|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Espoon kaupunki. |  | 1 (1) |
|  |  |
|  |  |  |

## Espoon kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimeenpanon arviointi 2019–2021 on koottu tähän yhteen dokumenttiin.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

Espoon kaupungin tavoitteena on edistää toiminnassaan ihmisten keskinäistä yhdenvertaista kohtelua, yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja vastata yhtä hyvin eri sukupuolten tarpeisiin.

Henkilöstöpoliittiseen suunnitelmaan on kirjattu, että edistämme monipuolisen, inhimillisen ja tasa-arvoisen työelämän kehittymistä. Sosiaalisesti ja ekologisesti kestävien toimintatapojen sujuvaa käyttöönottoa. Käytössä olevien työkalujen hyvää osaamista. Turhan liikenteen ja muun tuhlauksen vähentämistä. Monipuolisten työyhteisöjen menestystä. Edellä mainitut tekijät edistävät henkilöstöpolitiikassa kestävää kehitystä.

Henkilöstöpoliittisina tavoitteina on vahvistaa ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta henkilöstön keskuudessa, olla häirintä- ja syrjintävapaa työpaikka ja edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja moninaisten työyhteisöjen lukumäärää.

Alla olevaan tekstiin on koottu toimenpiteiden lähtötaso 2019, toimenpiteet ja niiden tilannekuva keväällä 2020 sekä tuotettu toukokuussa 2021 tilannearvio konsernihallinnon henkilöstöyksikön työnantajapolitiikkaryhmässä. Varsinaiset toimenpiteet toteutuvat eri HR-prosesseissa, joissa myös seurantatiedot kerätään. Tämä suunnitelma on luonteeltaan koordinoiva.

## 1. Tavoitteena on vahvistaa ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta henkilöstön keskuudessa

### Henkilöstösuunnittelua koskevien toimenpiteiden tavoitteena on, että saadaan monipuoliset tilastot eri näkökulmista

Toimenpide: Henkilöstötilastot kootaan pitkiksi sarjoiksi 2019 alkaen ja eritellään sukupuoli, ikä, äidinkielikieli (edellyttäen, että tieto on saatavilla).

Lähtötaso: Tietoa ei ole tuotettu systemaattisesti.

Tilanne 30.4.2020: Vuoden 2019 henkilöstökertomuksessa on aiempien vuosien henkilöstökertomuksiin verrattuna useampi henkilöstötieto esitetty sukupuolen mukaan jaoteltuna. Haasteita tämän tyyppiselle tilastoinnille tuottaa se, ettei kaikkiin henkilöstöön liittyvien tietojen kokoamisessa pyydetä/kerätä esim. sukupuoli- tai ikätietoa, jolloin sitä ei ole käytettävissä tilastoinnissa.

Tilanne 5/2021: Työnantajapolitiikkaryhmä toteaa tiedonkeruun merkityksen. Suosittaa sisällyttämään tämän kohdan seuraavaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Vuoden 2021 aikana käyttöön otettu uusi HR-tietojärjestelmä ei toistaiseksi mahdollista täysin vastaavan laajuista sukupuolittaisen tai kieliperusteisen tilastotiedon saatavuutta kuin edellinen tietojärjestelmä. Uuden järjestelmän jatkokehittämisessä asia otetaan huomioon ja sitä pyritään parantamaan viimeistään vuonna 2022.

### Rekrytointia koskevien toimenpiteiden tavoitteena on, että rekrytointi on Espoon arvojen mukaista

#### Toimenpide1. Rekrytointiasiantuntijan palvelua hyödynnetään aina, kun rekrytoidaan henkilö, jolla on alaisia johdettavanaan alkaen vuodesta 2020

Lähtötaso: Tietoa ei ole systemaattisesti kerätty.

Tilanne 30.4.2020: rekrytointiasiantuntijan palvelun seuranta otetaan käyttöön tammikuussa 2021.

Tilanne 5.2021: Esihenkilörekrytointeja on tehty vuoden 2021 alusta 51, joista 43:ssä ollut rekrytointiasiantuntija mukana haastatteluissa. Syyt olla käyttämättä rekrytointiasiantuntijan palvelua on selvitetty ja todettu perustelluksi.

#### Toimenpide 2. Anonyymirekrytointi, pilotoidaan konsernihallinnon esimies- ja vaativien asiantuntijoiden rekrytoin­neilla 2020

Lähtötaso: Pilotointi avattiin kaikille halukkaille esihenkilöille kaupungissa.

Tilanne 30.4. 2020: Anonyymirekrytoinnin aloitus siirtyy syksylle 2020. Esihenkilöitä suositellaan käyttämään anonyymirekrytointia

Tilanne 5.2021: Syksyn 2020 toteutui 24 anonyymiä rekrytointihakua. Kevään 2021 aikana rekrytointeja oli toteutunut noin 40 kappaletta. Työnantajapolitiikkaryhmä toteaa anonyymirekrytoinnin merkityksen. Suosittaa sisällyttämään tämän kohdan seuraavaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan.

#### Toimenpide 3. Miten Espoon arvojen mukainen rekrytointi toteutetaan? Miten arvot käsitellään haastattelussa tällä hetkellä? Miten rekrytointiasiantuntija tukee esimiestä arvojen käsittelemisessä.

Lähtötaso: Ei ole kerätty tietoa.

Tilanne 30.4.2020: Arvojen mukaista rekrytointia, joka sisältää moninaisuuden ei ole tutkittu. Espoon kaupunki kerää tietoja hakijoiden sukupuolesta voidakseen edistää tasa-arvoa myös rekrytointia kautta. Työnhakulomakkeessa kerrotaan, että sukupuolella nainen tai mies tarkoitetaan lomakkeessa henkilön juridista sukupuolta ja että työnantaja toivoo myös muun sukupuoli-identiteetin omaavien hakevan tehtäviä. Teksti on tasa-arvovaltuutetun hyvän käytännön mukainen.

Tilanne 5. 2021: Tilataan moninainen rekrytointi -selvitys syksyllä 2021.

### Viestinnän tilannekuva -selvitys 2019. Tavoitteena on, että Espoon henkilöstöviestintä on moninaista ja tiedostavaa

#### Toimenpide 1: Miten moninaisuus näkyy henkilöstöviestinnässä? Arvioidaan nykytila, hyvät käytännöt, yhteisesti sovitut pelisäännöt ja ohjeet arvojen mukaisesta viestinnästä.

Lähtötaso: Tietoa ei ole systemaattisesti kerätty.

Tilanne 30.4.2020: Viestinnässä on kiinnitetty huomiota moninaisuuteen ja tavoitteena on valtavirtaistaa moninaisuus kaikkeen viestintään. Hyödynnämme Gävlen ja THL.n materiaaleja toiminnassa. HR-viestintäpäällikkö kokoaa hyviä esimerkkejä jaettavaksi:

<https://www.espoo.fi/fi-FI/Tyo_ja_yrittaminen/Espoo_tyonantajana> ja kesätyövideo: [Katso, mitä mieltä Kalle Majamaa, Iina Kaipio, Hiski Vihermaa ja Markus Koivunto olivat kestätöistä Espoon talouspalveluissa.](https://kesaduuni.org/tarinat/espoon-kaupunki-video/)

[https://www.espoo.fi/fi-FI/Tyo\_ja\_yrittaminen/Espoo\_tyonantajana/Resurssipoolin\_kautta\_uusiin\_tehtaviin\_p(179323)](https://www.espoo.fi/fi-FI/Tyo_ja_yrittaminen/Espoo_tyonantajana/Resurssipoolin_kautta_uusiin_tehtaviin_p%28179323%29)

Tilanne 5. 2021: Osallistavan ja normitietoisen viestinnän koulutus tammi-helmikuussa 2021. Työnantajapolitiikkaryhmä toteaa normitietoisen, osallistavan viestinnän merkityksen. Suosittaa sisällyttämään tämän kohdan seuraavaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan

## Työpaikoilla kaikki voivat tuntea kuuluvansa joukkoon, Espoon kaupungin työpaikat ovat häirintä- ja syrjintävapaita.

### Tavoitteena on, että työpaikoilla ei ole syrjintää (0-toleranssi syrjintään) ja työpaikat ovat häirintätävapaita alueita.

#### Toimenpide 1. Syrjintävapaa työpaikka -kannanotto, jolla tehdään näkyväksi kaupungin tahtotila: käydään yhteinen keskustelu henkilöstöyksikön sisällä ja määritellään, miten keskustelu toteutetaan. Syrjinnän 0-toleranssi toteuttaminen asiana kytketään erilaisten vuosittaisten teemojen yhteyteen Espoo kaikille – stop vihapuhe -kampanja 2019–2021. Häirintä- ja syrjintävapaa työpaikka kytketään työhyvinvointi- ja työturvallisuustoimintaan. Toimialojen johtoryhmä informoidaan teemasta.

Lähtötaso:

Kunta-10 tutkimus 2018:

olen itse kokenut syrjintää 10,0 %,

olen itse kokenut työpaikkakiusaamista 10,3 %

olen itse kokenut seksuaalista häirintää 5,1 %

Työturvallisuusohjeiden sisältöä arvioidaan ja muita tietolähteitä kartoitetaan.

Tilanne 30.4.2020: Toimialojen johtoryhmäkäynnit toteutuivat suunnitelman mukaisesti ajalla lokakuu 2019 – tammikuu 2020. Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden verkostoa on koulutettu tunnistamaan ja kohtaamaan syrjintäkokemusten ja häirinnän käsittelyä.

Syrjintä ja häirintäteema on kytketty turvavartti-keskusteluun syksylle 2020.

Tilanne 5.2021: Tulokset ovat parantunut, mutta asia on edelleen kehittämisen kohteena. Työnantajapolitiikkaryhmä toteaa: tavoitteena on, että työpaikoilla ei ole syrjintää ja häirintää, mikä edellyttää vielä jatkotoimia. Suosittaa sisällyttämään tämän kohdan seuraavaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan

Kunta-10 tutkimus 2020:

olen itse kokenut syrjintää 9,7 %,

olen itse kokenut työpaikkakiusaamista 10,0 %,

olen itse kokenut seksuaalista häirintää, 4,4 %

#### Toimenpide 2. Toteutetaan syrjintä- ja häirintäselvitys vuoden 2020 aikana. Teeman näkyvillä pitäminen Ajantasaiset ohjeet ja toimintatavat on käytössä.

Lähtötaso 2019: Ei eri lähteistä koottua tietoa syrjintä- häirintätapauksista.

Kunta-10: olen itse kokenut seksuaalista häirintää (5,1 %), HESSU-järjestelmään kirjatut ilmoitukset, muut tietolähteet

Tilanne 30.4.2020: Häirintäselvitys toteutettiin kaupungin kaikilla työpaikoilla maalis-huhtikuussa 2020. Tulosyksikköjen johtoryhmät saavat omat tuloksensa elo-syyskuussa 2020. Teeman puitteissa on laadittu uutta materiaalia mm. videoita, koulutettu työsuojelutoimijoita ja päivitetty ohjeita henkilöstökehittämisen yksikön kanssa.

Tilanne 5.2021: Tulosyksikköjen johtoryhmät käsittelivät selvityksen tulokset ja määrittivät toimenpiteet syksyllä 2020.

#### Toimenpide 3. Mitä arvojen mukainen toiminta merkitsee meidän työssämme? Työhyvinvointi ja työturvallisuus -keskustelut (turvavartti) yhdistetään Espoo kaikille – stop vihapuhe! -kampanjan työhön 2020. Ohjattu keskustelu työpaikkakokouksissa foorumina.

Lähtötaso 2019:

Kunta-10: olen itse kokenut syrjintää 10,0 %, olen itse kokenut työpaikkakiusaamista 11,0 %, olen kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaan taholta 46,3 %.

Tilanne 30.4.2020: Selvityksen tulos tähän:

Ohjattua työyhteisökeskustelua varten on valmisteltu kolmen keskustelun sarja ja tuotettu kortit esimiehen tueksi.

## Tavoitteena on edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja lukumäärää

#### Toimenpide 1. Vammaisten ja toimintarajoitteisten työllistämistoimenpiteitä on käytössä (mm. korkeakoulutetuille vammaisille ja toimintarajoitteisille henkilöille harjoittelupaikkoja

Lähtötaso: Tilastoitua tietoa ei ole saatavissa työnhakijoista (muun kielinen, vammaiset ja toimintarajoitteiset henkilöt). Selvitystyö vammaisten henkilöiden osuuden lisäämisestä Espoon kaupungin henkilöstöstä aloitettiin.

Tilanne 30.4.2020: Vuodelle 2020 on tehty suunnitelma kehitysvammaisten aikuisten työllistämiseksi työvoimapalvelujen ja vammaispalvelujen yhteistyönä. Kaupunginvaltuuston myöntämä 100 000 € kattaa näitä toimenpiteitä. Suunnitelma on parhaillaan HR-johdon käsiteltävänä.

Tuotettiin 2019–2020 aikana työnantajapoliittinen selvitys, jonka aiheena on vammaisten henkilöiden lisääminen Espoon kaupungin henkilöstöstä. Tällä hetkellä selvitysluonnos on kommenttikierroksella.

K-10 tutkimukseen lisätään syksyllä 2020 kysymys Espoon kaupungin työntekijöille. Espoon kaupunki haluaa lisätä vammaisten tai toimintarajoitteisten työntekijöiden määrää. Tästä syystä kartoitamme vammaisten tai toimintarajoitteisten henkilöiden osuutta henkilöstöstä. Minulla on todettu vamma tai toimintarajoite. Vastausvaihtoehdot ovat: kyllä, ei, en osaa tai halua vastata. Jos vastaaja vastaa kyllä, kysytään vielä: Vaikuttaako vamma tai toimintarajoite työkykyysi? Vastausvaihtoehdot ovat: ei rajoita lainkaan, rajoittaa vähän, rajoittaa melko paljon, rajoittaa erittäin paljon. Lopuksi esitetään kysymys, onko työtäsi tai työympäristöäsi muokattu sinulle sopivaksi? Vastausvaihtoehdot ovat: ei, osittain sopivaksi, täysin sopivaksi.

Espoon kaupunki kerää tietoja hakijoiden sukupuolesta voidakseen edistää tasa-arvoa myös rekrytointia kautta. Työnhakulomakkeessa kerrotaan, että sukupuolella nainen tai mies tarkoitetaan lomakkeessa henkilön juridista sukupuolta ja että työnantaja toivoo myös muun sukupuoli-identiteetin omaavien hakevan tehtäviä. Teksti on tasa-arvovaltuutetun hyvän käytännön mukainen. Rekrytointiviestintää on kehitetty moninaisemmaksi, erityisesti on kiinnitetty huomiota kuvissa esiintyvien henkilöiden moninaisuuteen.

Tilanne 5.2021: Hyödynnetään K-10 kysymyksen tuloksia, toteutetaan moninainen rekrytointiselvitys syksyllä 2021.

#### Toimenpide 2. Rohkaistaan muun kielisiä, kulttuurisia vähemmistöjä hakemaan töitä Espoon kaupungilta. Käytössä on erilaisia toimenpiteitä: Tähän kuvaus analyysin perusteella 2020.

Lähtötaso: Kansainvälinen Espoo 2030 – Espoon kaupungin kansainvälisen toiminnan malli –dokumentissa on tavoitteeksi asetettu muun kielisten osuuden nostaminen erityisesti niissä tulosyksiköissä, joissa heidän osuutensa on kaupungin keskimääräistä alempi.

Tilanne 30.4.2020. Espoon kaupunki kerää tietoja hakijoiden sukupuolesta voidakseen edistää tasa-arvoa myös rekrytointia kautta. Työnhakulomakkeessa kerrotaan, että sukupuolella nainen tai mies tarkoitetaan lomakkeessa henkilön juridista sukupuolta ja että työnantaja toivoo myös muun sukupuoli-identiteetin omaavien hakevan tehtäviä. Teksti on tasa-arvovaltuutetun hyvän käytännön mukainen.

Tilanne 5. 2021: Toteutetaan moninainen rekrytointiselvitys syksyllä 2021.

#### Toimenpide 3. Rohkaistaan naisia hakeutumaan ylimpään johtoon Espoossa. Käytössä on erilaisia toimenpiteitä

Lähtötaso: On saatavilla tilas­toitua tietoa 2018 saakka toteutuneista ylimmän johdon rekrytoinneista. Rekrytointijärjestelmäuudistus 2019: ei ole saatavissa tilastoitua tietoa johdon valinnoista. Ei ole tunnistettu tätä tavoitetta.

Tilanne 30.4.2020: Ei saatavissa tietoa järjestelmästä.

Tilanne 5.2021: Ei saatavissa tietoa järjestelmästä.

#### Toimenpide 4. Edelleen kehitettävä joustavia työnteon malleja -toimintasuunnitelma: On käytävä läpi ja mahdollisuuk­sien mukaan purettava kaupungin tehtävärakenteiden, kuten vakanssien, käyttöön liittyviä tarpeetto­mia jäykkyyksiä, jotta ne tukisivat nykyistä paremmin muuttuvan ja joustavuutta korostavan työnteon tarpeita.

Lähtötaso:

Tilanne 30.4.2020: Henkilöstöhallinnon päivittäisessä toiminnassa on tuettu esimiehiä hyödyntämään olemassa olevia joustavia tapoja resurssisuunnittelussa. Koronapandemian aikana kaupunki on esimerkiksi ottanut käyttöön resurssipoolin, jonka avulla on joustavasti kohdennettu kaupungin työntekijöitä kriittisiin asiakaspalvelutehtäviin. Henkilöstöhallinto on samalla käynyt läpi ja tukenut esimiehiä ja henkilöstöä joustavien työnteon tapojen hallinnassa ja kehittämisessä.

Kaupungin työntekijöiden osaajavaihtomallia on suunniteltu ja se otetaan käyttöön alkuvaiheessa esim. henkilöstöhallinnon henkilöstön oman osaamisen kehittämisen projektissa. Osaajavaihdolla tuetaan henkilöstön suunnitelmallista osaamisen kehittämistä sekä mahdollisuuksien mukaan uralla kehittymistä.

Tilanne 5. 2021: Henkilöstöhallinnon päivittäisessä toiminnassa on tuettu esihenkilöitä hyödyntämään olemassa olevia joustavia tapoja resurssisuunnittelussa. Henkilöstöhallinto on samalla käynyt läpi ja tukenut esihenkilöitä ja henkilöstöä joustavien työnteon tapojen hallinnassa ja kehittämisessä.

Kaupungin työntekijöiden osaajavaihtomallia on kokeiltu, tosin pienissä määrin, eri puolilla organisaatiota. Osaajavaihdolla tuetaan henkilöstön suunnitelmallista osaamisen kehittämistä sekä mahdollisuuksien mukaan uralla kehittymistä. Avoimien tehtävien täyttämisessä suositaan mahdollisuuksien mukaan ja erityisesti muutostilanteissa henkilöstön sisäisiä siirtymisiä.

#### Toimenpide 5. Projektin Työkykyjohtamisen tuki paranee toteuttaminen. Tavoitteena on kehityssuunnan kääntäminen, mikä edellyttää systemaattisia panostuksia työkyvyn ylläpitoon, joustavien työnteon tapojen kehittämistä ja tukemista sekä puuttumista pidentyviin poissaoloihin, jotteivat ne johda ennenaikaiseen eläköitymiseen.

Lähtötaso: Vuonna 2018 iän perusteella eläkkeelle jääneiden osuus on laskenut 92,4 %:sta (v. 2015) 84,4 %:iin (v. 2018). Eli työkyvyn alenemisen perusteella eläköityneiden osuus on noussut 7,6 %:sta 15,6 %:iin.

Tilanne 30.4.2020: Henkilöstöyksikön tuloskortin tavoite ”Työkykyjoh­tamisen tuki paranee” toteuttamiseksi käynnistetty projekti oli käynnissä ja toimintamalli valmistui 2019 aikana. Projektin tavoitteena oli luoda uusi työkykyjohtamisen toimintamalli ja se on toteutunut. Toimintamallin on tarkoitus vaikuttaa mm. poissaolojen vähenemiseen eli toimintamallin vaikuttavuutta seurataan poissaolojen kautta. Projektin luomaa toimintamallia ollaan kuitenkin vasta ottamassa käyttöön eli sen vaikutuksia yhtään mihinkään mittariin, poissaoloihin tai muihinkaan, ei voi vielä arvioida.

Tilanne 5.2021: Projekti vietiin loppuun ja otettiin käyttöön osana vakiintunutta toimintaa.

#### Toimenpide 6: Tavoitteena on naisten, miesten ja muun kielisten lukumääräinen tasapaino johtajissa ja esimiehissä. Johtajien ja esimiesten tilastoja esiteltäessä tuodaan näkökulmat sukupuoli ja kielisyys. Toteutetaan säännölliset tilannekatsaukset ja kerätään seurantatietoa ja toimenpiteitä.

Lähtötaso: 2018 saakka on saatavissa tietoa ylimmän johdon rekrytoinnista. Urapoluista ei ole tietoa.

Tilanne 30.4.2020: Tietoa esimiesten sukupuolijakaumasta, muun kielisten lukumäärästä ei ole saatavissa. Urapoluista ei ole tietoa.

Tilanne 5.2021: Vuoden 2021 aikana käyttöön otettu uusi HR-tietojärjestelmä ei toistaiseksi mahdollista täysin vastaavan laajuista sukupuolittaisen tai kieliperusteisen tilastotiedon saatavuutta kuin edellinen tietojärjestelmä. Uuden järjestelmän jatkokehittämisessä asia otetaan huomioon ja sitä pyritään parantamaan vuonna 2022.

Urapolut, koulutus, sukupuoli ja muun kielisyys tulee tutkia (ketkä menevät koulutukseen ja etenevät organisaatiossa).

#### Toimenpide 7. Tunnistetaan yhdenvertaisuuteen ja / tai tasa-arvoon liittyvä edistämistoimenpide (arvioinnin tulos) tulosyksiköissä eri toimialoilla.

Lähtötaso: Määritellään toimenpide ja seuranta

30.4.2020: Toimialojen omat toimenpiteet.

## Palkkakartoitus

### Tavoitteena on, että perusteettomia palkkaeroja ei esiinny. Palkkakartoituksen tavoitteena on selvittää, esiintyykö poikkeamia ja ovatko tehtävät vaativuuden osoittamassa suhteessa palkkoihin.

Lähtötaso: 2018 tehty palkkakartoitus ja sieltä koostetut havainnot on talletettu HR-ohjausryhmän työtilaan

Tilanne 30.4.2020: Espoossa toteutetaan palkkakartoitus, joka toinen vuosi keväällä. Koronatilanteesta johtuen seuraava palkkakartoitus toteutuu elo-syyskuussa 2020.

Tilanne 5. 2021: Palkkakartoitus toteutetaan joka 2. vuosi. Seuraava palkkakartoitus toteutetaan vuoden 2022 aikana.

### Henkilökohtaiset lisät (HK-lisät) seurataan kaupunkitasoisesti (sopimusaloittain, hinnoittelukohdittain). Sopimusaloilla on omat hk-lisien tavoitetasonsa (%-osuus), joiden toteutumista seurataan. Raportit tuotetaan tarkastelemalla sukupuoli- ja äidinkieli -muuttujat.

Lähtötaso 2019: Tarkasteluun lisättiin sukupuoli- ja äidinkielimuuttujat.

Tilanne 30.4.2020: KVTES-alojen henkilökohtaiset lisät olivat 3/2020 tilanteessa miehillä 2,52 % ja naisilla 2,08 % palkkasummasta. Viimeisten kolmen vuoden ajalla tilanne on pysynyt samankaltaisena; miesten HK-lisät ovat olleet n. 0,4 prosenttiyksikköä suurempia kuin naisten HK-lisät. Sopimusaloista OVTES ja Muusikot jäivät alle seurattavan tason, ja toimialoilla positiivista kehitystä tapahtui sosiaali- ja terveystoimessa, joka ylitti tavoitetason nyt kaikissa tulosyksiköissä.

Tilanne 5. 2021: Uuden tietojärjestelmän käyttöönotto ei tällä hetkellä mahdollista seurantaa toivotulla tavalla (sukupuoli ja äidinkieli puuttuu). Määrällinen tieto.

### Kertapalkitsemista seurataan kaupunkitasoisesti (euromäärät, henkilöiden määrä, palkitsemisen perusteluita). Lähtökohtana on, että perusteettomia palkkaeroja ei esiinny ja tavoitteena on se, että palkitsemisen kokonaisuus on oikeudenmukainen ja vastaa strategisiin tarpeisiin.

Lähtötaso 2019: Tarkasteluun lisättiin sukupuoli- ja äidinkielimuuttujat. Kooste 2018 havainnoista nähtävillä HR-OHRYn työtilassa.

Tilanne 30.4.2020: Kertapalkkioita on vuoden 2020 alkupuolella myönnetty sekä henkilöstömäärään että palkitsemistapahtumien lukumäärään verrattaessa miehille hieman enemmän kuin naisille. Koko henkilöstöstä 20 % on miespuolisia, mutta palkkioiden saajista 27 % oli miehiä. Tilanne tasaantuu vuoden edetessä loppua kohti, mikäli ennustetaan edellisten vuosien toteuman perusteella. Myös muun kielisten osalta palkitseminen on edellisvuosina ollut hyvällä tasolla.

Tilanne 5. 2021: Uuden tietojärjestelmän käyttöönotto ei tällä hetkellä mahdollista seurantaa toivotulla tavalla (sukupuoli ja äidinkieli puuttuu). Määrällinen tieto.