



Espoon kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma vuosille 2023–2025



Sisällys

1. Espoo edistää hyvää ja kestävä työelämää.....	3
2. Espoon kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2023–2025	4
2.1 Moninaisuutta edistävä henkilöstösuunnittelu	8
2.2 Monimuotoinen rekrytointi.....	9
2.3 Perekäytännöt, osaamisen kehittäminen ja työkykyisyyden tukeminen	11
2.4 Tasa-arvoinen palkkaus sekä nimikkeet.....	13
2.5 Tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää tukevat työyhteisöt ja sitä tukeva johtaminen.....	14
2.6 Viestintä	15
3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus –tavoitteiden mittaaminen ja toimeenpano	16
4. Lähteet	17



Kuva: Elias Metsämaa

1. Espoo edistää hyvää ja kestäväää työelämää

Espoon kaupungin arvot ovat Espoo on asukas- ja asiakaslähtöinen, Espoo on vastuullinen edellä kävijä ja Espoo on oikeudenmukainen. Espoossa on tärkeää, että arki sujuu. Espoon parhaimmat voimavarat ovat asukkaat, yhteisöt ja yritykset. Edelläkävijyys merkitsee ennakolluottomuutta ja luovuutta, avoimutta, nykyisen kyseenalaistamista ja rohkeutta tehdä asioita uudella tavalla. Oikeudenmukaisuus tarkoittaa sitä, että toimimme avoimesti, oikeudenmukaisesti, tasa-arvoisesti, yhdenvertaisesti, inhimillisesti ja suvaitsevaisesti.

Espoon kaupungin tavoitteena on edistää toiminnassaan niin työnantajana kuin palvelujen tuottajana ihmisten keskinäistä yhdenvertaista kohtelua ja sukupuolten tasa-arvoa. Osallistavan ja moninaisuuden huomioivan kulttuurin kehittäminen tuodaan esiin Espoo-tarinassa. Arvot haastavat kasvattamaan tietoisuutta monimuotoisuudesta niin työnantajana kuin palveluissa. Espoon tavoitteina on edistää tietoisuutta tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, olla häirintä- ja syrjintävapaa työpaikka sekä vaikuttaa kestävän ja mukaan ottavan työelämän rakentamiseen kulttuurisella muutoksella. Kestävän ja osallistavan työelämän rakentaminen alkaa moninaisesta rekrytointiprosessista, jotta mahdollisimman monenlaiset ihmiset voivat työskennellä Espoon kaupungilla. Tavoitteena on työkuulttuurin muuttaminen sekä osaamisen ja tietoisuuden lisääminen. Meillä on noltolateralanssi rasismiin.

Moninaisuudella tarkoitetaan organisaation henkilöstön, asiakaskunnan ja muiden sidosryhmien moninaisuutta ja moniarvoisuutta. Moninaisuus käsitteenä sisältää ymmärryksen siitä, että jokaisella ihmisellä on erilaisia ominaisuuksia liittyen esimerkiksi ikään, sukupuoleen, seksuaalisuuteen, terveydentilaan, vammaisuuteen, uskoon, kieleen, kulttuuriin tai vakaumuksiin, joiden perusteella ihmisiä ei saa syrjiä. Nämä ovat myös lakien määrittelemiä syrjintäperusteita, joiden vuoksi ihmisiä ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan työntekijänä tai asiakkaana. Työyhteisössä moninaisuuden ulottuvuuksia ovat myös työntekijöiden toisistaan poikkeava koulutus, kokemus, taidot, työnteon tapa, persoonallisuus ja arvot. Moninaisuus on yksilöiden voimavara, joka on tärkeää huomioida yhteisöjen ja yhteiskunnan toimintatapojen, palvelujen ja kokonaisuuksien kehittämisessä.



Kuva: Elias Metsämaa

2. Espoon kaupungin tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2023–2025

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa Espoon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2023–2025, joka sisältää myös palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sekä molemmille suunnitelmille tuotetun yhteisen taustaosan.

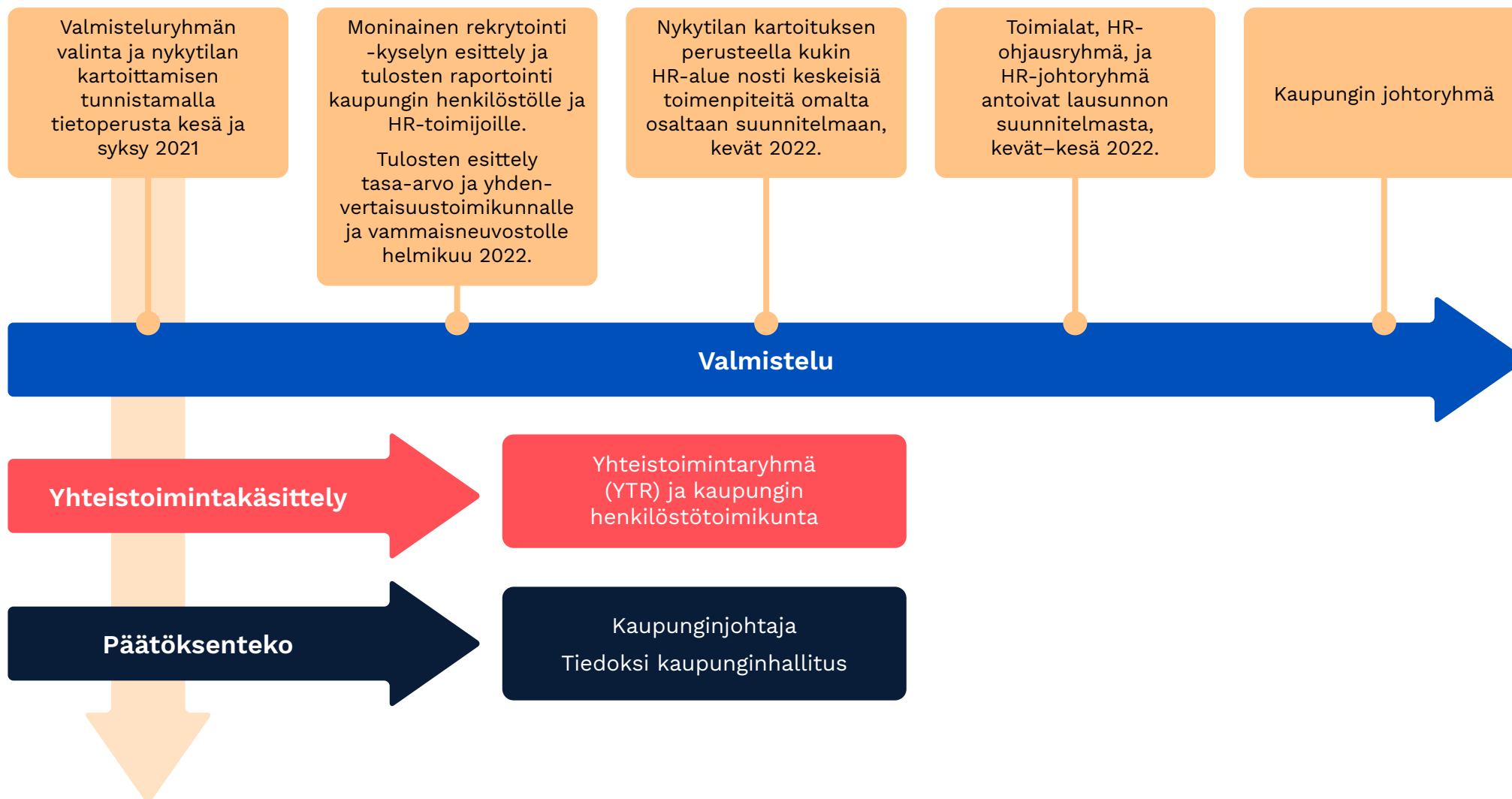
Tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaisessa henkilöstösuunnitelmassa kuvataan ne toimenpiteet, joiden avulla Espoon kaupunki työnantajana edistää tasa-arvoa ja tosiasiallista yhdenvertaisuutta sekä puuttuu aktiivisesti syrjintään.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on syntynyt yhteistyössä toimialojen, konsernin asiantuntijoiden, henkilöstön sekä henkilöstön edustuksen kanssa.



Kuva 1. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu eteni nykytilan kartoittamisen kautta toimenpiteiden tuottamiseen. Suunnitelma on käsitelty yhteistoiminnassa ja johto on se hyväksynyt.

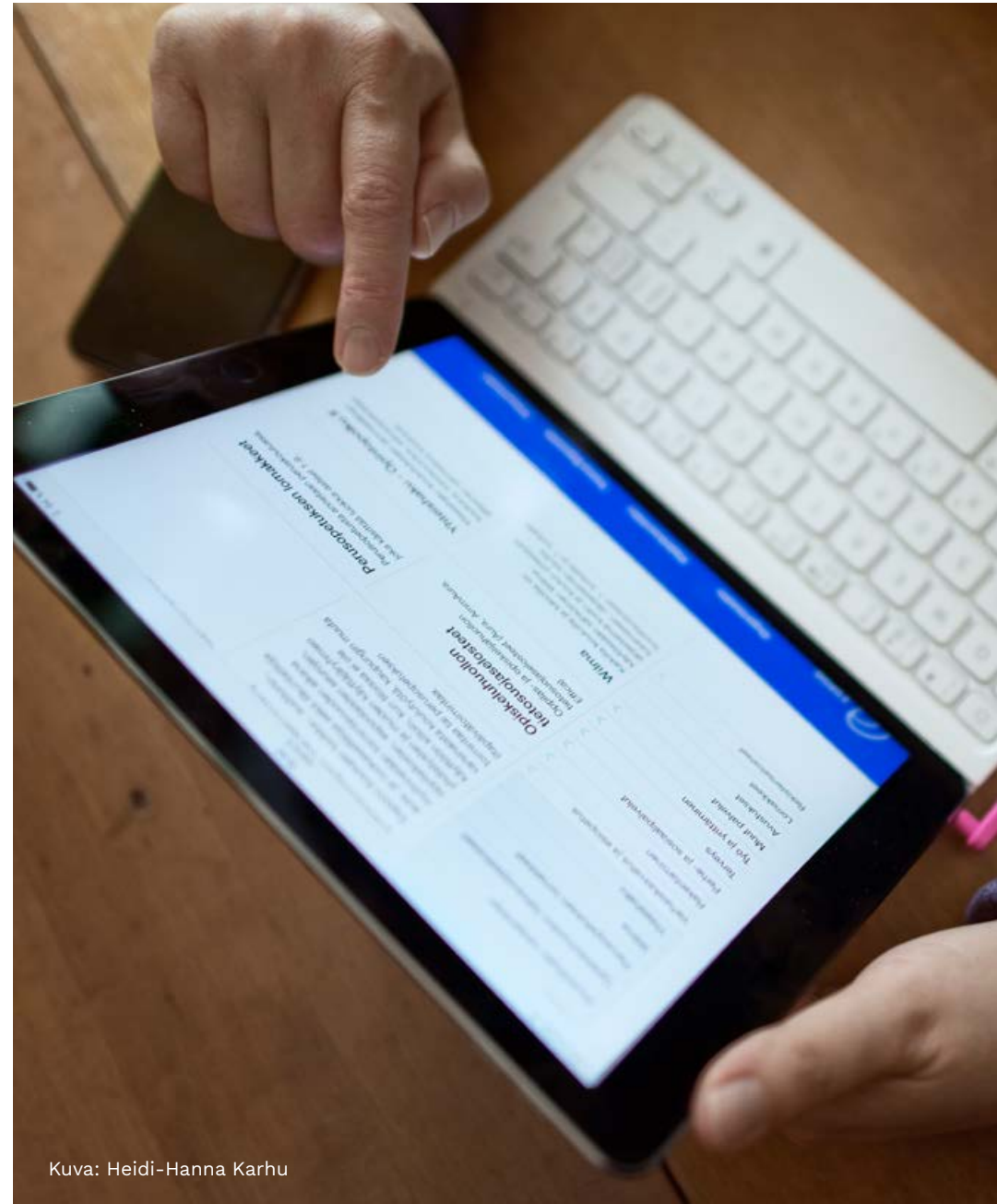
Suunnitelman valmistelun eteneminen ja hyväksyntä



Esihenkilöiden näkemyksiä selvitettiin Moninainen rekrytointi -kyselyllä vuonna 2021. Kysely kattoi kokonaisvaltaisesti rekrytointiprosessin sekä työyhteisön monimuotoisuus- ja yhdenvertaisuuskysymykset. Kyselyn lisäksi tehtiin selvitys vammaisten henkilöiden henkilöstöosuuden lisäämisestä Espoon kaupungissa. Selvitys oli osa kestävän kehityksen toimenpiteitä henkilöstöpolitiikassa ja liittyi YK:n agenda 2030:een. Teemaa täydennettiin Espoo-tarinan valmistelussa pidetyillä vähemmistödialogien materiaaleilla ja Mun espoo -kyselyn tuloksilla vuonna 2021. Nykytilaa selvitettiin laajasti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta ja vammaisneuvosto antoivat arvokkaita kommentteja helmikuussa 2022. HR-toimijoiden ja toimialojen kommentit tarkensivat toimenpiteitä.

Espoon kaupunginvaltuusto on hyväksynyt eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan 15.12.2008. Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjassa luottamushenkilöt sitoutuivat edistämään tasa-arvolainsäädännön edistämistä ja toteuttamista tehtävässään sekä eri sukupuolten tasa-arvon edistämistä poliittisessa toiminnassa, palvelujen tarjoamisessa eri muodoissaan ja työnantajana toimimisessa.

Seuraavalla sivulla olevaan taulukkoon on koottu käytetyt tietolähteet.



Kuva: Heidi-Hanna Karhu

Nykytilan kartoitus	
Kysely, selvitys ja seuranta	
Vammaisten henkilöiden osuuden kasvattaminen kaupungin henkilöstöstä -selvitys 2021 Moninainen rekrytointi-kysely 2021 Pääluottamusmiestö 6-11/2021: yhteydenottojen laadun seuranta (yhdenvertaisuusperusteet, tasa-arvo) tukkimiehen kirjanpidolla Moninaisuuden oppijat -verkoston kysely 2021 Kunta 10, Työfiilis-kysely Rekrytointikyselyt: Esihenkilöiden ja hakijoiden asiakastyytyväisyyskyselyn tuloksia 2021 Osallistuvan viestinnän kurssi 2021: espoo.fi -sivun kuvakartoitus	Kaupungin itse tuottama tieto
HR-tieto	
Henkilöstökertomus 2021 Palkkakartoitus 2021 HESSU-tapaturmatiedot, työsuojelun tieto HR-neuvonna tilastot yhteydenotoista (häirintä, syrjintä) ja sanktitiimin käsittelemistä tilastoista, oikaisupyynnöt ja valitukset Rekrytointitilastot Osaamisen kehittäminen, koulutukset -tilastot Työkyvyn ylläpitäminen -tilastot Työterveystilastot Käytössä olevien HR-ohjeiden arvioiminen	Kaupungin itse tuottamaa tilastotietoa
Tutkimus	
Ahmad, A. 2019. Kokeellinen tutkimus etniseen alkuperään perustuvasta syrjinnästä suomalaisilla työmarkkinoilla. Larja, L. 2019. Maahanmuuttajataustaiset naiset työmarkkinoilla ja työmarkkinoiden ulkopuolella. Kotona Suomessa -hanke 2020 Tienari, J. 2019. Tasa-arvopäivät Oulu 9.10.2019. Youtube (kohta 30:30) Edmondson A. 2014. Building a psychologically safe workplace. TEDxHGSE Project Aristotele 2016. Google	Ulkopuolisia tutkimuksia. Lähdetiedot on kirjattu suunnitelman viimeiseksi kokonaisuudeksi.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tarkoituksena on tietoisuuden lisääminen tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta ja moninaisuudesta. Tietoisuus on avain moninaisuutta arvostavan työkuluttuuriin rakentumiseen sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaiseen toimintaan. Tämä edellyttää johdonmukaista ja pitkäjänteistä työskentelyä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimenpiteiden eteen.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden valtavirtaistamisella tarkoitetaan sellaisten hallinto- ja toimintatapojen kehittämistä, joilla tuetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä osana julkisen sektorin toimintaa. Kaikki työntekijät ja esihenkilöt edistävät sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta vastuullaan olevissa tehtävissä. Tavoitteena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmien huomioon ottaminen ja edistäminen sisällytetään kaikkien toimintaan.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslain (30.12.2014/1325) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Sukupuolivähemmistöjen syrjimättömyydestä säädetään tasa-arvolaissa ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuslaissa.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseksi tarpeellisia toimenpiteitä, joilla parannetaan tietyn ryhmän asemaa ja olosuhteita. Positiivinen erityiskohtelu ei ole syrjintää.

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi tarkoittavat sitä, että viranomaisen, koulutuksen järjestäjän,

työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaispalveluissa 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 toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

2.1 Moninaisuutta edistävä henkilöstösuunnittelu

Espoon kaupunki haluaa edistää moninaisuutta laadukkaalla henkilöstösuunnittelulla. Espoo-tarinan tavoitteiden sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteuttaminen edellyttää sitä, että kaupungin palvelujen resursointi on sekä laadullisesti erinomaista että määrällisesti riittävää.

Henkilöstösuunnittelussa hyödynnetään joustavaa resursointimallia, joka tukee moninaisuuden edistämistä kaupungin työyksiköissä. Espoon kaupungin periaatteena on, että kaupungin henkilöstörakenteen tulee yleisellä tasolla heijastella Espoon asukkaiden ja kaupungin asiakkaiden monimuotoista rakennetta. Kaupungin työyhteisöissä monimuotoisuutta edistävän henkilöstösuunnittelun näkökulma huomioidaan työyhteisöjen henkilöstörakennetta kehitettäessä. Näkökulman toteutumisen edellytyksenä on, että kaupungin johto ja esihenkilöt omalla toiminnallaan ja hyvällä henkilöstösuunnittelulla tukevat työyksiköidensä henkilöstön monimuotoisuutta henkilöstön kehittämisessä ja työhyvinvoinnin ylläpitämisessä sekä uutta henkilöstöä rekrytoitaessa.

Henkilöstöresursoinnissa joustavuuden näkökulmaa on edistetty luomalla erilaisia joustavia malleja, joilla on ollut mahdollista esimerkiksi rekrytoida uusia työntekijöitä normaalia hallinnollista menettelyä (yleensä avointen virkojen ja toimien täytöt julkisella hakumenettelyllä) kevyemmällä tavalla. Juniorimallilla voidaan palkata määräajaksi opintojensa valmistumisvaiheessa olevia nuoria ja Työllisyyspalveluiden käytössä olevalla maahanmuuttajien rekrytointimallilla maahanmuuttajataustaisia henkilöitä koulutustaan vastaaviin määräaikaisiin tehtäviin. Seniorimallilla puolestaan tuetaan lähivuosi iän perusteella eläkkeellä jääviä pysymään pitempään töissä ja opastamaan nuorempia omalla osaamisellaan. Myös

harjoittelijoiden, opiskelijoiden ja oppisopimuskoulutettavien ottaminen on osa joustavaa henkilöstöresursointia, josta hyötyvät niin harjoittelijat ja opiskelijat kuin kaupunki työnantajanakin. Joissakin tilanteissa on myös perusteltua käyttää lyhytaikaisten sijaisuuksien hoitamiseen joustavasti vuokratyöntekijöitä. Joustavalla henkilöstöresursoinnilla varmistetaan osaltaan myös kaupungin työvoiman saatavuutta tärkeisiin kuntalaispalveluihin.

Nykytilan kartoitus		
Toimenpide	Aika	Vastuu
Henkilöstösuunnittelulomakkeisiin ja -prosesseihin laaditaan ohjeet moninaisuuden huomioimisesta suunnittelussa.	2023	Työnantajapolitiikka
Laaditaan kirjallinen tukimateriaali vammaisten henkilöiden huomioimisesta ja heidän tarvitsemistansa tukipalveluista rekrytointiprosessin kaikissa vaiheissa sekä perehdytyksessä. Materiaali on Essissä saatavilla ja viestitty esihenkilöille.	2023	Työnantajapolitiikka, Henkilöstökehittäminen

2.2 Monimuotoinen rekrytointi

Espoon kaupunki haluaa rekrytoida henkilöstöä arvojensa mukaisesti ja tavoitteena on, että kaupungin tehtäviin hakeutuisi monenlaisista taustoista tulevia ihmisiä sekä eri sukupuolia. Tavoitteena on, että Espoon kaupungin työnantajalinjaukset tukevat moninaista rekrytointia, monenlaisuuden kasvattamista henkilöstössä sekä sosiaalisesti ja kulttuurisesti kestävän työelämän rakentumista.

Espoon kaupunki haluaa edistää omalla toiminnallaan työelämän segregaaion purkamista. Tavoitteena on, että naisvaltaisille aloille hakeutuisi enemmän miehiä ja päivänvastoin.

Tavoitteena on kehittää viestintää ja rekrytointi-ilmoituksia saavutettavaksi sekä monenlaisten työntekijöiden rekrytointiin tähtääväksi. Lisäksi tehdään viestintäohje moninaisen rekrytoinnin tueksi ja hyödynnetään uusia mediakanavia erilaisten hakijoiden saavuttamiseksi. Tehtäväkuvia tulee määritellä siten, että ne tukevat moninaisuuden edistämistä työyhteisöissä.

Espoon kaupunki haluaa edistää ja lisätä anonyymien rekrytoinnin käyttöä organisaatiossaan. Anonyymissä rekrytoinnissa työhakemuksesta poistetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto kuten hakijan nimi, syntymäaika, osoite ja äidinkieli. Lähtökohtana on hakijoiden yhdenvertainen kohtelu, ja tarkoituksena on madaltaa kynnystä päästä työhaastatteluun sekä helpottaa hakijoiden objektiivista arviointia. Espoon kaupungissa on toteutettu anonyymiä rekrytointia vuodesta 2020 lähtien. Määrät suhteutettuna rekrytointien määrään ovat vaatimattomia, mutta etenevät hyvään suuntaan.

Espoon kaupungin TyöllisyysEspoossa on käytössä myös maahanmuuttajien rekrytointimalli. Mallin tavoitteena on helpottaa erityisesti lähtömaassaan koulutuksen suorittaneiden vieraskielisten pääsyä koulutustaan vastaaviin tehtäviin kaupungin organisaatiossa. Keskitetyn määrärahan lisäksi toimialoilla on omia rekrytointimäärärahoja. Lisäksi Espoo haluaa edistää kielitaitovaatimusten arviointia eri tehtävissä parantaakseen vieraskielisten työnhakijoiden työhön pääsyä.

Espoon kaupunki haluaa myös edistää positiivisen erityiskohtelun periaatteiden käyttöä rekrytoinneissa. Kesätyöntekijähaussa on painotettu eri vähemmistöryhmiin kuuluvien nuorten palkkaamista kesätöihin. Kesätyöntekijöiden palkat kustannetaan pääasiallisesti jokaisen tulosityksikön omasta budjetista. Oman budjetin lisäksi yksiköillä on ollut mahdollisuus hakea kesätyöntekijän rekrytointiin kohdennettua keskitettyä määrärahaa.

Kaupungissa seurataan myös vuosittain rekrytointiprosessin toimivuutta esihenkilö- ja hakijakyselyn kautta.

Nykytilan kartoitus		
Toimenpide	Aika	Vastuu
Viestintäohje ja kirjallinen tukimateriaali moninaisen henkilöstön rekrytoinnin edistämiseksi otetaan käyttöön.	2023	Työnantajapolitiikka, Rekrytointipalvelut
Rekrytointi-ilmoituksissa käytetään monimuotoisuuslauseketta systemaattisesti. Myös esteettömyystiedot huomioidaan ilmoituksissa.	2023	Työnantajapolitiikka, Rekrytointipalvelut
Positiivisen erityiskohtelun ohje, periaatteet ja toimintatavat on luotu ja käytössä. Koulutusta HR-toimijoille ja esihenkilöille on tuotettu positiivisesta erityiskohtelusta.	2023–2024	Työnantajapolitiikka, Rekrytointipalvelut
Anonyymien rekrytoinnin käyttämistä edistetään aktiivisesti siten, että mallin käyttäjämäärät nousevat vuosittain.	2023–2024	Työnantajapolitiikka, Rekrytointipalvelut
Kielitaitovaatimuksia eri tehtävissä mietitään jokaisessa tulosityksikössä. Kielitaitovaatimukset määritellään ennalta tehtävän mukaan ja kielitaidon kehittäminen on osa ammatillista osaamisen kehittämistä (suomi toisena kielenä tavoite).	2023–2025	Työnantajapolitiikka, Rekrytointipalvelut, Koko kaupunki
Luodaan kirjalliset tukimateriaalit erilaisista työn muotoilun tukipalveluista ja yksilöllisten tarpeiden huomioimisesta rekrytointiprosessin eri vaiheissa. Kirjalliset materiaalit ovat helposti saatavilla rekrytoinnissa ja perehdytyksen tukena	2023- 2024	Työnantajapolitiikka, Rekrytointipalvelut
Rekrytointiprosessiin liitetään uusi mahdollisuus kysyä anonyymisti työtehtävistä tai esteettömyydestä.	2024	Rekrytointipalvelut
Rekrytointi-ilmoittelussa otetaan käyttöön uusia mediakanavia, kuten vähemmistöjä tavoittavat erilaiset ja moninaiset sosiaalisen median kanavat ja verkostot.	2023–2024	Rekrytointipalvelut



2.3 Perehdytyskäytännöt, osaamisen kehittäminen ja työkykyisyyden tukeminen

Espoon kaupunki haluaa huomioida tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen myös perehdytyksessä ja osaamisen kehittämisessä. Tavoitteena on, että työpaikkatasolla esihenkilöt saavat sekä tietoa että työkaluja, jotta pystyisivät huomioimaan jo rekrytointivaiheessa todettuja mahdollisia erityistarpeita.

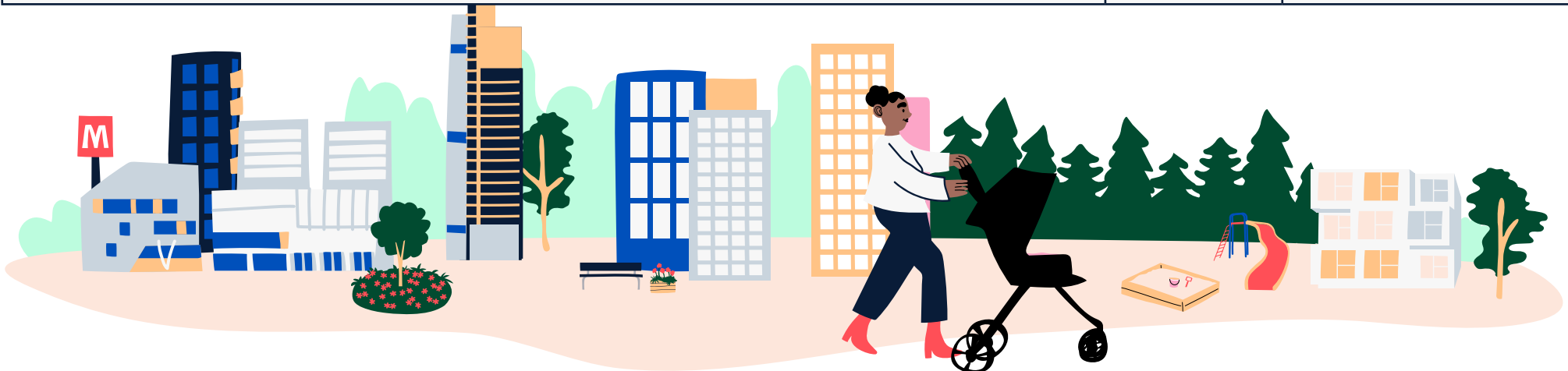
Espoon kaupungin tavoitteena on tukea työssä jaksamista ja tehdä tarvittaessa kohtuullisia mukautuksia työssä. Mukautettua työtä käytetään keinona tukea työssä jaksamista. Työkykyä, poissaoloja ja työtapaturmia seurataan ja kehitetään henkilöstökokemusmittareiden kautta, joita ovat Kunta10-tutkimus ja työfiilismittari. Työkykyisyyden ylläpidon kannalta työterveyden toimenpiteillä ja johtamisen kehittämisellä on erittäin tärkeä rooli. Myös työympäristöjen esteettömyys ja esteettömyysajattelun edistäminen tukevat sekä työssä jatkamista että työuran alussa rekrytointumista kaupungille.



Kuva: Maria Margit Lindholm

Nykytilan kartoitus

Toimenpide	Aika	Vastuu
Tuetaan monimuotoisten tiimien johtamista johtamisvalmennuksissa.	2023–2025	Henkilöstön kehittäminen
Integroidaan suorituksen ja osaamisen kehittämiseen moninaisuustietoutta.	2023–2025	Henkilöstön kehittäminen
Varmistetaan jatkuva koulutustarjonta esihenkilöille ja henkilöstölle mm. jatkuvasti tarjolla olevat lyhyet verkkokoulutukset ja säännöllisesti toteutuvat lähikoulutukset.	Jatkuva	Henkilöstön kehittäminen
Varmistetaan jatkuva koulutustarjonta esihenkilöille ja henkilöstölle rasismien tunnistamiseen, käsittelyyn ja antirasistiseen toimintaan.	2023–2025	Henkilöstön kehittäminen
Kohtuullisen mukautuksen käsite on mukana koulutuksissa ymmärryksen lisäämiseksi vammaisuudesta. Syvempää ymmärrystä luodaan esteettömyyttä ja vammaisuutta käsittelevissä koulutuksissa.	2023–2025	Työnantajapolitiikka
Koulutusta ja tietoisuuksia työn muotoilusta ja toimintakyvyn muutoksista, jo työssä olevalle henkilöstölle, tarjotaan esihenkilöille.	2023–2025	Työnantajapolitiikka
Perehdytysohjeita ja -lomakkeita kehitetään siten, että tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden näkökulma tuodaan selkeästi esille materiaaleissa.	2023–2024	Henkilöstön kehittäminen, HR-neuvomo
Kaupungin perehdytyskoulutuksia kehitetään siten, että moninaisuus ja erilaiset vähemmistöryhmät huomioidaan koulutuksissa.	2023–2025	Henkilöstön kehittäminen
Kehitetään esihenkilöiden perehdytysosaamista moninaisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja eri ihmisryhmien huomioimisesta työyhteisöissä.	2023–2025	Henkilöstön kehittäminen
Huomioidaan henkilöstön erityistarpeet perehdytyksessä myös digitaalista ratkaisua käyttöön ottaessa.	2023–2024	Henkilöstön kehittäminen



2.4 Tasa-arvoinen palkkaus sekä nimikkeet

Espoon kaupungin palkkapolitiikan tavoitteena on oikeudenmukainen ja strategiaan tarpeisiin vastaava palkkauksen ja rahallisen palkitsemisen kokonaisuus. Tavoitteena on perusteettomien palkkaerojen poistaminen. Palkkakartoitus toteutetaan joka toinen vuosi. Palkkakartoituksessa kohdennetaan erityistä huomiota naisten ja miesten tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvotietojen esille nostamiin eroihin mahdollisten perusteettomien palkkaerojen poistamiseksi. Espoon kaupungilla palkitsemiseen kuuluu kertapalkkiojärjestelmä ja henkilökohtaisesti maksettavat lisät. Henkilökohtaisten lisien jakaantumista ja pitkän aikavälin kehitystä seurataan niin sopimusalojen kuin organisaation mukaan sekä sukupuolten kesken. Palkkakartoitusta ja edellä mainittuja palkitsemista koskevia tietoja tarkastellaan säännöllisesti yhteistoiminnassa.

Espoon kaupungissa siirryttiin vuoden 2021 aikana käyttämään neutraalia esihenkilö-termiä aiemman esimies-termin sijasta. Esihenkilö-termiä käytetään viestinnässä ja ohjeistuksissa. Tulevaisuudessa tavoitteena on, että myös kaupungin virallisissa tehtävänimikkeissä siirrytään vähitellen sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöön.



Nykytilan kartoitus		
Toimenpide	Aika	Vastuu
Kertapalkitsemisen järjestelmätoteutusta kehitetään siten, että myönnettyistä kertapalkkioista saadaan raportit sukupuolittain ja kielen mukaan.	2023–2024	Henkilöstön kehittäminen, HR-tieto
Seurataan henkilökohtaisten lisien jakautumista.	2023	Työnantajapolitiikka
Kehitetään HR-tilastointia erityisesti sukupuoleen ja vieraskielisyyteen liittyvien taustatietojen osalta.	2023–2025	Työnantajapolitiikka, HR-tieto
Tehdään suunnitelma sukupuolineutraalien nimikkeiden käyttöönotosta.	2024–2025	Työnantajapolitiikka

2.5 Tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää tukevat työyhteisöt ja sitä tukeva johtaminen

Espoon kaupunki haluaa olla työpaikka, jossa monenlaisissa elämäntilanteissa olevien on mahdollista yhteensovittaa työ- ja muu elämäntilanne.

Espoon kaupunki haluaa toiminnallaan vahvistaa henkilöstön oikeudenmukaisuuden kokemusta. Työsuoritusta ja osaamista johdetaan Espoon kaupungilla Suuntaamo-mallin mukaan. Työyhteisöissä arvioidaan työn tuloksia suhteessa tavoitteisiin ja tehtäviin. Tämä on työyhteisön oikeudenmukaisuuden kokemuksen yksi edellytys. Osaaminen, työyhteisön jäsenten työkyky, toimintaympäristö, yksikön johtaminen ja käytettävissä olevat resurssit vaikuttavat omalta osaltaan työyhteisön suoritukseen. Lisäksi turvallinen ilmapiiri on oleellinen edellytys hyvälle suoritukselle.

Esihenkilöllä on velvollisuus seurata työyhteisön vuorovaikutusta ja puuttua epäarvostavaan käyttäytymiseen. Espoossa on käytössä ohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisyyn ja käsittelyyn. Espoon henkilöstöyksikkö tarjoaa pelisääntöjen luomiseksi tukea ja konsultointia sekä fasilitointimateriaalia. Työsuojelu tarjoaa tukea työpaikoille.



Nykytilan kartoitus		
Toimenpide	Aika	Vastuu
Tarjotaan koulutusta ja neuvontaa häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ennaltaehkäisyyn. Henkilöstölle viestitään syrjinnän ilmoittamisen kanavista saavutettavasti eri kielillä.	2023–2024	Työsuojelu
Edistetään perheystävällisyyttä arvioimalla nykytilanne mm. käymällä läpi ohjeistuksia.	2023–2024	Työnantajapolitiikka

2.6 Viestintä

Espoon kaupungin tavoitteena on huomioida monenlaisista taustoista tulevat ihmiset sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä, erityisesti rekrytointimarkkinoinnissa. Eri kohderyhmien huomioonottaminen tarkoittaa sitä, että viestintä tapahtuu teknisesti ja kielellisesti ymmärrettävästi. Myös sisältö ja ilmaisutapa ovat tärkeitä. Julkisen toimijana Espoo huomioi viestinnässään monimuotoisuuden kuvissa ja kielivalinnoissa. Viestinnässä huomioidaan saavutettavuusvaatimukset, videoiden tekstitykset ja esimerkiksi viittomakielen käyttö.

Nykytilan kartoitus		
Toimenpide	Aika	Vastuu
Osallistutaan kampanjoihin, joiden tavoitteena on kasvattaa henkilöstön tietoisuutta ja osaamista vähemmistöryhmien kohtaamiseen sekä turvallisemman ja yhdenvertaisemman työympäristön luomiseen kaupungissa.	2023–2025	Konsernihallinnon viestintä, HR-viestintä, Työnantajapolitiikka
Kehitetään kaupungin viestintää, myös rekrytointiviestintää, monimuotoisuuden osalta. Tarkastellaan monimuotoisuus- ja saavutettavuusnäkökulmasta käytettyä sanastoa ja tarvittaessa muutetaan Espoon kaupungin viestintäkuvastoa. Käytetään tarvittaessa asiantuntijoiden apua suunnittelussa. Järjestetään saavutettavasta ja monimuotoisesta viestinnästä tarvittaessa koulutuksia.	2023–2025	Konsernihallinnon viestintä, HR-viestintä, Rekrytointipalvelut



3. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus –tavoitteiden mittaaminen ja toimeenpano

Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen tärkeimmät mittarit ovat henkilöstökokemusmittarit, joita ovat Kunta10-tutkimus ja työfiilismittari. Henkilöstökokemusta seurataan työfiiliskyselyllä neljä kertaa vuodessa ja Kunta10-kysely tehdään joka toinen vuosi (kyselyvuosi 2022). Työsuojelelun HESSU-järjestelmästä saadaan tärkeää tietoa väkivalta- ja uhkatilanteista. HR-järjestelmistä saadaan tilastotietoa palkitsemisesta, palkkauksesta, henkilöstön rakenteesta sekä muita henkilöstötietoja. Espoon tavoitteena on saavuttaa tunnusluvuissa parannuksia, seuraavalla mittauskaudella, kohti parempaa henkilöstökokemusta.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vieminen käytäntöön tapahtuu yhteistyössä konsernihallinnon ja toimialojen kanssa. Kaupungin yhteiseen suunnitelmaan on nostettu keskeisiä toimenpiteitä tasa-arvon ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi työnantajan näkökulmasta. Suunnitelman hyväksyy kaupunginjohtaja ja suunnitelma käsitellään kaupungin johtoryhmässä, kunkin tulosityksikön johtoryhmässä sekä kaupungin henkilöstötoimikunnassa. Suunnitelma annetaan kaupunginhallitukselle tiedoksi.

Henkilöstöyksikön johtoryhmä seuraa toimenpiteiden toteuttamista toimintasuunnitelman mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunta seuraa vuosittain suunnitelman toteutumista.

Tavoitetasot

Kunta 10. Vastaajia oli 5459 (63 %), Länsi-Uudenmaan hyvinvointialueelle siirtyneet on poistettu luvuista

Kriteeri	Nykytila 2022 tieto	Tavoitetaso 2025 (K-10)
Olen itse kokenut syrjintää (Kunta10)	17 %	0 %
Syrjinnästä on ilmoitettu työnantajalle (Kunta10)	22,1 %	0 %
Olen itse kokenut työpaikkakiusaamista (Kunta10)	7,8 %	0 %
Olen itse kokenut seksuaalista häirintää (Kunta10)	1,5 %	0 %
Seksuaalisesta häirinnästä ilmoitettu työnantajalle (Kunta10)	36,7 %	0 %
Vieraskielisen henkilöstön määrä Espoon kaupungilla	8,82 %	12 %

4. Lähteet

Laki kunnallisesta viranhaltijasta 304 / 2003 esim. julkinen hakumenetely (4§), virkasuhteeseen ottaminen (5§), kelpoisuusvaatimukset (6§).

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986).
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>

Työsopimuslaki 55 / 2001.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki, häirintä (TTL 28 §) 738/2002.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Yhdenvertaisuuslaki 1325 / 2014.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>

Moninainen rekrytointi -kysely 2021. Espoon kaupunki.

Mun Espoo -dialogikeskustelut 2021. Espoon kaupunki.

[Espoon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma: kokonaisuuden perusteluosa](#)

[Palvelujen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet 2023–2025](#)



Kuva: Johanna Taskinen



ESPOO
ESBO