

Henkilöstön tasa-arvo- suunnitelma

2019–2021



Helsinki

www.hel.fi

Helsinki

Sisällys

- 4** Helsinki edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää
- 6** Sukupuolten tasa-arvon tila kaupungin työpaikoilla
 - 8** Henkilöstön tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa
 - 12** Tasa-arvo Kunta10-tulosten perusteella
 - 14** Henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella
- 20** Tavoitteet ja toimenpiteet
 - 22** Rekrytointi
 - 22** Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen
 - 23** Palkkaus ja palkitseminen
 - 24** Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
 - 24** Työyhteisöt
 - 26** Johtaminen ja esihenkilötyö
 - 27** Käytännöt, työkalut ja tuki
- 28** Toimeenpano ja seuranta
- 30** Kirjallisuus ja lisätietoa teemasta
- 32** Liitteet
 - 34** Toimenpidesuunnitelma
 - 42** Aiemman suunnitelman toteuma

Helsinki edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää

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

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

Helsingin kaupunki odottaa myös yhteistyökumppaneiltaan arvostavaa suhtautumista ihmisten moninaisuuteen.

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma sisältää erilaisia henkilöstöpoliittisia toimenpiteitä, joilla edistetään edellä mainittuja päämääriä. Toimenpiteet on myös koottu erilliseksi suunnitelmaksi. Suunnitelman tavoitteena on, että esihenkilövalmennuksissa* käsitellään säännöllisesti tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sisältyviä teemoja. Esihenkilöt seuraavat tasa-arvon toteutumista ja varmistavat työyhteisön kehitty-

sen yhdessä henkilöstön kanssa. Kaupunki edistää myös tasa-arvoista rekrytointia ja urasuunnittelua. Palkkaus ja palkitseminen on tasa-arvoista. Viestinnän ja valmennusten avulla herätellään jokaista pohtimaan omia, kenties tiedostamattomiakin, asenteitaan.

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

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



Tasa-arvolain syrjintäsäännökset koskevat myös syrjintää, joka perustuu siihen, että henkilön fyysiset sukupuolta määrittävät ominaisuudet eivät ole yksiselitteisesti naisen tai miehen.

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

Vastuu tämän suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin kaikilla organisaatioyksiköillä. Tavoitteet

ja toimenpiteet on käsitelty yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen, työsuojeluorganisaation, johdon ja esihenkilöiden, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja Queer Stadi-verkoston** edustajien kanssa. Lisäksi Helsingin kaupungin tasa-arvotoimikunta ja henkilöstötoimikunta ovat kommentoineet suunnitelmaa ja sen toimenpiteitä.

Kaupunginhallitus on hyväksynyt suunnitelman 24.6.2019. Suunnitelma tavoitteineen koskee koko strategiakautta ja sen toimenpiteiden ajantasaisuus tarkistetaan ja päivitetään kahden vuoden kuluttua. Samaan aikaan toteutetaan uusi palkkakartoitus.

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

** Helsingin kaupungin henkilöstöverkosto seksuaali- ja sukupuolivähemmistöön kuuluvalla henkilöstöllä.

Sukupuolten tasa-arvon tila kaupungin työpaikoilla

Sukupuolten tasa-arvon tilaa arvioidaan tässä julkaisussa henkilöstöhallinnon tilastojen, Kunta10 -tutkimuksen tulosten 2018 ja satunnaisotannalla vuonna 2018 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn perusteella. Nostoja aiemman tasa-arvosuunnitelman toteumasta on koostettu tämän suunnitelman sivulle 42–45.

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





Henkilöstön tasa-arvon tila henkilöstöhallinnon tilastoissa

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

Henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakauma

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

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

Naisjohtajien määrä

Olemme panostaneet edellisen strategiakauden aikana naisten hakeutumiseen johtamisuralle. Vuoden 2017 lopussa naisten osuus johtajista oli 54 prosenttia kun tarkasteltiin ylintä johtoa toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palveluiden päälliköitä toimialoilla (Henkilöstöraportti 2017).

Työelämän joustot

Työelämän joustoilla voidaan tukea työn ja muun elämän yhteensovittamista ja työuria eri elämänvaiheissa. Tilastoissamme naisten osuus työelämän joustoja hyödyntäneistä on

suurempi kuin miesten (taulukko 4). Osittain tämä selittyy sillä, että naisten osuus on kolme kertaa suurempi myös henkilöstössä (taulukko 1). Naisia on lukumääräisesti enemmän lasten ja läheisten hoitamiseen liittyviä vapaita käyttäneissä, mutta myös opinto-vapailla ja osa-aikaeläkkeellä (taulukko 5).

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

Kelan laajempien tilastojen perusteella voidaan kuitenkin päätellä, että tilanne on Helsingin henkilöstön osalta todennäköisesti samankaltainen kuin Suomessa muutoin. Koko Suomessa naiset käyttävät perhevapaista edelleen valtaosan. Vuonna 2016 äidit pitivät vanhempainpäivärahoista 90,5 prosenttia ja isät 9,5 prosenttia. Lasten kotihoidon tuen saajista naisia on 93 %. Viidennes isistä ei pidä lainkaan perhevapaata.

Erilaiset palvelussuhteet

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

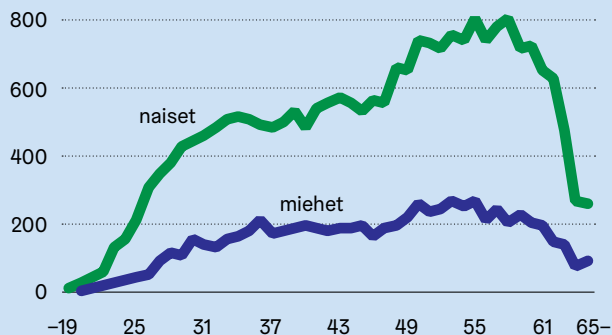
Taulukko 1. Henkilöstön määrä sukupuolittain 2014–2017*

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

Taulukko 2. Henkilöstön sukupuolijakauma organisaatioissa 2017*

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

Kuva 1. Vakinaisen henkilöstön ikäprofiili 2017



Taulukko 3. Henkilöstön keskimääräiset keski-ikäet sukupuolittain 2014–2017*

Vuosi	Naiset	Miehet
2014	44,8	44,7
2015	44,6	44,6
2016	44,6	44,6
2017	44,6	44,8

* Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät, ei työllistettyjä.

Taulukko 4. Prosenttiosuudet työelämän joustojen käyttäjistä sukupuolittain 2014–2017*

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

Mukana on vakinaiset ja määräaikaiset, ei työllistettyjä.

M % = vapaata käyttäneiden miesten prosenttiosuus kaikista miehistä.

N % = vapaata käyttäneiden naisten prosenttiosuus kaikista naisista.

Taulukko 5. Työelämän joustoja käyttäneiden henkilöiden määrät sukupuolittain 2014–2017*

	2014		2015		2016		2017	
	N	M	N	M	N	M	N	M
Hoitovapaa	1422	64	1437	73	1473	86	1408	75
Isyysvapaa	9	531	9	506	6	475	10	467
Opintovapaa	3370	1857	3500	1656	3645	1709	3433	1674
Tilapäinen hoitovapaa	3912	1009	3828	860	4018	933	3876	877
Vanhempainvapaa	1303	23	1236	23	1220	27	1123	29
Vuorotteluvapaa	689	188	627	125	521	94	351	77
Yksityisasia	10684	2207	10983	2137	10671	2063	10701	2026
Äitiysvapaa	1199	..	1162	..	1140	..	1055	..
Osittainen hoitovapaa	532	31	545	43	561	41	558	40
Osa-aikaeläke	251	94	196	52	204	51	159	40
Yhteensä	23371	6004	23523	5475	23459	5479	22674	5305

* Vakinaiset ja määräaikaiset työntekijät, ei työllistettyjä.

Kuva 2. Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden osuudet koko henkilöstöstä sukupuolittain 2017



Taulukko 6. Vakinaisten ja määräaikaisten työntekijöiden määrät sukupuolittain 2014–2017

Vuosi	Vakinaiset työntekijät		Määräaikaiset työntekijät	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
2014	25 082	8 802	5 470	1 776
2015	24 835	7 997	5 359	1 783
2016	24 593	8 040	5 737	1 936
2017	23 245	7 257	5 544	1 810

Taulukko 7. Osa-aikaisten työntekijöiden määrät sukupuolittain 2014–2017

Vuosi	Vakinaiset työntekijät		Määräaikaiset työntekijät	
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
2014	2 470	1 573	643	219
2015	2 295	1 519	610	214
2016	2 473	1 487	644	238
2017	2 407	1 448	681	224

Tasa-arvo Kunta10-tulosten perusteella

Kunta10-työhyvinvointitutkimuksen vastausprosentti vuonna 2018 oli 73, ja siihen vastasi 23 534 henkilöä.

Syrjinnän kokemukset viimeisen vuoden ajalta

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

Seksuaalisen häirinnän kokemukset

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

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

Kehityskeskustelut

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

Työajan hallinta

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



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

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

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

Tasa-arvosuunnitelman tunnetuksi tekemisessä on parantamisen varaa

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

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

Miehistä 70 prosenttia ja naisista 69 prosenttia piti Helsingin kaupunkia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä työnantajana. Miesvastaajista suurempi osa verrattuna naisvastaajiin oli täysin samaa mieltä siinä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasa-arvoisesti (kuva 3).

Sukupuolesta etua vai haittaa?

Suurin osa vastaajista kokee, että sukupuoli ei ole etua eikä haittaa. Naisvastaajista suurempi osa miesvastaajiin verrattuna kuitenkin kokee, että sukupuolesta on haittaa joidenkin asioiden, kuten palkkauksen tai palkitsemisen, uralla etenemisen tai ammattitaidon arvostamisen kohdalla (kuvat 4, 5, 6 ja 7). Vuoden 2011 tasa-arvokyselyyn vastanneiden tulokset olivat näissä teemoissa hyvinkin samansuuntaiset kuin nyt (Kostiainen ja Koskinen 2013), vaikka suora vertailu on hankalaa eri vastaajajoukosta ja vuoden 2018 alhaisesta vastausprosentista johtuen. Lisäksi organisaatiossa on tapahtunut muutoksia vuoden 2011 jälkeen, mikä vaikeuttaa vertailua entisestään.

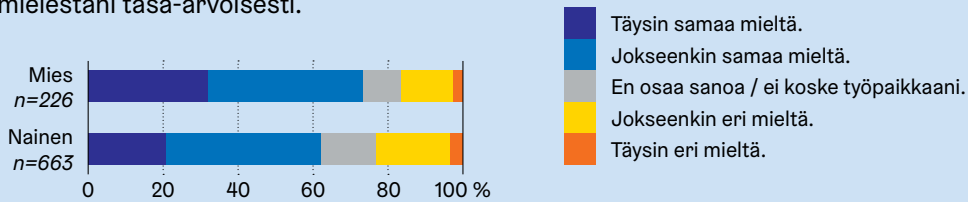
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen sujuu valtaosalta hyvin

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen onnistuu vastaajajoukossa suurimmalta osalta hyvin (kuva 8). Heidän osuutensa, joilla työaika ei jousta elämäntilanteen sitä vaatiessa, on kuitenkin suhteellisen suuri (21 % naisista, 19 % miehistä).

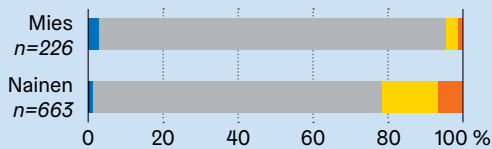
Suurempi osa sekä mies- että naisvastaajista arvioi työpaikan suhtautumisen läheis-

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

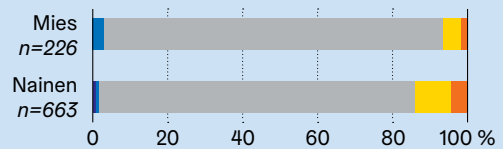
Kuva 3. Naisia ja miehiä kohdellaan mielestäni tasa-arvoisesti.



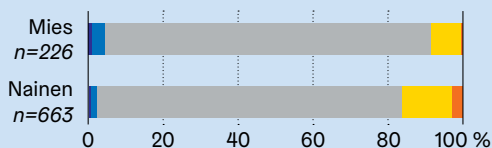
Kuva 4. Onko sinulla mielestäsi nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi palkkauksessa?



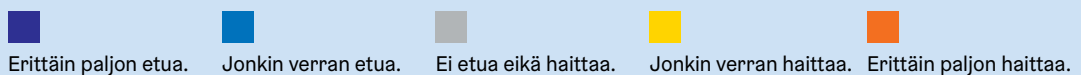
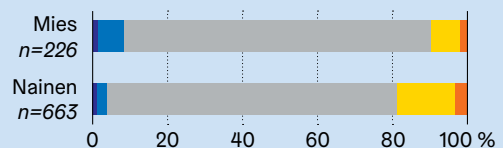
Kuva 5. Onko sinulla mielestäsi nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi palkitsemisessa tai kerta-palkitsemisessa?



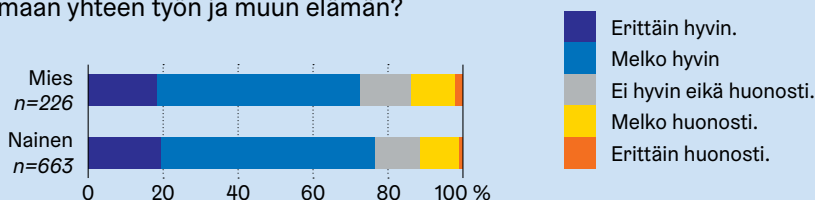
Kuva 6. Onko sinulla mielestäsi nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi uralla etenemisessä?



Kuva 7. Onko sinulla mielestäsi nykyisessä työssäsi etua tai haittaa sukupuolestasi ammattitaidon arvostuksessa?



Kuva 8. Miten hyvin onnistut sovittamaan yhteen työn ja muun elämän?



Miehistä 70 prosenttia ja naisista 69 prosenttia piti Helsingin kaupunkia tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä työnantajana.

ten hoitoon olevan myönteistä kuin kielteistä (kuva 9).

Yleisimmin työn ja muun elämän yhteensovittamista vaikeutti vastaajajoukossa hankalat työajat, työpaikan asenneilmapiiri ja se, että työyhteisössä ei ole käytössä työn ja muun elämän yhteensovittamista tukevia järjestelyjä (esimerkiksi joustava työvuorosuunnittelu, liukuva työaika, etätyö) (kuva 10).

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

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

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

Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Sukupuolen ilmaisu voi olla pukeutumista tietyille sukupuolelle tyypillisinä pidettyihin vaatteisiin tai käyttäytymistä tai elehtimistä sellaisilla tavoilla, joita pidetään eri sukupuolille ominaisina. Myös esimerkiksi meikki, korut, asusteet ja puhetapa voivat viestittää sukupuolta. On myös ihmisiä, jotka eivät halua ilmaista sukupuolensa naista eivätkä miestä.

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

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

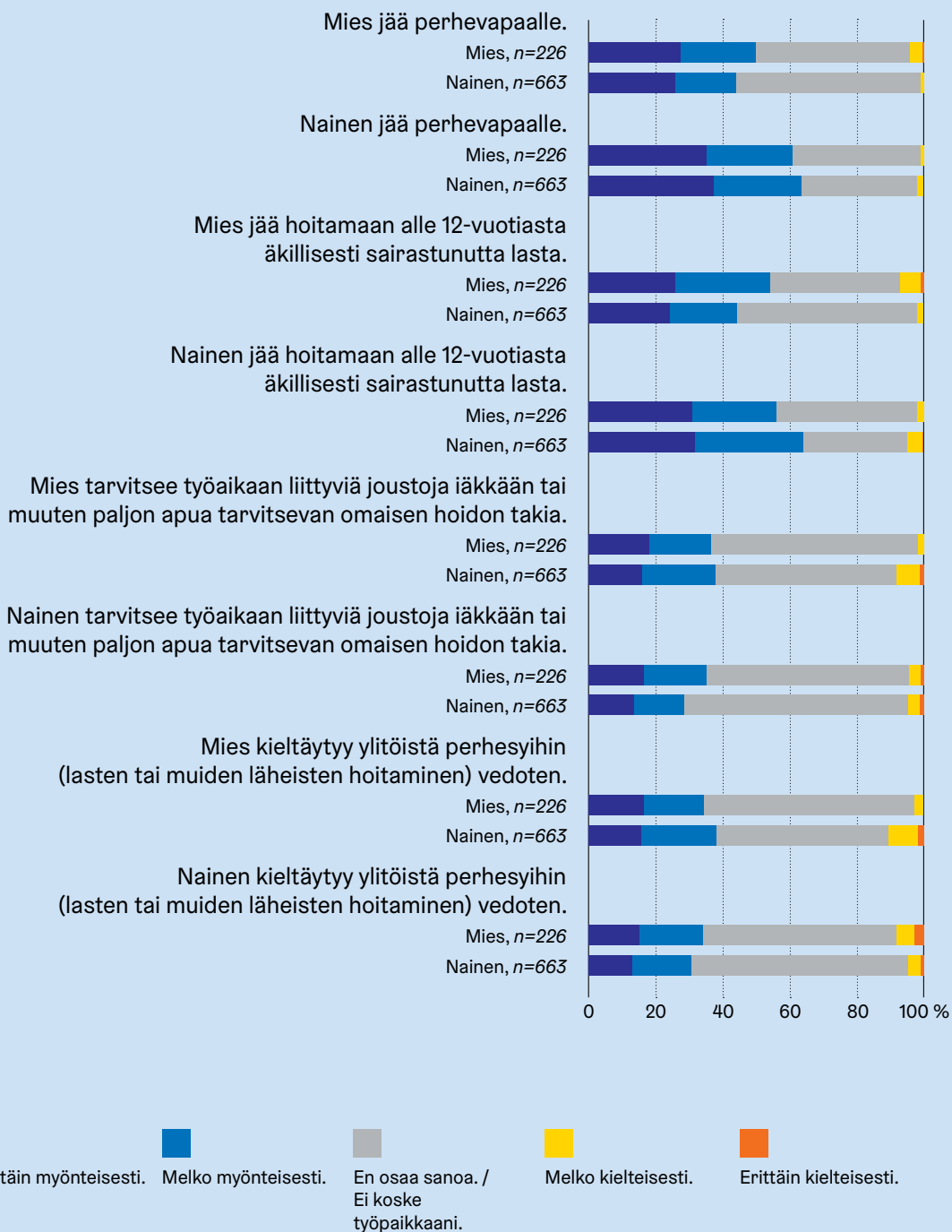
Seksuaalisen häirinnän kokemukset työpaikalla

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

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

Kaupungin omassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä seksuaalisella häirinnällä tarkoitettiin sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti

Kuva 9. Miten työpaikallasi suhtaudutaan seuraaviin tilanteisiin?



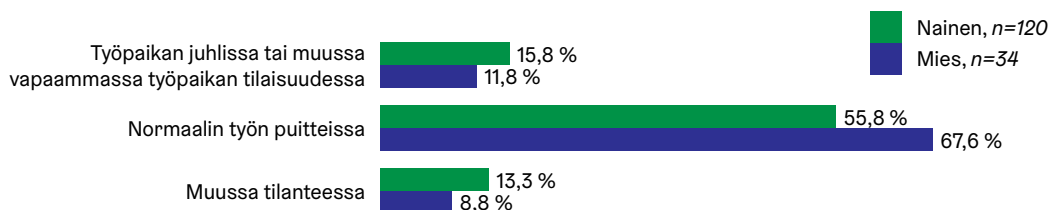
Kuva 10. Mitkä työhön liittyvät tekijät ovat aiheuttaneet ongelmia työn ja muun elämän yhteensovittamiselle viimeisen kahden vuoden aikana?



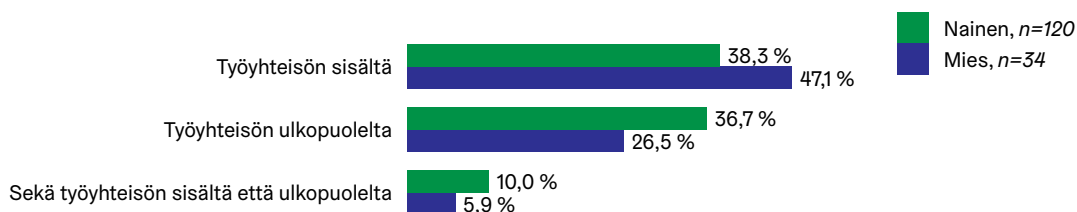
Kuva 11. Seksuaalisen häirinnän koetut muodot nykyisessä työpaikassa viimeisen kahden vuoden ajalta (kyllä-vastausten osuus).



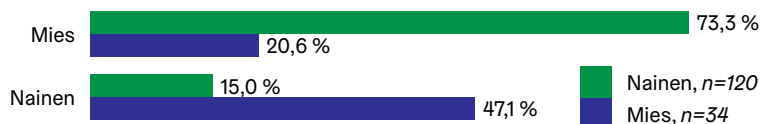
Kuva 12. Missä tilanteessa olet kokenut työpaikallasi seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana?*



Kuva 13. Kenen taholta olet kokenut seksuaalista häirintää?*



Kuva 14. Onko seksuaalisen häirinnän tekijä ollut...*



* Osuus niistä vastaajista, jotka ilmoittavat kokeneensa seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana.

luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

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

Tyypillisin seksuaalisen häirinnän muoto on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn mukaan härskit puheet ja ikävät vartaloon tai seksuaalisuuteen liittyvät huomautukset (kuva 11). Seksuaalista häirintää viimeisen kahden vuoden aikana kokeneiden jou-

kosta sitä oli yleisimmin ilmoitettu koetun normaalin työn puitteissa sekä naisilla että miehillä (kuva 12). Seksuaalista häirintää kokeneiden joukosta naisista useampi koki häirintää työyhteisön ulkopuolelta ja miehistä työyhteisön sisältä (kuva 13). Seksuaalista häirintää oli koettu sekä miesten että naisten taholta (kuva 14).

Seksuaalista häirintää kokeneista naisista (n=120) 36 prosenttia otti häirinnän puheeksi tai ilmoitti häirinnän kokemuksesta eteenpäin. Seksuaalista häirintää kokeneet miehet (n=34) ottivat asian naisia harvemmin puheeksi (27 % seksuaalista häirintää kokeneista miehistä). Kunta10-tutkimuksen 2018 tulokset olivat saman suuntaiset. Siinäkin työnantajalle seksuaalisesta häirinnästä oli ilmoittanut suurempi osa (38 %) naisista kuin miehistä (18,7 %).

Tavoitteet ja toimenpiteet

Tasa-arvonäkökulman valtavirtaistaminen kaupungin henkilöstöjohtamisessa tarkoittaa sitä, että henkilöstöjohtamisen käytännöt, prosessit ja päätöksenteko toteuttavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteita. Tässä suunnitelmassa on asetettu tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit (liite 1) tasa-arvon edistämiseksi tämän strategiakauden aikana. Ne on laadittu yhteistoiminnallisesti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, johdon, esihenkilöiden, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajien kanssa.

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

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



Rekrytointi

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

Tavoitteet ja toimenpiteet:

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

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

Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

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

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta

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

Palkkaus ja palkitseminen

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

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

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

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

yhteistyötapaamisissa kaupunkiyhtenäisten toimenpiteiden tunnistamiseksi.

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

Tavoitteet ja toimenpiteet:

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

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

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

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

Tavoitteet ja toimenpiteet:

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

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

Työyhteisöt

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

sihen, että syrjintää ja häirintää ei ilmene lainkaan. Kaupungilla edistetään toimintakulttuuria, jossa puututaan, kun havaitaan ongelmia ja haetaan välittömästi ratkaisuja epäkohtien korjaamiseksi.

Helsingin kaupungin toimintamalli esimerkiksi häirintätapauksissa on selvä: kaikki tapaukset on tärkeä käsitellä. Jokaisen henkilöstöön kuuluvan tulee tietää, mikä on kaupungin toimintatapa häirintätapauksissa. Mikäli esimerkiksi seksuaalista häirintää kokee työpaikalla, on asiasta kerrottava



omalle esihenkilölle. Yhtenä henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteenä Helsingin kaupunki kouluttaa erityisiä häirinnän yhteyshenkilöitä. Heihin voi ottaa yhteyttä tilanteissa, joissa asiasta ei voi kertoa omalle esihenkilölle. Sopuisasti stadissa -oppaasta löytyvät selkeät toimintamallit niin kiusaamiseen kuin häirintäänkin puuttumiseksi.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

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

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

Johtaminen ja esihenkilötyö

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

Tavoitteet ja toimenpiteet:

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

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

Käytännöt, työkalut ja tuki

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

Tavoitteet ja toimenpiteet:

- Organisaation osaamisen varmistaminen.
 - Luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti ja tentti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.
 - HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti.
- Tasa-arvon edistäminen viestinnän keinoin
 - Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä.
 - Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistöissä olevan sukupuolen rekrytointia.
- Kehitetään tasa-arvoa tukevaa termistöä ja sen käyttöä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu -vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.
- Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleen merkitsemistä ja lisäämistä erityisesti uudisrakentamisessa.

Toimeenpano ja seuranta

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

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

Tasa-arvotyön vaikuttavuutta voidaan pidemmällä aikajänteellä seurata kaupunkitasolla, keskushallinnossa ja toimialoilla henkilöstön tilaa kuvaavien HR-mittareiden valossa (liite 1). Mittareihin on asetettu tavoitetasot (liite 1). Monet yhteiskunnalliset muutokset ja ilmiöt vaikuttanevat omaan

henkilöstöömme ja näkyvät henkilöstön tilaa kuvaavissa tunnusluvuissa. Tasa-arvon toteutumisen mittareita ovat muun muassa tässä suunnitelmassa kuvatut miesten ja naisten sukupuolijakaumat, työelämän joustojen ja vapaiden käyttö sukupuolittain kuvattuna sekä sukupuolittain tarkasteltuina erilaisissa työsuhteissa olevat. Lisäksi muun muassa Kunta10 -tutkimus antaa meille arvokasta tietoa tasa-arvon tilasta. Toimialat, liikelaitokset ja kaupunginkanslia seuraavat suunnitelman toteutumista raportoimalla toteutettuja toimenpiteitä (liite 1). Kaupungin HR-järjestelmäkehitystyössä varmistetaan tarvittava tasa-arvoraportointi.





Kirjallisuus

Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2017.

Perhevapaat jakautuvat epätasaisesti – tietopaketti kokoaa faktat yhteen.

Kela 6.9.2017.

Kostiainen, E. ja Koskinen, J. 2013.

Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin kaupungin työpaikoilla.

Helsingin kaupungin tietokeskus.

Naiset ja miehet Suomessa 2016.

Tilastokeskus.

Noland M., Moran T., and Kotschwar B. 2016.

Is Gender Diversity Profitable? Evidence from a Global Survey.

Peterson Institute for International Economics.

Tasa-arvobarometri 2017.

Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen julkaisu 8/2018

Findikaattori. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet.

Tilastokeskus. Päivitetty: 23.10.2018

Tutkimusraportti. Seksuaalinen häirintä työelämässä.

Helmikuu 2018. Taloustutkimus, EK.

Lisätietoa teemasta

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta

Helsingin kaupungin intrasivut:

Monimuotoisuus työelämässä

Sukupuolten välinen tasa-arvo

Yhdenvertaisuus

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Sopuisasti stadissa. Opas epäasiallisen kohtelun ja häirinnän selvittämiseksi.

2019. Helsingin kaupunki.

Työsuojelupakki

Kaupungin työhyvinvointiohjelma 2018–2021

Liitteet





Toimenpidesuunnitelma

Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu ajalle 6/2019–6/2021.

Oheisilla toimenpiteillä edistetään tasa-arvon toteutumista Helsingin kaupungilla. Jokainen toimiala, liikelaitos ja virasto laatii toteuttamissuunnitelman tämän toimenpidesuunnitelman pohjalta.

1. Tasa-arvoinen rekrytointi

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

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
1.1. Esihenkilöitä valmennetaan laadukkaaseen rekrytointiin tasa-arvonäkökulma huomioiden.	Uuden rekrytointijärjestelmän ja rekrytointiprosessin koulutuksiin osallistuneiden esihenkilöiden lukumäärä	–	Kaupungin esihenkilöt koulutettu.	2019	Kaupunginkansli- an henkilöstö- politiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja rekrytointi- nista vastaavat asiantuntijat; HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
1.2. Rekrytointiprosessi on kuvattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta	Toteutettu / ei toteutettu	–	Ks. toimenpide	2019	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö
1.3. Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa on määritelty ja ohjeistettu sekä siihen liittyvät kokeilut toteutettu koko kaupunkiorganisaatiossa.	Toteutuneet anonyymit rekrytoinnit	Satunnaiset anonyymien rekrytoinnin kokeilut aikaisempina vuosina.	Anonyymi rekrytointi käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa.	2020	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
1.4. Otetaan käyttöön ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu toteutettu.	2021	Kaupunginkansli- an henkilöstö- politiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja palkkapolitiikasta vastaavat asiantuntijat

2. Tasa-arvoinen työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
2.1. Jokaisen kanssa käydään kehittämis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta sekä tunnistetaan osaamis- ja kehittämispotentiaalit.	Yksilökehityskeskustelu käyty, miehet/naiset (Kunta10). Vuodesta 2020 saadaan sähköinen järjestelmä seuraamiseen.	Miehet 69,6 % Naiset 65,8 %	94 % kaikista vastaajista (lähtö- vaihtuvuuden vaikutus huomioitu) (Kunta 10)	2020	Kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	Johdon sukupuolijakauma	Ylin johto ja palveluiden päälliköt ml. kanslian yksiköiden päälliköt Miehet 45,5 % Naiset 54,5 % Esihenkilötietoja ei saatavilla sukupuolen mukaan.	Vähintään 40 % sekä naisia että miehiä. Esihenkilötiedot sukupuolen mukaan saatavilla Hijat2-järjestelmästä.	Jatkuva	Rekrytointivastuussa olevat päättäjät ja esihenkilöt koko kaupungissa

3. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

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

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
3.1. Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta kaupungin ohjeistuksissa.	Ohjeet päivitetty	Toteutuu vaihtelevasti	Palkkausohjeistukset päivitetty palkka-avoimuuden osalta.	2020	Kaupunginkanslia: henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpolitiikka-yksikön päällikkö sekä työnantajapolitiikka yksikön neuvottelupäällikkö ja palkkauksen asiantuntijat
Tehtävien vaatavuusluokittelu ja valmiit luokittelutiedot saatavilla Helmimarraskuussa.	Toteutettu / ei toteutettu	-	Ks. toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön palkkauksen asiantuntijat; toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR
Esihenkilö kertoo työyhteisössä myönteistä palkkioista ja palkkion saajista. Tehdyissä pysyvissä korotuksissa noudatetaan läpinäkyvyyttä.	Henkilöstökysely	Toteutuu vaihtelevasti	Yhdenmukainen toimintatapa palkkausjärjestelmän avoimuudessa toteutuu.	2020	Esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa

3. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen, jatkoa

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
3.2. Johto ja esihenkilöt tarkastelevat kerta- ja tulospalkkioiden jakautumista sukupuolittain ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin.	Toteutettu / ei toteutettu	Kaupunkitasoisia palkkakartoitus-työpajoja järjestetty.	Yhdenmukainen toimintatapa kaupungilla	2020	Henkilöstöjohtaja, HR toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palkkioista päättävät johtajat ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
3.3. Joka toinen vuosi toteutettavaa palkkakartoitusta hyödynnetään paremmin. Palkkausta ja palkitsemista seurataan säännöllisesti tasa-arvon näkökulmasta. Johtopäätökset palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta, ja sen perusteella suunnitellut ja toteutetut tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät toimenpiteet.	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Ks. toimenpide	2020	Henkilöstöjohtaja ja toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR.
3.4. Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista mm. koulutuksilla. Lisätään objektiivista palkkausta edistävien arviointivälineiden hallintaa tuottamalla verkkoaineisto: tehtävien vaativuuden arviointi, työsuorituksen arviointi.	Toteutettu/ ei toteutettu	Käsitellään uusien esihenkilöiden koulutuksissa. Ohjeistusta Helmi-int-rassa.	Kehitetty verkkoaineisto palkitsemisosaamisen vahvistamiseksi.	2020	Kaupunginkansli- an henkilöstö- politiikka-yksikön palkkauksen ja palkitsemisen asiantuntijat sekä toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR

4. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

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

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
4.1. Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin, kun yksilöillä on siihen tarvetta.	Työajan hallinta (Kunta10-tutkimuksen kysymys, asteikko 1–5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	Miehet 2,95 Naiset 2,75	0,02 nousu asteikolla Miehet 2,97 Naiset 2,77	Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	Työelämän joustojen käyttö ja toteutuminen sukupuolen mukaan.	Joustojen käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa.	Ks. toimenpide	Jatkuvaa	HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
4.2. Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä.	Perhevapaiden käyttö ja toteutuminen sukupuolen mukaan.	Perhevapaiden käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa. Kaupungilla on perhevapaiden käytön edistämistä tukeva materiaali.	Perhevapaiden käyttö on yhtä helppoa kaikille sukupuolille.	Jatkuvaa	HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa

5. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

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

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
	Sosiaalinen pää-oma (Kunta10, asteikko 1–5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	Kaupunkitaso 3,75 Miehet 3,72 Naiset 3,77	Kunta10-tutkimuksen tavoitetaso: nousu asteikolla 0,15 Kaupunkitaso 3,90 Miehet 3,87 Naiset 3,93	Jatkuva	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella (Kunta10)	Miehet 2,4 % Naiset 1,7 %	0,0%		
	On itse kokenut seksuaalista häirintää (Kunta10, asiakkaiden ja työkavereiden sekä esimiesten taholta koettu häirintä)	Miehet 4,5 % Naiset 6,9 %	0,0%		
	Ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle (Kunta10)	Miehet 18,7 % Naiset 37,9 %	Seksuaalista häirintää <i>kokeneista</i> 100 % ilmoittanut työnantajalle		
5.1. Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyyn (Sopuisasti stadissa-opas) on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut.	Toteutettu / ei toteutettu	Kaupunkitasoinen ohjeistus annettu, tukimateriaali tuotettu ja oppaasta viestitty.	Toimintamalli käsitelty työyhteisöissä ja luotu yhteinen käsitys oman työyhteisön muutostarpeista.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin päällikkö sekä tasa-arvon, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden asiantuntijat; johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
Koulutetaan tulevia häirintäyhteyshenkilöitä häirintää kokeneiden työntekijöiden tueksi.	Häirintäyhteyshenkilöt koulutettu häirintää kokeneiden tueksi toimialoille ja liikelaitoksille sekä virastoille.	Koulutus suunniteltu.	Häirintäyhteyshenkilöt toimivat työntekijöiden tukena toimialoilla ja liikelaitoksissa.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät tiimin päällikkö

6. Tasa-arvoa tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

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

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
6.1. Johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan					Henkilöstöjohtaja ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
Tasa-arvo-asiat ja niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin.	Toteutettu / ei toteutettu	Asiat vaihtelevasti esillä esihenkilöiden koulutuksissa	Teemaa käsitellään säännöllisesti kaupungin järjestämissä esihenkilöiden koulutuksissa.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat
Järjestetään teemaan liittyvä ylimmän johdon seminaari	Toteutettu / ei toteutettu	Ei ole järjestetty	Ks. toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat
6.2. Esihenkilöt käsittelevät tasa-arvoasioita työyhteisöissä				Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytys-suunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Periaatteet päivitetään perehdytys-suunnitelmaan ja nostetaan paremmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa. Periaatteet käydään työyhteisö-palaverissa läpi ja tarpeen mukaan palataan, jos periaatteita muutetaan. Käsittelyä varten esimiehen avuksi kehitetään työvälineitä (virtuaali-ohjaaja) keskustelua tukemaan.	2020	Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa; Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat
Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteisiin.	Toteutuu / ei toteutettu	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutus-pakettia mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkkokoulutuksessa sekä muualla Helmi-intrassa.	Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asioiden verkko-valmennus käyty työyhteisöissä esihenkilön johdolla läpi.	2021	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.

7. Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
7.1. Organisaation osaamisen varmistaminen.					
Luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvalmennuspaketti työyhteisöille	Teemaa käsitelty silloin kun se on ollut ajankohtaista. Kaupungin intrassa on teemasta tietoa. Esihenkilöille on koulutuksellista tukea ja coachingia saatavilla. Sopuisasti Stadissa -opas tukimateriaaleineen tuotettu.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvalmennus-paketti luotu ja työyhteisöjen käytettävissä.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat
HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti.	Toteutettu / ei toteutettu	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutuspakettia, mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkkokoulutuksessa ja eritilaisuuksissa.	HR, henkilöstöjärjestöt ja työsuojeluorganisaatio ovat käyneet läpi uuden tasa-arvo-, ja yhdenvertaisuusvalmennus-paketin.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstön ja palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat
7.2. Tasa-arvon edistämisen viestinnän keinoin				Jatkuvaa	
Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä.	Viestinnän toteutuminen.	Teemaa käsitelty säännöllisesti kaupungin sisäisessä viestinnässä.	Viestintää toteutettu laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti.	Jatkuvaa	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä henkilöstöviestintä
Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistössä olevan sukupuolen rekrytointia.	Tehdyt toimenpiteet	Edistetty mm. työnantajamielikuva-videoilla ja kuvituskeinoin.	Tuetaan tasa-painoista sukupuoli-jakaumaa viestinnällisin keinoin.	Jatkuvaa	Rekrytoinnin ja rekrytointiviestinnän asiantuntijat kaupunginkansliassa sekä toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa

7. Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki, jatkoa

Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
7.3. Kehitetään tasa-arvoa tukevaa termistöä ja sen käyttöä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu-vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.	Tehdyt toimenpiteet	Nykytilanne vaihteleva. Esimerkiksi Kunta10- ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä muu-vaihtoehto käytössä. Tasa-arvosuunnitelmassa esihenkilötermi käytössä.	Kaikissa lomakkeissa muu / ei halua määrittellä sukupuoltaan -vaihtoehto käytössä.	2021	Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
7.4. Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleen merkitsemistä ja lisäämistä erityisesti uudisrakentamisessa.	Tehdyt toimenpiteet	Toteutuu vaihtelevasti.	Erilaiset tarpeet tunnistettu ja asia otettu huomioon tilasuunnittelussa.	Jatkuvaa	Kaupunkiympäristön toimiala sekä muut toimialat, liikelaitokset ja virastot; tilasuunnittelusta vastaavat asiantuntijat

Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset suunnittelevat ja vastaavat kukin tahoillaan toimenpiteiden toteuttamisen organisoinnista sekä seuraavat yhdessä niiden toteutumista. Henkilöstötunnusluvut ovat vuodelta 2017 ja Kunta10 -tulokset ovat vuodelta 2018.



Aiemman suunnitelman toteuma

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

Tasa-arvoinen palkitseminen

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

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

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

Naisjohtajien määrän lisääminen

Naisjohtajien määrän lisääminen nostettiin aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteeksi. Kaupunki on muun muassa järjestänyt johtamisuralle hakeutuille

naisille mentorointiohjelman ja kutsunut naisjohtajia puhumaan teemasta (katso Naisten uralla eteneminen – sitkeyttä ja ponnisteluja -tilaisuuden taltiointi HelsinkiKanavalta). Ylimmässä johdossa naisten määrä on kasvanut tasaisesti. Vuoden 2017 lopussa naisjohtajien osuus Helsingin kaupungin johtajista oli 54 prosenttia, kun tarkasteltiin ylintä johtoa toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palveluiden päälliköitä toimialoilla.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

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

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

Monessa kaupungin organisaatiossa suositetaan muita työelämän joustoja kuten

joustavien työaikojen käyttöä ja etätyötä mahdollisuuksien mukaan.

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

Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt

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

Lisää tilasto- ja tutkimustietoa

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

Muita nostoja:

- **Kaupungin työhyvinvointiohjelman 2018–2021** on nostettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteema yhdeksi toiminnalliseksi tavoitteeksi. Siihen liittyen teemasta on tuotettu sekä yksilö, että työyhteisötehtävät, joiden avulla voidaan käsitellä monimuotoisuuden ilmenemismuotoja itsessä, pohtia sitä miten kukin yksilönä suhtautuu muiden erilaisuuteen ja miten työyhteisöissä hyödynnetään monimuotoisuuden potentiaali.
- Tuotettu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus käsitteisiin ja lakitaustaan liittyvä materiaali **Monimuotoisuus ilmiönä – materiaali työyhteisökeskustelujen tueksi**.
- Henkilöstöä on koulutettu tasa-arvoasioissa, esimerkiksi:
 - koulutus sukupuolen moninaisuudesta Sotessa ja Kaskossa (**Seminaariesitys HelsinkiKanavalla**),
 - koko henkilökunnalle suunnattu ihmisoikeuskoulutus Nuorisopalvelukokouksissa.
- Verkostoyhteistyö (esimerkiksi kaupunginkanslian, toimialojen ja virastojen yhteinen monimuotoisuusverkosto).
- Tasa-arvoiseen ja yhdenvertaiseen rekrytointiin panostaminen. Esimerkiksi pelastusala markkinoidaan myös naisille ja maahanmuuttajataustaisille.
- Syrjinnän ja häirinnän ennaltaehkäisyminen. Viestinnälliset nostot kaupungin intraneteissa ja Twitterissä muun muassa EK:n käynnistämän Työ ei syrji -kampanjan ja Oikeusministeriön lanseeraaman #häirinnästävapaa Suomi -kampanjan uutisoinnin yhteydessä. Lisäksi erilaiset hankkeet kuten pelastuslaitoksen projekti, jonka pääasiallisena tarkoituksena on vähentää kaikenlaista häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä.
- Helsingin kaupunki on tukenut seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden verkoston perustamista.



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2019–2021

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia

Taitto

Merkitys Design Oy

Kuvat

Valokuvat Helsingin kaupungin aineistopankista, jollei muuta mainittu.

Kansi, sivut 5 ja 6	Laura Oja
Sivut 13, 29 ja 45	Jussi Hellsten / Visit Helsinki
Sivut 20 ja 42	Aki Rask
Sivu 25	Krista Keltanen
Sivu 30	Arto Wiikari
Sivu 32	Antti Kokkola / Visit Helsinki

Paino

Next Print Oy

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2019:28

ISBN 978-952-331-624-9 (painettu julkaisu)

ISBN 978-952-331-625-6 (verkkojulkaisu)

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (painettu julkaisu)

ISSN 2323-8135 (verkkojulkaisu)



Helsinki

**Helsingin kaupunki
Kaupunginkanslia**

Pohjoisesplanadi 11–13
00170 Helsinki
PL 1
00099 Helsingin kaupunki
Puhelinvaihde 09 310 1641

www.hel.fi