

Helsinki



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



Helsingin kaupunki on tehnyt suunnitelman siitä,
miten varmistetaan,
että kaikenlaiset ihmiset voivat hakea töihin Helsingin kaupungille
ja kaikkia kaupungin työntekijöitä kohdellaan reilusti.
Tämän suunnitelman nimi on
Helsingin kaupungin henkilöstön
tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029.

Lue suunnitelman taustoista ja siitä,
millainen suunnitelma on
ja miten varmistetaan,
että suunnitelma lisää oikeasti
työnhakijoiden ja työntekijöiden yhdenvertaisuutta.



Sisällysluettelo

Sivu

Helsinki on tasa-arvoinen kaupunki ja työnantaja	4
Helsingin strategia on myös työntekijöitä varten	5
Suunnitelman tärkeimmät asiat ja toimenpiteet	7
Työnhaku on reilua kaikille	8
Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti	10
Työtä tehdään ja johdetaan yhdenvertaisesti	13
Miten seurataan, muuttuvatko asiat?	16

Lähtökohta:

Helsinki on tasa-arvoinen kaupunki ja työnantaja

Helsinki on Suomen suurin kaupunki

ja myös Suomen suurin työnantaja.

Kaikki Helsingin asukkaat ovat tasa-arvoisia ja yhdenvertaisia,
siis samanarvoisia.

Niin ovat myös Helsingin kaupungin työntekijät.

He ovat kaikki yhtä tärkeitä.

Helsingin kaupungilla on paljon työntekijöitä, noin 39 500.

Tähän joukkoon mahtuu hyvin erilaisia ihmisiä.

On nuoria ja vanhoja.

Jotkut ovat olleet jo kauan töissä Helsingin kaupungilla,
toiset ovat vasta aloittaneet työn.

Työntekijät puhuvat eri kieliä,

ja heillä on erilaisia elämäntilanteita.

Työntekijöillä on erilaisia seksuaalisia suuntautumisia
ja he ovat eri sukupuolta.

Työntekijöillä on myös erilaisia sairauksia tai vammoja.

Lisäksi kaupungin työtehtävät ovat hyvin monenlaisia.

Yhteistä kaikille Helsingin kaupungin työntekijöille on,
että heistä jokainen saa olla oma itsensä työpaikalla.

Helsinki haluaa olla kaupunki,

jossa on hyvä asua, elää ja olla töissä.

Helsinki haluaa, että asukkaat ja työntekijät
voivat olla ylpeitä kaupungista.

Suunnitelman taustaa:

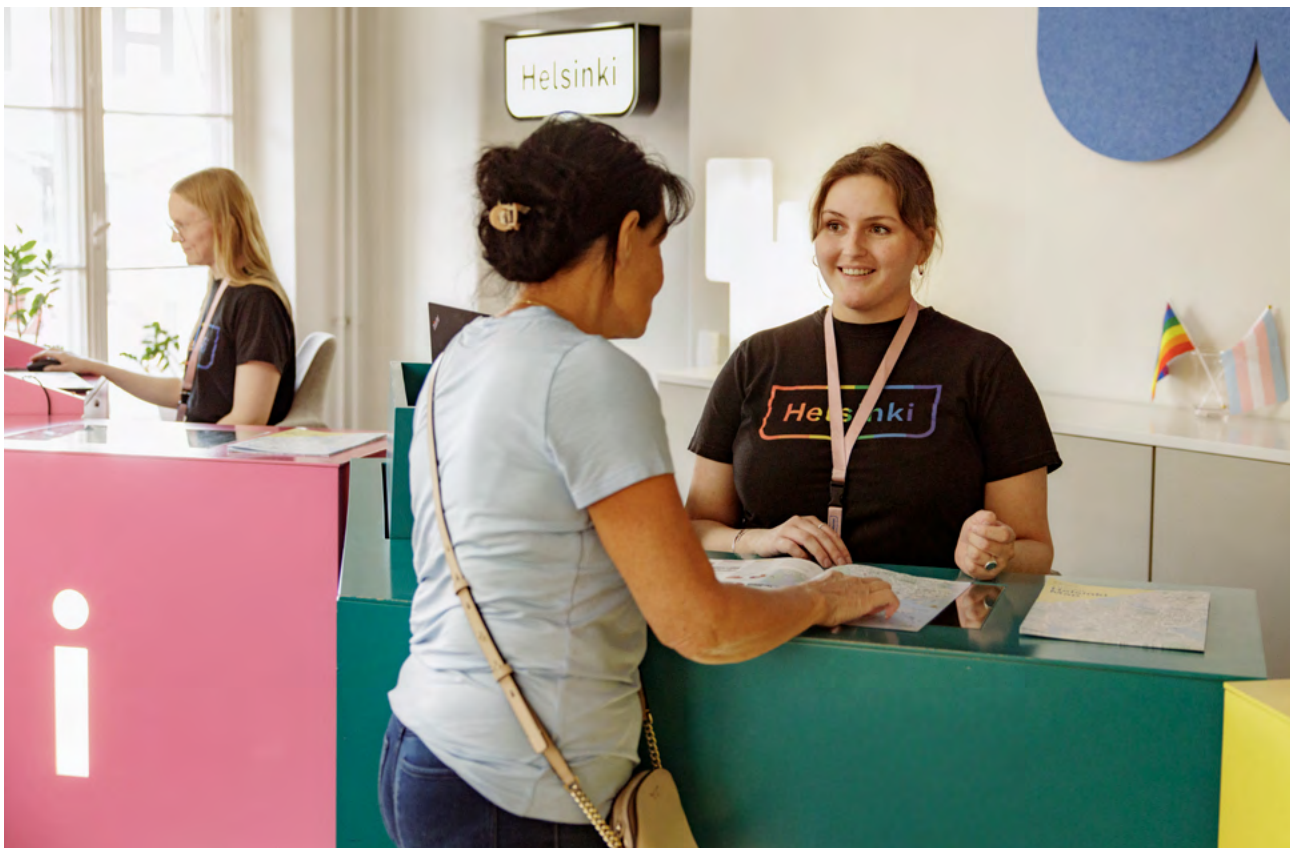
Helsingin strategia on myös työntekijöitä varten

Kaikkien ihmisten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat siis tärkeitä asioita Helsingissä.

Ihmisten tasa-arvo perustuu Suomen lakiin, mutta se on myös tärkeä osa Helsingin kaupungin strategiaa.

Strategia on tärkeä asiapaperi, joka ohjaa koko kaupungin toimintaa ja päätöksiä.

Siinä kerrotaan Helsingin arvoista ja periaatteista, kuten siitä, millaisia palveluja kaupungilla on ja miten asiakkaita kohdellaan näissä palveluissa.



Strategiassa kerrotaan myös henkilöstöpolitiikasta eli siitä, millainen työnantaja Helsingin kaupunki on. Henkilöstöpolitiikka vaikuttaa esimerkiksi siihen, miten Helsingin kaupunki hakee uusia työntekijöitä, miten esihenkilöt ja työyhteisöt toimivat ja miten työntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä.

Strategia on aina voimassa tietyn ajanjakson ajan. Tätä ajanjaksoa sanotaan strategiakaudeksi, ja Helsinki tekee henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman joka strategiakaudelle.

Uusin suunnitelma on voimassa vuosina 2026–2029.

Suunnitelma koskee koko Helsingin kaupunkia työnantajana ja vaikuttaa jokaiseen kaupungin työntekijään.

Suunnitelma on tehty yhteistyössä.

Mukana oli tavallisia työntekijöitä, henkilöstöhallinnon työntekijöitä, johtajia ja esihenkilöitä sekä työsuojelun ja henkilöstöjärjestöjen edustajia.



Suunnitelman tärkeimmät asiat ja toimenpiteet

Kun henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa tehtiin, tärkeimmiksi nousivat nämä kolme asiaa:

- **Työhaun täytyy olla reilua kaikille.**
Kaikenlaiset ihmiset voivat hakea ja saada työtä Helsingin kaupungilta.
- **Kaikki työntekijät ovat tasa-arvoisia ja kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti.**
Esimerkiksi ihmisen sukupuoli ei saa vaikuttaa siihen, miten häntä kohdellaan työpaikalla tai miten hän etenee työurallaan.
Kaikilla työntekijöillä on samat oikeudet ja velvollisuudet ja kaikkia täytyy arvostaa.
- **Työnteon ja johtamisen täytyy olla yhdenvertaista.**
Ketään ei saa syrjiä.

Lue seuraavalta sivulta tarkemmin, mitä nämä tarkoittavat käytännössä.

Työnhaku on reilua kaikille

Helsinki haluaa,
että kaikenlaiset ihmiset voivat hakea kaupungille töihin
ja myös päästä kaupungin työntekijäksi.
Rekrytoinnissa ei saa syrjiä ketään mistään syystä,
esimerkiksi iän, taustan, kielen tai sukupuolen takia.
Rekrytointi tarkoittaa sitä,
miten uusia työntekijöitä haetaan ja valitaan töihin.

Anonyymi rekrytointi auttaa siinä,
että ketään ei syrjitä työnhaussa.
Se tarkoittaa, että esihenkilö ei näe hakijan
nimeä ennen työhaastattelua.
Anonyymi rekrytointi auttaa esimerkiksi naisia
ja työnhakijoita, joiden nimi ei ole suomenkielinen.
Se varmistaa, että vain ihmisen osaaminen vaikuttaa siihen,
pääseekö hän työhaastatteluun ja saako hän työtä.



Myös positiivinen erityiskohtelu auttaa siinä,
että kaikenlaiset ihmiset voivat hakea ja
saada työtä Helsingin kaupungilta.
Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa,
että jotain ihmistä tai ihmisryhmää kohdellaan
eri lailla kuin muita siksi,
että se lisää ihmisten yhdenvertaisuutta.
Esimerkiksi työnhaussa positiivista erityiskohtelua on,
että jos työtä hakee kaksi yhtä pätevää henkilöä,
heistä valitaan se, jonka on vaikeampaa löytää työtä.
Tämä henkilö voi olla esimerkiksi maahanmuuttaja
tai yli 55-vuotias.

Helsingin kaupunki tarvitsee erilaisia työntekijöitä.
On esimerkiksi tärkeää,
että kaikki työntekijät eivät ole suomenkielisiä.
Helsinki haluaa palkata lisää ruotsinkielisiä työntekijöitä
sekä ihmisiä, joiden äidinkieli ei ole suomi tai ruotsi.
On myös tärkeää, että töitä on nuorille kesätyöntekijöille
sekä ihmisille, joilla on jokin vamma tai sairaus.
Kaupunki haluaa varmistaa,
että jokaisen työnhakijan kokemus työnhausta on hyvä.



Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti

Vain ihmisen osaaminen saa vaikuttaa siihen,
mitä työtä hän voi tehdä ja
miten hän pääsee työurallaan eteenpäin.
Jokaisen Helsingin kaupungin työntekijän täytyy
saada hyvä perehdytys työhönsä ja työpaikkaansa.
Hänen täytyy myös tietää,
kuinka paljon hän saa palkkaa
ja mihin palkka perustuu.
Jos työssä voi saada lisäksi palkkion,
työntekijän täytyy tietää palkkion perusteet.

On reilua, että tiedot palkoista ja palkkioista ovat avoimia.
Lain mukaan Helsingin kaupungin täytyy selvittää
kahden vuoden välein,
saavatko eri sukupuolet samaa palkkaa.
Samasta työstä täytyy saada samaa palkkaa.
Lisäksi Helsingin kaupunki selvittää säännöllisesti,
saavatko eri sukupuolet palkkioita saman verran.
Tätä kaikkea kutsutaan palkka-avoimuudeksi.
Helsingin kaupunki kehittää palkka-avoimuutta
Euroopan unionin eli EU:n palkka-avoimuusdirektiivin mukaan.

Reilu henkilöstöpolitiikka on lisäksi sitä,
että työnantaja tukee työntekijöiden tasapainoista elämää.
Kaikille on tärkeää yhdistää sujuvasti työ ja muu elämä.
Ihmisen sukupuoli, työkyky, perhe, ammatti tai elämäntilanne
ei vaikuta asiaan,
vaan hyvä ja tasapainoinen elämä kuuluu kaikille.

Joskus ihmisellä voi kuitenkin olla tilanne,
jossa työn ja muun elämän yhdistäminen on vaikeaa.
Syy voi olla esimerkiksi se, että hän hoitaa lapsiaan
tai on omaishoitaja.
Hyvä työnantaja ymmärtää,
että ihmisillä on erilaisia elämäntilanteita.

Helsingin kaupunki kehittää ratkaisuja ja käytäntöjä,
joiden avulla työntekijöitä voidaan tukea
erilaisissa elämäntilanteissa.
Esimerkiksi esihenkilöt saavat lisää tietoa osatyökykyisyydestä
ja siitä, millaisia erilaisten perheiden tarpeet ovat.
Osatyökykyisyys tarkoittaa,
että ihmisen työkyky ei riitä tavalliseen työhön.
Syy tähän on esimerkiksi sairaus,
vamman tai elämäntilanne.
Silloin hän voi suunnitella yhdessä työnantajan kanssa,
miten työtä voidaan muuttaa niin,
että se sopii hänen työkyvylleen.

Helsingissä otetaan käyttöön Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT:n
Hyvän elämän toimintamalli.
Tämä toimintamalli auttaa työnantajia kehittämään tapoja,
joilla työntekijöitä voi tukea työn ja muun elämän yhdistämisessä.

Työnantajan on tärkeää tunnistaa
 muita vaikeita tilanteita työpaikalla ja työntekijän arjessa.
Vaikea tilanne voi olla esimerkiksi häirintää tai väkivaltaa.
Koko työyhteisön ja erityisesti esihenkilöiden
täytyy saada lisää tietoa siitä,
mitä kaikkea häirintä ja väkivalta voi olla työpaikalla
ja miten lähisuhdeväkivalta voi vaikuttaa työntekijän elämään.
Väkivalta voi olla henkistä tai fyysistä.
Lähisuhdeväkivalta tarkoittaa väkivaltaa perheessä
tai muussa läheisessä ihmissuhteessa.

Työntekijää täytyy siis aina auttaa, jos hänellä on vaikea tilanne.
Esihenkilön täytyy kertoa hänelle esimerkiksi,
miten työterveyshuolto voi tukea työntekijää.
Joskus voi auttaa se,
että työntekijän työtehtäviä tai työtunteja muutetaan.
Hän voi esimerkiksi tehdä lyhyempää työaikaa,
kunnes tilanne on parempi.

Helsingin kaupunki noudattaa
Kansainvälisen työjärjestö ILO:n sopimusta,
jonka mukaan työnantajan täytyy arvioida
erilaiset väkivallan riskit työpaikalla.

Työtä tehdään ja johdetaan yhdenvertaisesti

Minkäänlainen epäasiallinen käytös tai häirintä ei kuulu työelämään. Helsingin kaupungilla on nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle. Se tarkoittaa, että syrjintä ja häirintä ovat aina kiellettyjä. Esimerkiksi vähemmistöön kuuluvia ihmisiä ei saa syrjiä. Myös rasismi on aina kiellettyä Helsingin kaupungin työpaikoilla.

Jos syrjintää, häirintää tai rasismia kuitenkin huomataan, asiaan täytyy heti puuttua.

Siksi Helsingin kaupunki kouluttaa työntekijöitä näistä aiheista ja siitä, miten niihin reagoidaan työpaikalla.



Helsinki haluaa olla inklusiivinen työnantaja.

Se tarkoittaa, että jokaisella työntekijällä on töissä turvallinen olo.

Jokaisen työntekijän täytyy tuntea,

että häntä arvostetaan työpaikalla

ja hän voi osallistua ja vaikuttaa eri asioihin.

Työyhteisön moninaisuudesta on hyötyä vasta,

kun jokainen työntekijä tuntee, että hän on osa joukkoa

ja saa olla oma itsensä työpaikalla.

Työpaikalla on tärkeää kunnioittaa kaikkia työntekijöitä.

Kaikilla työntekijöillä täytyy myös olla

yhdenvertainen mahdollisuus kehittyä ja edetä työssä.



On kaikkien yhteinen tehtävä vahvistaa
sukupuolten yhdenvertaisuutta.
Jokainen työntekijä voi toimia niin,
että kohtelee kaikkia yhtä hyvin
ja näin edistää yhdenvertaisuutta.
Erityisen tärkeää on,
että johtajat ymmärtävät ihmisten moninaisuuden
ja yhdenvertaisuuden
ja näyttävät esimerkkiä,
miten kaikkia kohdellaan kunnioittavasti.

Helsingin kaupungin toimipisteissä ja tiloissa
otetaan käyttöön turvallisemman tilan periaatteet.
Ne ovat yhteiset säännöt, joilla varmistetaan,
että kaikilla on turvallinen olo työpaikalla.
Jokaista kunnioitetaan ja kuunnellaan.
Työympäristön täytyy olla esteetön eli sopia kaikille.

Henkilöstöviestinnässä täytyy näkyä,
miten monenlaisia ihmisiä Helsingissä asuu ja työskentelee.
Henkilöstöviestintä on viestintää,
joka on tarkoitettu kaupungin työntekijöille.
Viestinnän täytyy vahvistaa työntekijöiden tunnetta,
että olemme kaikki samaa joukkoa.
Viestintä voi edistää ihmisten yhdenvertaisuutta
ja auttaa purkamaan huonoja normeja ja stereotypioita.
Viestintä voi siis muuttaa ihmisten ajatuksia ja asenteita.

Miten seurataan, muuttuvatko asiat?

Olet nyt lukenut Helsingin kaupungin henkilöstön eli työntekijöiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tärkeimmät asiat.

Suunnitelman täytyy muuttaa asioita oikeasti.

Helsingin kaupungin jokaisen toimialan

ja liikelaitoksen täytyy päättää,

miten suunnitelma vaikuttaa siellä.

Ne tekevät omat toimintasuunnitelmansa siitä,

mitä toimenpiteitä eli tekoja tehdään

ja miten seurataan, onnistuvatko teot.

Myös Helsingin kaupunginkanslia tekee oman suunnitelmansa.

Helsingin kaupungin toimialat ovat:

kasvatus ja koulutus, kaupunkiympäristö,

sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala

sekä kulttuuri ja vapaa-aika.

Liikelaitokset ovat:

Työllisyyspalvelut, Rakentamispalveluliikelaitos Stara,

Palvelukeskus Helsinki ja Helsingin kaupungin

Taloushallintopalveluliikelaitos.

Kaupunginkanslia on virasto,

joka esimerkiksi valmistelee erilaisia päätöksiä ja suunnitelmia.

Kun toimialat, liikelaitokset ja kaupunginkanslia

tekevät omat suunnitelmansa,

niiden on hyvä saada apua työntekijöiltä.

Erilaisilla työntekijöillä on erilaista osaamista
ja myös erilaisia kokemuksia siitä,
millaista Helsingin kaupungilla on olla töissä
ja miten asioita voisi kehittää.

Toimialat ja liikelaitokset käsittelevät suunnitelmiaan
henkilöstötoimikunnissaan.

Henkilöstötoimikunta tarkastelee joka vuosi,
mitä yhdenvertaisuustekoja toimialalla
tai liikelaitoksessa on tehty
ja miten teot ovat vaikuttaneet.

Henkilöstötoimikunta on ryhmä,
jossa on työnantajan ja työntekijöiden edustajia.
Ryhmä keskustelee yhdessä asioista,
jotka vaikuttavat työntekijöihin.

Asioista keskustellaan henkilöstötoimikunnassa
ennen kuin niistä päätetään.

Koko kaupungin yhteinen ohjausryhmä
tarkastelee puolen vuoden välein,
mitä on tehty ja ovatko asiat muuttuneet.

Helsingin kaupungin henkilöstötoimikunta saa myös tietoa siitä,
mitä toimijat ovat tehneet ja miten teot ovat vaikuttaneet.

Tässä toimikunnassa on mukana työntekijöitä
useilta toimialoilta ja liikelaitoksista.

Lisäksi Helsingin henkilöstöraportissa kerrotaan
henkilöstötunnusluvuista eli siitä,
millaisia ihmisiä Helsingin kaupungilla on töissä
ja kuinka paljon heitä on.

Helsingin kaupungin kaikki työntekijät voivat kertoa mielipiteensä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä.

Kysely tehdään vuonna 2027,
ja siihen voi vastata nimettömästi.

Lisäksi tärkeää tietoa saadaan Fiilari-kyselystä ja Kunta10-tutkimuksesta.

Fiilari on Helsingin kaupungin kysely työntekijöille, ja Kunta10-tutkimus on kunta-alan yleinen tutkimus.

Myös niiden tiedot auttavat arvioimaan Helsingin kaupungin työtä työntekijöiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Helsingin kaupunki ei seuraa vain omaa toimintaansa.

Kaupunki edellyttää, että myös sen yhteistyökumppanit ymmärtävät ihmisten moninaisuuden, kunnioittavat kaikkia ihmisiä ja kohtelevat kaikkia yhtä hyvin.

Lisää tietoa

Helsingin kaupungin verkkosivuilla voit tutustua Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2026–2029 suomen yleiskielellä. Samalla sivulla on julkaistu Helsingin kaupungin palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029 suomen yleiskielellä. [Tutustu suunnitelmiin.](#)

