

Turun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2015-2017

**Henkilöstösuunnitelma sekä
toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus**



Sisällysluettelo

Sisällysluettelo

1. TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITTELU	3
1.1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSLAKIEN SUUNNITTELUVELVOITTEET	3
1.2 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN HISTORIA TURUN KAUPUNGILLA	4
1.3 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN LAATIMINEN	6
2. HENKILÖSTÖSUUNNITELMA	7
2.1 TASA-ARVON EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA	7
2.2. YHDENVERTAISUUDEN EDISTÄMINEN TYÖPAIKALLA.....	7
2.3 TASA-ARVON NYKYTILA TURUN KAUPUNGILLA	9
2.3.1 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain	9
2.3.2 Sukupuolten väliset palkkaerot ammattinimikkeittäin	9
2.3.3 Sukupuolitetut tehtäväpalkat palvelusuhdelajeittain	12
2.3.5 Työtehtävien eriytyminen.....	13
2.3.6 Kunta10-työhyvinvointitutkimuksen sukupuolitetut tulokset	14
2.4 HENKILÖSTÖN TASA-ARVON EDISTÄMINEN TURUN KAUPUNGILLA	15
2.4.1 Palkkauksen tasa-arvon edistäminen	15
2.4.2 Tasa-arvo-ajattelun lisääminen.....	16
2.5 HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUDEN LISÄÄMINEN TURUN KAUPUNGILLA	16
2.5.1 Johtaminen	17
2.5.2 Palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt.....	17
2.5.3 Rekrytointi	18
2.5.4 Perehdyttäminen	18
2.5.5 Henkilöstökoulutus.....	19
2.5.6 Työntekijöiden osallisuuden lisääminen	19
2.5.7 Tiedottaminen ja viestintä	20
2.5.8 Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen.....	20
2.5.9 Työsuojelu	21
3. TOIMINNALLINEN TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS	22
3.1 TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN NYKYTILA	22
3.2 TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN HYVÄT KÄYTÄNNÖT	25
4. SUUNNITELMAKAUDEN PAINOPISTEET	28
4.1 HENKILÖSTÖN PAINOPISTEALUEET.....	28
4.2 TOIMINNALLISEN TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN PAINOPISTEET	29
4.3. VAIKUTTAJARYHMIEN KUULEMINEN	31
5. TIEDOTTAMINEN JA TOTEUTUKSEN SEURANTA	32
LÄHTEET:.....	32

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu

1.1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien suunnitteluelvoitteet

Turun kaupunkia koskevat tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet niin työnantajana, viranomaisena kuin koulutuksen järjestäjänäkin. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tulee siis tarkastella niin henkilöstönäkökulmasta kuin toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kautta. Toiminnallisella tasa-arvolla tarkoitetaan palvelujen, päätöksenteon ja muun toiminnan tasa-arvoa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan tässä suunnitelmassa tasa-arvolain (609/1986) mukaista naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, huomioiden lakiin tehdyt päivitykset. Tasa-arvolakia täydennettiin vuonna 2005 (232/2005) siten, että naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen suunnitelmallisesti koskee kuntia. Tasa-arvolain osittaisuudistus (1329/2014) tuli voimaan 1. tammikuuta 2015 ja sen keskeiset muutokset koskivat tasa-arvosuunnitelman laatimista ja sen osana olevaa palkkakartoitusta. Uudistuksena lakiin kirjattiin kielto syrjiä sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun perusteella sekä kielto läheis- ja olettamaan perustuvasta syrjinnästä. Lisäksi tasa-arvosuunnittelu laajennettiin koskemaan myös perusopetuslaissa tarkoitettuja kouluja ja oppilaitoksia.

Lain 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.

Tasa-arvolain 4 §:n mukaan viranomaisten tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista, tulee muuttaa. Naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistäminen tulee ottaa huomioon palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa. Saman lainpykälän mukaan kunnallisissa toimielimissä, lukuun ottamatta kunnanvaltuustoja, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia.

Tasa-arvolain 6 § määrittää, että työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jos sen palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain. Tasa-arvosuunnitelma voi olla joko erillinen tai osa henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa tai työsuojelun toimintaohjelmaa.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa. Tasa-arvosuunnitelman laatiminen kuuluu yhteistoimintamenettelyn piiriin (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 4 §). Tasa-arvolain mukaan suunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Samoin mukaisesti viranomaisten ja koulutuksen järjestäjien sekä muiden koulutusta tai opetusta järjestävien yhteisöjen on huolehdittava siitä, että tytöillä ja pojilla sekä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen sekä että opetus, tutkimus ja oppiaineisto tukevat tämän lain tarkoituksen toteutumista. Tasa-arvoa edistetään koulutuksessa ja opetuksessa lasten ikä ja kehitys huomioon ottaen. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että vuosittain tai enintään kolmeksi vuodeksi kerralla laaditaan oppilaitoskohtaisesti tasa-arvosuunnitelma yhteistyössä henkilöstön ja oppilaiden tai opiskelijoiden kanssa.

Yhdenvertaisuuslaki on ollut voimassa vuodesta 2004. Uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan 1.1.2015 lukien (1325/2014). Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa.

Lain 5 §:n mukaan viranomaisen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Yhdenvertaisuuslain mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän ja tämän ylläpitämän oppilaitoksen on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan ja ryhdyttävä tarvittaviin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Lain mukaan edistämistoimenpiteiden on oltava viranomaisen ja oppilaitoksen toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Viranomaisella on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja koulutuksen järjestäjän on huolehdittava siitä, että oppilaitoksella on vastaava suunnitelma. Oppilailla ja heidän huoltajillaan sekä opiskelijoilla on oltava mahdollisuus tulla kuulluiksi edistämistoimenpiteistä.

Lakiuudistuksen myötä myös työnantajille on tullut velvoite laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Velvoite mukailee viranomaiselle ja koulutuksen järjestäjälle asetettua velvoitetta.

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi (Yhdenvertaisuuslaki 9 § ja 11 §). Tällainen positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin ryhmän (esim. vammaiset, etniset vähemmistöt) asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäisemiseen tai poistamiseen. Yhdenvertaisuuslain 15 § mukaan viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen järjestäjän on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä syrjinnän kieltoon, että ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä. Yhdenvertaisuuslaki, rikoslaki, tasa-arvolaki ja työlainsäädäntö tarkentavat syrjinnän kieltoa eri elämäalueilla.

1.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön historia Turun kaupungilla

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi ja jo Suomen perustuslaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Yhdenvertaisuudella puolestaan tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan tai vakaumuksistaan, mielipiteestään, vammastaan terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

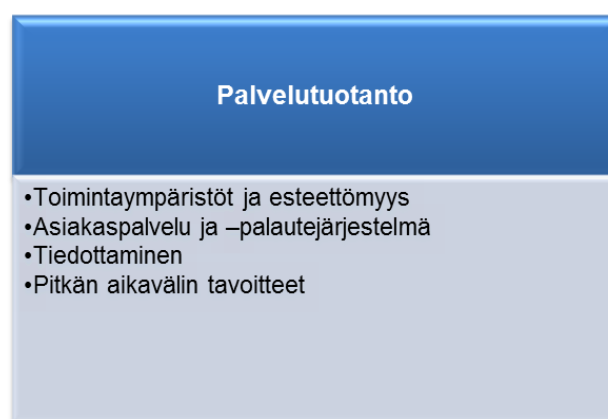
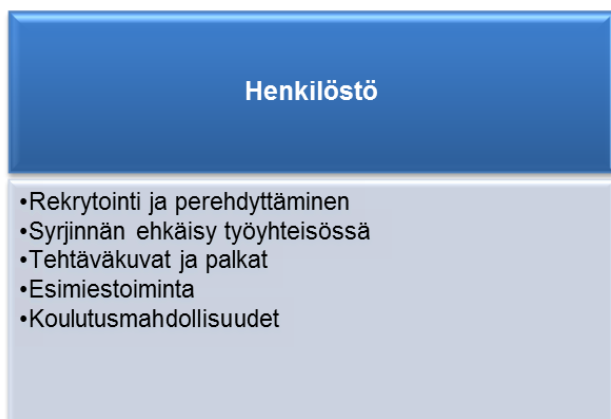
Turussa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä on tehty jo pitkään. Vuodesta 2006 lähtien yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon (YVTA) suunnittelutyötä on tehty jokaisessa hallintokunnassa erikseen. Tämä on koskenut sekä asiakkaille tuotettavia palveluita että henkilöstön osuutta. Suunnitelmia on arvioitu ja päivitetty kahden vuoden välein.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö Turussa



Turun kaupunki osallistui Kuntaliiton Tase-hankkeeseen 2010-2013. Hankkeen tavoitteena oli Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan mukaisesti valtavirtaistaa tasa-arvoa kuntasektorilla. Turussa tavoitteena oli integroida tämä näkökulmat osaksi kaupungin johtamista ja ohjausjärjestelmää. Hankkeen aikana pilotoitiin onnistuneesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kytkemistä kasvatukseen ja opetustoimeen, eli nykyisen sivistystoimialan ohjausjärjestelmään. Lisäksi valmisteltiin kaupunkitasoinen suunnitelma tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Kaupunginjohtaja asetti työryhmän toteuttamaan hanketta yhdessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan kanssa.

Pohjatyönä toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnittelussa käytettiin hallintokuntien viimeisen suunnitelmakerroksen arvioinnissa 2011 esille tulleita kehittämistarpeita (alla). Näiden kehittämistarpeiden perusteella tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja työryhmä päättivät ne asiat Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjasta, joihin valtavirtaistaminen Turun kaupungissa aluksi kohdentuu. Henkilöstön osalta keskeisimmäksi kehittämisteemaksi valikoitui työnantajarooli. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta korostui julkinen sitoutuminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä hyvä hallinto ja kuuleminen.



Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat kuuluvat henkilöstöohjelmaan ja niitä seurataan henkilöstöraportissa ja Kunta 10-tutkimuksessa. Tästä ja lain vaatimista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta vastaa Strateginen HR ja henkilöstöjohtaja. Sitoutuminen Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjaan velvoittaa kuntaa päivittämään olemassa olevaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa. Turussa toimialojen erillissuunnitelmissa on siirretty huomiomaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus näkökulma.

Kaupungin toimintamalli uudistui 2012 ja seuraavana vuonna käynnistettiin kaupunkitasoinen strateginen suunnittelu. TASE-hankkeen tavoitteiden mukaisesti tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen huomioitiin osana kaupunkistrategian ja strategisten ohjelmien valmistelua vuosina 2013-2014. Nämä kaupungin pääohjelmat luovat raamit myös käsillä olevalle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimiselle.

1.3 Tasa-arvo– ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatiminen

Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus edistää toiminnallista ja henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta Turun kaupungissa ja toimia kaupunkitasoisena sekä toimijatasoisena ohjausdokumenttina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle.

Suunnitelma on laadittu lakivelvoitteiden mukaisesti ja huomioiden kaupunkiorganisaatio viranomaisena, työnantajana ja kouluttajana. Tämä käsittää sekä palvelutuotantoon että henkilöstöhallintoon liittyvät tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Suunnitelman on valmistellut kaupunginjohtajan päätöksen 26.2.2015 mukainen määräaikainen työryhmä, jossa on nimetty edustajat kaupungin kaikilta toimialoilta sekä edustajia muista kaupungin toimijatahoista.

Työryhmän jäseniä ovat olleet:

Ari-Pekka Korhonen, johtava kaupunginsihteeri / konsernihallinto. Pj
Maarit Luukkaa, kehittämispäällikkö / konsernihallinto. Valmistelija/sihteeri
Eero Mäntylä, henkilöstösuunnittelija / konsernihallinto. Valmistelija
Maarit Tontti, elinkeinoasiamies / Turun Seudun Kehittämiskeskus
Maaria Palomäki / henkilöstöpäällikkö / hyvinvointitoimiala
Ritva Jykelä, osastopäällikkö / vapaa-aikatoimiala
Jaana Solasvuori, Turun seudun esteettömyysasiamies / ympäristötoimiala
Johanna Levola-Lyytinen, rehtori / sivistystoimiala
Maiju Boenisch, suunnittelupäällikkö / kiinteistötoimiala
Mari Helin, ylläpitöpäällikkö / kiinteistötoimiala
Pertti Soininvaara, hallintopäällikkö / Varsinais-Suomen Aluepelastuslaitos
Kirsi Kuisma, putkimestari / Turun Vesiliikelaitos

Prosessin aikana kokoontuneet vaikuttajaryhmät (vanhusneuvosto, vammaisneuvosto, nuorisovaltuusto, monikulttuurisuusneuvosto) on osallistettu suunnitelman valmisteluun. Lisäksi henkilöstöä koskeva suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa.

Konsernihallinnon Strategisen HR on laatinut osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa henkilöstöä koskevan tasa-arvosuunnitelman, joka sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta. Selvitys sisältää erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskevan palkkakartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa sekä Turun kaupungin yhteistyötoimikunnassa että johtavassa työsuojelu-toimikunnassa.

Työryhmän työn määräajaksi annettiin 31.5.2015. Kaupungin hyvinvointiohjelmaa ja hyvinvoinnin edistämistyötä tukeva ja koordinoiva Hyvinvoinnin ohjausryhmä on käsitellyt luonnoksen Turun tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi ennen sen saattamista päätöksentekoon. Kaupunginhallituksen 21.9.2015 asettama tasa-arvo– ja yhdenvertaisuustoimikunta käsiteli ja hyväksyi suunnitelmaluonnoksen joulukuussa 2015.

2. Henkilöstösuunnitelma

2.1. Tasa-arvon edistäminen työpaikalla

Sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen on hyväksytty laajasti yhteiskunnalliseksi tavoitteeksi. Jo Suomen perustuslaissa kielletään sukupuoleen perustuva syrjintä. Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Tasa-arvolain 6 §:ssä luetellaan asioita, joissa työnantajan tulee pyrkiä edistämään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa:

- 1) toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
- 2) edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
- 3) edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa;
- 4) kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;
- 5) helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
- 6) toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

Tasa-arvolain suunnitteluvaiheen ohella Turun kaupunki on sitoutunut edistämään tasa-arvoa liittyessään Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan allekirjoittajiin vuonna 2007. Eurooppalainen tasa-arvon peruskirja tukee kuntia ottamaan sukupuolten tasa-arvon huomioon poliittisessa päätöksenteossa ja käytännön toiminnassa. Peruskirja kokoaa tasa-arvon edistämisen periaatteita yli toimialojen. Kun kunnan toiminnassa sukupuolten tasa-arvo otetaan yhtenä näkökulmana huomioon, voidaan parantaa innovatiivisuutta, edistää hyvää hallintoa ja vahvistaa demokratiaa.

2.2. Yhdenvertaisuuden edistäminen työpaikalla

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki työntekijät ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnoistaan tai vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Työsopimuslaki (2 luvun 2§) velvoittaa työnantajan kohtelevaan kaikkia työntekijöitä tasapuolisesti. Samanlainen kohtelu ei aina takaa yhdenvertaisuuden toteutumista, sillä työntekijöiden lähtökohdat ovat erilaiset. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää työpaikalla esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista.

Yhdenvertaisuuslain 7 §:n mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.

Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa.

Työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsuopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

Yhdenvertaisuuslain luvussa 3 on määritelty syrjinnän ja vastatoimien kiellot. Lain 8 §:n mukaan

ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, 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.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä.

Sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää (yhdenvertaisuuslaki 9 §).

Syrjintä on välitöntä, jos jotakuta kohdellaan henkilöön liittyvän syyn perusteella epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta on kohdeltu, kohdellaan tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (yhdenvertaisuuslaki 10 §).

Syrjintä on välillistä, jos näennäisesti yhdenvertainen sääntö, peruste tai käytäntö saattaa jonkun muita epäedullisempaan asemaan henkilöön liittyvän syyn perusteella, paitsi jos säännöllä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (yhdenvertaisuuslaki 13 §).

Erilainen kohtelu ei ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä muutoin on hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erilainen kohtelu on kuitenkin oikeutettua siinäkin tapauksessa, että kohtelun oikeuttamisperusteista ei ole säädetty, jos kohtelulla on perus- ja ihmisoikeuksien kannalta hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia. Tilanteet, joissa em. säännöstä ei sovelleta, on todettu yhdenvertaisuuslain 11 §:ssä.

Erilainen kohtelu työsuhteessa ja julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa sekä työharjoittelussa ja muussa vastaavassa toiminnassa samoin kuin työhön tai palvelukseen otettaessa on oikeutettua, jos kohtelu perustuu työtehtävien laatuun ja niiden suorittamista koskeviin todellisiin ja ratkaiseviin vaatimuksiin ja kohtelu on oikeasuhtaista oikeutettuun tavoitteeseen pääsemiseksi (yhdenvertaisuuslaki 12 §).

Ikään tai asuinpaikkaan perustuva erilainen kohtelu on lisäksi oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite taikka jos erilainen kohtelu johtuu eläke- tai työkyvyttömyysetuuskäsien saamisedellytykseksi vahvistetuista ikärajoista. Yhdenvertaisuuslain 15 §:n mukaan työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaisissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoritua työtehtävistä ja edetä työuralla.

Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi 1 momentissa tarkoitettujen toimijain koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Työnantajan on pyynnöstä viipymättä annettava kirjallinen selvitys menettelynsä perusteista vammaiselle, joka katsoo kohtuullisten mukautusten epäämisen vuoksi tulleensa syrjityksi työtä tai virkaa hakiesaan taikka työ- tai virkasuhteessa.

Yhdenvertaisuuslaki sisältää lisäksi säädökset lain valvonnasta (luku 4) ja oikeusturvasta ja seuraamuksista (luku 5).

2.3 Tasa-arvon nykytila Turun kaupungilla

Konsernihallinnon Strateginen HR tuotti alkuvuonna 2015 tasa-arvoselvityksen henkilöstön osalta. Selvitys on osa tasa-arvosuunnittelun tietopohjan kokoamista ja koskee koko henkilöstöä. Tasa-arvolain mukaisesti selvitys sisältää erittelyn naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoituksen naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista. Lakisääteisen osuuden lisäksi selvitys pitää sisällään työhyvinvointiin liittyvän sukupuolitettun osuuden.

Turun kaupungilla työskentelee 12 109 työntekijää, joista 9 421 (77,8%) on naisia ja 2 688 (22,2%) miehiä (tilanne 31.12.2014).

2.3.1 Sukupuolten väliset palkkaerot sopimusaloittain

Miesten ja naisten välisissä palkoissa on eroa kaikilla sopimusaloilla. Miesten palkkataso on teknisten sopimus pois lukien kaikilla sopimusaloilla suurempi naisiin verrattuna. Pelkistä keskiarvopalkoista ei kuitenkaan voida vetää suoria johtopäätöksiä palkkauksellisen tasa-arvon toteutumisesta. Kun tarkastelukohteena on henkilöille maksettavat tehtäväkohtaiset palkat ammattinimikkeittäin, ovat miesten ja naisten palkkaerot hyvin pieniä, ja palkkaeroja on tällaisessa tarkastelussa molempiin suuntiin.

Sopimusala	Miehet lkm	Naiset lkm	Keskiarvopalkka miehet €	Keskiarvopalkka Naiset €	Naisten ansiosuhde %
KVTES	913	6258	2653,81	2353,67	88,69 %
Lääkärisopimus	69	221	5274,85	5146,51	97,57 %
Muusikoiden sopimus	42	33	2548,79	2491,01	97,73 %
OVTES	521	1057	3439,93	3354,73	97,52 %
Teknisten sopimus	616	144	2801,88	3058,74	109,17 %
Kaikki yhteensä	2161	7713	2967,19	2584,63	87,11 %

Taulukko: Palkkojen sukupuolitettut keskiarvot sopimusaloittain. Mukana kokoaikaiset -vakinaiset, sijaiset, avoimen vakanssin hoitajat, tilapäiset määräaikaiset, työllistetyt ja kaupungin omalla määrärahalta työllistetyt. Palkat sisältävät tehtäväkohtaiset ansiot, henkilökohtaiset lisät, määrävuosisisät sekä vuosisidonnaiset lisät. Tilanne 1/2015.

Sopimusalojen keskiarvopalkoissa olevat miesten ja naisten väliset palkkaerot selittyvät pääosin sillä, että miehet ja naiset työskentelevät hyvin erilaisissa työtehtävissä, joissa tehtävän vaativuuden perusteella määritelty tehtäväkohtainen palkka on hyvin erilainen.

2.3.2 Sukupuolten väliset palkkaerot ammattinimikkeittäin

Seuraavassa taulukossa esitetään sukupuolten väliset keskiarvopalkat ammattinimikkeittäin niiden nimikkeiden osalta, joissa on vähintään kymmenen työntekijää. Koko kaupungin vertailussa naisten ansiosuhde miehiin verrattuna on n. 87%:a. Suurissa ammattiryhmissä miesten ja naisten väliset ansiosuhdeerot ovat kuitenkin hyvin vähäisiä ja monessa naisten ansiosuhde on jopa positiivinen. Suuret ammattiryhmät ovat kaupungilla hyvin naisvaltaisia, joten suurin osa työntekijöistä toimii ammateissa, jossa miesten ja naisten palkkauksen välillä ei ole merkittävää eroa. Koko kaupungin ansiosuhde-ero selittyykin pääasiassa sillä, että naiset ja miehet työskentelevät eri aloilla ja eri tehtävissä (Tilastokeskus, Ansio-
tasoindeksi 2013).

	Yhteensä	Naiset määrä	Naiset kes- kiarvo- palkka (€)	Miehet määrä	Miehet keskiarvo- palkka (€)	Naisten ansio- suhde %
Turku yhteensä	8973	7071	2580,32	1902	2971,62	86,83
lähihoitaja	848	807	2121,18	41	2094,43	101,28
sairaanhoitaja	492	445	2414,23	47	2288,39	105,50
lastenhoitaja	488	478	2158,21	10	2101,50	102,70
lastentarhanopettaja	352	337	2454,20	15	2461,49	99,70
luokanopettaja	327	237	3110,23	90	3107,47	100,00
ohjaaja	249	176	2214,80	73	2154,47	102,80
perusopetuksen lehtori	228	152	2805,86	76	2861,67	98,05
perushoitaja	216	211	2200,17	5	2132,30	103,18
tuntiopettaja	197	153	2958,40	44	2874,74	102,91
lehtori	176	102	2988,72	74	2846,82	104,98
erityisluokan opettaja	165	113	2824,13	52	2856,18	98,88
laitosapulainen	141	135	1859,94	6	1797,02	103,50
sosiaalityöntekijä	122	113	3053,93	9	3151,43	96,91
terveyskeskuslääkäri	101	75	4434,99	26	4401,71	100,76
hoitoapulainen	85	80	1886,21	5	1856,69	101,59
toimistos sihteeri	85	80	2379,18	5	2227,87	106,79
kodinhoitaja	83	82	2194,65	1	2143,48	102,39
hoitaja	74	61	2111,38	13	2043,46	103,32
kanslisti	73	70	2209,25	3	2119,80	104,22
kotiaavustaja	72	66	1888,57	6	1771,52	106,61
erikoissairaanhoitaja	69	58	2492,03	11	2432,06	102,47
hammashoitaja	66	65	2083,16	1	2027,76	102,73
sairaankuljettaja	66	23	2153,43	43	2226,85	96,70
lukion lehtori	64	48	3058,40	16	3050,08	102,27
lukion ja perusopetuksen lehtori	59	42	3107,20	17	3020,63	102,87
mielisairaanhoitaja	56	34	2277,72	22	2318,99	98,22
tuntiopettaja (päätoiminen)	56	26	2864,36	30	2811,36	101,89
päiväkodinjohtaja	52	47	3116,36	5	3277,37	95,09
erityisopettaja	52	45	2870,92	7	2705,82	106,10
terveyskeskushammaslääkäri	51	42	3587,48	9	3398,02	105,56
fysioterapeutti	50	47	2417,00	3	2314,02	104,45
etuuskäsittelijä	50	44	2323,91	6	2075,11	111,99
osastonsihteeri	49	48	2211,26	1	1969,06	112,30
osastonhoitaja	47	44	2943,27	3	2907,55	101,23
sairaala-apulainen	43	42	1887,43	1	1777,63	106,18
erityislastentarhanopettaja	41	38	2714,57	3	2692,56	100,82
psykologi	39	34	3226,21	5	3266,09	98,78
ensihoitaja	39	21	2522,67	18	2487,83	101,40
päivähoitoavustaja	35	34	1908,56	1	1880,17	101,51
yksikön esimies	35	34	3049,52	1	3079,96	99,01
it-suunnittelija	35	11	3027,85	24	3028,10	99,99
kirjastonhoitaja	34	27	2455,62	7	2551,33	96,25
kirjastovirkailija	34	22	2046,83	12	2016,78	101,49
soittaja	34	14	2267,91	20	2371,25	95,64
autonkuljettaja	34	7	1917,16	27	1983,78	96,64
tutkija	32	24	2649,62	8	2655,16	99,79
perusopetuksen rehtori	30	13	4338,45	17	4427,26	97,99
vahtimestari	28	4	1944,72	24	2071,20	93,89

	Yhteensä	Naiset määrä	Naiset kes- kiarvo- palkka	Miehet määrä	Miehet keskiarvo- palkka	Naisten ansio- suhde %
perusopetuksen ja lukion lehtori	27	21	2741,64	6	2835,87	96,68
palotarkastaja	26	6	2632,49	20	2917,19	90,24
suunnittelija	25	14	2975,79	11	3036,98	97,99
perhetyöntekijä	24	21	2155,38	3	2127,54	101,31
palvelupäällikkö	24	19	3662,64	5	3345,95	109,46
erikoistuva lääkäri	23	18	3527,76	5	3174,38	111,13
toimistonhoitaja	21	20	2327,70	1	2479,75	93,87
ylilääkäri	20	16	6484,24	4	6895,64	94,03
it-pääsuunnittelija	20	6	3669,17	14	3536,80	103,74
erikoislääkäri	19	12	4927,49	7	5384,54	91,51
palomestari	17	2	2637,57	15	3233,83	81,56
toimintaterapeutti	16	15	2310,43	1	2568,90	89,94
apulaisosastonhoitaja	16	14	2817,96	2	2685,92	104,92
asiakaspalvelusihteeri	15	14	2172,12	1	2154,48	100,82
äänenjohtaja	15	6	2508,73	9	2767,93	90,64
informaatikko	14	11	2594,18	3	2515,83	103,11
työterveyslääkäri	14	10	4717,80	4	4366,72	108,04
yöhoitaja	14	7	2131,68	7	2206,87	96,59
it-suunnittelupäällikkö	14	6	4335,05	8	4190,74	103,44
välinehuoltaja	13	12	1881,87	1	1666,81	112,90
johtava sosiaalityöntekijä	13	10	3952,52	3	3839,31	102,95
koulunkäyntiavustaja	13	9	1977,84	4	1862,92	106,17
vastaava ohjaaja	13	9	2984,91	4	2464,99	121,09
johtaja	13	8	4413,27	5	5972,70	73,89
osastonlääkäri	13	8	5654,75	5	5748,85	98,36
toiminnanjohtaja	13	8	2653,11	5	2850,42	93,08
museovalvoja	13	7	1851,98	6	2374,08	78,01
toiminnanohjaaja	12	11	2201,03	1	2606,04	84,46
erikoiskirjastovirkailija	12	7	2106,65	5	2122,99	99,23
varaäänenjohtaja	12	5	2681,37	7	2529,69	106,00
palveluohjaaja	11	10	2806,54	1	2856,59	98,25
vastaava rakennuttaja	11	6	3404,21	5	3561,36	95,59
controller	11	5	3815,97	6	4168,34	91,55
toimistovirkailija	10	9	2088,94	1	1827,45	114,31
kaavoitusarkkitehti	10	8	3704,57	2	3419,85	108,33
iltalukion lehtori	10	7	2999,11	3	3003,15	99,87
terveystarkastaja	10	7	2766,53	3	2975,62	92,98
tulosaluejohtaja	10	7	6450,23	3	6605,16	97,65
tulkki/kääntäjä	10	3	2280,64	7	2307,62	98,83

Taulukko: Sukupuolten väliset palkkaerot ammattinimikkeittäin. Tilanne 1/2015 Mukana kokoaikaiset, vakituiset, avoimen vakanssin hoitajat ja sijaiset (Tehtäväkohtainen palkka, vuosisidonnaiset osat, määrävuorilisiä, ammattialaisia ja henkilökohtaiset lisät).

2.3.3 Sukupuolitetut tehtäväpalkat palvelusuhdelajeittain

Tehtäväkohtaisissa palkoissa on miesten ja naisten välillä eroa noin 13%:a miesten eduksi kaikki palvelusuhdelajit huomioituna. Suurin sukupuolten välinen ansiosuhde-ero on vakinaisilla työntekijöillä.

Palvelusuhdelaji	Naiset €	Miehet €	Erotus	
			Naiset-Miehet €	Naisten ansiosuhde %
Vakinaiset	2667,82	3109,93	-442,12	85,78 %
Avoimen vakanssit hoitajat	2353,91	2696,43	-342,52	87,30 %
Sijaiset	2342,90	2585,96	-243,06	90,60 %
Tilapäinen, määräaikainen	2508,28	2689,75	-181,47	93,25 %
Työllistetty	1789,61	1665,98	123,63	107,42 %
Kaupungin määrärahalla työllistetty	2245,61	1979,98	265,63	113,42 %
Kaupunki yhteensä	2584,63	2967,19	-382,56	87,11 %

Taulukko: Sukupuolitetut tehtäväpalkkojen keskiarvot Turun kaupungilla palvelusuhdelajeittain kuukausipalkkaisten osalta. Puuttuu: omaishoitajat, tuntiopettajat (ei kk-palkkaiset) ja perhepäivähoitajat. Tilanne 31.12.2014.

2.3.4 Kannustavien palkanosien käyttö sukupuolittain

Työntekijöille maksettavia kannustavia palkanlisäjä ovat henkilökohtainen lisä, kertapalkkio ja tulospalkkiot. Henkilökohtainen lisä myönnetään henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnin perusteella. Kertapalkkio voidaan myöntää työmotivaation lisäämiseksi ja tuloksellisuuden parantamiseksi. Tulospalkkio on palkkaustekijä, jonka maksaminen perustuu tulosyksikön palvelutuotannon tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden todettuun ylittämiseen. Alla olevan taulukon mukaan naisilla on keskimääräisesti miehiä suuremmat henkilökohtaiset lisät muilla toimialoilla paitsi ympäristötoimialalla ja Varsinais-Suomen Aluepelastuslaitoksella. Aluepelastuslaitoksen suuret erot lisissä selittyy miesvaltaisen pelastustyön työaikakäytännöllä.

	Tehtäväkoht.palkka	Henk.koht.lisät	Lisän %-osuus kokonaispalkasta (keskiarvo)
Hyvinvointitoimiala	7 803 681,98	129 433,74	1,63%
Mies	725 083,72	10 125,88	1,38%
Nainen	7 078 598,26	119 307,86	1,66%
Konsernihallinto ja palvelukeskukset	1 196 980,12	20 751,19	1,70%
Mies	513 298,68	8 878,47	1,70%
Nainen	683 681,44	11 872,72	1,71%
Revisiotoimisto	18 337,74	286,81	1,54%
Mies	16 142,99	129,58	0,80%
Nainen	2 194,75	157,23	6,69%
Sivistystoimiala	7 992 666,62	125 813,38	1,55%
Mies	1 664 732,70	25 522,36	1,51%
Nainen	6 327 933,93	100 291,02	1,56%
Turun Kiinteistöliikelaitos	542 790,64	26 087,00	4,59%
Mies	268 209,67	11 823,89	4,22%
Nainen	274 580,97	14 263,10	4,94%
Turun Työterveystalo	222 148,97	3 076,24	1,37%
Mies	25 113,05	0,00	0,00%
Nainen	197 035,92	3 076,24	1,54%
Turun Vesiliikelaitos	140 278,75	7 361,51	4,99%
Mies	87 906,58	4 588,65	4,96%
Nainen	52 372,17	2 772,86	5,03%

Vapaa-aikatoimiala	1 060 355,21	18 938,30	1,75%
Mies	334 236,74	5 301,90	1,56%
Nainen	726 118,47	13 636,40	1,84%
V-S Aluepelastuslaitos	844 822,77	110 435,53	11,56%
Mies	694 130,76	105 285,24	13,17%
Nainen	150 692,01	5 150,29	3,30%
Ympäristötoimiala	462 199,26	16 614,40	3,47%
Mies	199 502,69	8 151,03	3,93%
Nainen	262 696,57	8 463,37	3,12%
Kaikki yhteensä	20 286 461,56	458 900,90	2,21%

Taulukko: Vakinaisten koko- ja osa-aikaisten työntekijöiden maksetut palkat ja palkanlisät joulukuussa 2014. Lisät sisältävät henkilökohtaiset lisät sekä teknisten henkilökohtaiset lisät.

2.3.5 Työtehtävien eriytyminen

Turun kaupungin kymmenestä yleisimmästä tehtävänimikkeestä täysin eriytyneitä (naisia 91-100%) naisten ammatteja on viisi; lastenhoitaja (n. 98%), perushoitaja (n.98%), lähihoitaja (n. 96%), lastentarhanopettaja (n. 95%) sekä sairaanhoitaja (n. 92%). Täysin eriytyneitä miesten ammatteja on vastaavasti vain yksi; palomies (n. 97%). Lisäksi melko eriytyneitä (naisia 60-90%) naisten ammatteja on kymmenen suurimman ammattiryhmän joukossa neljä; koulunkäyntiavustaja (n. 83%), ohjaaja (n. 76%), luokanopettaja (n. 74%) sekä tuntiopettaja (n.69%). Täysin eriytymättömiä (41-60%) tehtävänimikkeitä ei ole kymmenen suurimman ammattiryhmän joukossa, eli voidaan sanoa, että työtehtävät ovat Turun kaupungilla suurten ammattiryhmien osalta eriytyneitä.

Nimike-nimi	Määrä	Naisia	Miehiä	N %	M %
lähihoitaja	1015	976	39	96,16	3,84
lastenhoitaja	681	667	14	97,94	2,06
tuntiopettaja	461	316	145	68,55	31,45
sairanhoitaja	518	479	39	92,47	7,53
lastentarhanopettaja	459	438	21	95,42	4,58
luokanopettaja	367	273	94	74,39	25,61
ohjaaja	303	231	72	76,24	23,76
palomies	260	7	253	2,69	97,31
perushoitaja	243	238	5	97,94	2,06
koulunkäyntiavustaja	251	209	42	83,27	16,73
	4558	3834	724	84,12	15,88

Taulukko: Naisten ja miesten määrät ja prosentuaaliset osuudet kymmenen suurimman ammattiryhmän osalta.

2.3.6 Kunta10-työhyvinvointitutkimuksen sukupuolitetut tulokset

Kunta10-tulokset 2014 sukupuolitettuna			
Aihealueet	Miehet	Naiset	Kuvaus
Kyselyyn vastanneita	1256	5093	
Työ			
Työaikojen hallinta	2,73	2,64	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työpaineet	3,31	3,4	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työn hallinta	3,76	3,68	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työpaineita paljon, työn hallintaa vähän	17,1	22,6	kyllä, %
Työhön panostaminen	2,91	3,03	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työn palkitsevuus	2,32	2,27	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työhön panostusta paljon, palkitsevuutta vähän	19,5	25,5	kyllä, %
Työn epävarmuus	2,53	2,39	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Muutokset työssä: suuruus	4,06	4,47	mitä suurempi arvo sitä suurempia
Muutokset työssä: laatu	-0,05	-0,06	negat.=kielteinen, pos.=myönteinen
Muutokset työssä: ei vaikutusmahdollisuuksia	40,9	47,2	ei vaikutusmahdollisuuksia, %
Väkivalta asiakkailta	19,5	30,9	kyllä, %
Väkivalta asiakkailta: tavaroiden heitteleminen	12,4	17,5	kyllä, %
Väkivalta asiakkailta: henkinen	15,4	21,2	kyllä, %
Väkivalta asiakkailta: lyöminen, potkiminen	6,5	16	kyllä, %
Väkivalta asiakkailta: aseella uhkaaminen	0,7	0,5	kyllä, %
Työyhteisö			
Työyhteisötaidot: auttaminen ja huomaavaisuus	3,58	3,65	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työyhteisötaidot: innovatiivisuus	3,19	3,3	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työyhteisötaidot: tavoitteellisuus	3,75	3,86	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työyhteisötaidot: kehittäminen	3,3	3,4	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työyhteisötaidot: työyhteisön tuki esimiestyölle	3,61	3,64	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työpaikan ilmapiiri	3,6	3,65	mitä suurempi arvo sitä parempi
Sosiaalinen pääoma	3,66	3,69	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Työhyvinvointitoiminta	70,1	65,1	paljon tai jonkun verran, %
Itse syrjinnän kohteena	10,2	12,1	kyllä, mistä tahansa syystä %
Itse syrjinnän kohteena: ikä	3,1	3,9	kyllä, %
Itse syrjinnän kohteena: sukupuoli	1,4	1,5	kyllä, %
Itse syrjinnän kohteena: koulutus	3,6	4,2	kyllä, %
Itse syrjinnän kohteena: mielipide	5,5	7,1	kyllä, %
Itse syrjinnän kohteena: asema	3,7	4,2	kyllä, %
Itse työpaikkakiusaamisen kohteena	12,2	16,7	kyllä, %
Itse työyhteisöstä tulevan väkivallan kohteena	4,6	4,8	kyllä, %
Johtaminen			
Esimiestuki	3,54	3,55	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Kohtelun oikeudenmukaisuus	3,84	3,79	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Päätöksenteon oikeudenmukaisuus	3,04	3	mitä suurempi arvo sitä enemmän
Kehityskeskustelun käyminen	67,2	60,2	kyllä, %
Kehityskeskustelun hyödyllisyys	39,9	43,1	hyödyllisenä, %
Kehityskeskustelun sisältö: tavoitteiden toteutuminen	61,9	64,8	kyllä, %
Kehityskeskustelun sisältö: uudet tavoitteet	59,1	66,4	kyllä, %
Kehityskeskustelun sisältö: kehittymismahdollisuudet	61,9	64,7	kyllä, %
Kehityskeskustelun sisältö: yhteistyö	84,9	83,1	kyllä, %
Kehityskeskustelun sisältö: mielipiteen ilmaisumahdollisuus	94,5	94,6	kyllä, %
Kehityskeskustelun sisältö: odotukset työssä	43	46,1	kyllä, %
Kehityskeskustelun sisältö: kehittämissuunnitelma	31,9	37,8	kyllä, %
Ryhmäkehityskeskustelun käyminen	23,6	23,8	kyllä, %
Ryhmäkehityskeskustelun hyödyllisyys	37,3	38,8	hyödyllisenä, %
Yksilö- ja/tai ryhmäkehityskeskustelun käyminen	74,8	70,7	kyllä, %
Täydennyskoulutus riittävä	56,3	61,1	riittävää, %

Työssä jatkaminen			
Halu jatkaa omassa työssä	51,7	48,4	jatkaisi nykyisessä työpaikassa, %
Uskoo jatkavansa eläkeikään saakka	73,1	77	kyllä, %
Harkinnut eläkkeelle jäämistä	16,8	15,7	kyllä, %
Harkinnut työnantajan vaihtamista	42,2	36,2	kyllä, %
Työnantajan suositteluinen	67,9	71,8	suosittelee, %
Kunta10			
K10-tuloksia käsitelty	64,7	63,7	kyllä, %
K10-tulosten pohjalta tehty suunnitelmia	25,9	20,9	kyllä, %
K10-tulosten pohjalta tehty toimenpiteitä	21,1	14,8	kyllä, %
K10-tulosten pohjalta tehtyjä toimenpiteitä seurattu	15,8	11,3	kyllä, %

Kunta10-tutkimuksen mukaan sukupuolten välillä on pientä eroa työhyvinvoinnin eri osa-alueilla. Miehet kokevat työn tekemiseen ja työolosuhteisiin liittyvät asiat hieman positiivisemmin kuin naiset. Naiset taas kokevat työyhteisöön ja sen toimivuuteen liittyvät asiat miehiä positiivisemmin. Johtaminen nähdään miesten ja naisten osalta samanlaisena.

2.4 Henkilöstön tasa-arvon edistäminen Turun kaupungilla

Tämän konsernihallinnon Strategisen HR:n laatiman henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman on tarkoitus edesauttaa toimialojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sekä toimia ohjausdokumenttina. Suunnitelmassa esitellään kaupungin nykytila ja nostetaan esiin yhteisesti hyväksytyjä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoiminnan kaupunkitasoisia arvoja. Yhteisten arvojen jalostajana ja edistäjänä on toiminut kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, jonka toiminnan avulla tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on otettu osaksi kaupungin toimintamalliuudistusta ja johtamisjärjestelmää.

2.4.1 Palkkauksen tasa-arvon edistäminen

Työnantajan tulee noudattaa palkka- ja muissa palvelussuhteen ehtoissa tasapuolisuutta. Samassa tai samanarvoisessa työssä olevalle tulee maksaa yhtä suurta palkkaa sukupuolesta riippumatta ottaen huomioon kunnallisen alan virka- ja työehtosopimusten määräykset. Erilaisten palkanlisien ja palkkakehityksen tulee kohdistua oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.

Tasa-arvoselvitys antaa hyvän kuvan miesten ja naisten palkkauksesta Turun kaupungilla. Jotta tasa-arvosuunnitelmilla pystytään konkreettisesti edistämään palkkatasa-arvoa, on tärkeää, että naisten ja miesten palkkoja verrataan ja selvitetään syitä mahdollisille palkkaeroille. Erilaiset palkat saman ryhmän sisällä eivät automaattisesti tarkoita palkkasyrjintää, sillä erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, tehdyistä työtunneista, työolosuhteisiin liittyvistä tekijöistä tai muista palkanlisä kerryttävistä tekijöistä. Palkkaerot voivat myös johtua tehtävien vaativuuden eroista. Onkin erittäin tärkeää analysoida, mistä mahdolliset palkkaerot naisten ja miesten välillä johtuvat.

Palkkakartoituksen avulla luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun ja muun työntekijöiden edustajan mahdollisuudet valvoa ja edistää samapalkkaisuuden toteutumista paranevat oleellisesti. Nämä eivät saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja. Kartoitus voi nostaa esiin palkkausjärjestelmien mahdollisia rakenteellisia tai sisällöllisiä epäkohtia ja tukea palkkausjärjestelmien kehittämistä tasa-arvon näkökulmasta. Työnantajan tulee tarkistaa kartoituksen mahdollisesti esiin tuomat palkkavinoutumat ja oikeista mahdollisista lainvastaisista palkkasyrjintätilanteista. Nämä tilanteet olisi hyvä pystyä selvittämään kartoituksen laatimisen yhteydessä nopeasti työpaikalla. Palkkakartoitus tehdään Strategisessa HR:ssä aina tasa-arvosuunnitelman päivittämisen yhteydessä ja mahdollisiin havaittuihin palkkausepäkohtiin puututaan keskitetysti.

Huomioitavaa palkkaukseen liittyvässä tasa-arvotarkastelussa:

- Havaittujen palkkaerojen tarkastelu saattaa edellyttää yksittäisten palkanosien erittelyä.
- Perusteettomat palkkaerot on poistettava.
- Mahdolliset palkkasyrjintäepäilyt tulisi pystyä selvittämään nopeasti.

- Yksittäisten henkilöiden palkkatiedot on suojattava.

2.4.2 Tasa-arvo-ajattelun lisääminen

Tasa-arvoajattelu ei lähde siitä, että työpaikalla on ongelmia. Myös tasa-arvoiseksi koetuissa työpaikoissa on hyödyllistä tarkastella tasa-arvon tilaa ja mahdollisia kehittämistarpeita. Tasa-arvoon liittyy paljon muitakin elementtejä palkkauksen lisäksi. Työnantajan tulee muun muassa poistaa esteitä naisten sijoittumiselle miesvaltaisiin tehtäviin ja päinvastoin esim. työoloja järjestämällä. Työnantajan tulee määrittellä tehtävät, joissa sukupuolijakauman tasoittaminen on erityisesti tarpeen. Työnantajan tulee kiinnittää huomiota myös toiminnan organisatorisiin rakenteisiin ja asenteisiin koskien esim. rekrytointia, sisäistä työnjakoa, työssä etenemistä tai koulutukseen pääsyä. Turun kaupungilla on näihin asioihin kiinnitetty huomiota mm. sisäisessä koulutuksessa, jossa koulutukseen pääsy on täysin sukupuolineutraalia.

Tasa-arvo tulee huomioida ja sitä voidaan edistää mm. seuraavissa asioissa:

- *Rekrytointi- ja työhönottokäytännöt:* Voidaan esimerkiksi kartoittaa hakeneiden ja valittujen suhdetta sukupuolen mukaan eri tehtävissä sekä pyrkiä mahdollisuuksien mukaan lisäämään naisten osuutta miesvaltaisissa tehtävissä ja miesten osuutta naisvaltaisissa tehtävissä.
- *Avoimuus henkilövalinnoissa:* Virat, tehtävät ja sijaisuudet julistetaan julkisesti haettaviksi. Virkojen ja tehtävien valinta- prosessissa sovelletaan selviä ja läpinäkyviä kriteereitä, joiden nojalla tehdään kaikkia hakijoita koskeva tasapuolinen ansiovertailu. Pyritään takaamaan naisten ja miesten yhtäläinen mahdollisuus uralla etenemiseen kaikilla tasoilla.
- *Urakehitys- ja tehtäväkierto:* Voidaan selvittää esimerkiksi työpaikan ura- ja tehtäväkiertoa koskevat tavoitteet tasa-arvonäkökulmasta ja kuinka ne ovat käytännössä toteutuneet sekä henkilöstön niitä koskevat kokemukset. Edistetään pitkäjänteisesti naisten osuuden kasvua johtotehtävissä. Pohditaan esimerkiksi sitä, miten yhtäläiset urakehitysmahdollisuudet otetaan huomioon sijaisuusnimityksissä, sisäisessä koulutuksessa, työtehtävien jaossa tai rekrytoinnissa.
- *Koulutus:* Voidaan selvittää tehtävien edellyttämää tarpeellista koulutusta tai koulutuskustannusten jakautumista ottaen huomioon koulutuksen merkitys työnhallinnan tai etenemisen näkökulmasta. Tulee varmistaa sukupuolineutraali koulutukseen pääsy. Tasa-arvoasiat otetaan mukaan esimiesten koulutukseen.
- *Työsuhteen luonne:* Työpaikalla voidaan selvittää naisten ja miesten määrä ja osuudet vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä. Työnantajan tulee pyrkiä vakiinaistamaan sellaisia työtehtäviä, joissa työn tekemisen tarve on pysyväisluontoista.
- *Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen:* Helpotetaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Pyritään työaikajoustoihin, joissa yhteen sovitetaan työpaikan ja perhe- ja yksityiselämän tarpeet. Tiedotetaan äitiys- ja vanhempainvapaalla sekä perhevapaalla oleville työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista.
- *Tiedottaminen ja viestintä:* Vaikutetaan sukupuolten tasa-arvoa ja häirintää koskeviin asenteisiin. Tiedotuksessa huomioidaan tasa- arvomyönteisyys. Sovitaan ohjeistuksesta häirinnän varalta.

2.5 Henkilöstön yhdenvertaisuuden lisääminen Turun kaupungilla

Yhdenvertaisuussuunnittelulla lisätään organisaation kykyä tunnistaa ja kehittää oman toiminnan yhdenvertaisuusvaikutuksia. Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen
- Toiminnan ja käytäntöjen yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja yhdenvertaisuutta edistävien

toimenpiteiden (sekä yleiset että erityiset toimenpiteet kuten positiiviset erityistoimet ja kohtuullinen mukauttaminen) toteuttaminen

- Osallisuuden lisääminen

Yhdenvertaisuuslain edellyttämä suunnitelma tarkastelee yhdenvertaisuutta vain etnisten ryhmien näkökulmasta, mutta koska yhdenvertaisuuslain 4§ edellyttää yhdenvertaisuuden edistämistä myös muiden ryhmien osalta, otetaan tässä suunnitelmassa kantaa myös muihin yhdenvertaisuusnäkökulmiin.

2.5.1 Johtaminen

Tavoite on, että johtamisessa otetaan huomioon työpaikan henkilöstön moninaisuus. Monimuotoisuuden johtamisella on yhteyksiä organisaation toiminnan moniin eri osa-alueisiin. Yksittäisen organisaation monimuotoisuusjohtamisen pyrkimykset voidaan jakaa kolmeen analyysitasoon esimerkiksi seuraavasti:

- 1) *Yhteiskunnallisesta* näkökulmasta tarkasteltuna monimuotoisuuden johtamisen tavoitteena on sovittaa yhteen organisaation toiminta yhteiskunnan odotusten ja tarpeiden kanssa. Strategian toteutumisen tuomia etuja ovat organisaation imagon paraneminen ja mahdollisuus vastata tehokkaasti yhteiskunnan asettamiin odotuksiin.
- 2) *Organisaation* tasolla tavoitteena on luoda työntekijöille joustava työympäristö, jossa he pääsevät käyttämään osaamistaan täysimääräisesti. Toteutuessaan strategia edesauttaa lahjakkaiden työntekijöiden pysymistä organisaatiossa ja auttaa työnantajaa kehittämään organisaation sisäistä integraatiota ja saavuttamaan taloudellisia säästöjä.
- 3) *Yksilön* kannalta tarkasteluna monimuotoisuuden johtamisen tavoitteena on tukea yksittäisen työntekijän kehittymistä ja henkilökohtaista kasvua. Strategian toteutuminen voi edistää työntekijöiden luovuutta ja innovatiivisuutta, auttaa kehittämään johtajuutta sekä tehostaa organisaation kasvua ja muutoskyvykkyyttä.

Nämä eri strategiatasot nivoutuvat toisiinsa organisaation jokapäiväisessä toiminnassa.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Yhdenvertaisuusasiat otetaan huomioon budjetti- ja strategiavalmisteluissa.
- Yhdenvertaisuusasioiden koordinaatio annetaan tehtävää varten perustetulle ryhmälle tai vastuuhenkilöille. Turussa yhdenvertaisuusasioiden toteutumista on seurannut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, jonka toimintamallia ollaan parhaillaan uudistamassa.
- Moninaisuusjohtamisen koulutusten järjestäminen.

2.5.2 Palkkaus, uralla eteneminen ja tehtäväjärjestelyt

Tavoite on, että tehtäväjärjestelyt vastaavat henkilöstön osaamista ja palkkaus ja työehdot ovat oikeudenmukaisia. Tehtävänimityksiin ja uralla etenemiseen liittyvien käytäntöjen tulee olla läpinäkyviä ja hyvin perusteltuja, jotta jokainen voi kokea tulevansa kohdelluksi yhdenvertaisesti. Töiden järjestelyissä tavoitteena on tarjota työntekijöille mielekkäitä työ- ja tehtäväkokonaisuuksia, jotka tukevat organisaation perustehtävän toteuttamista.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Henkilöstötilinpäätöksen tekeminen ja tehtävien vaatimustasojen määrittely.
- Kehityskeskusteluiden käyminen.
- Töiden yksilöllinen suunnittelu esim. työaikajärjestelyt.
- Mentorointi.

- Tehtäväjärjestelyiden säännöllinen läpikäynti.

2.5.3 Rekrytointi

Tavoite on, että eri ryhmiä edustavat työnhakijat kiinnostuvat Turun kaupungin työtehtävistä, ja että vähemmistötaustaisten työnhakijoiden työnsaantimahdollisuuksia parannetaan. Kaikilla pätevillä hakijoilla tulee olla yhdenvertaiset mahdollisuudet tulla valituksi, jolloin mahdollistetaan myös henkilöstön osaamisen monipuolistuminen. Kaupunki on edesauttanut tätä tavoitetta ottamalla käyttöön anonyymien ansiointailun rekrytoinnissa. Anonyymissä ansiointailussa työhakemusten tiedoista ei näy hakijan henkilötietoja eikä yhteystietoja, vaan rekrytoijan nähtäväksi tulee ainoastaan hakijan koulutus ja työkokemustiedot. Näiden tietojen perusteella on mahdollista valita kelpoisuusehdot täyttävät hakijat ja joissain tapauksissa myös suoraan haastateltavat.

Henkilöstön monimuotoisuutta kasvatetaan myös rekrytoimalla eri ikä- ja vähemmistöryhmiin kuuluvia miehiä ja naisia. Työnantajan voi olla monimuotoisen henkilöstönsä avulla mahdollista löytää uusia ideoita ja toimintatapoja tai parantaa palveluitaan eri väestöryhmiin kuuluvien asiakkaidensa osalta. Monimuotoinen henkilöstö voi vaikuttaa myönteisesti myös organisaation maineeseen sekä asiakkaiden että potentiaalisten työnhakijoiden keskuudessa.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Positiivista erityiskohtelua tulee käyttää mahdollisuuksien mukaan (kts. s. 3).
- Rekrytoinnissa kaikki työnhakijat käyvät läpi saman prosessin, mutta kielitaitovaatimukset voivat vaihdella sen mukaan, mihin tehtäviin henkilö on hakeutumassa. Tuotantotehtävissä kielitaitovaatimukset eivät ole yhtä tiukat kuin esimerkiksi asiakaspalvelutehtävissä.
- Rekrytointiprosessin esteettömyyden varmistaminen ja valvominen syrjintätesteillä.
- Eri ryhmiä kannustavat työpaikkailmoitukset.
- Eri kieliä osaavan henkilökunnan rekrytoiminen.
- Vammaisten henkilöiden kynnystä hakeutua Turun kaupungille pyritään aktiivisesti madaltamaan.
- Uusia työntekijöitä palkattaessa pyritään aktiivisesti lisäämään eri-ikäisten ja eri maanosista tulevien henkilöiden edustusta organisaatiossa. Myös naisten osuuteen kiinnitetään huomiota. Rekrytoinnissa hyödynnetään perinteisten hakukanavien lisäksi myös sosiaalista mediaa, kuten Facebook ja LinkedIn.

2.5.4 Perehdyttäminen

Tavoite on, että erilaisten työntekijöiden perehdyttäminen ja ohjaus on tehokasta, monipuolista ja joustavaa. Hyvin hoidettu perehdytys ja työhön opastus palvelee uuden työntekijän lisäksi koko työyhteisöä. Kun perehdytysvaiheeseen panostetaan riittävästi, voidaan välttyä monilta väärinkäsityksiltä ja säästää aika- ja henkilöresursseja myöhemmässä vaiheessa. Perehdytyksen ja työhön opastuksen suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon uuden työntekijän yksilölliset tiedon- ja tuentarpeet. Erityisesti vastikään toisesta maasta Suomeen muuttaneen henkilön perehdytyksessä on hyvä muistaa seuraavat perusasiat:

- Kulttuurierot ja niiden vaikutukset työntekoon, kuten aika- ja valtakäsitykset sekä yhteisöllisyyteen liittyvät tavat ja tottumukset
- Työturvallisuuteen ja -suojeluun liittyvät asiat kuten lainsäädäntö, työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, työterveyshuolto ja työkykyä ylläpitävä toiminta
- Työpaikan käytännöt, esimerkiksi hyväksyttävät poissaolon syyt
- Työntekijän asema, oikeudet ja velvollisuudet

- Erot viestintätavoissa, kuten puheessa, kirjallisessa viestinnässä ja ei-kielellisten viestien tulkinnaissa.

Perehdyttämiseen ja työhön opastukseen tulee varata riittävästi aikaa. On myös hyvä asettautua perehdytettävän asemaan ja pohtia, missä asioissa itse tarvitsisit opastusta ja perehdytystä, jos aloittaisit työskentelyn itsellesi vieraassa kulttuurissa tai vaikkapa alalla, jolla ei ole aikaisemmin työskennellyt.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Henkilökohtaisen työhjaajan nimeäminen työsuhteen alkuvaiheessa.
- Perehdytysohjelmassa otetaan huomioon erilaisten työntekijöiden tarpeet.
- Kaksisuuntainen perehdytys. Perehdytetään myös työyhteisö uuteen tilanteeseen, monimuotoisuuden hyväksymiseen ja monikulttuurisuuteen.

2.5.5 Henkilöstökoulutus

Tavoite on, että henkilöstön osaaminen yhdenvertaisuus- ja syrjintäkäsytymyksissä paranee sekä kielteisiä asenteita puretaan. On myös olennaista varmistaa, että koulutukseen pääsy ja uralla eteneminen ovat yhtä lailla mahdollisia jokaiselle työntekijälle, riippumatta heidän taustoistaan tai henkilökohtaisista ominaisuuksistaan. Monipuoliset koulutus- ja uralla etenemisen mahdollisuudet ovat puolestaan yksi tärkeimmistä sitouttamisen keinoista. Ne ovat myös merkittävä kilpailutekijä osaavan työvoiman rekrytoinnissa. Henkilöstön koulutukseen panostaminen tuo esimerkiksi seuraavanlaisia hyötyjä organisaatiolle:

- Poissaolot ja tapaturmat vähenevät
- Työntekijöiden motivaatio kasvaa ja henkilöstön vaihtuvuus vähenee
- Työn laatu ja tuottavuus paranevat
- Työn tehokkuus ja sujuvuus sekä innovatiivisuus ja luovuus lisääntyvät
- Turha työ vähenee.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Yhdenvertaisuutta ja syrjintää sekä eri ryhmiä käsittelevät kurssit henkilöstökoulutuksessa.
- Järjestöjen tarjoamiin koulutuksiin pääsy.
- Yhdenvertaisuuden varmistaminen koulutuksiin pääsystä.
- Yhdenvertaisuuskyselyt.

2.5.6 Työntekijöiden osallisuuden lisääminen

Tavoite on, että työntekijöillä on yhdenvertaiset vaikutusmahdollisuudet yhteisten asioiden valmistelussa. Tämä edesauttaa työntekijöiden koko osaamispotentialin esille saamista sekä lisää avoimuutta ja luottamusta työpaikalla. Lakisääteiset henkilöstön osallistumisjärjestelmät, kuten yhteistoiminta ja työsuojelun yhteistoiminta antavat työntekijöille oikeuden tulla kuulluiksi asioissa, jotka koskevat työnantajan toiminnan ja työolosuhteiden kehittämistä. Myös lakisääteinen luottamusmiesjärjestelmä turvaa osaltaan henkilöstön ja työnantajan välistä vuorovaikutusta.

Muodollisten työkokousten lisäksi on tärkeä järjestää myös tilaisuuksia, joissa henkilöstöllä on mahdollisuus vapaamuotoiseen vuorovaikutukseen keskenään ja organisaation johdon kanssa. Osallistamisen kannalta tulee varmistaa, ettei kukaan jää näiden tapaamisten ulkopuolelle niiden ajankohdan tai paikan vuoksi. Henkilöstön mielipiteitä ja näkemyksiä voidaan kuulla myös erilaisten palautejärjestelmien sekä verkostojen ja yhteisöjen avulla. Palautteenanto kannattaa tarvittaessa järjestää nimettömänä. Erityistä huomiota on syytä kiinnittää eri sukupuoliä edustavien, eri-ikäisten ja vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden äänen kuuluville saamiseen. Turun kaupungilla ollaan juuri kehittämässä sähköistä aloitetyökalua, mikä lisää osallisuuden mahdollisuuksia.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Säännöllisesti järjestettävät epämuodolliset työnantajan edustajan ja työntekijöiden väliset tapaamiset tai tiettyä organisaation ryhmää koskevat palaverit. Tapaamisissa käsitellään etukäteen sovitun aihetta ja jokainen henkilö voi tuoda niissä näkemyksensä esiin.
- Yhteistoimintaryhmät.
- Kiintiöt työryhmissä.

2.5.7 Tiedottaminen ja viestintä

Tavoite on, että organisaation sisäinen viestintä on avointa, toimivaa ja tavoittaa kaikki työntekijät. Yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta on myös tärkeää, että henkilöstö on tietoinen organisaation sitoutumisesta yhdenvertaisuuden edistämiseen. On tärkeää varmistaa, että käytettävät viestintäkanavat ja -keinot ovat esteettömiä, ja niitä käytetään monipuolisesti, jotta tieto olisi jokaisen työyhteisön jäsenen saavutettavissa joltain tiedotuskanavasta pitkin. Erityistä huomiota sisäiseen viestintään tulee kiinnittää silloin, kun työyhteisössä on kieli- ja kulttuuritaustoiltaan erilaisia ihmisiä tai aistivammaisia (esimerkiksi kuulo- tai näkövammaisia) työntekijöitä. Selkokielisestä viestinnästä hyötyy koko työyhteisö.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Henkilöstöraporttien ja muiden julkaisujen kuvituksessa pyritään ottamaan huomioon henkilöstörakenne eri ryhmien osalta siten, että kuvissa esiintyy tasapuolisesti esim. vammaisia, kansuomalaisia ja ulkomaalaistaustaisia työntekijöitä.
- Monipuolinen tiedottaminen; intranet, sisäiset tiedotteet ja henkilöstöinfot.
- Viestinnän esteettömyyden huomioiminen.
- Henkilöstön monimuotoisuutta pidetään tietoisesti esillä myönteisessä hengessä sisäisen viestinnän ja muun tiedotuksen kautta.
- Yhdenvertaisuussuunnitelmasta tiedottaminen

2.5.8 Työhyvinvointi ja työolojen kehittäminen

Tavoite on, että työssä jaksaminen parantuu, avoimuus lisääntyy ja sairauspoissaolot vähenevät. Henkilöstön toimintaedellytyksiä tulee parantaa mahdollisuuksien mukaan apuvälineillä. Työkyky on osaamisen rinnalla työntekijän tärkein pääoma työelämässä. Organisaation tulokset syntyvät henkilöstön työkyvyn ansiosta, joten työnantajalla on keskeinen rooli henkilöstönsä työkyvyn tukemisessa ja kehittämisessä. Työhyvinvointia edistetään työpaikalla johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Kehittämistyöhön osallistuvat monesti myös henkilöstötoimi, työterveyshuolto, työsuojeluhenkilöstö ja luottamusmiehet.

Työkyvyssä ja työhyvinvoinnissa on kyse työn ja ihmisen voimavarojen välisestä tasapainosta, joka voi vaihdella paljonkin työelämän eri vaiheissa. Työntekijän voimavarat voivat muuttua iän myötä tai muista elämäntilanteisiin liittyvistä syistä johtuen. Myös työn asettamat vaatimukset vaihtelevat työuran aikana. Tasapainon löytämiseksi tarvitaan työn ja työntekijän voimavarojen jatkuvaa yhteensovittamista, mikä puolestaan edellyttää esimiehen ja työntekijän hyvää yhteistyötä. Myös työyhteisöllä on tärkeä rooli yksilön työkyvyn ja jaksamisen tukemisessa.

Työkykyä ja sen ylläpitämistä on tutkittu ja kehitetty erityisesti ikääntymisen näkökulmasta. Muut monimuotoisuuden ulottuvuudet liittyvät kuitenkin yhtä lailla työhyvinvointiin ja työolojen kehittämiseen erityisesti yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta. Syrjimätön työyhteisö voi hyvin, työskentelee tehokkaasti ja tunnustaa kaikkien osaamisen ja vahvuudet.

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Työhyvinvointitoiminta.
- Joustavat työaika- ja paikkajärjestelyt.
- Erilaisten perhemuotojen ja huoltosuhteiden tasavertainen kohtelu.
- Esimerkiksi yli 50-vuotiaille työterveyshuollon ja esimiesten kanssa räätälöity oma työhyvinvointiohjelma, joka sisältää elämänhallintaan liittyviä neuvoja ja liikunta-aktiiviteetteja.
- Ikäjohtaminen.
- Kuuntelun apuvälineet, valaistus, sähköiset työvälineet ja esteettömyyskartoitukset.

2.5.9 Työsuojelu

Tavoite on, että syrjintä- ja kiusaamistapaukset osataan tunnistaa ja niihin puututaan tehokkaasti. Työnantajan tulee kohdella kaikkia työntekijöitään yhdenvertaisesti. Työnantaja myös vastaa viime kädessä siitä, ettei ketään työyhteisön jäsentä syrjitä. Erilaiseen asemaan asettaminen on pyydettyessä pystytävä perustelemaan. Työnantajan tulee huolehtia myös siitä, että työntekijän turvallisuuteen ja terveyteen välittömästi vaikuttavat asiat käsitellään asianmukaisesti työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa. Samalla on muistettava pitää huolta siitä, ettei yksittäisen työntekijän yksityisyyden suoja vaarannu.

Kun yhteiset pelisäännöt ja niiden rikkomisesta aiheutuvat seuraamukset ovat työyhteisön kaikkien jäsenten tiedossa, syrjinnän ja epäasiallisen käytöksen ehkäiseminen on mahdollista. Esimiehen tehtävänä on rakentaa yhteistyössä henkilöstön kanssa työpaikan pelisäännöt esimerkiksi käyttäytymisestä ja toisten huomioon ottamisesta. Esimiehen tulee myös seurata sovittujen pelisääntöjen toteutumista työpaikalla, sekä huolehtia, ettei kukaan jää työyhteisön sosiaalisten verkostojen ulkopuolelle. Samalla esimiehen on tärkeää tarkastella omia asenteitaan ja arvojaan arjen työssä sekä viestittää omalla käyttäytymisellään tasapuolista suhtautumista kaikkiin työntekijöihin.

Turun kaupungilla on käytössään seuraavat työsuojeluun liittyvät oppaat:

- Hyvä kohtelu Turun kaupungin työpaikoilla
- Turun kaupungin väkivaltariskit hallintaan
- Turun kaupungin käsin tehtävät nostot ja siirrot hallintaan
- Päihdeasioiden käsittelyopas
- Seuraamukset rikkomuksista työtehtävissä

Esimerkkejä hyvistä käytännöistä:

- Työsuojelu- ja muut erillisohjeet syrjintätilanteiden varalta; ohjeet syrjintään ja häirintään puuttumiseksi.
- Työsuojeluviranomaisten ja luottamusmiesten tekemä valvonta.
- Työntekijän mahdollisuus ilmoittaa anonymisti tyytymättömyytensä organisaation toimintatapaan tai työyhteisön toimintaan verkkopohjaisen järjestelmän kautta.
- Mahdolliseen rasismiin tai muuhun epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan heti. Esimiehet korostavat esimerkiksi tiimipalaverissa, että työpaikka on monikulttuurinen eikä rasismia siedetä.

3. Toiminnallinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön nykytila

Turun kaupungin toiminnallisen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen taustaksi on selvitetty nykytilannetta kaupunkiorganisaatiossa. Tiedonkeruuta on merkittävästi rajoittanut se, ettei kaupungissa ole sovittuna yhtenäistä tapaa dokumentoida ja seurata toiminnalliseen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuteen liittyvää toimintaa. Sen sijaan henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita seurataan säännönmukaisesti henkilöstöraportissa ja Kunta 10-tutkimuksessa.

Nykytilanteen kartoituksella on tietotuotannon rajoissa pyritty tunnistamaan toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ajankohtaiset kehittämistarpeet. Työssä on hyödynnetty seuraavia tietolähteitä:

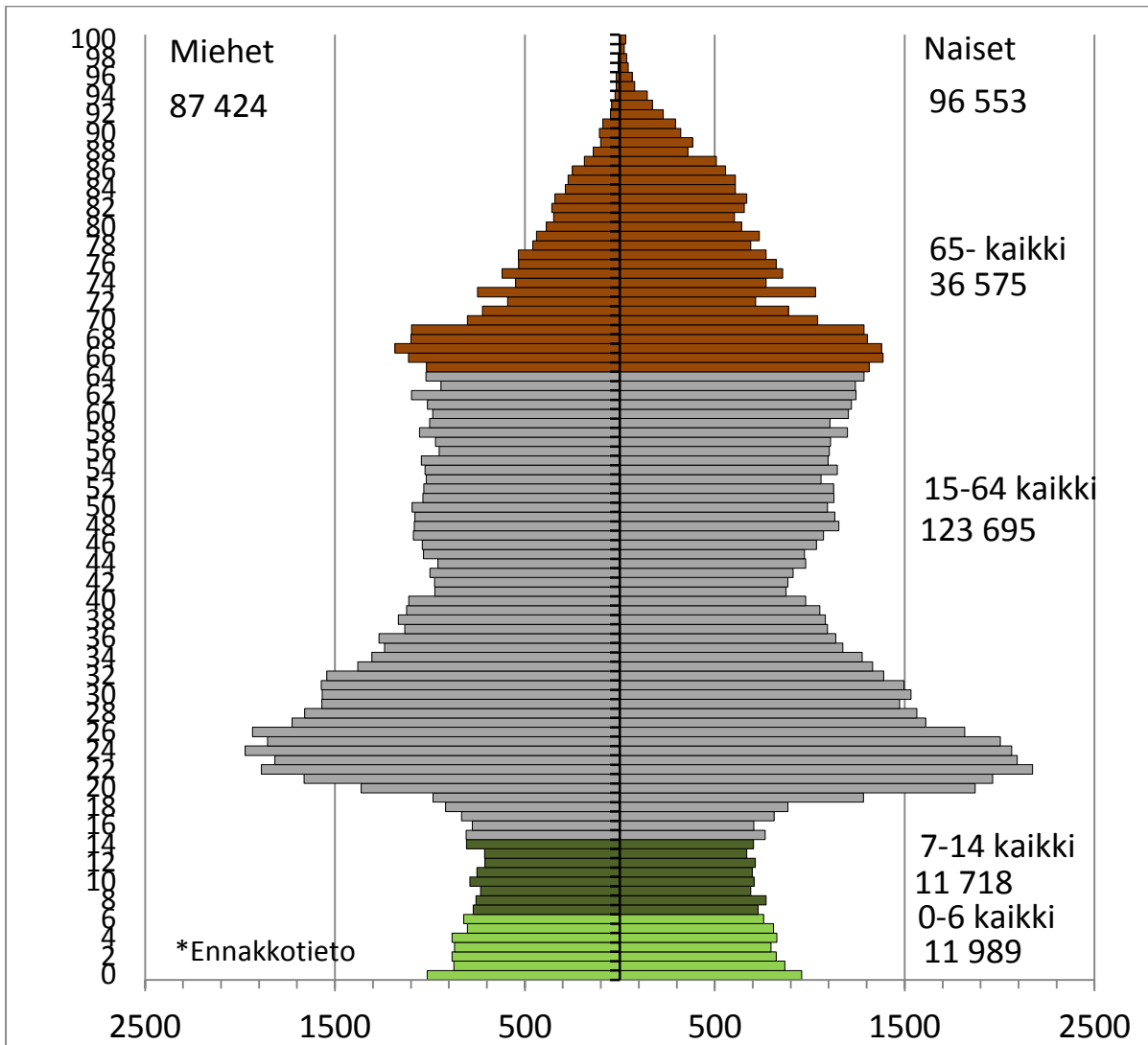
- Väestöä kuvaavat tilastot
- Kartoitus siitä, miten olemassa olevat strategiat huomioivat yhdenvertaisuus- ja syrjimättömyyskysymyksiä
- Kaupunkiorganisaation eri toimijoille (toimialat ja laitokset) suunnattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely ja tulosten vertailun vuoden 2011 tuloksiin
- Poikkihallinnollisen työryhmän asiantuntija-arviot. Osalla toimijoista on käytettävissään toimintaympäristöä ja asiakaskuntaa kuvaavia tilastoja ja aineistoja tai asiakaspalautteita sekä tieto toimintaa koskevista mahdollisista kanteluista.
- Toimijakohtaiset esimerkit Turussa käytössä olevista hyvistä käytänteistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Turun väestörakenne

Turun väestönkasvu on ollut ennustettua nopeampaa ja mikäli sama trendi jatkuu, on kaupungin väkiluku vuonna 2030 noin 210 000 henkilöä. Helmikuun 2015 väestön ennakkotietojen mukaan Turussa on yhteensä 23 700 alle 15-vuotiasta, 15-64 –vuotiaita 123 700 ja yli 65-vuotiaita 58 300. Naisten määrä Turun koko väestöstä on miehiä suurempi ja ero on erityisen suuri vanhimmissa ikäluokissa.

Ikä	Miehet	Naiset	Molemmat sukupuolet
0-6	6 150	5 839	11 989
7-14	6 036	5 682	11 718
15-64	60 684	63 011	123 695
65-	14 554	22 021	36 575
75-	5 626	10 908	16 534
85-	1 320	3 856	5 176
Kaikki	87 424	96 553	183 977

Turun muuttovoitto kertyy valtaosin nuorista ja nuorista aikuisista, kun taas muuttotappio koostuu alle kouluikäisistä ja 25-39 -vuotiaista. Väestön rakenne vaikuttaa erityisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoon sekä opetukseen kohdistuvien palvelujen tarpeeseen.



Taulukko. Turun väestön ikärakenne helmikuussa 2015. Lähde Tilastokeskus, muokkaaja Turun kaupungin strategia- ja kehittämissyksikkö/Lemmetyinen.

Turku on kansainvälinen ja monikulttuurinen kaupunki. Ruotsinkielisten määrä oli noin 10 000 henkilöä vuoden 2014 lopussa. Saamenkieltä äidinkielenään puhuvia oli 12. Muuta kieltä kuin suomea, ruotsia tai saamea äidinkielenään puhuvien määrä Turussa kasvaa aikaisempaa nopeammin ja muodostaa valtaosan Turun väestönlisäyksestä. Muunkielisten kuntalaisten osuus oli 9,7 % eli noin 17 700 henkilöä vuonna 2014. Muunkielisten demografinen profiili on muuta väestöä nuorempaa.

Strateginen ohjaus ja päätöksenteko

Kesäkuussa 2014 kaupunginvaltuusto hyväksyi koko kaupungin tulevaisuutta linjaavan Turku 2029 – kaupunkistrategian. Strategian kolme toimintaa ohjaavaa periaatetta eli toimintalupausta tukevat selkeästi tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista kaupungin toiminnassa. Toimintalupaukset ovat:

Asukas- ja asiakaslähtöisyys

Arvostamme asukkaitamme ja asiakkaitamme. Tarjoamme laadukkaita ja helposti saatavia palveluja hyvällä asenteella. Kehitämme kaupungin palveluita ammattitaitoisesti yhdessä asukkaittemme, asiakkaittemme ja kumppaniemme kanssa.

Vastuullisuus ja suvaitsevaisuus

Toimimme kestävän kehityksen periaatteiden mukaisesti kaikessa toiminnassamme ja kannamme vastuamme viihtyisästä ja turvallisesta elinympäristöstä ja tulevista turkulaisista. Teemme päätöksiä perustuen parhaaseen käytössä olevaan tietoon ja päätöksentekomme on johdonmukaista ja läpinäkyvää. Edistämme erilaisuuden hyväksymistä, yhteisöllisyyttä ja yhdenvertaisuutta koko kaupungissa.

Uudistuminen ja yhteistyö

Uudistamme toimintaamme aktiivisesti ja arvostamme osaamista. Haluamme olla uutta luovia rohkeita edelläkävijöitä. Teemme yhteistyötä kaikilla tasoilla. Yhteistyömme perustuu arvostukseen, avoimuuteen ja luottamukseen. Haluamme menestyä yhdessä.

Kaupunkistrategian periaatteet ja toiminnalliset linjaukset täsmentyvät Hyvinvointi ja aktiivisuus -ohjelmassa sekä Kilpailukyky ja kestävä kasvu –ohjelmassa määritellyin toimenpitein.

Hyvinvointi ja aktiivisuus –ohjelman tavoitteet muun muassa kuntalaisten osallisuuden kasvattamiseksi luovat hyvät edellytykset toiminnalliselle tasa-arvolle ja yhdenvertaisuudelle. Kuntalaisten mahdollisuuksia osallistua kaupungin toiminnan toteuttamiseen, suunnitteluun ja päätöksentekoon viedään systemaattisesti eteenpäin osallisuuden erityisasiantuntijan ja kaupunkitasoisen verkoston avulla. Samoin on käynnistetty vaikuttajaryhmien toimintaedellytysten kehittäminen. Kaupunginhallituksen nimeämiä vaikuttajaryhmiä ovat vammais-, vanhus- ja monikulttuurisuusneuvostot, tasa-arvo – ja yhdenvertaisuustoimikunta, lapsiparlamentti ja nuorisovaltuusto. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta on erityisesti pyrkinyt edistämään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta, mutta tätä työtä ovat osaltaan tukeneet muut erilaisia kuntalaisia edustavat vaikuttajaryhmät. Vaikuttajaryhmien toimintatapojen yhtenäistäminen ja keskinäisen tiedonkulun parantaminen edesauttavat tämän kaikkia yhdistävän työn toteutumista.

Kaupunkistrategiaa ja strategisia ohjelmia täydentävät muutamat tiettyyn teemaan keskittyvät ohjausasiakirjat. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lisäksi vuoden 2015 aikana valmisteltiin Esteettömyysohjelmia sekä lasten ja nuorten sekä ikäihmisten hyvinvointisuunnitelmia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä tukevat osaltaan mm. turvallisuussuunnitelma sekä vuonna 2014 päivitetty lakisääteinen Turun kaupungin maahanmuuttajien kotouttamisohjelma.

Valtuuston hyväksymässä Turun kaupungin kotouttamisohjelmassa on asetettu monia tavoitteita ja määriteltäviä kehittämistoimia, joilla pyritään parantamaan maahanmuuttajataustaisten kuntalaisten huomioonottamista peruspalveluissa. Erinomainen esimerkki tästä on monikielisen ohjaus- ja neuvontapisteen Infotorin vakinaistaminen vuoden 2015 alusta. Myös sukupuolisensitiivisen toiminnan kehittäminen ja poikien sekä miesten harrastustarpeisiin vastaaminen on nostettu tavoitteiksi. Ohjelman toimin pyritään edistämään suvaitsevaisuutta sekä parantamaan väestöryhmien välistä tuntemusta ja luottamusta Turussa.

Palvelutuotanto ja muu toiminta

Oikeusministeriössä ja Sisäasiainministeriössä on selvitetty tyypillisiä esimerkkejä syrjinnästä ja yhdenvertaisuuteen liittyvistä haasteista eri väestöryhmissä (lähde Raija-Liisa Meikäläisen esitys 20.3.2015, Oikeusministeriö sekä Yhdenvertaisuussuunnittelun opas. Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010).

Lapset ja nuoret sekä vanhuksat jätetään usein ulkopuolelle heidän omaa elämäänsä koskevien ratkaisujen tekemisestä. Haasteena tunnistetaan myös erilaisista taustoista tulevien lasten yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua erilaisiin harrastuksiin ja saada palveluita, tai ikäihmisten tarpeiden huomioiminen sähköisiä palveluita suunniteltaessa. Valtakunnallinen ikääntymiskehitys, ja sitä noudatteleva Turun merkittävä ikäihmisten osuus, tekevät näistä haasteista erittäin ajankohtaisia myös Turussa. Ikäihmisten palveluita ja osallisuutta kehitettäessä on syytä huomioida myös se, että ikäihmisistä suuri enemmistö on Turussa naisia.

Vammaisten osalta tyypillisiä haasteita valtakunnallisesti ovat tilojen esteellisyys ja saavutettavuus ja tiedon puutteet eri vammaisryhmien erityistarpeista. Esimerkkinä voisi olla tulkkipalveluiden puute, mikä estää kuulovammaista asioimasta kunnan virastoissa. Turun vammaisneuvosto toi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelun yhteydessä esiin erityisesti esteettömyyteen ja viestintään liittyviä haasteita.

Sukupuolivähemmistöön kuuluvilla on Suomessa vaikeuksia käyttää erilaisia sukupuolittuneita tiloja kuten miesten ja naisten pukuhuoneita, wc:tä jne. Sateenkaariperhe ei välttämättä saa samoja palveluita kuin muut perheet. Uskontoon ja vakaumuksen liittyvä haasteita voi esiintyä esimerkiksi uskonnollisten juhlien ja juhlapyhien viettämisessä, tai vaikkapa kouluruokailussa uskonnon asettamien vaatimusten perusteella.

Monikulttuurisuus on Turussa osa arkipäivää. Ruotsinkielisten lisäksi lähes kaikissa kaupungin palveluissa on asiakkaina erikielisiä ja monesta etnisestä ryhmästä olevia kuntalaisia. Kansallisella tasolla on tunnustettu, että etniseen alkuperään liittyy usein kielitaidon ja vuorovaikutuksen haasteita kuten jääminen kunnan tarjoamien palveluiden ulkopuolelle, koska ei saa niistä tietoa ymmärtämällä kielellä. Kaikki maahanmuuttajat saatetaan myös ohjata erityispalveluihin heidän taidoistaan, taustastaan ja edellytyksistään huolimatta. Saamenkieliseltä lapselta saattaa puuttua mahdollisuus saamenkieliseen päivähoitoon tai saamenkieliset vanhuksset eivät pääse saamenkieliseen vanhustenhoitoon. Turussa saamenkieltä puhuvia on hyvin pieni ryhmä. Romanilasten tyypillisesti kohtaamia ongelmia ovat suomessa kiusaaminen kouluissa ja esimerkiksi erityisehtojen asettaminen asunnon vuokrauksessa. Aluehallintoviraston vuoden 2013 arvion mukaan Turussa asuu noin 300-500 romanina.

Yhdenvertaisessa kohtelussa on erityisiä haasteita silloin, kun henkilö moneen yllä mainituista ryhmistä. Moniperusteisesta syrjinnästä puhutaan silloin, kun esimerkiksi romanivanhus tulee syrjityksi niin romanina kuin vanhuksena. Tyypillisiä moniperusteiseen syrjintään liittyviä haasteita ovat myös maahanmuuttajataustaisten lasten korkeampi riski tulla kiusatuksi päivähoitossa ja koulussa, tai se, ettei seksuaalivähemmistöön kuuluvan vanhuksen kumppania tunnusteta perheenjäseneksi terveyden- tai vanhuksenhuollossa.

Talvella 2015 toimialoille ja laitoksille lähetettiin kysely toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Materiaalin pohjalta voidaan todeta, että hallintokuntien viimeisen suunnitelmakierroksen arvioinnissa 2011 esille tulleet kehittämistarpeet ovat edelleen monin osin relevantteja. Tuolloin palvelutuotannon kehittämisen kohteina näyttäytyivät erityisesti toimintaympäristöt ja esteettömyys, asiakaspalvelu ja –palautejärjestelmät, tiedottaminen sekä pitkän aikavälin tavoitteet.

On huomattava, että vuoden 2011 jälkeen on toteutettu monia merkittäviä kehittämistoimia. Turussa on otettu käyttöön mm. kaikki toimialat kattava sähköinen palautepalvelu ja käynnistetty mittava monikanavainen asiointin kehittämishanke DriveTurku. Asiakkaiden tunteminen ja todellisiin tarpeisiin vastaavien palveluiden tuottaminen on kaupunkitasolla tunnustettu keskeiseksi toiminnan edellytykseksi. Uudella strategiakaudella kehittämisen kohteeksi on nostettu laajempi kuntalaisten kuuleminen ja osallisuus niin toiminnassa, suunnittelussa kuin päätöksenteossakin.

Kaupunkistrategia luo vahvat raamit pitkän aikavälin suunnittelulle. Toimintalupausten kautta syrjimättömyyden ja yhdenvertaisuuden tulisi olla kaiken toiminnan lähtökohta. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita samaa palvelua kaikille. Universaalien, kaikille asiakkaille yhdenmukaisten palveluiden rinnalla on tarpeen mukaan huomioitava erityistarpeet ja –ryhmät, ja harkittava myös positiivista erityiskohtelua. Olennaista on tuoda tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukevat käytännöt osaksi jokapäiväistä toimintaa. Toimialakyselyssä tuotiin esiin esimerkinomaisesti tarve esimieskoulutukselle ja toimijakohtaisille yhdyshenkilöille sekä tarve ottaa laajempaan ja säännönmukaisempaan käyttöön jo nyt hyväksi havaitut käytännön toimet.

3.2 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden hyvät käytännöt

Sisäasianministeriön 2010 julkaisemassa Yhdenvertaisuussuunnittelun oppaassa kuvataan esimerkkien avulla palveluiden ja muun toiminnan yhdenvertaisuuden tavoitteita ja toimintamalleja. Alla olevaan taulukkoon on koottu oppaassa esiteltyjä esimerkkejä hyvistä käytänteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Lisäksi taulukkoon on lisätty esimerkkejä Turun hyvistä käytänteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Toiminta	Tavoitteita	Esimerkkejä käytänteistä
Palvelustrategian kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Palvelut ovat yhdenvertaisia kaikille • Palveluiden käyttäjien erityistarpeet tunnistetaan 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Osallisuutta vahvistavat yleiset palvelut ➤ Eri ryhmille suunnatut erityispalvelut ➤ Tulosohejaus ja resurssien kohdentaminen ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: esteettömyysasiamies ja osallisuuden erityisasiantuntijat</i>
Asiakaspalvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Organisaatio on ja koetaan helposti lähestyttäväksi • Palvelutilanteissa ei esiinny syrjintää 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Henkilöstökoulutus palvelutehtävissä oleville ➤ Asiakaspalautemekanismit ➤ Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: henkilöstökoulutukset kuten selkokieliisyys</i>
Neuvonta ja palveluohjaus	Neuvonta ja palveluohjaus helpottavat kaikkien ryhmien pääsyä palveluihin	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Maahanmuuttajapalvelupisteet ja omankielinen neuvonta ➤ Palveluiden saavutettavuuden seuraaminen ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: matalan kynnyksen neuvontapiste Monitori sekä omankielinen neuvontapiste Infotori</i>
Tulkki- ja omankielinen palvelu	<ul style="list-style-type: none"> • Sekä asiakkaat, että viranomaiset ymmärtävät toisiaan • Huomioidaan asiakkaiden yksityisyyden suoja käyttämällä ammattilaistulkkeja 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Tulkkien ja etätulkkauksen käyttäminen ➤ Apuvälineiden ja muiden kommunikaatiota helpottavien keinojen käyttäminen ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: Turun seudun tulkikeskuksen palvelut</i>
Erityispalvelut	Erityispalvelut osataan kohdentaa oikein <ul style="list-style-type: none"> • Erityisryhmille suunnatut palvelut ja positiivinen erityiskohtelu parantavat asiakkaiden tosiasiallista yhdenvertaisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ennako-oletusten ja alentuvan asenteen välttäminen ➤ Maahanmuuttaja- ja vammaispalvelut ➤ Eri ryhmille suunnatut työelämävalmennukset ➤ Romaniyhdyshenkilöt ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: Romanityöryhmä palveluita kehittämässä ja kohdentamassa</i>
Asiakaspalaute	<ul style="list-style-type: none"> • Kaikilla asiakkailla on mahdollisuus antaa palautetta saamastaan palvelusta 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asiakaspalautteen kerääminen eri menetelmin ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: Paikalla-palautepalvelu</i>
Yhteistyö eri väestöryhmien kanssa	Asiakkaiden tarpeet osataan ottaa huomioon ja palveluiden vaikutukset paranevat <ul style="list-style-type: none"> • Vähemmistöjen näkökulmat tulevat huomioiduksi asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kuulemistilaisuudet ja lausunto kierrokset ➤ Kansalaisjärjestöstrategiat ➤ Asiakaspalautteen kerääminen ja hyödyntäminen ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: vaikuttajaryhmät (vammaset, vanhukset, lapset, nuoret, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus, monikulttuurisuus)</i>

Syrjinnän ehkäiseminen ja siihen puuttuminen palveluiden osalta	Asiakaspalvelusta vastaavat henkilöt eivät syrji • Asiakkaat voivat valittaa kokiessaan tulleen syrjityksi	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Asiakaspalvelusta vastaavien henkilöiden kehityskeskusteluissa käsitellään syrjimättömyyttä ➤ Valitustie tehdään asiakkaille tunnetuksi; valitus-, oikaisuvaatimus- ja muutoksenhakumenettelyt ➤ Kantelumekanismit ➤ Potilas- ja sosiaaliasiamies ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: potilas- ja sosiaaliasiamies, nuorten ohjaus- ja tukipalvelu Uusi Ohjaamo</i>
Tiedottaminen	<ul style="list-style-type: none"> • Toiminnasta tiedottaminen on tehokasta, läpinäkyvää ja saavuttaa kaikki asiakasryhmät • Tiedottaminen käsittelee vähemmistöjen kannalta oleellisia asioita, eikä anna stereotyyppistä tietoa 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ryhmille suunnattu tiedottaminen ➤ Eri kielillä tehty tiedotusmateriaalit, kuvamateriaalien käyttö ➤ Monipuolisten tiedotuskanavien käyttö (radio, ilmaisjakelulehdet) ➤ Esteettömät tiedotuskanavat ➤ Puututaan yksipuoliseen tai väärään vähemmistöjä koskevaan tiedottamiseen ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: monikanavainen ja –kielinen tiedottaminen, ääneenluettu versio nettisivuista</i>
Esteettömyystoiminta	<ul style="list-style-type: none"> • Toimitilat, asiakaspalveluvälineet ja tiedottaminen ovat esteettömiä 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Vammaisjärjestöjen kanssa yhteistyössä tehty esteettömyyskartotukset ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: esteettömyyden huomioiminen rakennusvalvonnassa</i>
Lainsäädännön, ohjeistuksien ja politiikan valmistelu	<ul style="list-style-type: none"> • Yhdenvertaisuusvaikutukset otetaan huomioon säädösvalmistelussa • Ohjeistuksien seurauksena ei synny suoraan tai välillisesti syrjiviä rakenteita tai käytäntöjä 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Ohjeistuksia laadittaessa arvioidaan niiden vaikutukset eri vähemmistöryhmiin ➤ Yhteistyö eri vähemmistöryhmien kanssa ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: Ohjausasiakirjat kuten ikäihmisten sekä lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmat</i>
Hankintojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none"> • Julkisten hankintojen yhdenvertaisuusvaikutukset paranevat 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kilpailuttamiskriteereissä otetaan huomioon toiminnan yhdenvertaisuusvaikutukset ❖ <i>Turun hyvä käytäntö: sosiaaliset kriteerit kilpailutuksessa</i>

4. Suunnitelmakauden painopisteet

Suunnitelmakauden painopisteet perustuvat Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjaan, johon Turun kaupunki on sitoutunut. Henkilöstön osalta keskeinen artikla on § 11 Työnantajarooli. Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta painopisteeksi on kaupunkitasolla valittu § 7 Hyvä hallinto ja kuuleminen. Lisäksi on määritelty peruskirjan artikloihin perustuvia toimijatasoisia painopistealueita.

4.1 Henkilöstön painopistealueet

Turun kaupunki on valinnut seuraavat tavoitteet tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmakauden painopistealueiksi:

Kaupunkitasoiset tavoitteet			
	Tavoite	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutaho
§ 11 Työnantajarooli	Laajennetaan tasa-arvo ajattelua naisten tasa-arvon edistämistä sukupuolesta riippumattoman tasa-arvon edistämiseen	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskulttuurin kehittämisen huomioiminen koulutuksessa, viestinnässä ja strategia-työssä	Strateginen HR
	Palkkaerojen selvittäminen ja mahdollisten epäkohtien korjaaminen	Vastuutetaan toimialat selvittämään tasa-arvoselvityksessä esiin nousseet palkkaerot ja korjaamaan mahdolliset epäkohdat	Strateginen HR ja toimialat
	Syrjinnän vähentäminen	Tehdään tarkempi selvitys vuoden 2014 Kunta10-tutkimuksessa esiin nousseesta syrjinnästä. Tämän pohjalta tehdään toimenpidesuunnitelma syrjinnän vähentämiseksi	Strateginen HR
	Rekrytoinnin kehittäminen yhdenvertaiseksi	Työpaikkailmoitusten kehittäminen syrjimättömiksi ja anonyymin ansiovertailun käyttö ensisijaisena vaihtoehtona rekrytoinneissa	Strateginen HR ja Henkilöstöasioiden palvelukeskus

4.2 Toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden painopisteet

Turun kaupunki on valinnut suunnitelmakaudelle kaupunkitasoiset tavoitteet toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi sekä määritellyt niihin liittyvät kehittämistoimenpiteet ja vastuutahot. Tavoitteet, toimenpiteet ja vastuutahot on kirjattu alla olevaan taulukkoon.

Kaupunkitasoiset tavoitteet			
	Tavoite	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutaho
	Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvon toteutumista kuvaava tieto on käytettävissä suunnittelussa ja päätöksenteossa	Nykyisten tilastojen ja tutkimustiedon täydentäminen ja analysointi palvelutuotannon ja muun toiminnan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavilla tiedoilla	Konsernihallinnon strategia- ja kehittämissyksikkö
	Esteettömyyden huomioiminen suunnittelussa ja ohjauksessa	Tietotuotanto Sähköiset palveluiden lisänä muut kanavat Esteettömyyskartoitukset/ nykytila ja seuranta (indikaattorit) Koulutus ja tiedotus	Toimialat Yhteistyötahot (palvelutuottajat)
	Osallisuuden lisääminen	Vaikuttajaryhmien aktiivisempi hyödyntäminen Asukkaiden ja palveluiden käyttäjien osallistaminen esimerkiksi asiakasraatien kautta (koulutus henkilöstölle ja käyttö)	Konsernihallinto ja toimialat (palvelualueet ja tulosalueet)
	Asukkaiden kuuleminen ja kuunteleminen	Palautejärjestelmän hyödyntäminen (palaute-palvelu) Asiakaspalautteiden hyödyntäminen systemaattisesti. Työkaluina Vapaa-aikatoimialan palvelumuotoilun sekä Pelastuslaitoksen Turvakanavan kokemusten kirjaaminen ja arviointi.	Konsernihallinto ja toimialat
	Kuntalaisvaikutusten arviointi ennen merkittäviä päätöksiä	Kehitetään systemaattista toimintatapa ja otetaan käyttöön työvälineitä	Konsernihallinto ja toimialat

Lisäksi tasa-arvon- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on kirjattu toimijatasoisia tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä vastuutahoineen (taulukko alla).

Toimijatasoiset tavoitteet			
	Tavoite	Kehittämistoimenpiteet	Vastuutaho
§ 13 Koulutus ja elinikäinen oppiminen	Lieventää koulutusalojen ja ammattiryhmien eriytymistä sukupuolen mukaan ja lisää tasa-arvotietoisuutta oppilaitoksissa.	Sukupuolitetun tiedon tuottaminen. Tilastojen analysointi ja 1-2 toimenpiteen valinta operatiivisiin sopimuksiin	Sivistystoimialan toimialajohtaja Palvelualuejohtajat
§ 14 Terveys ja § 15 Sosiaalihuolto ja palvelut	Esteettömyyden huomioiminen palvelutuotannon suunnittelussa ja ohjauksessa	Tilastrategia, tilasuunnittelu Digitaaliset arvopalvelut (itse- ja omahoitoa tukevat sähköiset palvelut)	Strateginen tilojen ohjaus Kiinteistöliikelaitos Toimialat, IT
	Yleinen tietotuotanto yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisessa palvelutuotannossa ja päätöksenteossa	Hoidon päätöksenteossa käytettävän tiedon oikea-aikaisuuden, tietojärjestelmien toimivuuden, tiedon eheyden ja saatavuuden varmistaminen (yleinen tietotuotanto)	Toiminnasta vastaa hyvinvointitoimiala, järjestelmävastuu IT
§ 19 Asuminen	Riittävän suurten ja riittävän laadukkaiden asuntojen ja asianmukaisen asuinympäristön tarjoaminen ja niihin pääsyn edistäminen kaikille ja välttämättömien palvelujen tarjoaminen	Riittävä määrä sosiaalista asuntotuotantoa Laadukas ja monipuolinen asuntorakentaminen Asuinympäristön laadukas rakentaminen Esteettömät palvelut asuntojen läheisyydessä	Konsernihallinto, ympäristötoimiala ja kiinteistötoimiala
Artikla 20 Kulttuuri, urheilu ja virkistys	Monipuoliset ja esteettömät kulttuuri-, liikunta ja nuorisopalvelut	Eri sukupuolilla, eri ikäisillä ja eri sosioekonomisista asemassa olevilla sekä vähemmistöryhmiin kuuluvilla on mahdollisimman yhtäläinen tarjonta ja pääsy vapaa-ajan palveluihin ja heitä kannustetaan osallistumaan tasapuolisesti toimintaan. Omissa palveluissa ja yhteistyössä yhdistysten ja muiden kumppaneiden kanssa tuotetaan toimintaa, jossa rikotaan stereotyyppisiä käsityksiä	Vapaa-aikatoimialan palvelut (kirjasto, museo, orkesteri, liikunta, nuoriso)
	Toimiva yhteistyö järjestöjen (ml. erityisryhmät) ja toimintaryhmien kanssa	Säännöllinen yhteydenpito ja viestintä	Vapaa-aikatoimialan palvelualueet sekä viestintä ja markkinointi
§ 21 Turvallisuus	Esteettömyyden huomioiminen palvelutuotannon suunnittelussa ja ohjauksessa	Esteettömyysvaatimusten huomioiminen ja täyttäminen paloasemien uudis- ja peruskorjausrakentamisessa ml. vaapaalokunnat Esteettömyyden vaatimusten huomioiminen kaupungin kiinteistöjen uudis- ja korjausrakentamisessa sekä yleisillä alueilla	Aluepelastuslaitoksen tekninen palveluyksikkö Aluepelastuslaitoksen asiantuntijat Ympäristötoimiala ja kiinteistötoimiala

		Kehitetään sähköisiä järjestelmiä ja huomioidaan ruotsinkielen lisäksi selkokieliisyys	
§ 25 Kaupunki- ja aluesuunnittelu	Alueellisen ja taloudellisen kehityksen, liikenteen ja maankäytön toimintapolitiikoissa ja suunnitelmissa edistetään yhdenvertaisuutta paikalliselämän kaikilla alueilla (työ, palvelut, vapaa-aikapalveluiden saatavuus, koulutus ja perhe-elämä huomioiden)	Suunnitteluratkaisuissa huomioidaan tasapuolisesti erilaisten ihmisten tarpeet	Konsernihallinto Ympäristötoimiala
§ 27 Taloudellinen kehitys	Luodaan koko Turun seutua palveleva, helposti saavutettava yritys- ja innovaatiopalvelujen keskittymä	Sopimustoimin tiivistetään elinkeinopalvelujen tuottajien yhteistyötä ja muodostetaan yksi toiminnallinen kokonaisuus Turku Science Parkin alueelle. Turun Seudun Kehittämiskeskus on kohteena Turun Ammattikorkeakoulun palvelumuotoilu-hankkeessa. Selvitetään tilojen saavutettavuutta, asiakasprosesseja, tiloja jne.	Turun Seudun Kehittämiskeskus

4.3. Vaikuttajaryhmien kuuleminen

Suunnitelmatyöhön koettiin tarpeelliseksi ottaa mukaan eri kuntalaisryhmien näkökulmat jo valmisteluvaiheessa. Tämä toteutettiin osallistamalla Turun kaupungin vaikuttajaryhmät suunnitteluprosessiin. Vanhusneuvoston, vammaisneuvoston, nuorisovaltuuston ja monikulttuurisuusneuvoston kuulemiset toteutettiin huhti-toukokuun 2015 aikana. Vaikuttajaryhmät saivat tuoda esiin edustamansa kuntalaisryhmän tarpeet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta sekä kommentoida työryhmän alustavasti linjattavia tavoitteita ja kehittämistoimenpiteitä. Lisäksi suunnitelmaluonnos henkilöstön osalta käsiteltiin yhteistyötoimikunnassa huhti- ja kesäkuussa 2015. Kaupunginhallituksen 21.9.2015 asettama tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta käsittelee ja hyväksyy suunnitelmaluonnoksen joulukuussa 2015.

Vaikuttajaryhmät korostivat esteettömyyden eri näkökulmia. Esimerkiksi joukkoliikenteessä olisi toivottavaa ottaa paremmin huomioon esteettömyyttä edistävät tekniset ratkaisut, palveluiden hinnoittelu ja mm. palvelulinjareitistön uudelleentarkastelu. Suunnitelmaan kirjatuissa linjauksissa esteettömyys käsitetään sen laajassa merkityksessä, jolloin tarkoitetaan kaikkien kansalaisten sujuvaa osallistumista mm. työntekoon, harrastuksiin, kulttuuriin ja opiskeluun. Esteettömyys merkitsee mm. palvelujen saatavuutta, välineiden käytettävyyttä, tiedon ymmärrettävyyttä ja mahdollisuutta osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon.

Tavoitteisiin kirjattu kuntalaisten kuuleminen ja osallisuus koettiin tärkeiksi periaatteiksi. Vaikuttajaryhmät painottivat, että osallistamisen tärkeä osa on jatkuva vuoropuhelu ja mahdollisuus seurata annettujen ehdotusten etenemistä.

Kaiken kaikkiaan tiedottaminen nousi vahvasti esiin vaikuttajaryhmien kommentoissa. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta on erittäin tärkeää, että tiedotetaan monikanavaisesti ja selkokielisesti, unohtamatta henkilökohtaista ohjausta. Ehdotuksena tuotiin järjestöjen hyödyntäminen tiedottamisessa. Kaupungin toiminnan avoimuus esim. kaupungin ja palveluntuottajien välisissä sopimuksissa edistää osallisuuden toteutumista.

Asukkaiden näkökulmasta on tärkeää, että asuinalueet ovat vireitä ja niissä on tarjolla monipuolisia palveluita. Asuinalueiden eriytymiskehitys tulee ehkäistä. Lisäksi toiveena esitettiin mahdollisuus saada

kunnallisia palveluita, kuten terveyskeskuksen palveluita myös virka-ajan ulkopuolella omalla asuinalueella. Joustavuutta lisäävänä ehdotuksena esitettiin liikkuvan ”terveyspisteen/terveysbussin” käyttöönotto.

Kouluissa on varmistettava oppilaiden yhdenvertaisuus opetusryhmiä muodostettaessa, tuntitarjottimissa ja muissa palveluissa. Tähän tulisi kiinnittää erityistä huomiota kun laaditaan lakisääteiset koulukohtaiset suunnitelmat.

Yllä mainitut toiveet ja kommentit on huomioitu suunnitelman valmistelussa ja ne on sisäkirjoitettu suunnitelmakauden painopisteisiin (kts luku 4.2.) Konkreettiset toimenpide-ehdotukset tullaan huomioimaan kun suunnitelmassa määritellyt vastuutahot toimeenpanevat suunnitelmaa.

5. Tiedottaminen ja toteutuksen seuranta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelusta ja -suunnitelmasta tiedottaminen koko henkilöstölle on tärkeää. Suunnitelmasta tiedotetaan muun muassa koulutuksissa, sisäisissä tietoverkoissa ja sähköisessä uutiskirjeessä.

Suunnitelma jalkautetaan sopimusohjauksen kautta. Sen etenemistä seurataan henkilöstöraportoinnissa sekä vaikuttajaryhmien kokouksissa. Suunnitelman toimeenpanosta raportoidaan suunnitelmakauden puolivälissä kaupunginhallitukselle.

Lainsäädäntö velvoittaa kuntaa raportoimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisestä sekä suunnitelman etenemisestä suunnitelman päivittämisen yhteydessä. Seuraavassa suunnitelmassa arvioidaan toteutuminen, ja uusia toimenpiteitä kehitetään arviointiin ja kartoitukseen perustuen.

Lähteet:

Menestystä monimuotoisuudesta – elinvoimaa erilaisuudesta. Hyviä käytäntöjä monimuotoisuuden johtamiseen (2011): Työ- ja elinkeinoministeriö, Strategia- ja ennakointiyksikkö.

Raija-Liisa Meikäläisen esitys 20.3.2015, Oikeusministeriö

Tasa-arvosuunnittelun miksi, mitä, miten? (2005): Sosiaali- ja terveysministeriö.

Yhdenvertaisuussuunnittelun opas (2010): Sisäasiainministeriön julkaisu 10/2010.