

HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO- SUUNNITELMA:

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seurannan mittarit	Toteutunut 2022–2023	Toimintasuunnitelma 2024–2025												
Rekrytointi Anonyymi ansiovertailu ja anonyymi rekrytointi ovat säännöllisessä käytössä. Anonyymi rekrytointi on oletusarvo.	Lähijohtajat käyttävät anonyymia rekrytointia yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi.	Rekrytoivat tahot	Lähijohtaja-barometri Rekrytointijärjestelmän käytöstä saatu 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%	Lähijohtajat käyttävät anonyymia rekrytointia yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi. Anonyymia rekrytointia edistetään edelleen ohjauksella ja koulutuksilla, mutta huomioidaan tehtävien asettamat erityiset vaatimukset esimerkiksi kelpoisuuksien toteamiseen. Säilytetään rekrytointitilanteissa mahdollisuus painottaa valintaa palvelutarvetta tukevaa monimuotoisuutta edistäen muuten tasavertaisen hakijoiden kohdalla. Seurataan anonyymien rekrytoinnin käytön lisäksi rekrytointitietoa myös ikäryhmittäin.												
Korkeakouluharjoitteluiden kautta pyritään edistämään maahanmuuttajataustaisten, mutta kuin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuvien ja vammaisten henkilöiden työllistymistä.	Korkeakouluharjoitteluihin kohdennetaan erikseen 2 paikkaa maahanmuuttajataustaisille ja 2 paikkaa vammaisille korkeakouluopiskelijoille.	Yhteiset henkilöstöpalvelut	Korkeakouluharjoittelusta saatava tieto	Kohdennetut korkeakouluharjoittelu-paikat ovat olleet tarjolla suunnitelman mukaisesti, mutta kumpaankaan ei tullut varauksia.	Korkeakouluharjoitteluihin kohdennetaan erikseen 2 paikkaa maahanmuuttajataustaisille tai muuta kuin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuville ja 2 paikkaa vammaisille korkeakouluopiskelijoille. Pyritään tehostamaan erikseen kohdennettujen harjoittelupaikkojen näkyvyyttä.												
Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen				<table><tr><td>Johtoryhmä</td><td>N</td><td>M</td><td></td></tr><tr><td>KJ</td><td>6</td><td>10</td><td></td></tr><tr><td>Kypa</td><td>7</td><td>5</td><td></td></tr></table>	Johtoryhmä	N	M		KJ	6	10		Kypa	7	5		Varmistetaan, että kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja
Johtoryhmä	N	M															
KJ	6	10															
Kypa	7	5															

Edistämme kaikkien sukupuolien uralla etenemistä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Edistämme yhdenvertaista koulutukseen 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; täydennyskoulutuksen riittävyys	<table><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> Täydennyskoulutuksen riittävyys: Kunta10 2022: 65% kokee riittäväksi Välikysely 2023: 59% kokee riittäväksi	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 %	kannustetaan henkilöstöä omien urapolkujen rakentamiseen. Seurataan koulutuksissa käymisestä saatavaa tietoa sekä sukupuolittain että ikäryhmittäin. Lähijohtajia muistutetaan koulutuksen tärkeydestä työhyvinvoinnin ja osaamisen kannalta.
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 henkilöstöpalvelut	Palkkakartoitus Henkilökohtaisten lisien 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	Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Varmistetaan, että työpaikkailmoitukset eivät ole sukupuolittuneita.						
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 työkuultuuri, jossa yksilölliset elämäntilanteet pyritään huomioidaan.	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> Hypan ja Alpen päivät vähennetty 2022 luvuista. <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	Työpaikoilla otetaan työ- ja työaikajärjestelyt yhdenvertaisesti huomioon. Luodaan inhimillinen työkuultuuri, jossa yksilölliset elämäntilanteet pyritään huomioidaan. Seurataan perhevapaiden käyttöä myös sukupuolittain ja prosenttiosuuksittain.
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. Negatiiviset kokemukset vähenevät.	Lähijohtajat ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi. Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat	Henkilöstö, Johto, Yhteiset henkilöstöpalvelut	Kunta10- ja välikyselyn tulokset Lähijohtaja-barometrin 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% Huom. 2022 Kunta10-kyselyn syrjintä-kysymyksen muotoilusta jäi pois sana <i>työssä</i>, asiaa kysyttiin siis yleisellä tasolla, kaikilla kunnilla huomattava nousu lukemassa. Lähijohtajista n.61% (v.2022) ja n.63% (v.2023) on käynyt hyvän kohtelun ohjeen läpi työyhteisönsä kanssa.	Kokemuksia (%)	2022	2023	Kiusaaminen	8,6	8,0	Syrjintä	18,8	-	Seksuaal. häirintä	1,0	1,7	Lähijohtajat ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi. Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat Seurataan kiusaamisen, syrjinnän ja sukupuolisen häirinnän toteumia myös sukupuolittain. Lähijohtajia muistutetaan Hyvän kohtelun ohjeen vuosittaisesta läpikäymisestä työyhteisössä. Muistutetaan asiasta sekä Henkilöstöinfossa että lähijohtajien HR-uutisissa.												
Kokemuksia (%)	2022	2023																											
Kiusaaminen	8,6	8,0																											
Syrjintä	18,8	-																											
Seksuaal. häirintä	1,0	1,7																											
Syrjimättömät työolosuhteet		Tilapalvelut	Tilasuunnittelusta saatava tieto	Sukupuolineutraalit puku-, pesu- ja wc -tilat on huomioitu kaupungin tilasuunnitteluohjeistuksissa sekä uusien ja peruskorjattavien tilojen suunnitelmissa. Kaupunki noudattaa tilojen rakennuttamisessa ja korjaamisessa omia	Varmistetaan, että toimitilaratkaisuilla ei syrjitä ketään																								

Työoloja kehitetään sukupuolten moninaisuus huomioiden. Terminologiassa, viestinnässä ja kielenkäytössä huomioidaan syrjimättömyys.	Varmistetaan, että toimitilaratkaisuilla ei syrjitä ketään Pyritään edistämään sukupuoli-neutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan.	Viestintä, Yhteiset henkilöstö-palvelut, Johto	Toteutuneet nimikkeiden muutokset	ja valtakunnallisia yleisiä ohjeita ja lakeja. Lisäksi sukupuoli-neutraalius- ja esteettömyysasiat ovat mukana omassa suunnittelunohjauksessamme. On jatkettu nimikkeiden muutoksia, lakimies-termi on muutettu juristiksi (huomioitu myös hallintosäännössä).	Pyritään edistämään sukupuoli-neutraaleja käsitteitä ja nimikkeitä mahdollisuuksien mukaan.
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 henkilöstö-palvelut Lähijohtajat, Johto, Henkilöstö	Kunta 10 tulokset: työpaikan ilma- piiri, 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) Kyvykkyyden vahvistaminen 70,4% (69,1) Yhteistyöhön kannustaminen 69,4% (67,2) Työyhteisön yhteistyökyky 66,6% (65,9) 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. 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	Lähijohtajien osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla. Johtamisesta ja työilmapiiristä saatavaa mittaritietoa hyödynnetään kehittämisessä ja epäkohtiin puututaan rohkeasti. Työyhteisöjen positiivista toimintavalmiutta tuetaan.
Yhta-tietoisuuden lisääminen Turun kaupungin henkilöstön tietämys	Kohtaamis-koulutus Sateenkaari-koulutus	Yhteiset henkilöstö-palvelut, Hyte-tiimi, Lähijohtajat	Koulutuksissa käyneiden määrä	Metkuun tuotettiin 2023 jutut esteettömyydestä, yhdenvertaisuusteosta, anonyymi-rekrytoinnista, maailman parhaasta tasa-arvosuunnitelmasta, sukupuolen moninaisuudesta ja DEI-podcastista.	Huomioidaan edelleen koulutustarjonnassa yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvät sisällöt. Kannustetaan Topaasia-dialogien käymiseen työyhteisöissä.

yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-asioista vahvistuu.	Topaasia yhdenvertaisuus -pelit		Pelattujen pelien määrä	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 kohtaamisasioita (järjestelmätieto). Turku kuuluu kaikille -koulutukseen osallistui 57 henkilöä, ja koulutuksen tallenne on ollut käytettävissä live-tilaisuuden jälkeen.	
Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset	Monikulttuurisuuden toteutumisen seuranta	Yhteiset henkilöstöpalvelut	Yhteenveto kielitilanteesta järjestelmätiedon perusteella ja johtopäätökset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta suunnitelman raportoinnin yhteydessä.		Kehotetaan työntekijöitä tarkistamaan järjestelmästä oma äidinkieli, jotta voidaan seurata kielitilannetta monimuotoisuutta tukien ja osataan hyödyntää monipuolista kielellistä osaamista palvelutarve huomioiden.