

HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO- SUUNNITELMA: 2022–2023 TOTEUMA SEKÄ JATKOTOIMET 2024–2025

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seurannan mittarit	Toteutunut	Jatkotoimenpiteet																																				
Rekrytointi Anonyymi ansiovertailu ja anonyymi rekrytointi ovat säännöllisessä käytössä. Anonyymi rekrytointi on oletusarvo. Korkeakouluharjoitteluiden kautta pyritään edistämään maahanmuuttajataustaisten ja vammaisten henkilöiden työllistymistä.	Lähijohtajat käyttävät anonyymia rekrytointia yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi. Korkeakouluharjoitteluihin kohdennetaan erikseen 2 paikkaa maahanmuuttajataustaisille ja 2 paikkaa vammaisille korkeakouluopiskelijoille.	Rekrytoivat tahot Yhteiset henkilöstö-palvelut	Lähijohtajabarometri Rekrytointijärjestelmän käytöstä saatu tieto Korkeakouluharjoitteluista saatava tieto	Anonyymien rekrytoinnin käyttö on lisääntynyt (järjestelmätieto). 2022: 12,8 % koko organisaatio 2022: 20,3% ilman Hypaa 2023: 47,0 % Myös lähijohtajabarometrin mukaan anonyymien rekrytoinnin käyttö lisääntyy. 2022: 44,4% 2023: 63,4% Kohdennetut korkeakouluharjoittelu-paikat ovat olleet tarjolla suunnitelman mukaisesti, mutta kumpaankaan ei tullut varauksia.	Seurataan edelleen anonyymien rekrytoinnin käyttöä sekä rekrytointijärjestelmästä että lähijohtajabarometrasta saatavan tiedon avulla. Pidetään kohdennetut harjoittelupaikat edelleen tarjolla vuosina 2024–2025 ja seurataan niiden käyttöä.																																				
Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen Edistämme kaikkien sukupuolien uralla etenemistä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Edistämme yhdenvertaista koulutuksiin pääsyä.	Varmistamme, että kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan. Kannustamme henkilöstöä omien urapolkujen rakentamiseen.	Lähijohtajat, Johto, Yhteiset henkilöstöpalvelut, Henkilöstö	Kj:n ja toimialojen johtoryhmien N/M osuus, täytetyt tehtävät Koulutuksissa käymisestä saatavat tiedot Kunta 10; täydennys-koulutuksen riittävyys	<table><tr><td>Johtoryhmä</td><td>N</td><td>M</td></tr><tr><td>KJ</td><td>6</td><td>10</td></tr><tr><td>Kypa</td><td>7</td><td>5</td></tr><tr><td>Kaopa</td><td>6</td><td>7</td></tr><tr><td>KuLiNu</td><td>10</td><td>5</td></tr><tr><td>Yht.palv.</td><td>9</td><td>6</td></tr><tr><td>Elinvoima</td><td>4</td><td>10</td></tr><tr><td>Yht.</td><td>42</td><td>43</td></tr></table> <table><tr><td colspan="3">Koulutuksiin osallistuneet</td></tr><tr><td></td><td>N</td><td>M</td></tr><tr><td>2022</td><td>n. 82 %</td><td>n. 76 %</td></tr><tr><td>2023</td><td>n. 86 %</td><td>n. 82 %</td></tr></table> Kunta10 2022: % kokee riittäväksi Välikysely 2023: % kokee riittäväksi	Johtoryhmä	N	M	KJ	6	10	Kypa	7	5	Kaopa	6	7	KuLiNu	10	5	Yht.palv.	9	6	Elinvoima	4	10	Yht.	42	43	Koulutuksiin osallistuneet				N	M	2022	n. 82 %	n. 76 %	2023	n. 86 %	n. 82 %	Seurataan edelleen johtoryhmien nais- ja mies-osuuksia sekä naisten ja miesten koulutuksiin osallistumista. Seurataan edelleen kokemuksesta täydennyskoulutuksen riittävydestä (Kunta10&välikysely).
Johtoryhmä	N	M																																							
KJ	6	10																																							
Kypa	7	5																																							
Kaopa	6	7																																							
KuLiNu	10	5																																							
Yht.palv.	9	6																																							
Elinvoima	4	10																																							
Yht.	42	43																																							
Koulutuksiin osallistuneet																																									
	N	M																																							
2022	n. 82 %	n. 76 %																																							
2023	n. 86 %	n. 82 %																																							

Palkkaus Vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta. Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.	Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.	Yhteiset henkilöstö-palvelut	Palkkakartoitus Henkilökohtaisten liisien jakaantuminen sopimusaloittain N/M	2022: - Miesten palkkojen KA 2988 - Naisten palkkojen KA 2736 2023: - Miesten palkkojen KA 3340 - Naisten palkkojen KA 2945 - ei nimikekohtaisia eroja (N/M) <u>Henkilökoht lisät sopimusaloittain 2023:</u> <table><tr><td>Sopimusala</td><td>Naiset</td><td>Miehet</td></tr><tr><td>Tekniset</td><td>119</td><td>137</td></tr><tr><td>KVTES</td><td>1121</td><td>192</td></tr><tr><td>OVTES</td><td>1175</td><td>421</td></tr><tr><td>Muusikot</td><td>11</td><td>7</td></tr><tr><td>Tunti-TES</td><td>25</td><td>49</td></tr><tr><td>Kaikki yht.</td><td>2451</td><td>806</td></tr></table>	Sopimusala	Naiset	Miehet	Tekniset	119	137	KVTES	1121	192	OVTES	1175	421	Muusikot	11	7	Tunti-TES	25	49	Kaikki yht.	2451	806	Seurataan entiseen tapaan.			
Sopimusala	Naiset	Miehet																											
Tekniset	119	137																											
KVTES	1121	192																											
OVTES	1175	421																											
Muusikot	11	7																											
Tunti-TES	25	49																											
Kaikki yht.	2451	806																											
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen Helpotetaan henkilöstön työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työ- ja työaikajärjestelyin.	Työpaikoilla otetaan työ- ja työaikajärjestelyt yhdenvertaisesti huomioon. Luodaan inhimillinen työ-kulttuuri, jossa yksilölliset elämäntilanteet pyritään huomioimaan.	Lähijohtajat, Yhteiset henkilöstö-palvelut	Osa-aikaisuus %-osuus N/M Perhevapaiden käyttö (miehet)	<table><tr><td>2023</td><td>Miehet</td><td>Naiset</td></tr><tr><td>Kokoaikaiset</td><td>91%</td><td>89%</td></tr><tr><td>Osa-aikaiset</td><td>9%</td><td>11%</td></tr></table> <table><tr><td>Kalenteripäivät</td><td>Miehet -22</td><td>Miehet -23</td></tr><tr><td>Hoitovapaa</td><td>629</td><td>536</td></tr><tr><td>Isyysvapaa, palkallinen</td><td>687</td><td>725</td></tr><tr><td>Isyysvapaa, palkaton</td><td>1603</td><td>1762</td></tr><tr><td>Vanhempainvapaa</td><td>146</td><td>200</td></tr></table>	2023	Miehet	Naiset	Kokoaikaiset	91%	89%	Osa-aikaiset	9%	11%	Kalenteripäivät	Miehet -22	Miehet -23	Hoitovapaa	629	536	Isyysvapaa, palkallinen	687	725	Isyysvapaa, palkaton	1603	1762	Vanhempainvapaa	146	200	Seurataan entiseen tapaan. Huom. Hypan ja Alpen päivät on vähennetty 2022 luvuista.
2023	Miehet	Naiset																											
Kokoaikaiset	91%	89%																											
Osa-aikaiset	9%	11%																											
Kalenteripäivät	Miehet -22	Miehet -23																											
Hoitovapaa	629	536																											
Isyysvapaa, palkallinen	687	725																											
Isyysvapaa, palkaton	1603	1762																											
Vanhempainvapaa	146	200																											
Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle.	Lähijohtajat ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi.	Henkilöstö, Johto,	Kunta10- ja välikyselyn tulokset	<table><tr><td>Kokemuksia (%)</td><td>2022</td><td>2023</td></tr><tr><td>Kiusaaminen</td><td>8,6</td><td>8,0</td></tr><tr><td>Syrjintä</td><td>18,8</td><td>-</td></tr><tr><td>Seksuaal. häirintä</td><td>1,0</td><td>1,7</td></tr></table> *2020: kius. n.11%, syrj. n.11% häir. n.6%	Kokemuksia (%)	2022	2023	Kiusaaminen	8,6	8,0	Syrjintä	18,8	-	Seksuaal. häirintä	1,0	1,7	Huom. 2022 Kunta10-kyselyn syrjintä-kysymyksen muotoilusta jäi pois sana <i>työssä</i> , asiaa kysyttiin siis yleisellä tasolla, kaikilla kunnilla huomattava nousu lukemassa.												
Kokemuksia (%)	2022	2023																											
Kiusaaminen	8,6	8,0																											
Syrjintä	18,8	-																											
Seksuaal. häirintä	1,0	1,7																											

Negatiiviset kokemukset vähenevät.	Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat	Yhteiset henkilöstöpalvelut	Lähijohtajabarometrin tulokset	Lähijohtajista n.61% (v.2022) ja n.63% (v.2023) on käynyt hyvän kohtelun ohjeen läpi työyhteisönsä kanssa.	Seurataan entiseen tapaan.
Syrjimättömät työolosuhteet Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden. Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys.	Varmistetaan, että toimintatarkoituksilla ei syrjitä ketään Pyritään edistämään sukupuolineutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan.	Tilapalvelut Viestintä, Yhteiset henkilöstöpalvelut, Johto	Tilasuunnittelusta saatava tieto Toteutuneet nimikkeiden muutokset	Sukupuolineutraalit puku-, pesu- ja wc -tilat on huomioitu kaupungin tilasuunnitteluoheistuksissa sekä uusien ja peruskorjattavien tilojen suunnitelmissa. Kaupunki noudattaa tilojen rakennuttamisessa ja korjaamisessa omia ja valtakunnallisia yleisiä ohjeita ja lakeja. Lisäksi sukupuolineutraalius- ja esteettömyysasiat ovat mukana omassa suunnittelunohjauksessamme. On jatkettu nimikkeiden muutoksia, lakimies -termi on muutettu juristiksi (huomioitu myös hallintosäännössä).	Seurataan entiseen tapaan.
Johtaminen ja työilmapiiri Johtaminen on jokaista arvostavaa ja valmentavaa. Työyhteisö on voimavara.	Lähijohtajien osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla. Johtamisesta ja työilmapiiristä saatavaa mittaritietoa hyödynnetään kehittämisessä ja epäkohtiin puututaan rohkeasti. Työyhteisöjen positiivista toimintavalmiutta tuetaan.	Yhteiset henkilöstöpalvelut Lähijohtajat, Johto, Henkilöstö	Kunta 10 tulokset: työpaikan ilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen, valmentava johtaminen; kyvykkyys ja yhteistyö. Kunta 10; työyhteisön toimivuus	<u>Kunta10 2022 (suluissa v.2020 tulos):</u> Työpaikan ilmapiiri 67,4% (3,7) Oikeudenmuk. lähijohtaminen 75,6% (3,9) Kyvykkyuden vahvistaminen 70,4% (69,1) Yhteistyöhön kannustaminen 69,4% (67,2) Työyhteisön yhteistyökyky 66,6% (65,9) HR on tarjonnut tukea yksiköille, joilla on vuoden 2022 Kunta10-tulosten perusteella (tai muuta kautta esiin tullen) ollut haasteita työyhteisön tai johtamisen asioissa. HR:n toteuttamia tukitoimia tehty vuonna 2023: - yhteisöllisiä tukitoimia 44 - sovitteluita 23 - pyydä apua nappi -pyyntöjä 38	Huom. Osassa Kunta10-arvot ovat muuttuneet, joten suora vertailu vuoteen 2020 ei onnistu; aik. tulos oli asteikon 1-5 KA, nyt tulos on se %-osuus vastaajista, joka on valinnut parhaimman tai toiseksi parhaimman vastaus-vaihtoehdon. Seurataan entiseen tapaan.
Yhta-tietoisuuden lisääminen				Metkuun tuotettiin 2023 jutut esteettömyydestä, yhdenvertaisuusteoista, anonyymirekrytoinnista, maailman parhaasta tasa-	Huomioidaan edelleen koulutustarjonnassa yhdenvertaisuuteen ja

Turun kaupungin henkilöstön tietämys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista vahvistuu.	Kohtaamis-koulutus Sateenkaari-koulutus Topaasia yhdenvertaisuus -pelit	Yhteiset henkilöstö-palvelut, Hyte-tiimi, Lähijohdajat	Koulutuksissa käyneiden määrä Pelattujen pelien määrä	arvosuunnitelmasta, sukupuolen moninaisuudesta ja DEI-podcastista. Topaasia-tiimipeleihin rakennettiin Turun oma Arvostava työyhteisö -pakka, jonka sisällössä on huomioitu tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. Yhdenvertaisuus- ja Arvostava työyhteisö -pelejä on pelattu arviolta noin 30 kappaletta. Arvostava työyhteisö -peli fasilitoitiin myös koko Paremmän johdon foorumille. Koko henkilöstölle on tuotu tarjolle verkko-koulutus Antirasismista ammattilaisille sekä koulutussisältö Sateenkaari-lapsen ja -nuoren kohtaamisesta. Henkilöstöä on osallistunut 2022–2023 yht. 54 eri koulutukseen, joissa on käsitelty yhdenvertaisuus-, tasa-arvo-, osallisuus-, sateenkaari-, inklusiivisuus- tai kohtaamis-asiota (järjestelmätieto). Turku kuuluu kaikille -kohtaamiskoulutukseen osallistui 57 henkilöä, ja koulutuksen tallenne on ollut käytettävissä live-tilaisuuden jälkeen.	tasa-arvoon liittyvät sisällöt. Kannustetaan Topaasia-dialogien käymiseen työyhteisöissä, uutena Topaasia-sisältönä mm. Monimuotoisuus. Markkinoidaan tarjolla olevia verkkokoulutuksia. Nostetaan yhtä-asiota esille Metkussa. Muistutetaan Turun Kohtaamisen oppaan olemassaolosta ja hyödyntämisestä.
--	--	---	---	---	---

2024-2025 suunnitelmaan lisätään:

- Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset
- Aktiivisena toimena pyydetään henkilöitä tarkistamaan järjestelmästä oma äidinkieli, jotta voidaan seurata kieli-tilannetta monimuotoisuutta tukien ja osataan hyödyntää monipuolista kielellistä osaamista palvelutarve huomioiden.
- Rekrytointi-kohtaan lisätään: Rekrytointi-tilanteissa on mahdollista painottaa valintaa palvelutarvetta tukevaa monimuotoisuutta edistäen, muuten tasavertaisten hakijoiden kohdalla. Seurataan 2024-2025 toteutuneita rekrytointeja myös ikärakenteellisesta näkökulmasta.
- Täydennys-koulutus: seurataan 2024-2025 koulutuksiin osallistumista myös ikäryhmä -kohtaisesti.