2022	TieTyö ja VAT-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Turvallisemman tilan periaatteiden laatimisen -ohjeistus lisättiin intraan keväällä 2022. Turvallisemman tilaisuuden järjestäminen ohjeistus sekä turvallisemman tilaisuuden periaatteet julkaistiin intraan keväällä 2024. Ohjeita voi tarvittaessa muokata omaan tapahtumaan sopiviksi.
8.5. Kaupunki jatkaa kaikille sukupuolille sopivien wc-, suihku-, ja pukeutumistilojen uudelleenmerkitsemistä ja lisäämistä.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	2022-2024 aikavälillä on toteutettu sukupuolineutraalit wc-tilat: - Elinkeino-osaston tiloihin Kansakoulukadulla. - Viestintäosaston tiloissa Aleksanterinkatu 22-24 - Hallinto-osaston tiloissa Pohjoisesplanadi 15-17 Vuoden 2025 aikana ei toteutettu yhtään sukupuolineutraalia tilaratkaisua käyttäjien suuren vastustuksen myötä.



9. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Helsingin kaupunki kehittää johtamista ja esihenkilötyötä määrätietoisesti.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
9.1. Johto tukee ja sitoutuu vahvasti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus teemojen edistämiseen ja sisällyttää teemat osaksi viestintäänsä.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Kaupunki on Helsinki Priden pääyhteistyökumppani ja sitoutunut valtioneuvoston rasisminvastaiseen kampanjaan "Me puhumme teoin". Kaupungin ylin johto on vuosittain osallistunut Pride-kulkueeseen.
9.2. Johto varmistaa tarvittavan budjetoinnin suunnitelman toimenpiteiden edistämiseksi.	toteutunut	vuosittain	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Toimenpiteiden edistämiseen varattiin tarvittava budjetti.
9.3. Johto ja esihenkilöt lisäävät inklusiivisuus- ja monimuotoisuusosaamistaan osallistumalla monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden valmennuskokonaisuuksiin.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Kts. Kohta 10.1



Osaamisen kehittäminen ja valmennukset

10. Johdon, esihenkilöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset

Helsingin kaupunki jatkaa henkilöstönsä laaja-alaisen osaamisen kehittämistä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden huomioimisessa osana henkilöstöjohtamisen prosesseja, päätöksen tekoa, vastuullista henkilöstöpolitiikkaa sekä johtamisen että työyhteisöiden kehittämistä.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
10.1. Monimuotoisuuden johtaminen ja inklusiivinen johtajuus -teema sisällytetään johdon valmennuksiin.	toteutunut	2022–	Osu-yksikkö ja TieTyö-yksikkö	Teematilaisuuksia monimuotoisuuden johtamisesta on tarjottu Stadin Akatemialla. Marraskuussa 2022 järjestettiin yhteistyössä Taitotalon kanssa monimuotoisuuden johtamisen ja inklusiivisuuden edistämisen koulutukset. Marraskuussa 2023 järjestettiin monimuotoisen työyhteisön johtamiskoulutus Inklusiiv-asiantuntijoiden johdolla. Pilotti-koulutukset "Monikulttuurisen ja -kielisen työyhteisön johtaminen" toteutettiin 2024 Kaskon ruotsinkielisten päiväkotien johtajille sekä Sotepen vammaispalveluiden esihenkilöille. Oppivassa julkaistu vuoden 2024 monimuotoisen työyhteisön johtamiseen sisältöjä. Monimuotoisuuden johtamisen verkko-opintojen suorittaminen on vuoden 2025 aikana jatkanut kasvuaan. Monikulttuurisen työyhteisön johtamista on tuettu syksyllä 2024 ja keväällä 2025 toteutetuilla johtamiskoulutuksilla. Keväällä 2025 toteutettiin webinaari Johda kulttuuritietoisesti. Päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajat, jotka mentoroivat Kaskon espanjankielisiä varhaiskasvatuksenopettajia, koulutettiin monikulttuuriseen työyhteisön toimintaan sekä kielitietoiseen kielenoppimisen tukemiseen keväällä 2025.
10.2. Esihenkilöiden monimuotoisen rekrytoinnin osaamista vahvistetaan tarjoamalla valmennusta ja sisällyttämällä teemat rekrytointivalmennusten kokonaisuuteen seuraavissa teemoissa: esteetön rekrytointi, positiivinen erityiskohtelu, anonyymi rekrytointi, palkkatuen käyttö, työkokeilu, työn räätälöinti, työhön ottamisen tukimuodot.	toteutunut	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, Toimialat ja liikelaitokset	Toteutettu. Toteutimme esteettömän rekrytoinnin koulutuksen yhteistyössä Riesa Consultative Oy:n kanssa marraskuussa 2021, ja siitä on koulutustallenne intrassa. Vuonna 2022 toteutimme esteettömän rekrytoinnin koulutuksen Vamlasin kanssa. Palkkatuki-infoja esihenkilöille on jatkettu. Työllisyyspalvelut järjestävät infoja ja Stadin HR tukee markkinoinnissa. Osa HR:lle järjestetyistä infoista piti perua vähäisen osallistujamäärän vuoksi. 1.1.2025 työvoimapalveluiden järjestämisvastuun siirtyessä kunnalle palkkatuen myöntäminen ko. muodossa päättyi. Kunta-Helsingin esihenkilöille ja HR:lle on järjestetty koulutuksia työllistämisrahasta ja Sotepella on jatkettu palkkatuki-infoja. Monimuotoisuuden teemoja liitetty rekrytoinnin koulutuksiin. Olemme julkaisseet myös lyhyitä infovideoita, joista saa hyödyllisiä vinkkejä vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin (ks. 3.2).
10.3. Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen sisällytetään osaksi kaupungin jatkuvia itse tai kumppaneiden toteuttamia esihenkilövalmennuksia.	toteutunut	jatkuvaa	Joty sekä Osu-yksikkö	Työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevat keinot ovat esillä esihenkilövalmennuksissa (esim. Startti Stadin esihenkilötyöhön).



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
10.4. Antirasismi työelämässä -teemaa käsitellään johdon tilaisuuksissa.	toteutunut	2022	TieTyö-yksikkö	Järjestimme keväällä 2024 koko kaupungin henkilöstölle kaupunkiyhteisen antirasismikoulutuksen. Koulutus vahvisti osallistujien valmiuksia tunnistaa rasismiin erilaiset muodot sekä rasismia ylläpitäviä käytänteitä ja toimintamalleja omassa ajattelussaan ja työssään. Ennen kaikkea koulutus auttoi huomaamaan oman roolin muutoksen mahdollistajana ja löytämään tapoja tuoda antirasistinen ote osaksi arkea niin työyhteisössä kuin asiakaskohtaamisissa. Myös keväällä 2025 järjestettiin kaupunkiyhteinen antirasismikoulutus, jonka teemana oli mikroagressiot ja vastapuhe. Koulutus järjestettiin teamsissa ja osallistujia oli noin 200. Kaupunki on myös mukana valtioneuvoston kanslian käynnistämässä rasismiin vastaisessa Me puhumme teoin -kampanjassa.

11. Työyhteisöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
11.1. Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden Helvi-virtuaalivalmennus käydään kaikissa kaupungin työyhteisöissä läpi (jos sitä ei ole käyty läpi vuoden 2020–2021 aikana).	osittain toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvillä oli vuosina 2021–2024 yhteensä 6977 osallistujaa 1322 sessiota.
11.2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvi tekstitetään ruotsiksi ja englanniksi sekä viittomakielelle.	toteutunut	2022 ruotsiksi 2023 viittomakieli ja englanti	TieTyö-yksikkö	Helvi käännettiin ruotsiksi 2022. Helvi käännettiin englanniksi ja viittomakielelle keväällä 2024.
11.3. Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö sekä tiedostamattomat ennakkoluulot työyhteisössä -teemat sisällytetään työyhteisöille tarjottaviin valmennuksiin.	toteutunut	2022–	Osu-yksikkö ja TieTyö-yksikkö	Teematilaisuuksia monimuotoisuuden johtamisesta Stadin akatemian avoimessa tarjonnassa tarjolla. Mahdollisuus työyhteisökohtaiseen toteuttamiseen yhteistyökumppanin avulla. Marraskuussa 2022 järjestettiin monimuotoisuuden johtaminen ja inklusiivisuutta edistävät käytännöt- koulutus yhteistyössä Taitotalon kanssa. Marraskuussa 2023 järjestettiin monimuotoisen työyhteisön johtamiskoulutus Inklusiiv-asiantuntijoiden johdolla. Yhteistä koulutustarjontaa ko. teemoista järjestetty. Henkilöstön monikulttuuristumista ja sen kääntämistä voimavaraksi on tuettu ja edistetty kevään 2025 webinaarisarjalla (3 webinaaria) sekä edelleen syksyllä 2025 kielitietoisuus-webinaarisarjalla (3 webinaaria) ja uudella monikulttuurisen työyhteisön tuen webinaarisarjalla (3 webinaaria).
11.4. Työyhteisöille valmistellaan/tarjotaan Monikulttuurisuus ja kielitietoisuus -koulutusta/kehittämisen tukea.	toteutunut	2022–	Osu-yksikkö	Teematilaisuuksia monimuotoisuuden johtamisesta tarjottu Stadin Akatemian kautta. Tarjottu myös mahdollisuus työyhteisökohtaiseen toteuttamiseen yhteistyökumppanin avulla. Vuonna 2024 julkaistu Oppiva-verkkokursseja kansainvälistyvän työyhteisön johtamisesta. Vuoden 2024 aikana toteutettu 5 pilottia teemalla Toimivaksi monikulttuuriseksi työyhteisöksi: kahdessa päiväkodissa (pk Suvi ja pk Laakavuori) sekä kaikkien kolmen sairaalan (Laakso, Malmi, Suursuo) yhdellä osastolla. Monimuotoisuuden johtamisen ja työyhteisöjen kehittämisen sekä vieraskielisten työntekijöiden perehdyttäjille tarjottujen verkko-opintojen suorittaminen on vuoden 2025 aikana jatkanut kasvuaan. 2025 aikana toteutettu 2 pilottia teemalla Toimivaksi monikulttuuriseksi työyhteisöksi: yhdessä seniorikodissa Koskelassa sekä yhdessä päiväkodissa (pk Taneli-Kolkka).



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
11.5. Työyhteisöille valmistellaan/tarjotaan Sukupuolen moninaisuus ja monimuotoisten perheiden kohtaaminen -koulutusta/ materiaalia.	Toteutunut	2023	TieTyö-yksikön ja Osallisuus ja neuvonta -yksikön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijat, Osu-yksikkö.	Helsinki toimii Pride pääyhteistyökumppanina, osana kumppanuutta olemme järjestäneet vuosittain henkilöstölle Pride-koulutuksen. Kesäkuun alussa 2022, 2023, 2024 ja 2025, järjestettiin kaupungin henkilöstölle koulutukset, joissa käsiteltiin sekä työyhteisön että johtamisen näkökulmaa sukupuolen moninaisuudesta. Sen lisäksi henkilöstölle tuotettiin materiaalia, infojuliste ja "tiesitkö että.." -juliste, jossa tarjotaan tietoa sukupuolen moninaisuudesta. Henkilöstön intrasivustolla on myös katseltavissa erilaisia Seta:n koulutusvideoita sukupuolen moninaisuuteen liittyen. Henkilöstölle on järjestetty myös muita erilaisia Pride-etkoviikkotapahtumia (esim. Queer-historia kävely ja vierailu Taidekoti Kirpilään).
11.6. Työsuojelu, henkilöstön edustajat ja hr kasvattavat aktiivisesti osaamistaan henkilöstön monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta osallistumalla toteutettaviin teeman koulutuksiin/ tilaisuuksiin.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toteutunut. Ks kohdat 11.3., 11.4. ja 11.5.



12. Verkostotoiminta

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
12.1. Henkilöstön monimuotoisuusverkosto toimii toimialojen ja liikelaitosten yhteisenä henkilöstöä koskevien asioiden verkostona.	toteutunut	jatkuvaa	TieTyö-yksikkö ja toimialat sekä liikelaitokset	Monimuotoisuusverkoston vastuuhenkilöt kokoontuvat kerran kuukaudessa. Kokouksissa luodaan puolivuositain katsaus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden seurantaan ja edistymiseen toimialoittain. Vuoden 2023 aikana käsiteltiin myös mm. anonymin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset, yhdenvertaisuuslain osittaisuudistus, teemaan liittyvää termistöä ja verkkokoulutuksen sisältöä. Vuoden 2024 aikana käsiteltiin mm. työsuojeluun ja häirintään liittyviä työkaluja (Sopuisasti Stadissa, ilmoituskanava), kansainväliset rekrytoinnit, monimuotoinen rekrytointi, henkilöstön verkostot (Bipoc, Queer stadi) ja henkilöstön uuden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman projektisuunnitelma. Vuoden 2025 aikana käsiteltiin muun muassa kieliperiaatteita, vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymistä, monimuotoisuuden johtamista, palkkakartoitusta sekä uuden henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteitä.
12.2. Henkilöstöasioiden edustus kaupunkitasoisessa kaksikielisyyden koordinaatioryhmässä.	toteutunut	jatkuvaa	Vetovastuu hallinto-osasto, hr:n edustus Heos	Stadin HR edusti kaksikielisyyden koordinaatioryhmässä ja antoi hyväksyntänsä kanslian kaksikielisyysuunnitelmalle.
12.3. Queer Stadi -verkosto toimii kaupungin kumppanina kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämisessä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunkitason yhteystyö TieTyö-yksikön kautta	Queer Stadi -verkostolle järjestettiin taidetyöpaja henkilöstön Pride-etkoviikolla toukokuun lopussa 2023. Henkilöstön Pride-etkoviikolla 2024 järjestettiin leffailtapäivä, jossa katsottiin Suomi on Queer -dokumenttisarjan ensimmäinen osa. Dokumentin jälkeen käytiin keskustelua Trasek:in puheenjohtaja Kasper Kivistön sekä Jussi Nissisen johdolla. Keväällä 2025 henkilöstön Pride-etkoviikolla Queer Stadi -verkostolle avattiin ennakko ilmoittautuminen Queer historia kävelyihin sekä Taidekoti Kirpilän vierailuihin. Viikolla järjestettiin myös Pride-koulutus sukupuolen moninaisuudesta.



Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
12.4. POCit-verkoston* perustamista Helsingin kaupungille selvitetään. *Stadin POCit -verkoston tarkoituksena on tarjota turvallinen alusta, jossa etniseen (kulttuurisesti) tai näkyvään vähemmistöön (rodullisesti) kuuluvat työntekijät voivat vaihtaa ajatuksia toistensa kanssa, saada vertaistukea ja keskustella yhdessä, miten edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaupungilla nimenomaan etniseen (kulttuurisesti) tai näkyvään vähemmistöön (rodullisesti) kuuluvien työntekijöiden näkökulmasta.	toteutunut	2022	Kaupunkitason yhteystyö TieTyö-yksikön kautta	Keväällä 2024 perustettiin kaupungille henkilöstön Bipoc-verkosto. Bipoc viittaa englanninkielisiin sanoihin black, indigenous, people of colour, ja verkoston tavoitteena on tarjota syntyperän, etnisen taustan tai ihonvärin perusteella vähemmistöön kuuluville työntekijöille vertaisuuteen pohjautuva foorumi ajatusten vaihdolle. Verkostolla on oma teams-ryhmä, jossa on mahdollista keskustella, jakaa ajatuksia ja saada vertaistukea. Bipoc-verkoston vetäjä osallistui maaliskuussa 2025 kaupunkiyhteiseen työpajaan, joka käynnisti uuden henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun.



13. Esteettömyys ja saavutettavuus

Kaupunki pyrkii saavutettavuudessa noudattamaan lakia digitaalisista palveluista. Helsingin kaupungin esteettömyyslinjaukset toimivat yhtenäisinä koko kaupunkia ja kaikkia hallintokuntia koskevinä yleisinä linjauksina esteettömyystyössä.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
13.1. Digitaalinen saavutettavuus huomioidaan läpileikkaavasti henkilöstöä koskevissa digitaalisissa palveluissa, verkkosivustoissa, sovelluksissa ja julkaisuissa. Digitaalisia materiaaleja henkilöstölle valmistelevat henkilöstöhallinnon ja muut asiantuntijat valmentautuvat saavutettavuusasioissa läpikäymällä olemassa olevat valmennusmateriaalit (Onni-järjestelmä ja oppiva- alusta).	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Intrasivusto ja ulkoiset hel.fi sivustot on tehty saavutettavuusstandardien mukaisesti ja ovat saavutettavia. Intrassa on myös kerrottu laajasti saavutettavuudesta. Kaupungin intranet täyttää lain asettamat kriittiset saavutettavuusvaatimukset. Sharepoint-alustassa on kuitenkin jotakin havaittuja puutteita, joita ei voida korjata (ks. saavutettavuusseloste intrassa: https://helsinginkaupunki.sharepoint.com/sites/Intra/SitePages/Saavutettavuusseloste.aspx). Sisältöjen saavutettavuutta seurataan ja parannetaan jatkuvasti. Tuotettavat koulutukset, ohjeet ja infomateriaalit noudattavat saavutettavuusstandardeja. Oppiva-alustalla on tarjolla myös Saavutettavuuden perusteet -verkko-opinto, jonka on suorittanut 409 henkilöä. Alustalle tehtävät oppimissisällöt vastaavat saavutettavuusvaatimuksia. Sisällöntuottajia ohjataan tekemään sisällöistä saavutettavia sisällöntuottajalle suunnatun opinnon sekä verkko-opintosisällön mallipohjassa olevien ohjeiden avulla.
13.2. Kaupunki edistää aktiivisesti esteettömyyden huomioimista kaikissa henkilöstöön liittyvissä prosesseissa ja työn arjessa. Stadin HR järjestää esimerkiksi rekrytoiville esihenkilöille esteettömyyden valmennusta. Esim. Esteetön rekrytointi -koulutus yhteistyössä Riesa Consultative Oy:n kanssa. Koulutus on suunnattu esihenkilöille ja HR-ammattilaisille. Pääpaino on esteettömyyden huomioimisessa rekrytointiprosessin eri vaiheissa.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toteutimme esteettömän rekrytoinnin koulutuksen yhteistyössä Riesa Consultative Oy:n kanssa marraskuussa 2021, ja siitä on koulutustallenne intrassa. Vuonna 2022 toteutimme esteettömän rekrytoinnin koulutuksen Vamlasin kanssa ja lisäksi tuotimme lyhyen infovideon esteettömästä rekrytoinnista. Koulutusmateriaalit ovat saatavilla intrassa. Vuonna 2023 Johdossa-lähetyksessä oli lyhyt videohaastattelu esteettömästä rekrytoinnista. Video on jaettu myös intrassa. Olemme julkaisseet kaupungin intrassa lyhyitä videoita, joista saa hyödyllisiä vinkkejä vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden rekrytointiin. Kaupunkiympäristön toimiala pilotoi syksyllä 2024 esteettömyyslausekkeen käyttöä rekrytoinneissa. Työnhakijoilta ei tullut yhtäkään kyselyä lausekkeesesta kokeilun aikana, joten lauseke päätettiin jättää pois ja pilotti keskeyttää.

14. Työurat

Kaupunki kannustaa osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuoliseen urapolkuun ja huomioi myös aliedustettujen ryhmien työurat.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
14.1. Toimialat ja liikelaitokset huomioivat sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat osana vuosittaisia osaamisen kehittämisen suunnitelman toimenpiteitä.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Toimialat ja liikelaitokset ovat kehittämistarpeidensa mukaan huomioineet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden osaamisen kehittämisen suunnitelmissaan.
14.2. Helsingin kaupunki edistää henkilöstönsä työuria tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Kaupunki on kehittänyt sisäisen liikkuvuuden malleja.
14.3. Onnistumiskeskusteluissa (ml. työsuorituksen arviointi, henkilökohtainen kehitymissuunnitelma) ja sitä koskevassa ohjeistuksessa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.	toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Onnistumiskeskustelut ovat esihenkilön ja työntekijän välisiä luottamuksellisia keskusteluita, joissa tavoitteena on yksilölähtöisesti keskustella työn tavoitteista, niissä onnistumisen edellytyksistä ja tuen/kehittymisen tarpeista, sekä menneen kauden tavoitteissa onnistumista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset toteutuvat yksilölähtöisyyden kautta. Vuonna 2025 on tehty osallistava selvitys niistä tekijöistä, jotka vaikuttavat onnistumiskeskustelun hyödyllisyyteen ja käyntiasteisiin. Selvitystyön pohjalta tullaan tekemään lyhyen aikajänteen korjaavia toimenpiteitä ja pidemmällä aikajänteellä suurempia muutoksia itse prosessiin osana HR-kokonaisjärjestelmäkehitystä.
14.4. Toimialoilla ja liikelaitoksissa tarjotaan tarpeen mukaan tukea (esim. mentorointia/ työuravalmennusta) muualla tutkinnon suorittaneille ja/tai äidinkielenä muuta kuin suomea tai ruotsia puhuville.	ei toteutunut	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset	Ei toteutunut, koska kilpailutus yhteistyökumppaneista ei ole valmistunut.



15. Viestintä

Kaupunki jatkaa vahvaa sisäistä ja ulkoista viestintää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa ja haluaa toimia esimerkillisenä ja merkittävänä suunnannäyttäjänä myös yhteiskunnallisesti.

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
15.1. Viestinnän roolia vahvistetaan entisestään ja koordinoidaan yhdessä toimialojen ja liikelaitosten kanssa.	–	–	–	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teemapäivistä sekä kampanjoista on viestitty laaja-alaisesti, sekä sisäisesti että ulkoisesti, koko strategiakauden ajan.
15.2. Tehdään erillinen kaupunkitason viestintäsuunnitelma, joka tukee tasapainoisesti tämän suunnitelman toimeenpanoa (esim. kaksikielisyys, sukupuolten tasa-arvo, kansainvälisyys, syrjimättömyys, inklusiivisuus). Toteutetaan suunnitelmallinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden viestinnällinen teemavuosi, joka rohkaisee avoimeen keskusteluun teemoista.	toteutunut	2022-2023	TieTyö-yksikkö, sekä tarvittaessa muut Heosin yksiköt yhdessä viestintäosaston asiantuntijoiden kanssa.	Toteutunut. Viestintäsuunnitelma tehtiin yhdessä palvelupuolen kanssa vuosina 2022, 2023 ja 2024. Suunnitelmaan kartoitettiin tärkeät päivämäärät sekä teemaan liittyvät tilaisuudet ja koulutukset.
15.3. Valmistellaan rekrytointiviestintään monimuotoisuuden kuvasto. Erilaiset identiteetit näkyvät kaupungin kaikessa rekrytointi- sekä sisäisessä ja ulkoisessa henkilöstöä koskevassa viestinnässä.	toteutunut	2023-2024	TieTyö-yksikkö, sekä tarvittaessa muut Heosin yksiköt yhdessä viestintäosaston asiantuntijoiden kanssa.	Toteutunut. Monimuotoisuuden huomioivaa kuvastoa kuvattu Q4/2022. Kuvia käytetään mm. henkilöstöviestinnässä ja intrassa sekä rekrytoinneissa ja työnantajasivulla. Monimuotoisuuden huomioivaa kuvastoa käytetään rekrytointiviestinnässä mahdollisuuksien mukaan. Toteutimme useita uratarinoita tehtävistä, joihin oli rekrytoitu työntekijöitä kehittyvällä kielitaidolla.
15.4. Helsingin kaupunki jatkaa sukupuolineutraalin kielen ja normitietoisien viestinnän kehittämistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisäävänä tekijänä. Helsingin kaupungille valmistunut normitietoisien viestinnän opas käydään läpi kaupungin viestinnän ja HR:n kanssa.	toteutunut	jatkuvaa	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä viestinnän asiantuntijat, kaikki sisäistä ja ulkoista viestintää sekä rekrytointiviestintää tekevät asiantuntijat kaupungilla.	Kaupungin intrasta löytyy normitietoisien viestinnän opas sekä areenan tietoisu normitietoisesta viestinnästä. Materiaalit ovat saatavilla ja hyödynnettävissä koko kaupungin henkilöstölle.



16. Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden mittaamisen toimenpiteet

Tavoite/toimenpide	Mittari	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 2022–2025
16.1. Henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä (työelämän joustot, perhevapaat, äidinkieli).	toteutunut	vuosittain	Heos	Tilaa seurataan. Vuonna 2022 perhevapaalla oli 2,6 % henkilöstöstä, henkilöstön lukumäärä oli 37 531. Virallisesta henkilömäärästä, muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten määrä oli 9,7 %. Suurin vieraskielisten määrä oli sosiaali- ja terveystoimialalla (12,2 %). Vuonna 2022 miesten osuus henkilöstöstä oli noin 24,3 % ja naisia oli noin 77,2 % . Vuonna 2023 perhevapaalla oli 2 % henkilöstöstä, henkilöstön lukumäärä oli 37 559 henkilöä. Vuonna 2023 miesten osuus henkilöstöstä oli noin 22,8 %, ja naisten osuus oli noin 77,2 %. Toimialojen ja liikelaitosten kesken on merkittäviä eroja miesten ja naisten osuuksissa. Virallisesta henkilöstömäärästä muiden kuin suomen- tai ruotsinkielisten osuus oli noin 9,3 %. Vuonna 2024 Perhevapaita käytti koko kaupungin henkilöstöstä 3,37 %, joista naiset käyttivät 3,12 % ja miehet 0,24 %. Kaikista naisista perhevapaita käytti 4 % ja kaikista miehistä 1,06 %.
16.2. Henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavien Kunta10-tutkimuksen ja henkilöstön Fiilari-kyselyn avulla.	toteutunut	vuorovuosittain	Tietyö-yksikkö	Tilaa seurataan kyselyissä mm. syrjinnän tulosten pohjalta.
16.3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden mittaaminen huomioidaan mahdollisin osin uudessa HR-kokonaisjärjestelmässä vuonna 2024.	ei toteutunut	2024	Heos	Huomioidaan mahdollisin osin ja otetaan huomioon projektin suunnittelussa. Järjestelmän käyttöönotto on siirtynyt myöhäisempään ajankohtaan, ja siksi toimenpide ei toteutunut vielä tällä suunnitelmakaudella.
16.4. Henkilöstölle toteutetaan anonymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.	toteutunut	2023	Tietyö-yksikkö	Toteutunut. Henkilöstölle toteutettiin anonymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely keväällä 2023.



17. Mittareihin asetetut tavoitetasot

Kunta 10-mittari	Nykytilanne (2020)	Tavoitetaso 2024	Toteuma 2024
On itse kokenut syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki)	koko henkilöstö 9,4 %	0 %	18,3 %
Syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle (syrjintää kokeneet)	kaupunkitaso 26,5 %	100 %	28,1 %
Sosiaalinen pääoma (asteikko 1–5, mitä suurempi, sitä enemmän)	miehet 3,83 / naiset 3,85	miehet 3,87 / naiset 3,93	miehet 74 % / naiset 75 %
On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella	miehet 2,3 % / naiset 1,5 %	0 %	14 %*
On itse kokenut seksuaalista häirintää (asiakkaiden, työkavereiden sekä esihenkilöiden taholta koettu häirintä)	miehet 4,5 % / naiset 5,4 %	0 %	miehet 3 % / naiset 4 %
Ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle	miehet 27 % / naiset 42,3 %	100 %	miehet 29 % / naiset 40 %
Voi vaikuttaa työaikoihinsa (mitä suurempi arvo, sitä enemmän)	miehet 2,98 / naiset 2,81	Tavoite 0,01 nousu asteikolla	miehet 41 % / naiset 37 %
Yksilökehityskeskustelu käyty	miehet 67,8 % / naiset 64,7 %	94 %	77 %**

Hr-tunnusluku	Nykytilanne (2020)	Tavoitetaso 2025	Toteuma 2024
Vieraskielisen henkilöstön määrä	9,0 % koko henkilöstö / 8,4 % virallisesta henkilömäärästä	11 % koko henkilöstö, 10,4 % virallinen henkilöstö	11,1 % virallinen henkilöstömäärä

*kaikista ketkä ovat kokeneet syrjintää

**kaikista vastanneista



8. Taustamateriaali

Sisäiset lähteet:

Helsingin kaupunkitietopalvelut (2024).
Tilastotietoja Helsingistä 2024.

Henkilöstöraportti 2021

Henkilöstöraportti 2022

Henkilöstöraportti 2023

Henkilöstöraportti 2024

Ulkoiset lähteet:

Bergbom, B., Yli-Kaitala, K. ja Toivanen, M. (2022). Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa. Työterveyslaitoksen verkkosivu.
Monimuotoisuus ja inklusiivisuus asiantuntijaorganisaatiossa | Työterveyslaitos (Viitattu 5.9.2025).

Hotti, A (2021). Naisvaltainen kunta-ala. KT-lehti. Julkaistu 18.2.2021. Naisvaltainen kunta-ala | KT-lehti (Viitattu 10.9.2025).

Ihmisoikeuskeskus (n.d.) YK:n vammaisyleissopimus. Ihmisoikeuskeskus, vammaisten ihmisten oikeudet – teemasivu. (Viitattu 10.11.2025).

ILO (2019). Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190). International Labour Organization, Normlex Information System on International Labour Standards. Convention C190. (Viitattu 10.10.2025).

Kela (2024). Kelan lapsiperhe-etuustilasto 2024. Kelan lapsiperhe-etuus-tilasto 2024 (Viitattu 26.9.2025).

Laine, P. (2024). Työelämän muutokset, sukupuolten työmarkkina-asema ja samapalkkaisuus. Tilastokeskus ja sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:26. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-8458-5>

OECD (2025), “Supports (th)at work: Policy tools to support workplace action on intimate partner violence”, No. 13, OECD Publishing, Paris. <https://doi.org/10.1787/343cff04-en>.

Scott, K., Charlot, N., Cleroux, A. & Lopez, J. (2021). Can work be safe, when home isn’t? Impact of intimate partner violence on work, workers and workplaces in Sweden. Swedish Gender Equality Agency report. (Viitattu 4.11.2025).

Tasa-arvovaltuutettu (2024). Tasa-arvovaltuutetun vuosikertomus 2024. ISBN 978-952-7156-35-3 (Viitattu 20.8.2025).

Tilastokeskus (2022). Työelämä tilastoina. Helsinki: Tilastokeskus. <https://guides.stat.fi/tyoelama-tilastoina/> (Viitattu 6.11.2025).

Tilastokeskus. (2023). Sukupuolistunut väkivalta ja lähisuhdeväkivalta Suomessa 2021 – Loppuraportti. Toimittanut Attila, H., Keski-Petäjä, M., Pietiläinen, M., Lipasti, L., Saari, J. & Haapakangas, K. Helsinki 2023. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-244-717-3>

Tilastokeskus (2025). Vuonna 2024 työllisiä vähemmän ja työttömiä enemmän kuin vuonna 2023. Työvoimatutkimus 2024, katsaus 6.3.2025. Helsinki: Tilastokeskus. <https://stat.fi/julkaisu/cm6t61nrx64gr07uqjmu2d7v5> (Viitattu 6.11.2025).

Työterveyslaitos TTL (2024). Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi. Kunta10-kyselyn aineistokokonaisuus. Työterveyslaitos, työelämätiето. Julkaistu 12.3.2019, päivitetty 9.12.2024. Kunta-alan työ ja työntekijöiden hyvinvointi | Työelämätiето | www.tyoelamatiето.fi (Viitattu 23.10.2025).

Työterveyslaitos TTL (2025). Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Työhyvinvointi ja työkyky -teemasivu. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen | Työterveyslaitos (Viitattu 23.10.2025).

Yhdenvertaisuusvaltuutettu (2024). Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2024. Yhdenvertaisuusvaltuutetun vuosikertomus 2024 (Viitattu 20.8.2025).

Sanastolähteet:

Fem-R sanasto

Oikeusministeriö antirasistinen sanasto

Seta sateenkaarisanasto

Suomen Punainen Risti - mitä rasismi on?

THL:n tasa-arvosanasto

THL:n vammaispalvelujen käsikirja

Työterveyslaitos - Monimuotoisuus ja inklusiivisuus: mitä ja miksi



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia

Taitto

Mainostoimisto KMG Turku

Kuvitus

Lille Santanen

Koostanut ja toimittanut

Kirsti Puronen ja Milja Mustonen

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2025:29

ISBN 978-952-386-675-1 (nidottu)

ISBN 978-952-386-676-8 (pdf)

ISBN 978-952-386-677-5 (html)

Sarjan ISSN tunnukset:

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (painettu/tryckt/printed)

ISSN 2323-8135 (verkossa/på nätet/online)

Helsingin kaupunki

Kaupunginkanslia/Henkilöstöosasto

PL 550 (Siltasaarenkatu 18–20 C) 00099

Helsingin kaupunki

Puhelinvaihde 09 310 1641

www.hel.fi