



14.02.2022

Asia/13

§ 134

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

HEL 2021-012589 T 01 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

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

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Minja Koskelan ehdotuksesta.

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

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

Liitteet

- 1 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025
- 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan lausunto

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

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

Esittelijän perustelut

Hallintosäännön mukaan kaupunginhallitus vastaa kaupungin henkilöstöpolitiikasta. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2019–2021 kausi on päättynyt. Myös henkilöstön yhdenvertaisuus-



suunnitelman vuositoimenpiteiden kausi 2019 on päättynyt. Tasa-arvolaki 6 § ja yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) velvoittavat työnantajan laatimaan suunnitelman tarvittavista toimenpiteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävät toimenpiteet on nyt koottu yhteen suunnitelmaan vuosille 2022–2025.

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

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

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

Tausta

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



Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteen, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta aktiivisesti ja suunnitelmallisesti. Uudessa strategiassa Helsinki on sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan.

Valmistelu

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

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

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

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

Toimikunta kehotti huomioimaan paremmin vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisen mahdollisuudet työllistyä asiantuntijatehtäviin. Vammaiset ja osatyökykyiset ovat heterogeeninen ryhmä, muun muassa koulutustaustaltaan. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen



toimenpiteet sisältävät työllistämisen kaupungin monipuolisiin tehtäviin, mukaan lukien asiantuntijatehtävät.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta totesi, että vuokratyöntekijöiden asemaan tulisi kiinnittää myös erityistä huomiota nuorten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta, koska nuoria on vuokratyössä runsaasti. Vuokratyövoiman käyttäjänä kaupunki huolehtii tilaajavastuulain mukaisista velvoitteistaan vuokratyövoiman käyttäjänä. Lisäksi kaupunki omistajana tukee osaltaan siitä, että kaupungin tytäryhtiöissä on huomioitu lakisääteiset velvoitteet muun muassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain osalta.

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

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

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

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

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Joonas Pikkarainen, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 20506



14.02.2022

joonas.pikkarainen(a)hel.fi
Kirsti Puronen, asiantuntija, puhelin: 09 310 37846
kirsti.puronen(a)hel.fi

Liitteet

- 1 Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025
- 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan lausunto

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Tiedoksi

Kaupunginkanslia
Toimialat, virastot ja liikelaitokset