



PALKKATASA-ARVO JA SAMAPALKKAISUUS

2015



Sisällysluettelo

1 ARVIOINNIN TAUSTATIEDOT	3
1.1 Arvioinnin tavoite ja laajuus.....	3
1.2 Arvioinnin kohde ja taustatiedot	3
1.3 Arviointikysymykset ja -kriteerit	3
1.4 Arvioinnin aineistot ja menetelmät	4
2 HAVAINNOT	4
2.1 Palkka- ja työsuhdetilastoja Helsingin kaupungin työntekijöistä.....	4
2.1.1 Miesten ja naisten sijoittuminen eri toimialoille ja hierarkiatasoille	4
2.1.2 Sukupuolten väliset palkkaerot Helsingin kaupungilla	7
2.2 Toimenpiteet palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi	18
2.2.1 Aikaisemmat tutkimukset kaupungin tasa-arvotilanteesta	18
2.2.2 Työn vaativuuden arviointi ja vuoden 2014 palkkakartoitus.....	20
2.2.3 Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma	25
2.2.4 Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet virastoissa.....	27
3 JOHTOPÄÄTÖKSET	44
4 TOIMENPIDE-ESITYS JA LISÄTIEDOT	46
LÄHTEET	46
LIITTEET	48



1 ARVIOINNIN TAUSTATIEDOT

1.1 Arvioinnin tavoite ja laajuus

Tavoitteena oli arvioida, onko kaupungin henkilöstön palkkaus tasa-arvoista ja onko kaupunki ryhtynyt toimiin tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi.

1.2 Arvioinnin kohde ja taustatiedot

Helsingin kaupungin strategiaohjelman 2013–2016 mukaan kaupunki on kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa korostava työnantaja. Strategiaohjelman mukaan kaupunki toteuttaa järjestelmällisesti sukupuolivai-
kutusten arviointia ja edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Myös naisjohtajien määrää tulee strategian mukaan lisätä. Lisäksi miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta annetun lain mukaan esimerkiksi palkkakartoi-
tus on pakollinen osa tasa-arvosuunnittelua.

Strategiaohjelman osana veloitettiin laatimaan tasa-arvon edistämisen toi-
menpideohjelma. Toimenpideohjelma muodostuu kahdesta eri kokonaisuus-
desta, jotka valmistuivat vuonna 2014. Ensimmäinen osa on Henkilöstön tasa-
arvosuunnitelma 2014–2016. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman mukaan ta-
voitteita ovat:

- Naisjohtajien määrän lisääminen
- Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä
- Työn ja muun elämän yhteensovittaminen
- Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt
- Lisää tilasto- ja tutkimustietoa

Tässä arvioinnissa pyrittiin selvittämään, onko palkkaus tasa-arvoista ja onko kaupunki alkanut toteuttaa tasa-arvosuunnitelman toimenpiteitä.

1.3 Arviointikysymykset ja -kriteerit

Arvioinnin pääkysymyksenä oli arvioida, saavatko miehet ja naiset samoista tehtävistä samaa palkkaa.

Pääkysymyksiin vastattiin seuraavilla osakysymyksillä:

- Onko palkitsemisjärjestelmä tasa-arvoinen eli saavatko samassa tehtä-
vässä toimivat miehet ja naiset samaa palkkaa sekä saavatko samassa
ammattiryhmässä ja/tai tulosyksikössä työskentelevät miehet ja naiset
samaa palkkaa?
- Saavatko samanarvoisissa ammattiryhmissä työskentelevät samaa
palkkaa?



- Ovatko miehet ja naiset sijoittuneet samoissa tulosityksiköissä ja ammattiryhmissä eri tehtäviin tai hierarkian eri tasoille, ja selittääkö sijoittuminen erot palkoissa.
- Selittävätkö työelämän joustojen käyttö ammattiryhmien sisäisiä palkkaeroja ja onko eri ammattiryhmien palkkakehitys ollut samankaltaista?
- Ovatko henkilöstön tasa-arvosuunnitelman ja lainsäädännön tavoitteet muun muassa palkkakartoitusten tekemisestä, työn ja muun elämän yhteensovittamisesta, naisjohtajien määrän lisäämisestä sekä tilasto- ja tutkimustiedon lisäämisestä toteutuneet otokseen valituissa virastoissa.

Lisäksi pyrittiin selvittämään, millaista samanarvoista työtä tekevien ammattiryhmien palkkakehitys on ollut.

1.4 Arvioinnin aineistot ja menetelmät

Arvioinnin aineistona on käytetty muun muassa otokseen valituille virastoille tehtyä kyselyä, kaupunginkanslian, taloushallintopalvelun ja tilastokeskuksen tilastoja, kaupungin palkkakartoituksia ja muita selvityksiä. Lisäksi tehtiin haastattelu kaupunginkanslian henkilöstöosastolla.

2 HAVAINNOT

2.1 Palkka- ja työsuhtetilastoja Helsingin kaupungin työntekijöistä

2.1.1 Miesten ja naisten sijoittuminen eri toimialoille ja hierarkiatasolle

Vuoden 2014 lopussa Helsingin kaupungilla oli yhteensä 40 350 työntekijää, joista naisia oli 74,5 prosenttia ja miehiä 25,5 prosenttia. Naisten osuus on suurin sosiaali- ja terveystoimessa ja pienin rakennus- ja ympäristötoimessa (taulukko 1).

Taulukko 1 Naisten ja miesten osuudet kaupungin toimialoilla, prosenttia¹

Toimiala	Naisia	Miehiä	Naisten osuus	Miesten osuus
Kaupunginjohtajan toimiala	1111	1206	47,9	52,1
Kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimi	478	460	51,0	49,0
Rakennus- ja ympäristötoimi	2987	3794	44,0	56,0
Sivistystoimi	6332	2471	71,9	28,1
Sosiaali- ja terveystoimi	19160	2351	89,1	10,9
Yhteensä	30068	10282	74,5	25,5

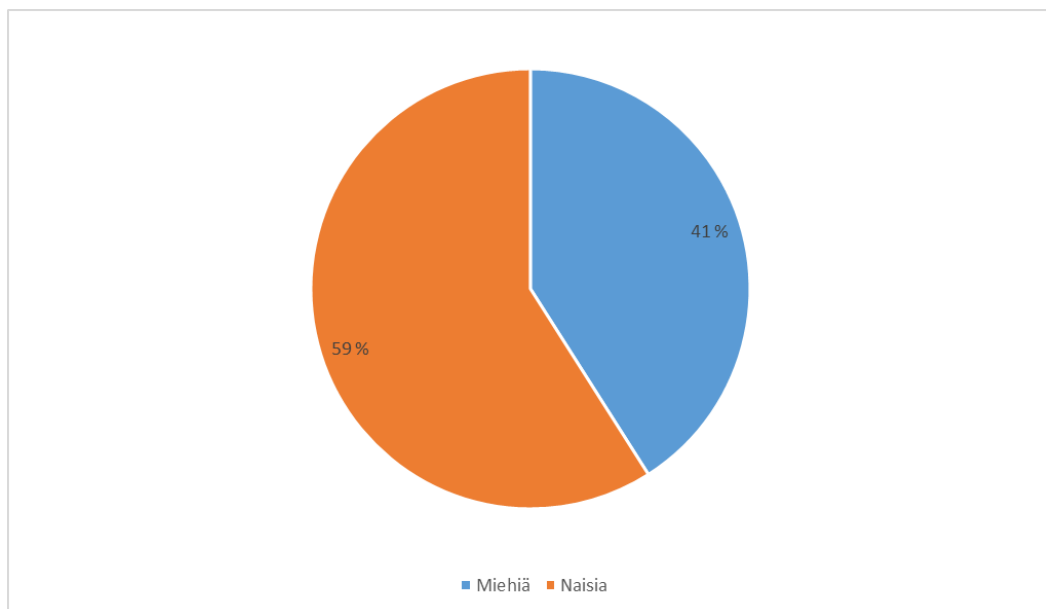
¹ Henkilöstötilastotiedot 2014, taloushallintopalvelu



Suurista ja keskikokoisista virastoista naisten osuudet ovat suurimmat varhaiskasvatusvirastossa, sosiaali- ja terveystieteiden virastossa ja taloushallintopalvelussa. Miehiä taas työskentelee suhteellisesti eniten pelastuslaitoksessa, rakentamispalvelussa ja liikennelaitoksessa.²

Helsingin kaupungin virastojen ja liikelaitosten virastopäälliköiden tai toimitusjohtajien paikat ovat jakautuneet tasaisesti miehille ja naisille. 31 virastopäälliköstä ja toimitusjohtajasta miehiä on 16 ja naisia 15.³

Kuvasta 1 nähdään, että virastojen ja liikelaitosten johtoryhmissä olevista esimiestason henkilöistä enemmistö on naisia. Osuuteen vaikuttaa se, että suuri osa kaupungin virastoista on naisvaltaisilla kulttuuri-, sivistys-, sosiaali- ja terveystoimen toimialoilla. Naiset ovat enemmistönä 14 viraston johtoryhmässä; miehet taas ovat enemmistönä 11 tapauksessa. Kolmessa virastossa tai liikelaitoksessa esimiesasemassa olevia miehiä ja naisia on johtoryhmässä yhtä paljon. Luvut antavat todennäköisesti suuntaa siitä, mikä on naisten osuus osastopäälliköistä tai viraston muista ylimmistä esimiehistä. Naisten osuus on noin 60 prosenttia johtoryhmien jäsenistä. Jos osuus vastaisi naisten osuutta koko kaupungissa, heitä tulisi olla noin 75 prosenttia. Yksittäiseen johtotehtävään ei ole kuitenkaan edes sallittua valita henkilöä sukupuolen perusteella. Kaupunginkanslian mukaan osastopäällikköjä alempia esimiehiä ei pystytä tällä hetkellä erottelemaan henkilöstöhallinnon tietojärjestelmästä.⁴



Kuva 1 Virasto-, osasto- tai yksikönpäällikkö -tasoisten esimiesten miesten ja naisten osuus virastojen ja liikelaitosten johtoryhmissä vuoden 2016⁵

² Henkilöstötilastotiedot 2014, taloushallintopalvelu.

³ Helsingin kaupungin Helmi-intranet, tiedot 10.2.2016.

⁴ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

⁵ Virastojen ja liikelaitosten intranetit tai Internet-sivut, tiedot 25.2. 2016. Luvuista on jätetty pois sihteerit ja henkilöstön edustajat, jotta tiedot antaisivat kuvan johtavien tehtävien jakautumisesta sukupuolten välillä.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

Naisvaltaisista toimialoista sivistys- ja henkilöstötoimen työntekijät ovat varsin koulutettuja verrattuna sosiaali- ja terveystoimen työntekijöihin (taulukko 2). Rakennus- ja ympäristötoimen työntekijöillä on tyypillisesti perus- tai keskias-teen koulutus. Sivistys- ja henkilöstötoimen työntekijät ovat korkeimmin koulu-tettuja, heillä on eniten korkeakoulututkintoja tai tutkijakoulutuksia.

Taulukko 2 Koulutustaso eri toimialoilla, prosenttia⁶

Toimiala	Perus- tai keskiasteen kou-lutus	Alempi tai ylempi korkeakou-lututkinto tai tutkijakoulutus
Kaupunginjohtajan toimiala	39,8	44,7
Kaupunkisuunnittelu- ja kiin-teistötoimi	31,4	54,6
Rakennus- ja ympäristötoimi	71,9	13,7
Sivistys- ja henkilöstötoimi	22,8	69,7
Sosiaali- ja terveystoimi	48,0	34,3

Naiset pitävät enemmän perhevapaita

Taulukosta 3 nähdään, että naisvaltaisilla aloilla on enemmän palkattomia poissaoloja. Esimerkiksi sosiaali- ja terveystoimessa poissaoloja on yli kaksin-kertaisesti verrattuna kaupunginjohtajan toimialaan. Suurin osa poissaoloista selittyy perhevapailla. Vuonna 2013 naiset käyttivät hoitovapaista 95 prosent-tia ja vanhempainvapaista 93 prosenttia. Myös opintovapaista, osa-aikaeläkkeistä ja vuorotteluvapaista naiset pitävät selvästi yli kaksi kolmas-osaa. Tilapäisistä hoitovapaista eli sairaan lapsen hoitovapaista miesten osuus on huomattavasti lähempänä heidän osuuttaan kaupungin työntekijöis-tä.⁷ Kaupunginkanslian mukaan tämä kertoo siitä, että asenteet kaupungilla ovat myönteisiä; sairaiden lasten hoito nähdään myös miesten asiaksi. Kans-lian mukaan kaikilla työnantajilla miesten poissaoloihin lapsen sairauden vuoksi ei välttämättä suhtauduta yhtä hyvin.⁸

⁶ Henkilöstötilastotiedot 2014, taloushallintopalvelu. Tiedoissa eivät ole mukana alimman korkea-asteen kou-lutus ja tuntematon koulutus. Kaupunginjohtajan toimialalla ovat mukana Helsingin Energian ja Helsingin Sa-taman työntekijät sekä rakennus- ja ympäristötoimessa Palmian yhtiöitetyn osan työntekijät.

⁷ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁸ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.



Taulukko 3 Palkattomien poissaolojen osuus työpäivistä eri toimialoilla vuonna 2014, prosenttia⁹

Toimiala	Perheva- paat	Opintova- paat	Yksityisasia	Vuorottelu- vapaa	Muu syy	Yhteensä
Kaupunginjohtajan toimiala	1,9	0,3	0,4	0,7	0,7	4
Kaupunkisuunnit- telu- ja kiinteistö- toimi	2,3	0,4	0,3	0,7	0,7	4,4
Rakennus- ja ym- päristötoimi	1,8	0,7	0,8	0,7	0,7	4,8
Sivistys- ja henki- löstötoimi	3,4	0,8	1,5	0,9	1,3	7,8
Sosiaali- ja ter- veystoimi	5,0	1,1	1,7	0,9	1,6	10,2

Naisvaltaisissa virastoissa tehdään enemmän myös osa-aikatyötä. Sosiaali- ja terveystoimessa osa-aikatyötä tekee 9,5 prosenttia henkilöstöstä, kun osuus esimerkiksi kaupunkisuunnittelu- ja kiinteistötoimessa on 4,1 prosenttia. Koko kaupungin tasolla osa-aikatyötä naisista tekee 10,7 prosenttia ja miehistä 7,1 prosenttia.¹⁰ Huomioitava on, että Helsingin kaupunki ei palkkaa ketään osa-aikaiseen vakituiseen työsuhteeseen, vaan henkilöt tekevät lyhennettyä työaikaa omasta tahdostaan¹¹.

2.1.2 Sukupuolten väliset palkkaerot Helsingin kaupungilla

Kaupunki raportoi henkilöstönsä palkkatasoa säännöllisen työajan keskiansioilla. Keskiansiot antavat suuntaa sukupuolten välisistä palkkaeroista mutta eivät ole yhtä luotettavia kuin esimerkiksi tilastokeskuksen käyttämä mediaanipalkka. Pienissä virastoissa esimerkiksi johtajien palkkataso saattaa vaikuttaa merkittävästi palkkatasoon, jolloin toisen sukupuolen keskiansiot vaikuttavat tämän vuoksi korkealta. Kuvasta 2 selviää ero keskiansioissa sekä virastojen ja liikelaitosten että sukupuolten välillä. Henkilöstöltä korkeaa koulutusta vaativat "asiantuntijavirastot" erottuvat kuviosta korkeammilla keskiansioilla.

⁹ Henkilöstötilastotiedot 2014, taloushallintopalvelu.

¹⁰ Henkilöstötilastotiedot 2014, taloushallintopalvelu.

¹¹ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki



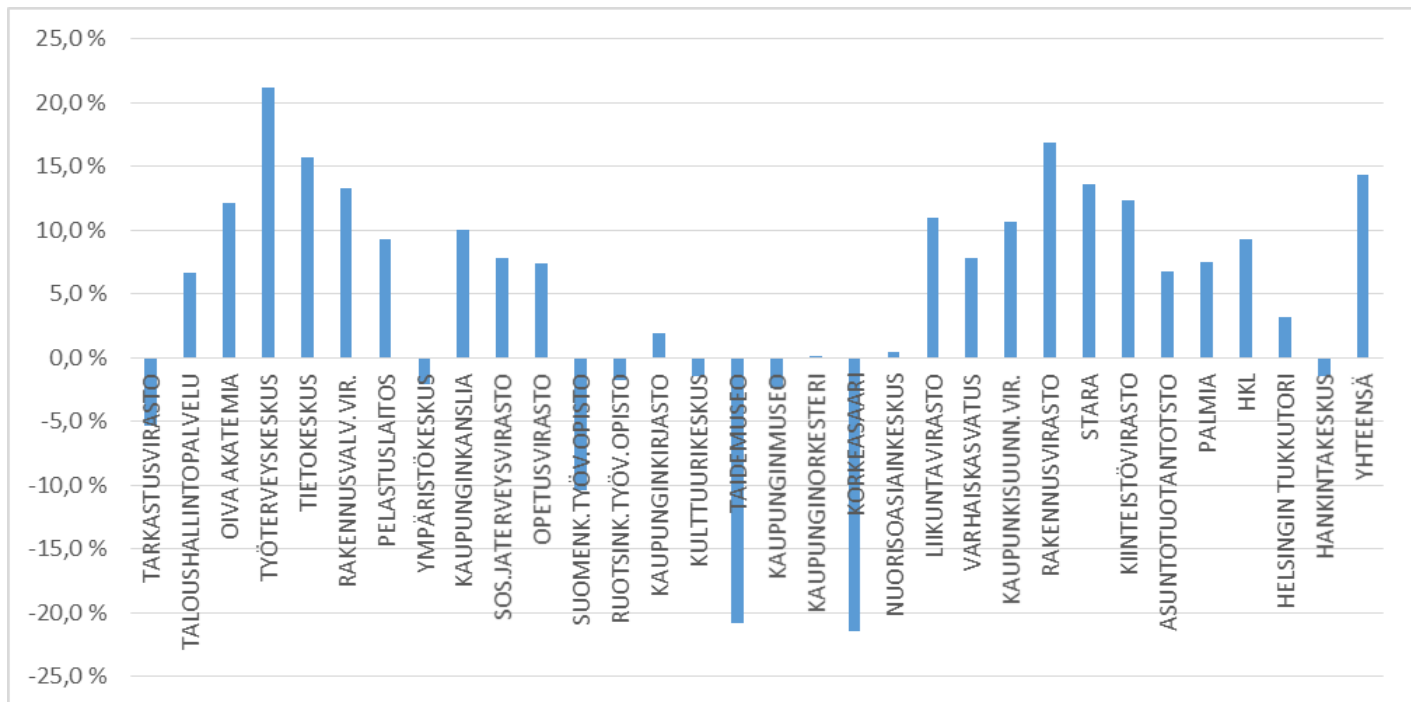
Kuva 2 Miesten ja naisten säännöllisen työajan keskiansiot kuukaudessa virastoissa ja liikelaitoksissa vuoden 2015 puolivälissä¹²

Suurimmassa osassa virastoja ja liikelaitoksia miesten keskiansiot ovat naisten keskiansioita suurempia. Yhdeksässä virastossa naisten keskiansiot ovat miehiä suurempia ja 22 virastossa miesten keskiansiot ovat naisia suurempia. Suurimmat erot keskiansioissa miesten hyväksi ovat työterveyskeskuksessa, rakennusvirastossa ja tietokeskuksessa. Naisten keskiansiot ovat selvästi miehiä suurempia taidemuseossa, Korkeasaarella ja suomenkielisessä työväenopistossa. Kaikkiaan miesten säännöllisen työajan keskiansio kaupungin palveluksessa on 14,3 prosenttia suurempi kuin naisten.

¹² Keskiansio 6/2015, taloushallintopalvelu.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki



Kuva 3 Miesten ja naisten keskiansioiden suhteellinen ero vuoden 2015 puolivälissä. Positiivinen luku tarkoittaa miesten suurempaa keskiansiota ja negatiivinen naisten.¹³

Myös virastojen sisällä on eroja keskiansioissa sukupuolten välillä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysvirastossa perhe- ja sosiaalipalveluissa sekä sairaalakuntoutus- ja hoivapalveluissa miesten ja naisten keskiansiot ovat käytännössä samansuuruisia. Terveys- ja päihdepalveluissa miesten ja naisten keskiansion palkkaero on huomattava ja keskiansiot muutenkin suurempia kuin muissa viraston palveluissa. Eroa muuhun virastoon selittää todennäköisesti se, että etenkin terveystalouksissa vaaditaan korkeampaa koulutusta (esimerkiksi lääkärit) kuin sosiaalipalveluissa ja palkka-taso ylipäätään on korkeampi. Opetusvirastossa eroa keskiansioissa nostaa se, että ruotsinkielisen päivähoiton henkilökunta on matalapalkkaisempaa ja erittäin naisvaltaista. Keskushallinnossa kaupunginkansliassa taas esimerkiksi talous- ja suunnitteluosastolla ja oikeuspalveluissa sukupuolten väliset palkkaerot ovat selkeästi suuremmat kuin hallinto- tai tietotekniikka- ja viestintäosastolla.¹⁴

Palkkakartoituksessa Helsingin kaupunki on selvittänyt eräiden ammattiryhmien palkkaeroja sukupuolten välillä. Tarkemmin palkkakartoitusta ja sen sisältöä esitellään muistion luvussa 2.2.2. Taulukossa 4 on esitetty eräiden tyypillisten kaupungin ammattiryhmien palkkaeroja. Naisten kokonaispalkan keskiarvo on miehiä suurempi useimmissa sosiaali- terveys ja varhaiskasvatusalan tehtävissä. Eroa selittää mahdollisesti se, että miesten keski-ikä kyseisillä aloilla on naisia pienempi. Tällöin he saavat vähemmän kokemuslisää. Kaupunginkanslian mukaan miehet tekevät aloilla mahdollisesti myös lyhem-

¹³ Keskiansio 6/2015, taloushallintopalvelu.

¹⁴ Keskiansio 6/2015, taloushallintopalvelu.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

män uran¹⁵. Miesten kokonaispalkan keskiarvo on suurempi muun muassa peruskoulun luokanopettajilla sekä teknisen alan esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Erityisen suuri ero kokonaispalkkauksessa miesten hyväksi on kuitenkin hinnoittelemissa tehtävissä.¹⁶

Hinnoittelemissa tehtäviä on kaupungilla noin 2000 kappaletta¹⁷. Näihin sisältyy runsaasti muun muassa erilaisia asiantuntija- ja esimiestehtäviä. Kaupungilla on käynnissä työ hinnoittelemissa tehtävien sijoittamiseksi kunnallisen virka- ja työehtosopimuksen (KVTES) mukaisiin kriteereihin perustuviin vaatimusluokituksiin. Tarkoituksena on helpottaa tehtävien vaativuuden arviointia, joka on systemaattinen tapa selvittää mahdollisimman objektiivisesti eri töiden vaativuus toisiinsa nähden. Arvioinnin avulla pyritään saamaan kestävä perusta johdonmukaisen ja kokonaisvaltaisen palkkapolitiikan toteuttamiselle. Työnantajan näkökulmasta kysymys on selkeän kuvan antamisesta organisaation eri töiden keskinäisistä vaativuussuhteista. Työntekijän näkökulmasta kysymyksessä on oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon saavuttamisesta.¹⁸

Taulukko 4 Helsingin kaupungin palkkakartoituksen kokonaispalkan keskiarvo eri tehtävissä vuonna 2014¹⁹

Ammattiryhmä	Naisten kokonaispalkka € / kk	Miesten kokonaispalkka € / kk	Palkkaero %
Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (KVTES)	2382,27	2337,99	-1,86
Toimistoalan ammattitehtävät (KVTES)	2180,87	2088,44	-4,24
Virastopalvelut (KVTES)	1877,41	1942,54	3,47
Kirjastovirkailija (KVTES)	2389,58	2391,49	0,08
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (KVTES)	2631,70	2522,46	-4,15
Hoitoalan ammattitehtävät (KVTES)	2228,66	2190,48	-1,71
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät - Tehy (KVTES)	2653,53	2641,77	-0,44
Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät (KVTES)	1934,26	1832,13	-5,28
Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (KVTES)	3238,59	3259,74	0,65
Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (KVTES)	2499,52	2466,05	-1,34

¹⁵ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

¹⁶ Helsingin kaupungin palkkakartoitus 2014.

¹⁷ Helsingin kaupungin palkkakartoitus 2014.

¹⁸ Kaupunginkanslian henkilöstöosaston ohje 21.5.2014.

¹⁹ Helsingin kaupungin palkkakartoitus 2014.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

Sosiaalihuollon ammatti- tehtävät (KVTES)	2204,59	2174,81	-1,35
Päivähoidon johto- ja esi- miestehtävät (KVTES)	3512,48	3552,62	1,14
Varhaiskasvatuksen ope- tus- ja kasvatustehtävät (KVTES)	2573,01	2505,14	-2,64
Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (KVTES)	2177,31	2085,37	-4,22
Ruokapalvelun peruspal- velutehtävät (KVTES)	1893,75	1870,76	-1,21
Kuljetus ja tarkastus (KVTES)	2268,69	2277,12	0,37
Erikoislääkäri, osastonlää- käri (LS)	5083,23	5105,07	0,43
Peruskoulun rehtori (KVTES)	5797,02	5718,17	-1,36
Lukion lehtori (OVTES)	4201,67	4220,19	0,44
Peruskoulun lehtori (OVTES)	3719,40	3728,23	0,24
Peruskoulun luokanopet- taja (OVTES)	3212,66	3401,87	5,89
Ammattimiestehtävät (TS)	2373,58	2369,24	-0,18
Suunnittelu- ja valvonta- tehtävät (TS)	3188,88	3161,65	-0,85
Johtaja, vastuualueen esimies tai asiantuntija- tehtävä (TS)	4367,95	4505,68	3,15
Hinnoittelematommat	3326,22	3656,53	9,93

Taulukossa 5 on esitetty sukupuolten välisten kokonaispalkkojen palkkaerojen kehitys palkkakartoitusten mukaan tietyissä tehtävissä. Useissa toimisto-, hoi- to- ja varhaiskasvatusalan tehtävissä naiset ovat saaneet koko tarkasteluajan keskimäärin miehiä suurempaa palkkaa. Useissa opetustoimen tehtävissä ja teknisen sopimusalan (TS) johtotehtävissä miesten keskipalkka on ollut naisia suurempi vuosina 2010–2015. Suurimmassa osassa tehtäviä erot ovat kui- tenkin suhteellisen pieniä ja useissa tapauksissa keskimäärin suurempaa palkkaa saava sukupuoli vaihtelee.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

Taulukko 5 Palkkakartoitusten kokonaispalkkojen keskiarvojen ero sukupuolien välillä eri tehtävissä vuosina 2010–2015²⁰

Ammattiryhmä	2010	2011	2012	2013	2014	Kooste
Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (KVTES)	-4,55	-4,83	-6,19	-5,55	-1,86	■■■■■
Toimistoalan ammattitehtävät (KVTES)	-7,94	-10,49	-3,72	-4,21	-4,24	■■■■■
Virastopalvelut (KVTES)	1,62	2,18	1,27	1,16	3,47	■■■■■
Kirjastovirkailija (KVTES)	0,76	-1,68	-0,43	-0,26	0,08	■■■■■
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (KVTES)	-0,88	-2,63	-2,07	-4,3	-4,15	■■■■■
Hoitoalan ammattitehtävät (KVTES)	-2,39	-1,29	-0,8	-2,17	-1,71	■■■■■
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät - Tehy (KVTES)	0,77	0,98	-1,24	-0,73	-0,44	■■■■■
Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät (KVTES)	-8	-5,8	-3,5	-4,5	-5,28	■■■■■
Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (KVTES)	0,44	-1,09	-2,41	-0,08	0,65	■■■■■
Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (KVTES)	-0,13	0,02	-0,17	-0,76	-1,34	■■■■■
Sosiaalihuollon ammattitehtävät (KVTES)	-0,71	-0,45	-0,62	0,39	-1,35	■■■■■
Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät (KVTES)	-0,15	1,32	0,87	1,37	1,14	■■■■■
Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatustehtävät (KVTES)	-2,29	-2,41	-3,98	-2,24	-2,64	■■■■■
Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (KVTES)	-5,41	-6,09	-4,43	-3,94	-4,22	■■■■■
Ruokapalvelun peruspalvelutehtävät (KVTES)	-2,74	-2,92	-2,55	-1,64	-1,21	■■■■■
Kuljetus ja tarkastus (KVTES)	0,49	0,58	0,77	2,09	0,37	■■■■■
Erikoislääkäri, osastonlääkäri (LS)	-1,9	3,12	2,72	-0,5	0,43	■■■■■
Peruskoulun rehtori (KVTES)	-0,33	-1,27	0,07	0,99	-1,36	■■■■■
Lukion lehtori (OVTES)	1,86	1,77	0,96	1,87	0,44	■■■■■
Peruskoulun lehtori (OVTES)	2,23	1,99	1,21	0,13	0,24	■■■■■
Peruskoulun luokanopettaja (OVTES)	6,03	4,15	5,84	5,96	5,89	■■■■■
Ammattimiestehtävät (TS)	-	-5,59	-4,13	-1,05	-0,18	■■■■■
Suunnittelu- ja valvontatehtävät (TS)	-	0,95	0,6	2,51	-0,85	■■■■■
Johtaja, vastuualueen esimies tai asiantuntijatehtävä (TS)	-	7,16	9,81	7,75	3,15	■■■■■
Hinnoittelemattomat (KVTES)	13,02	13,09	-3,3	5,99	9,93	■■■■■
Yhteensä	-0,46	-0,37	-0,62	-0,07	-0,20	■■■■■

Palkkakartoituksen yhteydessä on vuonna 2015 tarkasteltu ensimmäistä kertaa myös palkanlisiä kuten kertapalkkioita, henkilökohtaisia lisiä ja tulospalkkioita. Ajatuksena taustalla on, että niiden oletetaan kohdentuvan epätasa-arvoisesti, koska ne perustuvat vapaaseen harkintaan tai työsuorituksen arviointiin. Selvityksen mukaan kertapalkkioissa ei ole virastojen sisällä merkittäviä eroja. Koko kaupungin tasolla miehille maksettujen kertapalkkioiden osuus palkkasummasta on 0,26 prosenttia ja naisten osuus 0,1 prosenttia. Kertapalkkion vuonna 2016 on saanut miehistä 29 prosenttia ja naisista 9 prosenttia. Ero selittyy sillä, että suurissa naisvaltaisissa virastoissa ei juurikaan makseta kertapalkkioita.²¹ Koko kaupungin tasolla miehet saavat siis selvästi enemmän kertapalkkioita.

²⁰ Helsingin kaupungin palkkakartoitukset 2010–2015. Taulukossa positiivinen luku tarkoittaa, että miehet saavat tehtävässä keskimäärin enemmän palkkaa, negatiivinen taas merkitsee naisten suurempaa palkkaa. Viimeisessä sarakkeessa esitetään ero joka vuodelta siten, että punainen symboli tarkoittaa naisten suurempaa palkkaa ja sininen miesten.

²¹ Palkanlisien tarkastelu, kaupunginkanslia 2015.



Henkilökohtaisissa lisissä ei ole suuria eroja miesten ja naisten välillä työehtosopimusten sisällä. Koko kaupungin tasolla miehet saavat hieman todennäköisemmin henkilökohtaista lisää ja miesten osuus henkilökohtaisen lisän saajista on vähän suurempi. Miehistä henkilökohtaista lisää saa 42,42 prosenttia ja naisista 39,11 prosenttia. Myöskään miesten ja naisten tulospalkkioissa ei ole juuri eroja virastojen sisällä. Kaupungin tasolla miesten tulospalkkion osuus miesten palkkasummasta on 1,45 prosenttia ja naisten 1,06 prosenttia. Eroon vaikuttaa muun muassa se, että sosiaali- ja terveystieteiden virasto ei jakanut lainkaan tulospalkkiota vuodelta 2014.²²

Kaikkiaan palkanlisien jakautumisessa sukupuolten välillä on siis varsin pieniä eroja virastojen sisällä. Kaupunginkanslia on ottanut kertapalkitsemisen kuitenkin kehittämiskohteeksi. Palkitsemisosaamisen kehittämistä virastoissa tarvitaan, koska kertapalkkio- ja tulospalkkiojärjestelmä eivät ole toisiaan korvaavia, vapaapäiviä palkitsemiseen on käytetty vähän ja palkitsemisen perusteista tulisi käydä avointa keskustelua.²³

Tarkastusviraston tilintarkastuksessa on lisäksi tullut ilmi, että rakentamispalvelussa (Stara) maksetaan varsin harvalukuiselle joukolle tulosliisiä, joiden kokonaissumma henkilöä kohden vuodessa voi olla jopa 20 000 euroa. Tulosliisät perustuvat paikalliseen sopimukseen.²⁴ Kyseisenkaltaiset tulospalkitsemisen käytännöt ovat työntekijöitä eriarvoistavia sekä virastojen välillä että sisällä.

Kaupunginkanslian mukaan samoissa tehtävissä samalla sopimusallalla palkat ovat lähtökohtaisesti samansuuruisia eikä perusteettomia eroja pitäisi olla. Henkilöstö-osaston tietoon ei tule usein esiin tasa-arvoperusteisia palkkariitoja eikä näyttöä syrjinnästä yleensä löydy. Asiantuntijatyöt ovat kuitenkin kirjavia ja KVTES:n sisältä saattaa paljastua eroja, joista ei nykyisten kartoitusten perusteella vielä tiedetä. Saman sisältöiset asiantuntijatyöt hallinnossa voivat esimerkiksi olla eri palkkatasolla eri virastoissa.²⁵

Kaupunginkanslian mukaan ei voida kuitenkaan ajatella, että esimerkiksi joidenkin kaupunkien psykologin nimikkeellä työskentelevän tulisi saada samaa palkkaa. Tehtävän sisällön ja vaativuuden, joka voi olla samalla nimikkeelläkin hyvin erilainen, tulee määrittää palkkataso. Myös töiden sisällöt ja olosuhteet muuttuvat jatkuvasti, ja tehtävän sisältö saattaa muuttua henkilön kehityksen ja kykyjen mukana. Palkkaeroja voi olla mutta niiden tulee kaupunginkanslian mukaan olla perusteltuja.²⁶

²² Palkanlisien tarkastelu, kaupunginkanslia 2015.

²³ Palkanlisien tarkastelu, kaupunginkanslia 2015.

²⁴ Palkkatarkastuksen aineisto, 2016.

²⁵ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

²⁶ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

KVTES:n sopimuslalla palkat muita matalampia

Tilastokeskus tilastoi kunta-alan säännöllisen työajan mediaaniansioita sopimusalan sekä koulutustason ja ammattiluokituksen mukaan. Tiedot koskevat kaikkia Suomen kuntia, mutta koska Helsingin kaupunki kuten kaikki muutkin kunnat noudattavat kuntasektorin työehtosopimuksia, antavat tilastot todennäköisesti hyvän kuvan eri sopimusalojen välisistä palkkaeroista myös Helsingissä.

Taulukosta 6 nähdään, että KVTES:n sopimuslalla sekä perus- ja keskias-teen että ylemmän korkeakoulutuksen saaneiden palkat ovat huomattavasti-kin pienempiä kuin OVTES:n tai teknisellä sopimuslalla. Alemman korkea-koulututkinnon suorittaneiden mediaaniansio KVTES:n sopimuslalla on noin 30 prosenttia pienempi kuin OVTES:n tai teknisellä sopimuslalla. Kaikkiaan KVTES:n palkat ovat 42,4 prosenttia pienemmät kuin OVTES:n ja 15,2 prosenttia pienemmät kuin TS:n.

Taulukko 6 KVTES:n mediaanipalkkojen ero vuonna 2014 verrattuna OVTES:n ja Teknisten sopimusalojen palkkoihin kunta-alalla koulutustason mukaan, prosenttia²⁷

Koulutus	KVTES vs. OVTES, ero pro-senttia	KVTES vs. Tekniset, ero pro-senttia
Perusaste	-45,2	-7,1
Keskiaste	-27,6	-7,9
Alempi korkeakouluaste	-31,6	-27,9
Ylempi korkeakouluaste	-8,4	-17,3
Yhteensä	-42,4	-15,2

Taulukosta 7 nähdään, että KVTES:n palkat ovat muita sopimusaloja pie-nempiä myös ammattiryhmittäin tarkasteltuna. Erot ovat suuria erityisesti joh-taja- ja asiantuntija-ammateissa.

Taulukko 7 KVTES:n mediaanipalkkojen ero vuonna 2014 verrattuna OVTES:n ja Teknisten sopimusalojen palkkoihin kunta-alalla ammattiryhmän mukaan, prosenttia²⁸

Ammattiryhmä	KVTES vs. OVTES, ero pro-senttia	KVTES vs. Tekniset, ero pro-senttia
Johtajat	-26,6	-13,1
Erityisasiantuntijat	-21,8	-25,7
Asiantuntijat	-60,2	-14,1
Toimisto- ja asiakaspalvelu-työntekijät	-	-3,3
Palvelu- ja myyntityöntekijät	-	-10,4

²⁷ Kuntasektorin palkat 2014, Tilastokeskus.

²⁸ Kuntasektorin palkat 2014, Tilastokeskus.

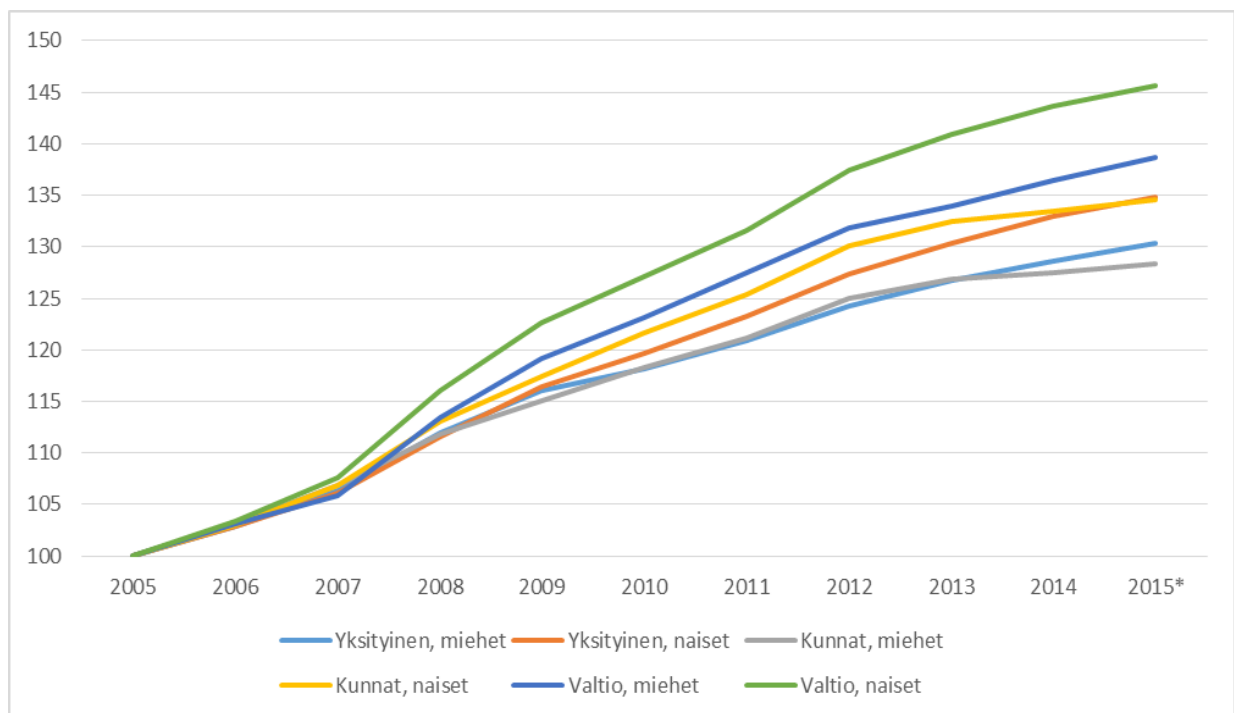


Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

Naiset mahdollisesti kirineet ansioissa

Kuvassa 4 on esitetty ansiotason kehitys eri työnantajasektoreilla sukupuolittain vuodesta 2005 alkaen. Kunnissa työskentelevien naisten ansiokehitys on ollut jonkin verran miehiä parempaa viimeisen kymmenen vuoden aikana. Samanlaisesta suunnasta vihjaa myös Helsingin kaupungin palkkakartoitus, jossa esimerkiksi perinteisesti miesvaltaisessa teknisen sektorin johtajien ja asiantuntijoiden ammattiryhmässä vuoden 2012 noin kymmenen prosentin ero keskipalkoissa miesten eduksi on pienentynyt vuonna 2014 noin kolmeen prosenttiin.²⁹ Kaupunginkanslian mukaan naisten määrä johtotehtävissä on kasvanut muun muassa teknisellä sektorilla³⁰. Palkkakartoitusten mukaan naisjohtajien määrä teknisellä sektorilla on lisääntynyt vuodesta 2011 vuoteen 2014 noin 50 prosenttia. Muissa ammattiryhmissä ei ole ollut yhtä suuria ja johdonmukaisia muutoksia sukupuolten välisissä palkkaeroissa kolmen vuoden aikana. Useimmissa ammattiryhmissä muutokset sukupuolten keskipalkoissa ovat viime vuosina olleet pieniä tai heilahdelleet suuntaan tai toiseen.³¹



Kuva 4 Ansiotasoindeksi sukupuolittain eri työnantajasektoreilla, 2005=100³²

Taulukossa 8 on esitetty eri ammattiryhmien palkkojen muutos vuosilta 2011–2014 palkkakartoitusten pohjalta. Eri ammattiryhmien välillä ei ole merkittäviä eroja lukuun ottamatta esimerkiksi virastopalveluja, teknisen sektorin suunnittelu- ja valvontatehtäviä tai hinnoittele mattomia tehtäviä, joissa palkkataso on

²⁹ Helsingin kaupungin palkkakartoitukset 2011–2015.

³⁰ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

³¹ Helsingin kaupungin palkkakartoitukset 2011–2015.

³² Ansiotasoindeksi, Tilastokeskus.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

madaltunut tai pysynyt paikoillaan. Muutoksiin on saattanut vaikuttaa myös tehtävien siirto toiseen ryhmään.

Taulukko 8 Ammattiryhmien kokonaispalkkojen keskiarvon muutos sukupuolittain vuosina 2011–2014, prosenttia³³

Ammattiryhmä	Naisten palkkojen muutos, prosenttia	Miesten palkkojen muutos, prosenttia
Toimistoalan vaativat ammattitehtävät (KVTES)	0,7	3,9
Toimistoalan ammattitehtävät (KVTES)	4,1	11,4
Virastopalvelut (KVTES)	-1,0	0,3
Kirjastovirkailija (KVTES)	6,5	8,5
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät (KVTES)	5,8	4,1
Hoitoalan ammattitehtävät (KVTES)	5,5	5,0
Vaativat hoitoalan ammattitehtävät - Tehy (KVTES)	5,6	4,1
Sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalvelutehtävät (KVTES)	4,7	5,3
Sosiaalityön asiantuntijatehtävät (KVTES)	2,8	4,6
Sosiaalihuollon vaativat ammattitehtävät (KVTES)	5,5	4,1
Sosiaalihuollon ammattitehtävät (KVTES)	5,2	4,3
Päivähoidon johto- ja esimiestehtävät (KVTES)	5,3	5,1
Varhaiskasvatuksen opetus- ja kasvatus-tehtävät (KVTES)	4,8	4,6
Varhaiskasvatuksen hoito- ja huolenpitotehtävät (KVTES)	4,4	6,5
Ruokapalvelun peruspalvelutehtävät (KVTES)	5,2	7,0
Kuljetus ja tarkastus (KVTES)	5,7	5,5
Erikoislääkäri, osastonlääkäri (LS)	5,7	3,0
Peruskoulun rehtori (KVTES)	5,6	5,5
Lukion lehtori (OVTES)	7,1	5,7
Peruskoulun lehtori (OVTES)	6,2	4,3
Peruskoulun luokanopettaja (OVTES)	3,8	5,5
Ammattimiestehtävät (TS)	0,0	5,7
Suunnittelu- ja valvontatehtävät (TS)	-1,1	-2,8

³³ Helsingin kaupungin palkkakartoitukset 2011–2015.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

Johtaja, vastuualueen esimies tai asiantuntijatehtävä (TS)	7,9	3,8
Hinnoittelemattomat	-6,4	-9,0

Kaupunginkanslian mukaan palkkakehitys on sidottu eri alojen sopimuksiin ja palkkakehitys eri sopimusaloilla on vaihdellut. Sopimukset eivät myöskään takaa palkankorotuksia vaan korotusvara saattaa huveta sisällöllisiin muutoksiin, jotka koskevat esimerkiksi työn jaksotusta ja nostavat kustannuksia. Eri ammattialojen palkkaukseen vaikuttaa myös ammattialan historia ja työvoiman saatavuus. Vajaat kymmenen vuotta sitten tehty Tehy-ratkaisu nosti kaupunginkanslian mukaan reilusti naisvaltaisten alojen palkkoja.³⁴

Taulukossa 9 on esitetty eri sopimusalojen palkkojen keskiarvon muutos vuodesta 2003 vuoteen 2014. Suhteellisesti eniten palkat ovat nousseet opetus-alalla. KVTES:n sopimusalan palkat ovat nousseet hieman enemmän kuin teknisen alan palkat. Lääkäreiden palkat ovat nousseet suhteellisesti vähiten mutta jo niiden lähtötaso on ollut muihin sopimusaloihin verrattuna lähes kaksinkertainen.

Taulukko 9 Kunta-alan sopimusalojen säännöllisen työajan palkkojen keskiarvon muutos 2003–2014³⁵

Sopimusala	2003	2014	Muutos / €	Muutos / %
KVTES	1909	2701	792	41,5
OVTES	2510	3711	1201	47,8
Tekniset	2211	3059	848	38,4
Lääkärit	4456	5980	1524	34,2

Taulukossa 10 on esitetty sopimusalojen mediaanipalkan muutos koulutusasteittain vuosina 2009–2014. Viime vuosina mediaanipalkat ovat nousseet teknisellä ja KVTES:n sopimusalalla saman verran ja jonkin verran enemmän kuin OVTES:n sopimusalalla. Peruskoulun ja alemman korkeakoulututkinnon suorittaneiden KVTES:n sopimusalan työntekijöiden palkat ovat nousseet hieman enemmän muihin sopimusaloihin nähden.

Taulukko 10 Kunta-alan sopimusalojen säännöllisen työajan mediaanipalkan muutos koulutusasteen mukaan vuosina 2009–2014, prosenttia³⁶

Koulutus	KVTES	OVTES	Tekniset
Perusaste	10,4	9,6	8,3
Keskiaste	9,5	12,1	11,1
Alempi korkeakouluaste	10,0	6,9	7,0
Ylempi korkeakouluaste	7,8	9,3	5,3
Yhteensä	11,2	9,2	11,4

³⁴ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

³⁵ Kuntasektorin palkat 2003–2014, Tilastokeskus.

³⁶ Kuntasektorin palkat 2009–2014, Tilastokeskus. Tilasto ei ulotu vuotta 2009 edeltävään aikaan.



Syitä sukupuolten välisiin palkkaeroihin

Merkittävimpana syynä siihen, että koko kaupungin tasolla naiset saavat miehiä pienempää palkkaa, on naisten ja miesten sijoittuminen eri toimialoille. Palkat naisvaltaisilla sosiaali-, terveys- ja varhaiskasvatusaloilla ovat koulutuksesta riippumatta pienempiä kuin esimerkiksi teknisellä sektorilla. Toisaalta palkat ovat lähentyneet toisiaan ja naisten määrä esimerkiksi teknisen sektorin johtotehtävissä on kasvanut reilusti. Myös sosiaali- ja terveystoimessa työskentelevien miesten naisia nuorempi keski-ikä viittaa mahdollisesti siihen, että nuoret miehet hakeutuvat entistä useammin alalle. Kaupunginkanslian mukaan naiset ovat perinteisesti myös hakeutuneet miehiä vähemmän johtotehtäviin, minkä vuoksi on muun muassa käynnistetty mentorointiohjelma, jolla naisia kannustetaan tähän.

Naiset pitävät suurimman osan perhevapaista ja tekevät omasta tahdostaan myös enemmän osa-aikatyötä. Kaupunginkanslian mukaan usean vuoden poissaolo töistä hidastaa urakehitystä ja siirtää myös kokemusliisien alkamisajankohtaa. Nuoremmat miehet käyttävät kaupunginkanslian mukaan koko ajan enemmän perhevapaita, joten tilanne sukupuolten välillä on ainakin hie- man tasoittumassa. Perhevapaiden kustannusten tasaaminen sukupuolten välillä olisi kaupungille taloudellisestikin merkittävää. Perhevapaat ovat myös suurin yksittäinen selittäjä sijaisten rekrytoinnille, joka vaatii koko ajan suuren määrän hallinnollista työtä.³⁷

Kaupunginkanslian mukaan ei ole näyttöä siitä, että samassa tehtävässä samalla sopimusallalla toimivat saisivat erilaista palkkaa sukupuolen perusteella. Tehtävän sisällön ja vaativuuden perusteella määräytyviä perusteltuja palkka- eroja sen sijaan on. Toisaalta hallinnon asiantuntijoiden palkat samankaltaisissa tehtävissä eri virastoissa saattavat osoittautua toisistaan poikkeaviksi, kun KVTES:n sopimusalan hinnoittelemattomien tehtävien vaatimustasot määritellään.³⁸

Kaupungin mahdollisuudet vaikuttaa eri sopimusalojen palkkaerojen tasaami- seen ovat hyvin rajatut. Sen sijaan kaupunki voi omilla toimillaan pyrkiä pur- kamaan eri ammattiryhmien segregaatiota, kannustaa naisia johtotehtäviin ja miehiä perhevapaiden käyttöön.

2.2 Toimenpiteet palkkatasa-arvon ja samapalkkaisuuden edistämiseksi

2.2.1 Aikaisemmat tutkimukset kaupungin tasa-arvotilanteesta³⁹

Laadullista tutkimustietoa tasa-arvotilanteesta saadaan henkilöstölle kohdiste- tulla kyselyllä. Sen avulla kartoitetaan naisten ja miesten kokemuksia tasa-

³⁷ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

³⁸ Haastattelu kaupunginkansliassa 21.9.2016.

³⁹ Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin kaupungilla, Tilastokeskus 2011.



arvosta. Vuonna 2011 Tilastokeskus teki kyselytutkimuksen Helsingin kaupungin henkilöstölle sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta kaupungin työpaikoilla. Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin kaupungilla -raportti vuodelta 2011 on kattava kartoitus sukupuolten välisen tasa-arvon tilanteesta. Tutkimus on jatkoa kaupungin tasa-arvotoimikunnan aiemmin laatimille tasa-arvon tilaa käsitteleville raporteille.

Epätasa-arvoa aiheuttaviksi tekijöiksi työpaikallaan vastaajat mainitsivat erityisesti toisen sukupuolen aliedustuksen työpaikalla, tehtävien eriytymisen sukupuolen perusteella sekä erilaisten vaatimustasojen ja vapauksien olemassaolon. Homogeeninen sukupuolijakauma koetaan ongelmaksi erityisesti opetus- ja hoitoalalla.

Miesten ylliedustus erityisesti naisvaltaisen alan johtotehtävissä koettiin ongelmallisena vastaajien joukossa. Perinteinen sukupuolijako tehtävien hoidossa toistui helposti työpaikallakin. Perinteisillä naisaloilla työskentelevät naiset ja miehet toivat epäkohtina esiin naisvaltaisten alojen palkkakuopan suhteessa vastaaviin miesvaltaisiin aloihin. Joidenkin naisvastaajien mielestä miehillä on yleisesti ottaen paremmat palkat, alempiasteisesti koulutuksesta tai samantyyppisestä työnkuvasta huolimatta.

Naisvastaajista yli kolmannes katsoi, että uralla etenemiselle on esteitä, miehistä puolestaan 12 prosenttia ajatteli näin. Vastaajista 46 prosenttia oli sitä mieltä, että miehillä on paremmat mahdollisuudet edetä urallaan kuin naisilla. Naisvastaajista tätä mieltä oli yli puolet ja miehistä vajaa neljäsosa.

Pieni osa vastaajista koki sukupuolesta etua työssään. Eniten sukupuoli toi etua suhteessa työn itsenäisyyteen ja ammattitaidon arvostukseen. Haittaa kokevien osuudet olivat työn itsenäisyyttä lukuun ottamatta suuremmat joka osa-alueella muun muassa uralla etenemisessä, työmäärän jakautumisessa, ammattitaidon arvostuksessa ja palkkauksessa. Useassa vastauksessa tuotiin esille, että miesten erityisasema johtuisi toisten naisten, erityisesti esimiesasemassa olevien naisten miehiä suosivasta käytöksestä.

Tietoisuus tasa-arvoa edistävistä tavoitteista ja toimenpiteistä oli yleisesti ottaen heikkoa. Vastaajista vain 12 prosenttia sanoi työpaikallaan toteutetun tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä. Vastaajista 81 prosenttia ei ollut tietoisia siitä, onko omassa virastossa tai liikelaitoksessa tehty tasa-arvosuunnitelma. Naisten ja miesten välillä ei ollut tässä eroja. Esimiesasemassa olevat osasivat vastata kysymykseen useammin kuin muut, mutta silti 67 prosenttia esimiehistä ei osannut vastata kysymykseen. Reilu neljäsosa piti tasa-arvoasioista puhumista riittävänä, kun hieman tätä suurempi osa piti sitä riittämättömänä, erityisesti naiset. He suhtautuivat miehiä positiivisemmin tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin. Työpaikkakohtaista tasa-arvosuunnitelmaa pidettiin hyödyllisenä keinona tasa-arvon edistämisessä.



Tasa-arvon epäkohtien korjaamisessa esimiesten asenne ja esimerkki nähtiin ratkaisevana. Vastaajien mukaan tarkistettavaa olisi asenteissa ja käytännöissä muun muassa palkitsemisessa ja naisten työpanoksen arvostamisessa. Osa vastaajista näki naisjohtajien lisäämisen keskeisenä keinona edistää tasa-arvoa työpaikalla.

Työn ja perheen yhteensovittaminen, esimerkiksi perhevapaille jääminen onnistuu kaupungin työpaikoilla vastaajien mielestä melko hyvin. Vastauksissa näkyi naisten perinteisesti suurempi vastuu lapsista huolehtimisesta. Valtaosa vastaajista arvioi naisilla ja miehillä olevan tasa-arvoiset mahdollisuudet perhevapaiden käyttöön, mutta runsas kymmenesosa katsoi, että naisilla on paremmat mahdollisuudet tähän. Miehet kokivat mahdollisuudet naisia epätasa-arvoisemmaksi. Naisten koettiin voivan helpommin kieltäytyä ylitöistä perheisiin vedoten kuin miesten.

2.2.2 Työn vaativuuden arviointi ja vuoden 2014 palkkakartoitus

Työn vaativuuden arviointi kaupungin tasolla

Kaupungin intranetin mukaan tehtävien vaativuuden arviointi on systemaattinen tapa selvittää mahdollisimman objektiivisesti eri töiden vaativuus toisiinsa nähden. Arvioinnin avulla saadaan kestävä perusta johdonmukaisen ja kokonaisvaltaisen palkkapolitiikan toteuttamiselle. Työnantajan näkökulmasta kysymys on selkeän kuvan antamisesta organisaation eri töiden keskinäisistä vaativuussuhteista. Työntekijän näkökulmasta kysymyksessä on oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvon saavuttamisesta.

Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin. Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu tehtävänkuvaukseen. Se kuvaa tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia. Tehtävän vaativuus arvioidaan sopimuslakohtaisten kriteereiden perusteella. Tehtävän vaativuuden arviointi mittaa puhtaasti eri töiden vaativuutta, täysin irrallaan ja riippumatta tehtävää hoitavasta henkilöstä. Helsingissä on käytössä karkea kokonaisarviointimenetelmä.⁴⁰

Kaupunginkanslian näkemyksen mukaan työn vaativuuden arvioinnin tavoitteena on tehdä palkat virastojen sisällä läpinäkyviksi. TVA:a on tehty sopimuksien sisällä. Eri sopimuksien välisiä vertailuja ei ole juurikaan tehty. Eri virastojen välillä hallinnon tehtäviä on joissain määrin vertailtu, mutta hallinnon tehtävät voivat olla hyvin erilaisia eri virastoissa, vaikka henkilöt toimisivat samalla nimikkeellä.⁴¹

⁴⁰Kaupungin intranet/henkilöstö: tehtävän vaativuuden arviointi.

⁴¹ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.



Kaupungin tasolla työn vaativuuden arvioinnin yhteydessä on tarkasteltu eri ammattiryhmien palkkakehitystä. Eri sopimuksien osalta palkkakehitys voi olla hyvin eritahtista. Palkkakehitys on kytketty sopimuksiin. Tietyn ammattiryhmän lakko (esimerkiksi sairaanhoitajien lakko useampi vuosi sitten) saattaa tuoda ammattiryhmälle suuret korotukset, mutta ei muille ammattiryhmille. Kaupunginkanslian mukaan palkkavertailua pitäisi tehdä pitkällä aikavälillä, noin 10 vuoden perspektiivillä, että vertailu olisi asiallinen.⁴²

Virastoilta (opetusvirasto, kulttuurikeskus, rakennusvalvontavirasto ja tietokeskus) kysyttiin ovatko ja kuinka he ovat hyödyntäneet työn vaativuuden arviointia tasa-arvotyössä. Virastojen vastaukset on esitetty alla kappaleessa 2.2.4.

Palkkakartoituksen taustaa⁴³

Tasa-arvosuunnittelun pohjaksi tulee tehdä selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta. Sen osana on oltava erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista. Tätä kartoitusta kutsutaan palkkakartoitukseksi. Palkkakartoituksessa palkkoja voidaan tarkastella kokonaisuudessaan. Työnantaja määrittelee itse paikallisia tarpeita vastaavan palkkakartoituksessa käytettävän taulukon ryhmittelyineen ja palkkakäsitteineen.

Palkkakartoitus tehdään pääsääntöisesti kokoaikaisesta täyttä palkkaa saaneesta henkilöstöstä. Osalta kuukautta palkkaa saaneiden ja osa-aikaisten osalta palkkakartoitus on yleensä tehtävä erikseen, koska heidän osaltaan on otettava huomioon työpanoksen vaihtelusta johtuvat vertailtavuusongelmat. Palkkakartoituksen tulee kattaa koko henkilöstö, niin vakinaiset kuin määräaikaisetkin. Myös palkkahinnoittelun ulkopuoliset kuuluvat palkkakartoituksen piiriin.

Yksittäisen henkilön palkkatietoja ei esitetä palkkakartoituksessa. KT suosittelee, että palkkatietoja esitetään vain ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Jos ryhmä on pienempi, voidaan tarkastelu tehdä isommissa ryhmissä (esimerkiksi KVTES liitteittäin). Jos ryhmässä on vähintään kuusi henkilöä, mutta ei vähintään kuutta naista ja miestä, voidaan ilmoittaa vain koko ryhmän palkkojen keskiarvo. Palkkatietoja ei siis voida tällöin ilmoittaa erikseen naisista ja miehistä.

Palkkakartoituksen perustana ovat kunnassa/kuntayhtymässä jo ennestään käytössä olevat palkkatilastointikäytännöt. Palkkakartoitus voidaan tehdä esimerkiksi sopimusaloittain ja palkkahinnoittelukohdittain. Palkkahinnoittelukohdan sisällä tiedot voidaan tarvittaessa esittää ammatti-/tehtäväryhmittäin.

⁴² Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.

⁴³ KT:n yleiskirjeen 3/2015 liite 2.



Tässä palkkakartoitusmallissa on käytetty esimerkkinä palkkakäsitteistä sopimuslakohtaista tehtäväkohtaista palkkaa, varsinaista palkkaa ja kokonaisansiota. Käytettävä palkkakäsite ja/tai -käsitteet kannattaa valita kunnan/kuntayhtymän vakiintuneita käytäntöjä vastaavasti. Vertailussa on otettava huomioon, että käytettävät ansiokäsitteet ja palkkarakenne vaihtelevat sopimusaloittain ja ammatti-/tehtäväryhmittäin.

Kun verrataan palkkatietoja toisiinsa, on otettava huomioon, että samankin ryhmän sisällä voidaan työskennellä tehtävän vaativuudeltaan ja sisällöltään hyvin eritasoisissa tehtävissä, jolloin palkkaus myös vaihtelee. Yksittäisen tehtävän vaativuus ja henkilökohtainen osaaminen eivät käy ilmi tästä palkkakartoitusmallista.

Palkkakartoitusmallissa naispalkkaprosentilla tarkoitetaan sitä, kuinka monta prosenttia naisten palkka on miesten palkasta. Jos palkkakartoituksen kokonaistarkastelu tuo esiin selkeitä eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, työnantajan on selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita.

Palkkakartoitus Helsingin kaupungilla

Kaupunginkanslian näkemyksen mukaan kaupungin palkat ovat lähtökohtaisesti samoissa tehtävissä samat. Eroja palkkoihin saattaa kuitenkin syntyä, jos työntekijältä puuttuu kelpoisuus. Asiantuntijamaailmassa palkkojen vertailu on hieman hankalampaa, koska työ voi olla niin erilaista, ettei työtehtäviä voi suoraan verrata toisiinsa. Palkkakartoituksista suosituksia antavat KT (Kuntatyönantajat) ja Kuntaliitto.⁴⁴

Helsingissä palkkakartoitus tehdään kerran vuodessa. Tässä yhteydessä tarkasteltu palkkakartoitus koskee vuotta 2014 ja vertailtava vuosi on 2013. Palkkakartoitus on päivätty 23.1.2015. Palkkavertailussa on mukana KVTES, LS, OVTES, TS ja TTES (kunnallinen tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimus).

Palkkakartoituksessa esitetään vuoden 2014 ja 2013 osalta tieto naisten ja miesten lukumäärästä, naisten ja miesten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo/kuukausi sekä naisten ja miesten kokonaispalkan keskiarvo/kuukausi.

Palkkakartoituksessa KVTES on jaettu kuuteen ryhmään 1) kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö, 2) sivistystoimen henkilöstö, 3) terveydenhuollon hoitohenkilöstö, 4) sosiaalihuollon henkilöstö, sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluhenkilöstö ja lääkehuollon henkilöstö, 5) päivähoidon henkilöstö ja 6) muu henkilöstö.

⁴⁴ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.



KVTES:n piirissä suurin palkkaero naisten eduksi vuonna 2014 oli 11,12 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhminä. Tehtäväryhmä kuului kunnan johto ja sisäisen palvelutoiminnan henkilöstö -ryhmän alla olevaan tehtäväluokkaan käyttö- ja tukitehtävät, johon kuuluu esimerkiksi it-asiantuntijoiden tehtäviä. KVTES:n piirissä suurin palkkaero miesten eduksi vuonna 2014 oli 9,93 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhminä. Tehtäväryhmä kuului hinnoittelemattomat ryhmän alla olevaan tehtäväluokkaan hinnoittelemattomat.

Palkkakartoituksessa LS on jaettu kolmeen ryhmään 1) terveyskeskusten lääkärit 2) terveyskeskusten hammaslääkärit 3) sairaalalääkärit.

LS:n piirissä suurin palkkaero naisten eduksi vuonna 2014 oli 10,94 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtäväryhmä kuului terveyskeskusten lääkärit ryhmän alla olevaan tehtäväluokkaan muut terveyskeskuslääkärit (yleislääkäriin oikeus). LS:n piirissä suurin palkkaero miesten eduksi vuonna 2014 oli 3,86 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtävä kuului sairaalalääkärit ryhmän alla olevaan tehtäväluokkaan erikoistumiskoulutuksessa oleva lääkäri.

Palkkakartoituksessa OVTES on jaettu neljään ryhmään 1) aikuislukio 2) ammatilliset oppilaitokset 3) lukio ja 4) peruskoulu.

OVTES:n piirissä suurin palkkaero naisten eduksi vuonna 2014 oli 4,21 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtäväryhmä kuului peruskoulu ryhmän alla olevaan tehtäväluokkaan luokanopettaja. OVTES:n piirissä suurin palkkaero miesten eduksi vuonna 2014 oli 11,32 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtäväryhmä kuului peruskoulu ryhmän alla olevaan tehtäväluokkaan tuntiopettajat (vuosiluokkien 7-9 opetus).

Palkkakartoituksessa TS on jaettu kolmeen palkkaryhmään (palkkaryhmät I – III).

TS:n piirissä suurin palkkaero naisten eduksi vuonna 2014 oli 0,85 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtäväryhmä kuului palkkaryhmän II alla olevaan tehtäväluokkaan välitön ja välillinen esimiestyö tai suunnittelu- ja valvontatehtävät. TS:n piirissä suurin palkkaero miesten eduksi vuonna 2014 oli 3,15 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtävä kuului palkkaryhmän III alla olevaan tehtäväluokkaan johtaja, vastuualueen esimies tai asiantuntijatehtävä.

Palkkakartoituksessa TTES on jaettu neljään palkkaryhmään ja lisäksi palkkaryhmät 1 edelleen palkkaryhmiin 1A-1C ja palkkaryhmä 2 edelleen palkkaryhmiin 2A-2B.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

TTES:n piirissä suurin palkkaero naisten eduksi vuonna 2014 oli 2,46 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtäväryhmä kuului palkkaryhmän 2A:n alla olevaan tehtäväluokkaan nuorempi ammattityöntekijä. TTES:n piirissä suurin palkkaero miesten eduksi vuonna 2014 oli 2,48 prosenttia tarkasteltaessa palkkoja tehtäväryhmittäin. Tehtävä kuului palkkaryhmän 1C alla olevaan tehtäväluokkaan vanhempi työntekijä.

Taulukko 11. Palkkakartoituksen mukaiset naisten ja miesten tehtäväryhmäkohtaiset suurimmat palkkaerot (naisten eduksi ja miesten eduksi).⁴⁵

V. 2014	Kokonaispalkan keskiarvo/kk (euroina)		Palkkaero
Käyttö- ja tukitehtävät	Naiset	Miehet	
KVTES	2800,00	2488,63	11,12 %
Hinnoittele mattomat			
KVTES	3326,22	3656,53	-9,93 %
Muut terveyskeskuslääkärit			
LS	4873,98	4340,95	10,94 %
Erikoitusmiskoulutuksessa oleva lääkäri			
LS	3545,98	3682,69	-3,86 %
Peruskoulu: Luokanopettaja			
OVTES	3435,70	3291,19	4,21 %
Peruskoulu: Tuntiopettajat, vuosiluokkien 7-9 opetus			
OVTES	2409,09	2681,91	-11,32 %
Välitön ja välillinen esimies tai suunnittelu- ja valvontatehtävät			
TS	3188,88	3161,65	0,85 %
Johtaja, vastuualueen esimies tai asiantuntijatehtävä			
TS	4367,95	4505,68	-3,15 %
Nuorempi ammattityöntekijä (2A)			
TTES, tuntipalkk.	11,31	11,03	2,48 %
Vanhempi työntekijä (1 C)			
TTES, tuntipalkk.	11,59	11,88	-2,50 %

Edellä olevassa taulukossa on esitetty kunkin sopimuksen sisällä olevat tehtäväryhmäkohtaiset suurimmat palkkaerot naisten ja miesten välillä. Taulukossa esitetään suurin palkkaero naisten eduksi ja miesten eduksi. Taulukko osoittaa, että palkkakartoituksen mukaan tehtäväryhmäkohtaisia palkkaeroja naisten ja miesten välillä jonkin verran löytyy. Toisaalta eroja on molempiin suuntiin. Palkkakartoitus on tehty koko kaupungin tasolla ja virastokohtaista tulkintaa siitä on vaikea tehdä.

Virastoilta (opetusvirasto, kulttuurikeskus, rakennusvalvontavirasto ja tietokeskus) kysyttiin ovatko ja kuinka he ovat hyödyntäneet vuosittaista palkkakartoitusta palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virasto- ja liikelaitoskohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa. Virastojen vastaukset on esitetty myöhemmin luvussa 2.2.4.

⁴⁵ Palkkakartoitus, 23.1.2015



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

2.2.3 Tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma

Naisjohtajien määrän lisääminen

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman (2014–2016) mukaan Helsingissä oli vuonna 2013 osastopäälliköitä, virastopäälliköitä ja liikelaitosten johtajia yhteensä 107. Näistä naisia oli 37. Vuonna 2013 naisten suhteellinen osuus Helsingin kaupungin johtotehtävissä oli vähentynyt. Helsingissä naisjohtajien osuus oli 39,3 prosenttia. Vertailun vuoksi mainittakoon, että Espoossa naisjohtajien osuus oli 45,0 prosenttia ja Vantaalla 44,2 prosenttia.

Naisten urakehitystä ja johtotehtäviin hakeutumista tuetaan eri tavoin. Johtoon kuuluvan, suhteellisen pienen joukon rekrytointiin, vaikuttavat muutkin tekijät kuin työnantajan linjaukset ja toimenpiteet. Rekrytointiin vaikuttavat esimerkiksi eri alojen eriytymiskehitys, jonka seurauksena on syntynyt jako mies- ja naisvaltaisiin aloihin.⁴⁶

Strategiaohjelmassa 2013–2016 on asetettu tavoite, jonka mukaan naisjohtajien lukumäärää tulee lisätä. Johtotehtäviin hakeudutaan yleensä esimiestehtävien kautta, joita Helsingin kaupungilla on suuri määrä.

Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman (2014–2016) mukaan kaupungin palkitsemisjärjestelmän muodostavat rahapalkka ja sitä täydentävät palkkiot ja henkilöstöedut. Tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävien vaativuuteen. Henkilökohtainen palkka muodostuu työvuosista ja henkilön työsuorituksiin perustuvista lisistä. Työ- ja virkaehtosopimusten mukainen työntekijän sijoittuminen sopimusalan sisällä oleviin palkkaryhmiin tehtäväkohtaisen palkan osalta on palkkauksen lähtökohtana. Lisäksi käytössä on välineitä kuten esimerkiksi työn vaativuuden arviointi (TVA) ja työsuorituksen arviointi (TSA), jotka edistävät oikeudenmukaista ja objektiivista palkan määrittelyä.⁴⁷

Kaupunginkanslian henkilöstöosasto tekee kehittämistyötä palkitsemisjärjestelmän yhtenäistämiseksi koko kaupungissa. Samalla kaupungilla jatketaan työn vaativuuden arvioinnin kehittämistä. Henkilöstöhallinnon sähköisten prosessien kehittämistyö edelleen jatkuu.⁴⁸

Virastoissa ja liikelaitoksissa vuosittain laadittava palkkakartoitus on yksi työvälineistä, joilla pyritään edistämään tasa-arvoista ja avointa palkkausta. Palkkakartoituksen sisältö analysoidaan virastoissa ja liikelaitoksissa sekä teh-

⁴⁶ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁴⁷ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁴⁸ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

dään johtopäätökset palkkapolitiikan kehittämiseksi yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa. Palkkakartoituksessa käytetään olemassa olevien palkkausjärjestelmien mukaisia luokitteluja. Luokittelujen sisällä ei ole tähän mennessä havaittu perusteettomia palkkaeroja.⁴⁹

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Perhevapaiden tasa-arvoisen käytön suurimpana esteenä ovat asenteet ja vakiintuneet toimintakäytännöt. Kumpaan näistä pitäisi pystyä vaikuttamaan. Henkilöstöhallinnon tilastojen ja tasa-arvokyselyn perusteella perhevapaiden tasa-arvoista käyttöä on syytä edelleen edistää. Edellisellä strategiakaudella, eri-ikäisten johtamiseen liittyvässä hankkeessa, kartoitettiin työelämän joustomahdollisuuksia. Niitä tehtiin tunnetuksi muun muassa Helmintranetin välityksellä. Tätä työtä on tarkoituksenmukaista jatkaa myös tasa-arvotyön näkökulmasta.⁵⁰

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman (2014–2016) mukaan naiset käyttävät kaikkia työelämän joustoja enemmän kuin miehet. Työelämän joustoilla voidaan tukea työn ja perheen yhteensovittamista ja pidentää naisten työuria kokonaisuutena. Perhe tekee omat valintansa perhevapaiden jakamisesta isän ja äidin kesken. Työnantaja voi kuitenkin kannustamalla vaikuttaa asenteisiin. Vuoden 2013 alusta isyysvapaa piteni 54 päivään. Muutoksen tavoitteena on lisätä isien pitämiä perhevapaita. Miehet ovat enenevässä määrin käyttäneet perhevapaita: hoitovapaa, vanhempainvapaa sekä tilapäistä hoitovapaa. Merkittäviä muutoksia ei kuitenkaan perhevapaiden käytön osalta voida todeta.

Taulukko 12, Työelämän joustot (miehet, naiset)⁵¹

Prosentteina 2012–2013	2012	2012	2013	2013
Työelämän jousto	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
Hoitovapaa	5	95	5	95
Isyysvapaa *	99	1	99	1
Pakottavat perhesyyt	15	85	17	83
Tilapäinen hoitovapaa	18	82	19	81
Vanhempainvapaa	7	93	8	92
Osittainen hoitovapaa	7	93	5	95
Opintovapaa	17	83	18	82
Osa-aikaeläke	29	71	27	73
Vuorotteluvapaa	23	77	25	75

*Naisten osuuden isyysvapaiden käyttäjinä selittää se, että rekisteröidyssä parisuhteessa oleva saa isyysrahaa sukupuolestaan riippumatta jos hän adoptoi puolisonsa lapsen tai adoptiolapsen.

⁴⁹ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁵⁰ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁵¹ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.



Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt

Toimintakulttuurin ja -käytäntöjen muuttamisessa johtajilla ja esimiehillä on tärkeä rooli. Tästä syystä tasa-arvotietämystä henkilöstöjohtamisessa tulee vahvistaa.⁵²

Lisää tilasto- ja tutkimustietoa

Motivoituneessa tasa-arvosuunnittelutyössä tilasto- ja tutkimustiedolla on tärkeä merkitys. Tilasto- ja tutkimustieto voivat havahduttaa näkemään sellaisia eroja, joista ei oltu aikaisemmin tietoisia ja se antaa uutta suuntaa kehittämis-toimenpiteille.⁵³

2.2.4 Tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet virastoissa

Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmassa 2014–2016 on asetettu tavoitteita ja toimenpiteitä henkilöstön tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitelma laaditaan joka kolmas vuosi. Tavoitteita ja toimenpiteitä on asetettu viidelle osa-alueelle, jotka ovat 1) naisjohtajien määrän lisääminen, 2) tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä, 3) työn ja muun elämän yhteensovittaminen, 4) johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt, 5) lisää tilasto- ja tutkimustietoa.

Kyselyn kohteeksi otettiin neljä virastoa, joiden osalta tarkasteltiin tehtyjä toimenpiteitä ja tavoitteiden toteutumista. Kohteeksi valitut virastot olivat opetusvirasto (Opev), Helsingin kulttuurikeskus (Kulke), rakennusvalvontavirasto (Rakvv) ja tietokeskus (Tieke). Kysely osoitettiin virastojen henkilöstöpäälliköille tai vastaaville henkilöille.

Naisjohtajien määrän lisääminen

Tasa-arvosuunnitelman mukaan naisjohtajien määrän lisäämiseksi virastot ja liikelaitokset kartoittavat tehdessään henkilöstösuunnitelmiaan esimiesten lukumäärän mies-/naisjaottelulla sekä laativat suunnitelman oman toimialansa tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi.

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan viime vuosina on ollut havaittavissa, että naisia hakeutuu vähemmän johtajan uralle. Kaupunki pyrkii kannustamaan naisia esimies- ja johtotehtäviin esimerkiksi uuden mentorointiohjelman avulla. Esimiesasemaan ja johtotehtäviin tähtääville naisille tarkoitettu ohjelma on ollut todella kysytty. Vuonna 2015 on aloittanut kaksi ryhmää mentorointiohjelmassa.⁵⁴

⁵² Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁵³ Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

⁵⁴ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015



Kaupunginkanslian haastattelun mukaan henkilöstöjohto on seurannut esimerkiksi, että EMBA-ohjelmaan osallistuu tasapuolisesti naisia ja miehiä. EMBA-ohjelman osallistujista on ollut 75 prosenttia naisia, koska tämä on naisten osuus kaupungin työntekijöistä. EMBA-ohjelmaan on ollut paljon hyviä hakijoita.⁵⁵

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan tasa-arvoasioiden seuranta ja seurantatiedon julkaiseminen on tärkeää. Esimerkiksi naisten määrä teknisellä puolella on ollut vähäistä ja sitä on pyritty nostamaan. Naisten määrää on seurattu, sitä on nostettu esille ja on havaittu, että määrä on kasvanut teknisellä puolella.⁵⁶

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan naisten määrää ja asemaa on jos-sain määrin vaikea seurata, koska tilastoja ei saada esimerkiksi naisten ja miesten osalta erikseen muilta kuin ylimmältä tasolta eli virastopäällikkö- ja osastopäällikkötasolta. Muita esimiestasoja naisten ja miesten osalta ei tietojärjestelmistä saada. Tältä kannalta kaupungin raportointi on heikkoa. Tiedossa kuitenkin on, että Helsingin kaupungilla on noin 4000 esimiestä.⁵⁷

Tietojärjestelmistä ei saada esimiehistä tietoa tarpeeksi

Opetusvirasto ei ole kyselyn mukaan kartoittanut esimiesten lukumäärää mies-/naisjaottelulla. Opetusvirasto tekee henkilöstösuunnitelmat kaupunginkanslian ohjeiden mukaisesti. Kaupunginkanslian ohjeisiin ei ole sisältynyt esimiesten lukumäärän jaottelua sukupuolen mukaan. Henkilötietojärjestelmästä ei ole saatavilla esimiestietoa.⁵⁸ Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virasto on kartoittanut esimiesten lukumäärän tällä jaottelulla. Kulttuurikeskus ei vastauksessaan kuitenkaan ilmoittanut esimiesten lukumäärää mies-/naisjaottelulla. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan viraston esimiehet jakautuvat seuraavasti: Virastopäällikkö (mies), kolme osastopäällikköä (näistä yksi nainen) ja kuusi toimistopäällikköä (näistä yksi nainen). Tietokeskuksen vastauksen mukaan, pienellä virastolla on tiedossaan esimiesten lukumäärä ja sukupuolijaottelu ilman erillistä kartoitusta. Osastopäälliköistä kaksi on naista ja kaksi on miestä. Viraston johtaja on mies. Tiimiesimiehistä viisi on naista ja kaksi on miestä. Yhteenvedona voidaan todeta, että tällä hetkellä tietokeskuksessa on yhteensä 12 esimiestehtävissä toimivaa ja heistä 7 on naista ja 5 miestä (58 prosenttia naisia ja 42 prosenttia miehiä). Vakituisen henkilöstön sukupuolijakauma on naisia 45 ja miehiä 28 (tilanne 2.2.2016 vakanssien täyttöasteen mukaisesti).

Arvioinnin kohteena olevia virastoja pyydettiin selvittämään miten mies-/naisjohtajien (esimiesten) määrä on kehittynyt viime vuosien aikana. Lisäksi

⁵⁵ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015

⁵⁶ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015

⁵⁷ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015

⁵⁸ Opetusvirasto, henkilöstöpäällikkö, 20.1.2016



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

kysyttiin, onko naisjohtajien määrä lisääntynyt virastossanne viiden vuoden aikana.

Opetusviraston vastauksen mukaan ruotsinkielisen päivähoidon päiväkodinjohtajista 8,7 prosenttia oli miehiä ja 91,3 prosenttia naisia (tilanteessa 31.12.2015). Stadin ammattiopiston ja aikuisopiston johdosta (rehtori, toimialarehtorit, oppisopimusjohtaja, koulutuspäälliköt) 40,5 prosenttia oli miehiä ja 59,5 prosenttia naisia. Peruskoulujen ja lukioiden rehtoreista 40,3 prosenttia oli miehiä ja 59,7 prosenttia naisia. Opetusviraston hallinnon johdossa (opetustoimen johtaja, osastonjohtajat, henkilöstöpäällikkö, talousjohtaja, tietohallintopäällikkö, mediakeskuksen johtaja, tilapalvelupäällikkö, aluepäälliköt, opetuspäälliköt ja oppilashuollon päälliköt) miesten osuus oli 28,6 prosenttia ja naisten osuus 71,4 prosenttia. Johtajien sukupuolijakaumassa ei ole tapahtunut merkittäviä muutoksia viime vuosina. Ainoastaan peruskoulujen ja lukioiden rehtoreista miesten osuus on edellisvuoteen verrattuna noussut noin 4 prosenttiyksikköä. Koska mukana ovat myös määräaikaiset rehtorit, voi kyseessä olla väliaikainen muutos. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan vuonna 2015 naisjohtajia oli 5 ja miesjohtajia 7. Tarkastelukauden alussa mies/naissuhde oli 6/6. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan mies-/naisjohtajien määrä on pysynyt samana viime vuosien aikana. Virastoon on tullut yksi naisosastopäällikkö lisää, mutta yksi naistoimistopäällikkö on lähtenyt pois. Tietokeskuksen vastauksen mukaan naisjohtajien määrä on vähentynyt yhdellä (kolmesta kahteen) viime vuosien aikana.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virasto laatinut suunnitelman toimialansa kehittämiseksi tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi ja millainen suunnitelma on.

Opetusviraston vastauksen mukaan heillä ei ole suunnitelmaa laadittu. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virasto on laatinut suunnitelman tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi. Kulttuurikeskus lähetti raportin Kulttuurikeskuksen tasa-arvosuunnitelma (12.4.2013) tiedoksi. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virastolla ei ole erillistä tasa-arvosuunnitelmaa. Asiaa ei ole koettu virastossa ongelmaksi, eivätkä henkilöstönkään edustajat ole nostaneet tasa-arvoasiaa esiin. Virasto kokee olevansa tasa-arvoinen virasto. Tietokeskuksen vastauksen mukaan viraston sukupuolijakauma on ollut hie-man naispainotteinen. Tietokeskus on asiantuntijavirasto, ja henkilöstö on myös varsin koulutettua. Tietokeskuksen henkilöstöohjelmassa (2015–2017) on yhdeksi tavoitteeksi nostettu sukupuolten välisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen. Virastolla on toimenpiteitä, joilla edistetään molempien sukupuolten urakehitystä tasapuolisesti. Tietokeskus huomioi tasa-arvon rekrytoinneissa ja palkkakehitystä seurataan tasa-arvon näkökulmasta.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Naisia rohkaistaan esimiestehtäviin samoin kuin miehiä

Tasa-arvosuunnitelman mukaan naisjohtajien määrän lisäämiseksi virastoissa ja liikelaitoksissa rohkaistaan myös naisia esimiestehtäviin: esimerkiksi sijaisuuksiin ja muihin esimiestehtäviin. Lisäksi tuetaan urakehitystä eri toimintakäytännöillä: Vertaistuki sekä tulos- ja kehityskeskusteluissa laadittava kehityssuunnitelma. Lisäksi vahvistetaan perhevapailla olevien työelämänsidosta.

Opetusviraston vastauksen mukaan suurin osa henkilöstöstä on naisia. Urapolkuja on rakennettu, esimerkiksi opettajasta apulaisrehtoriksi ja rehtoriksi. Rehtorin määräaikaisen viran täyttämisen yleisenä käytäntönä on ollut, että noin puolen vuoden sijaisuudet on julistettu haettavaksi määräaikaista täyttämistä varten, jotta kaikki kiinnostuneet voivat hakeutua tehtäviin ja saada rehtorikokemusta. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan kulttuurialalla naisia hakeutuu esimiestehtäviin, joten ei ole katsottu tarpeelliseksi tehdä erityisiä toimenpiteitä tämän suhteen. Kehityskeskustelujen yhteydessä laaditaan henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan ketään ei ole erikseen rohkaistu esimiestehtäviin. Virastossa kaikki esimiestehtävät täytetään julkisella haulla. Tehtäviin valitaan pätevin ja sopivin, eikä sukupuolella ole merkitystä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan uusia esimiehiä valmentavaan OVI-valmennukseen on pyritty valitsemaan sekä miehiä että naisia virastosta.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko naisten urakehitystä tuettu edellä luetelluilla toimintakäytännöillä.

Opetusviraston vastauksen mukaan esimiehille on tarjottu Coachaava esimieskoulutusta. Opetusvirasto on mukana kaupungin monimuotoisuusverkostossa ja kehittämässä perheystävällisen työpaikan kriteereitä. Myös etätyömahdollisuus ja muita joustoja on käytössä. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan, naisjohtajia on kannustettu osallistumaan mentorointiohjelmiin. Lähiesimiehiä kannustetaan osallistumaan esimieskoulutuksiin. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virasto on pieni asiantuntijavirasto, jossa ei juurikaan ole sisäisiä urakehitysmahdollisuuksia. Vapautuvia esimiespaikkoja voivat hakea yhtäläillä kelpoisuusehdot täyttävät viraston omat asiantuntijat kuin kuka tahansa muukin. Koulutukseen kannustetaan resurssien puitteissa. Tietokeskuksen vastauksen mukaan erityisiä naisten urakehitystä tukevia toimintakäytänteitä ei ole toteutettu.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko perhevapailla olevien sidosta työelämäänsä vahvistettu.

Opetusviraston vastauksen mukaan virastotasolla tätä ei ole tehty. Yksittäisillä kouluilla ja muilla yksiköillä voi olla omia käytäntöjä. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan myös miesjohtajia on kannustettu pitämään perhevapaita. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan kysymyksessä esitetyn asian



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

suhteen ei ole olemassa mitään vakiokäytäntöjä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan osastopäälliköt ovat yhteydessä perhevapailla oleviin oman harkintansa mukaan. Perhevapailla olevat kutsutaan yhteisiin viraston virkistystilaisuuksiin kuten pikkujouluihin.

Nimetöntä työnhakua ei ole kyselyn virastoissa vielä käytetty

Tasa-arvosuunnitelman mukaan esimiestehtävien täytössä hyödynnetään nimetöntä työnhakua. Suunnitelman mukaan luodaan yhteiset käytänteet nimettömälle työnhauille ja edistetään sen käyttöä esimies- ja asiantuntijatehtävissä. Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastossanne luotu yhteiset käytänteet nimettömälle työnhauille ja millaiset käytänteet ovat.

Opetusviraston vastauksen mukaan virasto on perehtynyt Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmassa yhtenä toimenpiteenä esitettyyn nimettömään työnhakuun sekä kaupungissa toteutettuihin nimettömän työnhaun kokeiluihin ja niiden tuloksiin. Opetusvirastossa ei ole vielä toistaiseksi hyödynnetty nimetöntä työnhakua. Kulttuurikeskuksen ja rakennusvalvontaviraston ja tietokeskuksen vastauksen mukaan virastossa ei ole hyödynnetty nimetöntä työnhakua. Tietokeskus oli mukana tukemassa nuorisoasiainkeskuksen nimettömän työnhaun pilottihanketta. Opetusviraston, kulttuurikeskuksen, rakennusvalvontaviraston ja tietokeskuksen vastauksen mukaan virastoissa ei ole vielä käytetty eikä luotu käytänteitä nimettömälle työnhauille. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan asiasta on alustavasti keskusteltu.

Naisjohtajien mentorointiohjelma on ollut suosittu

Tasa-arvosuunnitelman mukaan Oiva Akatemia järjestää naisjohtajien mentorointiohjelman, jonka puitteissa kokeneet johtajat tukevat johtotehtäviin hakeutuvia naisia. Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, kuinka moni nainen virastostanne on osallistunut naisjohtajien mentorointiohjelmaan.

Opetusviraston vastauksen mukaan virastossa ei ole keskitettyä johtamiskoulutusten järjestämistä tai koordinointia. Mentorointiohjelmassa on tällä hetkellä mukana kolme osallistujaa opetusvirastosta. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virastossa kaksi henkilöä on osallistunut naisjohtajien mentorointiohjelmaan. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan yhtään henkilöä ei vielä ole osallistunut naisjohtajien mentorointiohjelmaan mutta yksi henkilö on juuri hakenut siihen. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virastosta kaksi esimiestä on ollut OVI-valmennuksen mentoreina.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, millaisia kokemuksia virastollanne on naisjohtajien mentorointiohjelmasta.

Opetusviraston vastauksen mukaan mentorointiohjelmasta on erittäin positiivisia kokemuksia, ohjelma on hyvin työn tekemiseen nivoutuva, tehokas ja



vaikuttava toimintamalli. Opetusviraston mukaan toimintamallia kannattaa ehdottomasti jatkaa. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan henkilöt osallistuvat parhaillaan mentorointiohjelmaan, joten kokemuksia ei vielä ole. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan yksi henkilö on hakenut naisjohtajien mentorointiohjelmaan mukaan, mutta koulutuksen järjestäjä (Oiva Akatemia) ei ole vielä vahvistanut osallistumista. Tietokeskuksen vastauksen mukaan mentoroinnista on ollut hyviä kokemuksia. Virastossa on kokeiltu mentorointia myös uusien työntekijöiden perehdyttämisessä.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko naisjohtajien mentorointiohjelmalle asetettu tavoitteita virastossanne ja miten tavoitteet ovat toteutuneet. Opetusviraston, kulttuurikeskuksen, rakennusvalvontaviraston ja tietokeskuksen vastauksen mukaan naisjohtajien mentorointiohjelmalle ei ole asetettu tavoitteita.

Tilastotietotarpeet ovat erilaiset pienillä ja isoilla virastoilla

Tasa-arvosuunnitelman mukaan kehitetään kaupunkitason mittari, jolla saadaan tilastojärjestelmistä esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät. Virastoilta kysyttiin, kykenevätkö he erottelemaan eri tehtäväryhmät.

Opetusviraston ja kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan henkilötietojärjestelmässä ei ole tietoa tehtävätasosta jaottelulla esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan viraston henkilöstömäärä on niin pieni, että voidaan vaikka käsin laskea eHijatista saadun tulosteen avulla esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät erikseen. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virastossa on tiedossa esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät mies-/naisjaottelulla. Virastossa johtotehtävissä on kaksi naista ja kolme miestä. Tiiminvetäjinä esimiestehtävissä on viisi naista ja kaksi miestä. Asiantuntijatehtävissä on 30 naista ja 22 miestä.

Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä

Tasa-arvosuunnitelman mukaan vuosittaista palkkakartoitusta hyödynnetään palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virasto- ja liikelaitoskohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa: virastot ja liikelaitokset analysoivat ja tekevät johtopäätökset sekä sopivat tarvittavista toimenpiteistä.

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan tasa-arvoisessa palkitsemisjärjestelmässä tärkein elementti on TVA-työ. TVA-työssä kuntapuoli on yksityistä puolta edellä. TVA on arvioinnin väline ja kaupungilla pitäisi kanslian mukaan olla mahdollisuus palkita hyvästä työstä. Aina kuitenkin ei ole taloudellisia



resursseja palkita. Kaupungilla TVA:a on käytetty vuodesta 1997 alkaen ja KVTES:iin se tuli vuonna 2002–2003.⁵⁹

Kaupungin TSA-työssä (työsuorituksen arvioinnissa) olisi vielä kehitettävää. TSA:ssa tavoitteena on tukea ja helpottaa osapuolia muun muassa kehityskeskusteluissa. TSA:ssa pitäisi enemmän mennä sanallisen arvioinnin suuntaan. Numeroiden (tai kirjaimien) antamisesta pitäisi luopua. TSA:ssa tavoitteena on tehdä työ näkyväksi. Arviointiin pitäisi saada enemmän systemaattisuutta, työkaluja ja kriteereitä joiden mukaisesti toimintaan.⁶⁰

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan tasa-arvoperusteisia palkkariitoja ei usein tule esille. Esimerkiksi psykologit ovat joskus nostaneet esille, että psykologien palkkauksessa on eroja. Erot ovat selittyneet psykologien erilaisilla työnkuvilla. Palkkaeroja kyllä on, mutta niiden tulee kaupunginkanslian mukaan olla perusteltuja. Järjestelyerissä on aina ollut pääkriteeri perusteettomien palkkaerojen korjaaminen.⁶¹

Töiden sisällöt kehittyvät koko ajan ja olosuhteet muuttuvat jatkuvasti. Jotkut työt saattavat kehittyä ja vaatimustaso kasvaa ajan mittaan ja tämä saattaa tuoda eroja palkkoihin. Palkkojen julkisuus on kuntapuolella hyvä vahti. Lisäksi luottamusmiehillä on aina mahdollisuus saada tarkemmat palkkatiedot tarvittaessa. Keskushallinnon keskeisin tehtävä tasa-arvoisen palkitsemisjärjestelmän toteutumiseen on asenteisiin vaikuttaminen. Keskushallinto tulee edelleen käymään virastojen kanssa läpi palkitsemisen periaatteita.⁶²

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan eräs ongelma on työn segregatio eli työmarkkinoiden jako naisten ja miesten aloihin ja ammatteihin. Keskushallinto pyrkii vaikuttamaan asenteisiin siten, että segregatio vähentyisi. Henkilöstöjohto järjesti kaupungin virastoille marraskuussa 2015 tilaisuuden, jossa käytiin näitä asioita läpi.⁶³

Palkkakartoituksia ei juurikaan hyödynnetä virastoissa

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko ja miten virastonne on hyödyntänyt vuosittaista palkkakartoitusta palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virastokohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa.

Opetusviraston vastauksen mukaan suurin osa viraston henkilöstöstä kuuluu OVTES:iin, jossa opettajien palkkaus on määritelty eri hinnoittelutunnuksissa kelpoisuuksittain. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virasto ei ole hyödyntänyt palkkakartoitusta. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan vi-

⁵⁹ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.

⁶⁰ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.

⁶¹ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.

⁶² Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.

⁶³ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015.



rastolla ei ole palkkapolitiikkaan juurikaan vaikuttamismahdollisuuksia. Tietokeskuksen vastauksen mukaan kaupungin palkkakartoitusta on hyödynnetty muun muassa tehtäessä viraston tehtäväkohtaisten palkkojen harmonisointia vuonna 2011.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastonne analysoinut ja tehnyt johtopäätöksiä sekä sopinut tarvittavista toimenpiteistä palkkakartoitusta hyödyntäen.

Opetusviraston vastauksen mukaan virasto on sidottu OVTES:n määräyksiin, jonka mukaisesti palkka määräytyy opetusvelvollisuuden mukaan. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virasto ei ole analysoinut, tehnyt johtopäätöksiä tai sopinut toimenpiteitä palkkakartoitusta hyödyntäen. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virasto ei ole analysoinut, tehnyt johtopäätöksiä tai sopinut toimenpiteitä palkkakartoitusta hyödyntäen. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virasto ei ole analysoinut, eikä tehnyt johtopäätöksiä palkkakartoitusta hyödyntäen. Tietokeskuksen palkitsemisohjelmaa seurataan säännöllisesti maaliskuun ensimmäisessä johtoryhmän kokouksessa tilinpäätöksen vahvistuttua. Tällöin tarkastellaan edellisen vuoden palkitsemisia.

Virastot eivät laadi selvitystä harkinnanvaraisista lisistä

Tasa-arvosuunnitelman mukaan palkkakartoituksen lisäksi tehdään selvitys siitä, miten miehille ja naisille kohdennetaan harkinnanvaraisia ja henkilökohtaisia lisiä sekä henkilökohtaisia palkkioita.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastonne tehnyt selvityksen miehille ja naisille kohdennetuista edellä mainituista lisistä ja palkkioista sekä millaisia tuloksia selvityksestä on saatu ja millaisiin toimenpiteisiin selvityksen perusteella on ryhdytty.

Opetusviraston vastauksen mukaan virasto isona virastona on kiinnittänyt huomiota, että pienemmissä virastoissa jaetaan suurempia prosenttiosuuksia tulospalkkioina sekä kertapalkkioina. Virasto on kannustanut esimiehiä antamaan kertapalkkioita ja tunnustuksia enemmän työyhteisöissään. Tulospalkkion osalta voi todeta, että pienemmillä virastoilla jää budjetista enemmän rahaa jaettavaksi tulospalkkiona, kuin suurilla naisvaltaisilla virastoilla. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virasto ei ole tehnyt selvitystä miehille ja naisille kohdennetuista lisistä ja palkkioista. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virasto ei ole tehnyt selvitystä miehille ja naisille kohdennetuista lisistä ja palkkioista. Henkilökohtaisia lisiä myönnetään henkilökohtaisilla ansioidilla, eikä sukupuolella ole merkitystä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virasto ei ole tehnyt erikseen selvitystä naisille ja miehille kohdennetuista lisistä ja palkkioista.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Esimiehille annetaan tietoa tasa-arvoisesta palkitsemisista

Tasa-arvosuunnitelman mukaan esimiesten palkitsemistietämystä ja -osaamista ylläpidetään ja kehitetään tasa-arvon näkökulmasta esimerkiksi esimiesten koulutuksissa ja perehdytyksissä.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastossanne esimiesten palkitsemistietämystä ja -osaamista ylläpidetty ja kehitetty koulutuksissa ja perehdytyksissä.

Opetusviraston vastauksen mukaan muun muassa uusien rehtoreiden koulutustilaisuuksissa kerrotaan myös palkitsemisohjelman mahdollisuuksista. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan viraston palkitsemisohjelma on päivitetty 2015 ja palkitsemista on käsitelty esimiesfoorumissa. Yksiköitä on kehoitettu käyttämään palkitsemista ja sitä varten budjettiin on varattu erillinen määräraha. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan viraston henkilöstöohjelman palkkio-ohjeistus on käyty läpi viraston yhteistoimintaryhmässä ja esimiespalavereissa. Tietokeskuksen vastauksen mukaan palkitsemistietämystä on virastossa ylläpidetty osallistumalla kaupunginkanslian henkilöstöosaston järjestämiin palkitsemisen iltapäiviin ja muihin vastaaviin tilaisuuksiin. Samoin virastoon on pyydetty henkilöstöosastolta alustajia esimerkiksi henkilöstökoukuihin kertomaan kaupungin palkitsemisen kokonaisuudesta. Esimiehet ovat keskenään valmistelleet tietokeskuksen palkitsemisen linjauksia ja toteuttaneet sitten käytännössä niitä.

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Pienten lasten vanhemmille tietoa hyvin saatavilla

Tasa-arvosuunnitelman mukaan kaupunkityönantajan tarjoamasta tuesta pienten lasten vanhemmille on helposti saatavissa tietoa omana kokonaisuutena Helmi-intranetistä. Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, toteutuuko tämä.

Opetusviraston vastauksen mukaan virastohallinnon henkilöstö ja esimiehet käyttävät Helmessä olevaa tietoa. Opetusviraston tietoon ei ole tullut kysymyksiä tai kommentteja siitä, että tietoja ei olisi tarvittaessa löytynyt. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan Helmi-intranetistä on saatavilla tietoa pienten lasten vanhemmille, jos tietää etsiä sellaista tietoa. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan Helmi-intranetissä on riittävän hyvin tietoa saatavilla pienten lasten vanhemmille. Tietokeskuksen vastauksen mukaan tietoa on helposti saatavilla esimerkiksi Helmen nettisivuilta. Sieltä on suora pääsy myös kaupungin ohjeisiin. Tiedon tulkinta ja yhteensovittaminen vaatii kommunikointia henkilöstöasiantuntijoiden kanssa, sillä tilanteet ovat aina yksilöllisiä ja monesti perhevapaille jäävillä ei ole kokemusta kyseisistä vapaista, joten asiat on syytä varmistaa.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, miten mielestänne Helmi-intranettiä tulisi edellä mainittuun asiaan liittyen kehittää.

Opetusviraston ja rakennusvalvontaviraston mukaan intrassa ei ole kehitettävää. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan Helmi-intranetin etusivulle tulee tehdä säännöllisesti nostoja, jotta tietoa osataan etsiä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan kehittämistä olisi enemmänkin virastojen sisällä, että tietoisuus nettisivustoista lisääntyisi. Sivut ovat jo nyt varsin laajat ja hyvät.

Miehiä voitaisiin kannustaa enemmän jäämään perhevapaille

Tasa-arvosuunnitelman mukaan työelämän joustojen käyttöä ja miesten perhevapaiden pitämistä kannustetaan erilaisin keinoin, esimerkiksi tehostamalla viestintää ja kertomalla hyvistä kokemuksista. Suunnitelman mukaan on tärkeää, että lähiesimies rohkaisee myös miehiä jäämään perhevapaille.

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan miehiä kannustetaan jäämään perhevapaille. Asennepuoli kaupungin johdon osalta on hyvä. Helsingin kaupungilla miehet käyttävät tilapäistä hoitovapaa erittäin paljon. Se on hyvällä tasolla ja tästä voi olla tyytyväinen.⁶⁴

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan voi olla että naisten pitkät hoitovapaat vaikuttavat myöhemmin urakehitykseen ja urakehityksen viivästymiseen. Jos työntekijällä on pitkiä poissaoloja, se hidastaa urakehitystä. Esimerkiksi hoitovapaan käyttäminen siirtää kokemuslisiä. Tietyt palkkauksen ehdot tulevat sopimuksista eikä niihin voi vaikuttaa.⁶⁵

Kaupunginkanslian haastattelun mukaan perhevapaakustannukset on kaupungille iso menoerä ja yhteiskunnallisesti pitäisi sopia perhevapaakustannuksien jakamisesta kummankin vanhemman työnantajan kanssa. Iso osa sijaisstarpeista johtuu perhevapaista. Nykyään myös muiden lähiomaisten hoitovapaat ovat yleisiä.⁶⁶

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, miten virastonne kannustaa myös miehiä jäämään perhevapaille.

Opetusviraston vastauksen mukaan kaupungin ohjeistus asiasta on käytettävissä Helmi-intrassa. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan viraston tapa kannustaa myös miehiä jäämään perhevapaille on keskustelut esimiehen kanssa. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virastolla ei ole erillistä miehille suunnattua kannustusohjelmaa miesten perhevapaille. Tietokes-

⁶⁴ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015

⁶⁵ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015

⁶⁶ Haastattelu kaupunginkanslia, 21.9.2015



kuksen vastauksen mukaan virastossa ei erityisesti kannusteta miehiä, mutta ollaan joustavia myöntämään perhevapaita tarvittaessa.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, mitä työelämän joustoja virastonne tarjoaa työntekijöille.

Opetusviraston vastauksen mukaan virasto tarjoaa kaupungin ohjeiden sekä virka- ja työehtosopimusten mukaiset joustot. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan viraston työelämän jouston muotoja ovat, lyhennetty työaika, osa-aikatyö, liukuman käyttö, osittainen ja kertaluonteinen etätyö ja vuorotteluvapaa. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virasto tarjoaa kaikille työntekijöille lain mukaiset lyhennetyn työajan käytännöt ja ikääntyneemmille viraston oman 60+ -ohjelman mukaiset käytännöt. Tietokeskuksen vastauksen mukaan viraston työelämän jouston muotoja ovat etätyö, osa-aikatyö pienten lasten vanhemmille, vuorotteluvapaa, normaalit palkattomat työvaat, isyysvapaat ja isien hoitovapaat.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, mitä työelämän jouston muotoja miehet käyttävät eniten.

Opetusviraston vastauksen mukaan perhevapaista suosituimpia ovat hoitovapaa ja isyysloma. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan työelämän jouston muodoista miehet käyttävät eniten työaikaliukumaa. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan työelämän joustoista miehet käyttävät eniten osa-aikaeläkettä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan työelämän joustoista miehet käyttävät eniten isyysvapaata, osa-aikatyötä ja etätyötä.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, miten miesten ja naisten perhevapaiden pitäminen on kehittynyt virastossanne viiden viimeisimmän vuoden aikana ja onko miesten perhevapaiden pitäminen lisääntynyt, vähentynyt vai pysynyt ennallaan.

Opetusviraston vastauksen mukaan viraston vastaus perustuu perhevapaiden käyttöön marraskuun lopussa viimeisen viiden vuoden aikana. Marraskuu valittiin poimintakuukaudeksi sen vuoksi, että silloin ei ole koulussa opetuksetonta aikaa, joka vaikuttaisi opettajien perhevapaiden pitämiseen. Opetusvirastossa vakinaisessa palvelussuhteessa olevista miehistä 1,2 prosenttia oli perhevapaalla marraskuussa 2015. Samaan aikaan vakinaisessa palvelussuhteessa olevista naisista 6,4 prosenttia oli perhevapaalla. Vertailuajankohtana viiden vuoden aikana miesten perhevapaiden käyttö on hieman lisääntynyt. Alimmillaan perhevapailla oli vertailujaksolla 0,5 prosenttia vakinaisessa palvelussuhteessa olevista miehistä. Naisten perhevapaiden käyttö on vertailuajankohtana viiden vuoden aikana hieman vähentynyt. Korkeimmillaan perhevapailla oli 7,2 prosenttia vakinaisessa palvelussuhteessa olevista naisista. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan miehet pitävät hyvin vähän perhevapaita, joten käytännössä vapaiden pitäminen on pysynyt ennallaan. Raken-



nusvalvontaviraston vastauksen mukaan viraston ikärakenne vaikuttaa perhevapaiden käyttöön. Virastossa miesten keski-ikä on 54,1 vuotta. Virastossa nuoret miehet ovat pitäneet perhevapaita mutta niiden määrän kasvusta ei ole tietoa. Tietokeskuksen vastauksen mukaan viraston ikäjakaumasta johtuen perhevapaiden pitäminen on lisääntynyt huomattavasti viimeiset viisi vuotta. Myös miesten perhevapaiden pitäminen on lisääntynyt selvästi.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, selittävätkö mielestänne työelämän joustojen käyttö miesten ja naisten palkkaeroja.

Opetusviraston vastauksen mukaan virastossa työelämän joustojen käyttö ei selitä miesten ja naisten palkkaeroja, lukuun ottamatta hoitovapaata, joka vaikuttaa vuosisidonnaisten lisien kertymiseen. Suurin osa opetusviraston henkilöstöstä on opettajia, joilla palkkaus määräytyy kelpoisuuden mukaan. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virastossa ei ole käytännössä palkkaeroja naisten ja miesten välillä. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virastossa ei ole miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Palkka liittyy tehtävään riippumatta sukupuolesta, eikä henkilökohtaista neuvottelumahdollisuutta ole. Tietokeskuksen vastauksen mukaan työelämän joustojen käyttö ei selitä miesten ja naisten palkkaeroja. Mahdolliset palkkaerot johtuvat tehtävän vaativuuden eroista.

Viestintäkampanjaa miesten perhevapaiden edistämiseksi ei tunneta

Tasa-arvosuunnitelman mukaan toteutetaan viestintäkampanja miesten perhevapaiden käytön edistämiseksi.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, miten edellä mainittu viestintäkampanja on mielestänne toteutettu ja miten viestintäkampanjaa voisi mielestänne kehittää.

Opetusviraston vastauksen mukaan virasto ei ole saanut tietoa viestintäkampanjasta eikä sitä ole virastossa toteutettu. Kehittämisehdotuksena opetusvirasto mainitsee kampanjoinnin kohderyhmittäin, monikanavaisen tiedottamisen, perustelujen, hyötyjen ja käytännön keinojen tuomisen selkeästi esille. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan kaupunginkanslian henkilöstöosasto on joskus maininnut kampanjasta, mutta kukaan virastossa ei ole siitä tietoinen eikä nähnyt siihen liittyvää viestintää. Kulttuurikeskuksen mukaan kampanjaa voisi kehittää tekemällä kampanja näkyväksi. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan viestintäkampanjan tulisi saada lisää näkyvyyttä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan viestintäkampanjaa ei ole havaittu virastossa.

Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt

Esimieskoulutukseen sisältyy harvoin tasa-arvonäkökulma



Tasa-arvosuunnitelman mukaan nykyisen esimieskoulutuksen sisältö arvioidaan monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta ja varmistetaan eri näkökulmien, myös sukupuolten tasa-arvon sisältyminen tähän kokonaisuuteen.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, miten mielestänne nykyinen esimieskoulutus huomioi monimuotoisuuden johtamisen ja sukupuolten tasa-arvon näkökulman. Lisäksi kysyttiin, miten mielestänne nykyistä esimieskoulutusta pitäisi kehittää, että se paremmin huomioisi sukupuolten tasa-arvon näkökulman.

Opetusviraston vastauksen mukaan monimuotoisuuden johtaminen tulee hyvin esiin eri ohjelmissa, sukupuolten tasa-arvoisuus ei niin selvästi. Opetusviraston vastauksen mukaan johtamiskoulutuksessa painottuu osallistujien ja kouluttajien sekä valmentajien vuorovaikutus ja sen takia lähikoulutuspäivät ovat yleisiä. Tasa-arvon näkökulmasta koulutuksia voisi menetelmällisesti kehittää siten, että järjestetään koulutusohjelmien sisällä enemmän ajasta- ja paikasta riippumattomia tai erityisesti paikasta riippumattomia osallistumismahdollisuuksia (virtuaaliyhteys). Itse koulutusten sisällössä tulisi keskittyä myös "minäpystyvyydestä" keskusteluun, jonka on todettu olevan naisilla haasteena johtamistehtäviin hakeutumisessa.

Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan koulutus itsessään ei huomioi monimuotoisuuden johtamista ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmaa, mutta koulutukseen hakeutumista tulisi kannustaa näkökulmana sukupuolten tasa-arvo. Esimieskoulutuksissa tulisi tuoda esille tasa-arvonäkökulmat. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan nykyinen esimieskoulutus huomioi erittäin hyvin monimuotoisuuden johtamisen ja sukupuolten tasa-arvon näkökulman. Tietokeskuksen vastauksen mukaan esimerkiksi OVI-valmennuksessa ei ole tullut vastaan tasa-arvonäkökulmaa. Myöskään tulevaa ohjelmaa tarkasteltaessa, ei tema ainakaan isona kokonaisuutena ole mukana. Monimuotoisuudesta on ollut sen sijaan hyvä luento esimerkkeineen ihmisten johtamisen haasteet -osiossa. Tietokeskuksen vastauksen mukaan esimerkiksi OVI-valmennukseen voisi mahdollisesti ottaa aiheesta ainakin lyhyen intron eli tehdä edes tiettäväksi, että tasa-arvonäkökulmaakin tulisi johtamisessa pohdittua. Toisaalta koulutuksen kokonaisuudet vaikuttavat nykyisellään testatuilta ja toimivilta.

Sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta ei ole toteutettu riittävästi

Tasa-arvosuunnitelman mukaan suunnitellaan ja toteutetaan sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta tasa-arvoisen vuorovaikutuksen edistämiseksi muun muassa esimiesten ja alaisten välillä.



Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko mielestänne sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta kehitetty ja toteutettu tarpeeksi, että se edistäisi tasa-arvoista vuorovaikutusta esimiesten ja alaisten välillä.

Opetusviraston ja kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan, sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta ei vielä ole riittävästi kehitetty. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta on kehitetty ja toteutettu tarpeeksi. Tietokeskuksen vastauksen mukaan sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta voisi kehittää ja toteuttaa enemmän.

Tasa-arvoasioiden näkökulma huomioidaan melko hyvin kokouksissa

Tasa-arvosuunnitelman mukaan huomioidaan tasa-arvoasioiden näkökulma yhteistoimintaelinten kokouksissa ja tarvittaessa muissa tilaisuuksissa, joissa käsitellään toimintaa, palveluja ja henkilöstöasioita. Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastossanne huomioitu tasa-arvoasioiden näkökulma yhteistoimintaelinten kokouksissa ja tarvittaessa muissa tilaisuuksissa.

Opetusviraston vastauksen mukaan virastotoimikunnassa ovat työntekijöiden edustajina järjestöjen edustajat (3 miestä ja 6 naista) ja työsuojeluvaltuutettu (nainen). Työnantajan edustajina ovat virastopäällikkö, kaikki osastopäälliköt, henkilöstöpäällikkö, työsuojelupäällikkö ja kolme rehtoria (1 mies ja 9 naista). Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan työryhmien valinnassa huomioidaan sukupuolijakauma. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan viraston yhteistoimintaryhmän kokouksiin osallistuu viraston tasa-arvoyhteyshenkilö. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virastossa ei ole erityisesti huomioitu tasa-arvoasioiden näkökulmaa yhteistoimintaelinten kokouksissa ja muissa tilaisuuksissa.

Lisää tilasto- ja tutkimusaineistoa

Tilastovertailuja tasa-arvosta melko vähän saatavilla

Tasa-arvosuunnitelman mukaan kehitetään tilastovertailuja miesten ja naisten osalta esimiestehtäviin sijoittumisesta ja perhevapaiden käytöstä virastoittain ja liikelaitoksittain. Kerättyä tietoa hyödynnetään tasa-arvon edistämiseksi.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko mielestänne tilastotietoja ja tilastovertailuja tarpeeksi saatavilla virastoittain sekä millaisia tilastoja mielestänne pitäisi olla enemmän.

Opetusviraston vastauksen mukaan kaupungin henkilöstöraportissa oleva vertailu virastoittain ja sukupuolen mukaan jaoteltuna on käytettävissä ja se on sinänsä mielenkiintoinen. Kuten myös muissa tilastoissa tiedon saatavuutta rajoittaa se, että henkilötietojärjestelmässä ei ole tietoa esimerkiksi henkilön esimies- tai asiantuntija-asemasta. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan ti-



lastotietojen ja tilastovertailujen pitäisi olla saatavana suoraan tietojärjestelmistä. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan tilastotietoa on riittävästi saatavilla. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virastossa ei ole juurikaan hyödynnetty henkilöstöhallinnon käytössä olevien ohjelmistojen tilastominaisuuksia tai raportointia. Viime aikoina virasto on aktiivisesti kehittänyt raportointia, mutta ei juurikaan tästä nimenomaisesta näkökulmasta. Olemassa oleviin järjestelmiin olisi mahdollista kehittää raportteja, jotka toisivat myös tätä puolta esiin. Tietokeskuksessa on tällä hetkellä 12 esimiestä, joten määrä ei ole kovin suuri. Virasto tuntee oman tilanteensa hyvin ja sitä on helppo seurata ilman erillistä tilastovertailuakin.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastossanne kerätty tilastotietoa tasa-arvon edistämiseksi, ja jos, miten kerättyä tietoa on hyödynnetty.

Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan tilastotietoja ja palkkatietoja on hyödynnetty tasa-arvon edistämiseksi. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan tilastotietoa on hyödynnetty normaalissa yhteistoimintatyössä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virasto ei ole hyödyntänyt kerättyä tilastotietoa, koska se tietää, viraston pienuudesta johtuen, tilanteen ilman erillistä tilastoakin. Sukupuolten välinen tasa-arvo on mukana yhtenä näkökulmana, kun virasto valitsee esimiehiä, mutta se on vain kriteeri muiden joukossa. Kaikkein tärkeintä on henkilön soveltuvuus ja kyvykkyys kuhunkin tehtävään.

Johto saa hyvin tietoa tasa-arvoasioista

Tasa-arvosuunnitelman mukaan tasa-arvokysymyksiin liittyviä tutkimuksia tehdään tunnetuksi välittämällä niistä tietoa johdolle, esimiehille ja muulle henkilöstölle. Miehiä pyritään saamaan naisvaltaisille aloille lisää esimerkiksi hyödyntämällä aiheeseen liittyviä valtakunnallisia hankkeita miesten houkuttelemiseksi hoiva- ja kasvatusalalle.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, saako mielestänne johto, esimiehet ja muu henkilöstö tarpeeksi tietoa ja tutkimuksia liittyen tasa-arvokysymyksiin.

Opetusviraston vastauksen mukaan johtoryhmässä on esitelty kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016. Johtoryhmän muissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvissä ajankohtaisissa aiheissa on myös muistutettu kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmasta. Tasa-arvoon liittyvistä koulutuksista on viety tietoa opetusviraston koulutuskalenteriin ja annettu linkkejä ajankohtaiseen tietoon osastojen esimiehille, jotka tiedottavat asiasta edelleen eteenpäin. Opetusviraston henkilöstöraportti, joka sisältää numerotietoa asiasta, on esitelty johtoryhmässä ja virastotoimikunnassa. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan johto, esimiehet ja muu henkilöstö saavat tarpeeksi tietoa halutessaan liittyen tasa-arvokysymyksiin. Rakennusvalvonta-



viraston vastauksen mukaan viraston johto, esimiehet ja muu henkilöstö saa kyllä tarpeeksi tietoa liittyen tasa-arvokysymyksiin. Tietokeskuksen vastauksen mukaan tasa-arvotietoa on varmasti saatavilla, mutta haasteena on tiedon paketointi helposti käytettäväksi.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastonne (tai kaupunki) houkutellut miehiä hoiva- ja kasvatusalalle. Opetusviraston vastauksen mukaan erityisesti miehiä ei ole houkuteltu, vaan huomiota on kiinnitetty rekrytoinnissa työvoimapularyhmiin esimerkiksi erityisluokanopettajat, ruotsinkielinen varhaiskasvatuksen henkilöstö ja ruotsinkielinen opetushenkilöstö.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastonne (tai kaupunki) mukana edellä mainituissa valtakunnallisissa hankkeissa. (Kysymys koski vain hoiva- ja kasvatusalaa eli opetusvirastoa). Opetusviraston vastauksen mukaan virasto on ollut mukana kaupungin hankkeissa esimerkiksi Väestöliiton Perheystävällisessä -hankkeessa.

Osa- ja määräaikaisten sukupuolijakauma on selvillä

Tasa-arvosuunnitelman mukaan selvitetään osa-aikaisten ja määräaikaisten kaupungin työntekijöiden sukupuolijakauma.

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, onko virastossanne tiedossa osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma sekä millainen osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma on virastossanne.

Opetusviraston vastauksen mukaan osa-aikaisena työntekijänä (tilanteessa 2.2.2016) oli 569 naista ja 130 miestä. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virastossa on tiedossa osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma. Miehiä määräaikaaisista on selvästi vähemmän kuin naisia. Määrä vaihtelee 14–20 prosentin välillä. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virastossa on tiedossa osa-aikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma. Osa-aikaisia (osa-aikaeläke, osakuntoutustuki) naisia ja miehiä on suunnilleen saman verran. Lyhennettyä työaikaa tekeviä sekä määräaikaissesä työsuhteessa olevia naisia ja miehiä on myös suunnilleen saman verran. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virastossa on tiedossa osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma. Virastossa on tällä hetkellä osa-aikaisia naisia viisi ja miehiä myös viisi. Määräaikaaisista henkilöistä kuusi on naisia ja kolmetoista on miehiä.

Työn vaativuuden arviointi arvioinnin kohteena olevissa virastoissa

Opetusviraston kaikille KVTES:n ja TS:n sopimusten soveltamisalaan kuuluville henkilöille on tehty tehtäväkuvaukset ja tehtävän vaativuuden arvioinnit on suoritettu. Opetusvirasto on vuoden 2015 aikana tehnyt kaupunginkanslian



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

21.5.2014 ja 23.11.2015 antamien ohjeiden mukaisesti hinnoittelemattomien tehtävien sijoittamisen vaativuusluokkiin. Myös edellä mainittujen tehtävien vaativuus on samalla ajantasaistettu uusia ohjeita vastaaviksi (yksittäisiä tehtäväkuvauksia on noin 110, lisäksi psykologien ja koulutustarkastajien ryhmätehtäväkuvaukset, joita on yli 100 henkilöä). Niin sanottujen hinnoiteltujen tehtävien osalta työ jatkuu opetusvirastossa. Opetusvirasto on pitänyt tehtävän vaativuuden arviointityötä hyödyllisenä sekä esimiesten että työntekijöiden kannalta.

Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan kaikkien viraston vakinaisten henkilöiden tehtävien vaativuus on arvioitu. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virastossa on juuri alkamassa työn vaativuuden arvioinnin päivittäminen. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virasto on tehnyt työtehtävien vaativuuden arvioinnin virastossa kaikille vakansseille vuonna 2011. Vuonna 2015 tehtiin lisäksi hinnoittelemattomien tehtävien vaativuuden arvioinnin päivitys. Tietokeskuksessa on toimiva käytäntö työn vaativuuden arvioinnissa yhteistoiminnassa TVA-ryhmässä, jossa on edustettuina kaupungin sopijajärjestöt.

Vähemmistönä olevan sukupuolen suosiminen silloin, kun hakijoiden ansiot ovat samanvertaiset

Arvioinnin kohteena olevilta virastoilta kysyttiin, toteuttaako virastonne vähemmistössä olevan sukupuolen suosimista silloin, kun hakijoiden ansiot ovat muuten samanvertaiset. Lisäksi kysyttiin miten tämä on toteutettu ja miten paljon tätä on toteutettu.

Opetusviraston henkilöstöstä yli kolme neljäsosaa on naisia. Koulujen, oppilaitosten ja päiväkotien opetus-, kasvatus- ym. tehtäviin toivotaan vähemmistösukupuolen edustajia. Vähemmistösukupuolen ottamista suositetaan silloin, kun hakijoiden ansiot ovat muuten samanvertaiset. Valtaosa opetusviraston henkilöstöstä on virkasuhteessa olevia opettajia. Virkojen kelpoisuusvaatimukset on määritelty lainsäädännössä. Virkasuhteeseen ottamisessa harkintavaltaa rajoittavat muun muassa tasa-arvolain säännökset, kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain syrjintäkielto sekä perustuslain 125 §. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan viraston sukupuolijakauma on varsin tasainen, joten tarvetta jommankumman sukupuolen suosimiseen ei ole ollut. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan virasto valitsee työntekijänsä sopivuuden ja pätevyyden perusteella. Jos hakijat ovat ansioiltaan samantasoiset, silloin harkitaan sopivuutta. Haastattelu vaikuttaa näissä tapauksissa paljon. Sukupuoli ei tule harkinnassa esiin. Tietokeskuksen vastauksen mukaan virasto on erityisesti esimiehiä valitessa ottanut sukupuolen huomioon. Muun henkilöstön osalta virasto ei ole toteuttanut tätä periaatetta niinkään, tämä johtuu tietokeskuksen kohtuullisen tasaisesta sukupuolijakaumasta.



Virastojen ilmoittamat toimenpiteet, joilla ne edistävät parhaiten sukupuolten välistä tasa-arvoa

Opetusvirastossa edistetään tasa-arvoa rakentamalla urapolkuja koulujen ja oppilaitosten johtamistehtäviin sekä mahdollistamalla henkilöstölle työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen erilaisin keinoin. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan virasto on pyrkinyt huomioimaan eri-ikäisten ja erilaisissa elämänvaiheissa olevien tarpeita käytettävissä olevin keinoin. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan viraston sukupuolijakauma on tasainen. Virastossa palkat ovat tehtäväkohtaisia – ei sukupuolesta tms. seikasta riippuvia. Erityisiä toimenpiteitä tasa-arvon edistämiseksi ei ole tehty. Tietokeskuksen vastauksen mukaan tasa-arvo on nostettu esille ja tavoitteeksi henkilöstöohjelmassa. Toimenpiteenä on palkkatasa-arvo ja tasapainoiset rekrytoinnit sukupuolinäkökulmasta käsin.

Toimenpiteet, joilla virastot tai kaupunki työnantajana voisivat korjata sukupuolten välisen tasa-arvon epäkohtia

Opetusviraston mukaan virasto ei voi rekrytoida miehiä, mikäli yliopistosta ei valmistu miehiä opettajan ammattiin. Opetusviraston on kuitenkin noudatettava asetusta opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Kulttuurikeskuksen vastauksen mukaan tasa-arvon epäkohtia voisi korjata nimettömällä rekrytoinnilla ja suosimalla vähemmistössä olevaa sukupuolta valinnoissa kun ansiot ovat samanvertaiset. Rakennusvalvontaviraston vastauksen mukaan palkat riippuvat vain tehtävästä. Tietokeskuksen vastauksen mukaan palkkojen epätasa-arvoa voidaan korjata toimenpiteillä, kuten kohdennetut järjestelyvaraerät, palkkojen harmonisoinnin mahdollistaminen tasa-arvon epäkohtien korjaamiseksi ja lisien kuten henkilökohtaisten lisien kohdennukset.

Virastojen esittämät kehittämiskohteet

Opetusviraston mukaan on tärkeää, että silloin kun halutaan tietoa sukupuolijakaumasta tehtäväluokittain (asiantuntijat, esimiehet, johtotehtävät), täytyy henkilötietojärjestelmästä löytyä vastaava luokitus henkilöittäin. Suuressa virastossa tarkka analyysi on käytännössä mahdotonta toteuttaa, jos henkilötietojärjestelmästä ei ole mahdollista tehdä tarvittavia poimintoja. Tämä koskee myös muuta kuin sukupuolen perusteella analysoitavaa tietoa.

3 JOHTOPÄÄTÖKSET

Arvioinnin pääkysymykseen voidaan vastata, että samoista tehtävistä miehet ja naiset saavat lähtökohtaisesti samaa palkkaa. Käytännössä palkkaeroja sukupuolten välille voivat luoda tehtävä- ja henkilökohtaiset lisät, tulos- ja kertapalkkiot, perhevapaiden käyttö ja muut poissaolot, osa-aikatyö sekä hakeutuminen esimies- ja johtotehtäviin.



Eri sopimusalojen sisällä ei esimerkiksi ole merkittäviä eroja henkilökohtaisissa lisissä, mutta koko kaupungin tasolla miehet saavat hieman naisia useammin ja suuremman summan henkilökohtaisia lisiä. Kaupungin tasolla miehet saavat enemmän myös kertapalkkioita, koska suuret naisvaltaiset virastot eivät juurikaan käytä kertapalkitsemista. Naiset käyttävät miehiä enemmän perhevapaita ja tekevät useammin osa-aikatyötä. Naiset eivät myöskään ole hakeutuneet johtotehtäviin yhtä halukkaasti kuin miehet. Viime aikoina naishakijoiden määrät johtotehtäviin ovat jopa hieman laskeneet. Kokonaispalkkojen keskiarvoissa eroa naisten eduksi on muun muassa toimisto-, hoito- ja varhaiskasvatusalalla. Miehet puolestaan saavat keskimäärin naisia parempaa palkkaa opetustoimessa ja teknisen sektorin johtotehtävissä. Yksiselitteisiä syitä eroihin ei arvioinnissa selvinnyt mutta todennäköisesti ne liittyvät ammattialojen segregatioon, kokemusliisien kertymiseen ja esimiestehtävien jakautumiseen.

Jos samanarvoisiksi tehtäviksi katsotaan saman koulutustason tai ammattiryhmän tehtävät, palkkataso on KVTES:n sopimusaloilla koulutus- tai ammattiryhmätasosta riippumatta pienempiä kuin OVTES:n tai teknisten sopimusaloilla. KVTES:n sopimusaloilla palkat ovat nousseet joillain koulutustasoilla muita sopimusaloja enemmän mutta mitään merkittävää palkkaerojen kaventumista ei tilastoista pysty erottamaan. Palkkaerot myös eri ammattiryhmien välillä esimerkiksi KVTES:n sopimusalan sisälläkin ovat kuitenkin suuria. Hinnoittelemattomien tehtävien luokittelu vaativuuden mukaan olisi ehdottoman tarpeellista tasa-arvoisen palkkapolitiikan toteuttamiselle. Lääkäreiden palkat ovat kaikkiin muihin ammattiryhmiin verrattuna suuria.

Naiset ja miehet ovat sijoittuneet selvästi eri toimialoille. Sosiaali- ja terveystoimi sekä sivistystoimi ovat erittäin naisvaltaisia. Kaupungin toimialoista yksikään ei ole vastaavalla tavalla miesvaltainen, mutta virastoista ja liikelaitoksista pelastuslaitos, rakentamispalvelu ja liikennelaitos ovat hyvin miesvaltaisia. Virastopäällikköjen ja toimitusjohtajien määrä on jakautunut tasaisesti miesten ja naisten välillä. Kun tarkastellaan naisten ja miesten osuuksia virastojen ja liikelaitosten johtoryhmissä (pois lukien sihteerit ja henkilöstön edustajat), naisia on noin 60 prosenttia johtoryhmien jäsenistä. Naisten enemmistö on luontevaa, koska useimmat virastot ovat naisvaltaisia. Osuus ei kuitenkaan vastaa naisten 75 prosentin osuutta koko kaupungin työntekijöistä. Kaupungin henkilöstöhallinnon tietojärjestelmistä ei tällä hetkellä saa tietoa osastopäällikkötasoa alemmista esimiehistä.

Palkkakartoitus on hyvä apuväline naisten ja miesten yleiseen palkkojen vertailuun. Palkkakartoitus tehdään vuosittain kaupunkitasolla ja virastotasolla, mutta kaupungin virastot eivät ole juurikaan hyödyntäneet eivätkä analysoineet niitä. Pienet virastot eivät välttämättä edes tarvitse kartoituksia, mutta isoille virastoille niistä saattaisi olla enemmän hyötyä, jos niissä olisi yksityiskohtaisempaa, esimerkiksi koulutusasteen mukaista tietoa.



Arvioinnin kohteena olevissa virastoissa naisjohtajien määrä on säilynyt viime vuodet suunnilleen samalla tasolla. Arvioinnin perusteella naisia nykyään hakeutuu johtotehtäviin vähemmän. Henkilöstöjohto ja virastot kannustavat naisia osallistumaan esimieskoulutuksiin, koska johtotehtäviin hakeudutaan yleensä esimiestehtävien kautta. Kaikissa arvioinnin kohteena olevissa virastoissa naiset olivat osallistuneet tai olivat juuri hakeutumassa naisjohtajien mentorointiohjelmaan. Naisille suunnatut mentorointiohjelmat ovat olleet suosittuja ja niitä on edelleen syytä jatkaa sekä tarvittaessa lisätä, koska ne valmentavat johtajuuteen. Kaupungin EMBA-ohjelmaan on osallistunut suhteellisesti yhtä paljon sekä naisia että miehiä.

Työelämän joustojen sijaan palkkaerot johtuvat pääosin tehtävien vaativuuden eroista. Pitkät hoitovapaat kuitenkin viivästyttävät urakehitystä, jos työntekijällä on pitkiä poissaoloja. Hoitovapaan käyttäminen siirtää kokemuslisiä.

Henkilöstötietojärjestelmistä ei saada tietoa henkilön esimies- tai asiantuntija-asemasta. Etenkin isot virastot ja keskushallinto tarvitsevat nykyistä tarkempaa tilasto- ja vertailutietoa tietojärjestelmistä.

4 TOIMENPIDE-ESITYS JA LISÄTIEDOT

Tarkastuslautakunnan 2. jaosto hyväksyy muistion ja esittää, että aiheesta laaditaan arviointikertomuksen tekstiluonnos.

Arviointia koskevia lisätietoja antavat kaupunkitarkastajat Petri Jäske, puhelin 310 43024 ja Tarja Palomäki, puhelin 310 36479.

Petri Jäske

Tarja Palomäki

JAKELU Tarkastuslautakunnan 2. jaosto

LÄHTEET

Haastattelut ja kyselyt:

Helsingin kaupunginkanslia, henkilöstöjohtaja ja yksikön päällikkö, 21.9.2015

Kysely opetusvirastolle, kulttuurikeskukselle, rakennusvalvontavirastolle ja tietokeskukselle 20.1.2016

Muut lähteet:

Ansiotasoindeksi, Tilastokeskus 2016



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016.

Helsingin kaupungin palkkakartoitukset 2012–2015, Kaupunginkanslia

http://helmi/henkilosto/palkka_ ja_palkitseminen/palkka/teht%C3%A4vakohtainen_palkka_ ja_ tehtavan_vaativuuden_arviointitva/Sivut/default.aspx
(17.2.2016)

Henkilöstötilastotiedot 2014, Taloushallintopalvelu 2015

Kaupunginkanslian henkilöstöosaston ohje 21.5.2014

Keskiansio 6/2015, Taloushallintopalvelu 2015

KT:n yleiskirjeen 3/2015 liite 2

Kuntasektorin palkat, Tilastokeskus 2016

Palkanlisien tarkastelu, kaupunginkanslia 2015

Palkkatarkastuksen aineisto, 2016.

Sukupuolten välinen tasa-arvo Helsingin kaupungilla, Tilastokeskus 2011.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

15.3.2016

LIITTEET

Liite 1. Arvioinnin toteuttamissuunnitelma

Arviointiaihe Palkkatasa-arvo ja samapalkkaisuus		
Suunnitelman laatija Petri Jäske		Pvm 1.6.2015
Päätös arvioinnista Tarkastuslautakunta 6.5.2015		
Arvioinnin ohjausryhmä Tarkastuslautakunnan 2. jaosto		
Aloittamisaika 5/2015	Valmistumisaika 12/2015	Vastaava valmistelija, muut valmistelijat Petri Jäske, Tarja Palomäki
Arviointiaiheen tausta Helsingin kaupungin strategiaohjelman mukaan kaupunki on kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa korostava työnantaja. Strategiaohjelman mukaan kaupunki toteuttaa järjestelmällisesti sukupuolivaikutusten arviointia ja edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Myös naisjohtajien määrää tulee strategian mukaan lisätä. Strategiaohjelman osana veloitettiin laatimaan tasa-arvon edistämisen toimenpideohjelma. Toimenpideohjelma muodostuu kahdesta eri kokonaisuudesta, jotka valmistuivat vuonna 2014. Ensimmäinen osa on Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016 ja toinen Suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman mukaan tavoitteita ovat: • Naisjohtajien määrän lisääminen • Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä • Työn ja muun elämän yhteensovittaminen • Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt • Lisää tilasto- ja tutkimustietoa Tavoitteiden saavuttamiseen pyritään suunnitelmassa esitetyillä toimenpiteillä, joiden toteutumista on mahdollista arvioida. Toimenpiteiden aloitukset ovat ohjelman mukaan vuosien 2014 tai 2015 aikana, joten niistä ei todennäköisesti ole kertynyt vielä paljon tietoa. Vähintään voidaan kuitenkin arvioida, ovatko virastot laatineet tasa-arvosuunnitelmia ja toteuttaneet palkkakartoituksia. Kaupunginkanslia koordinoi Helsingin kaupungin tehtävien vaativuuden arviointia (TVA). Tehtävien vaativuuden arviointi on systemaattinen tapa selvittää mahdollisimman objektiivisesti eri töiden vaativuus toisiinsa nähden. Arvioinnin avulla pyritään saamaan kestävä perusta johdonmukaisen ja kokonaisvaltaisen palkkapolitiikan toteuttamiselle. Talpasta tai kaupunginkanslian henkilöstöosastolta saatavien palkkatietojen perusteella on mahdollista arvioida, saavatko eri sukupuolet samoista tehtävistä samaa palkkaa ja millainen on ollut eri ammattiryhmien palkkakehitys.		



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Taloudellinen näkökulma

Palkat muodostavat merkittävän osan kaupungin menoista.

Asiakas- ja työntekijänäkökulma

Palkkauksen tasa-arvoisuus on merkittävää työntekijöiden oikeudenmukaisen kohtelun kannalta

Aiheeseen liittyvien suositusten jälkiseuranta

Aiheesta ei ole annettu suosituksia.

Arviointikysymykset ja -aineisto

Arvioinnin pääkysymyksenä on arvioida, saavatko miehet ja naiset samoista tehtävistä samaa palkkaa sekä millaista samanarvoista työtä tekevien ammattiryhmien palkkakehitys on ollut.

Pääkysymyksiin vastataan seuraavilla osakysymyksillä:

- Saavatko samassa tehtävässä toimivat miehet ja naiset samaa palkkaa?
- Saavatko samassa ammattiryhmässä ja/tai tulosityksikössä työskentelevät miehet ja naiset samaa palkkaa?
- Saavatko samanarvoisissa ammattiryhmissä työskentelevät samaa palkkaa?(Hyödynnetään kaupunginkanslian työn vaativuuden arviointia.)
- Ovatko miehet ja naiset sijoittuneet samoissa tulosityksiköissä ja ammattiryhmissä eri tehtäviin tai hierarkian eri tasoille, ja selittääkö sijoittuminen erot palkoissa.
- Selittävätkö työelämän joustojen käyttö ammattiryhmien sisäisiä palkkaeroja?
- Onko eri ammattiryhmien palkkakehitys ollut samankaltaista?
- Ovatko henkilöstön tasa-arvosuunnitelman ja lainsäädännön tavoitteet muun muassa palkkakartoitusten tekemisestä ja naisjohtajien määrän lisäämisestä toteutuneet otokseen valituissa virastoissa.

Kysymyksiin vastataan koko kaupungin tasolla, mikäli tilastoaineistot mahdollistavat analyysin. Esimerkiksi tasa-arvosuunnitelmien tekemistä virastoissa tarkastellaan kuitenkin otoksena.

Arvioinnin aineistona käytetään muun muassa kaupunginkanslian henkilöstöosaston sekä taloushallintopalvelun palkka- ja henkilöstötietoja. Palkkojen vertailussa käytetään säännöllisen työajan palkkaa aina kun se on mahdollista.

Rajaukset

Arviointia on syytä rajata tiettyihin ammattiryhmiin tai virastoihin kaupungin sisällä, mikäli tilastoaineistot eivät mahdollista helposti toteutettava kattavaa analyysia. Arviointi rajataan samapalkkaisuuden teemaan Helsingin kaupungin sisällä.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Liite 2.

Kysely tarkastuslautakunnan arviointia varten

20.1.2016

Tarkastuslautakunnan toimeksiannosta olemme arvioimassa palkkatasa-arvoa ja samapalkkaisuutta Helsingin kaupungilla (Opev, Kulke, Rakvv, Tieke).

Ystävällisesti, pyytäisimme teitä vastaamaan kyselyyn noin kahden viikon sisällä (**3.2.2016** mennessä). Luonnollisesti voitte itse vastata kyselyyn tai jatkolähetää kyselyn parhaaksi katsomallenne asiantuntijalle virastossanne.

Helsingin kaupungin strategiaohjelman mukaan kaupunki on kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa korostava työnantaja. Strategiaohjelman mukaan kaupunki toteuttaa järjestelmällisesti sukupuolivaikutusten arviointia ja edistää toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Myös naisjohtajien määrää tulee strategiaohjelman mukaan lisätä.

Arvioinnin kohteena on mm. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelma 2014–2016 (tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon edistämiseksi) ja suunnitelma sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi Helsingin kaupungin palveluissa 2013–2016. Toimenpideohjelma jakautuu viiteen osaan: 1) Naisjohtajien määrän lisääminen, 2) tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä, 3) työn ja muun elämän yhteensovittaminen, 4) johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt, 5) lisää tilasto- ja tutkimusaineistoa.

Kysymyksiä virastoille (Opev, Kulke, Rakvv, Tieke) toimenpideohjelman toteutumisesta:

Naisjohtajien määrän lisääminen:

- 1) Virastot ja liikelaitokset kartoittavat tehdessään henkilöstösuunnitelmiaan esimiesten lukumäärän mies-/naisjaottelulla sekä laativat suunnitelman oman toimialansa kehittämiseksi tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi.
 - a. Kysymys: Onko virastonne kartoittanut esimiesten lukumäärän mies-/naisjaottelulla? Millainen mies-/naisjaottelu virastossanne on (voitteko lähettää kartoituksen meille)?

Vastaus:
 - b. Kysymys: Miten mies-/naisjohtajien (esimiesten) määrä on kehittynyt viime vuosien aikana? Onko naisjohtajien määrä lisääntynyt virastossanne viiden vuoden aikana?

Vastaus:
 - c. Kysymys: Onko virastonne laatinut suunnitelman toimialansa kehittämiseksi tasa-arvotavoitteen saavuttamiseksi? Millainen suunnitelma on (voitteko lähettää suunnitelman meille)?

Vastaus:
- 2) Virastoissa ja liikelaitoksissa rohkaistaan myös naisia esimiestehtäviin: esimerkiksi sijaisuuksiin ja muihin esimiestehtäviin. Tuetaan urakehitystä toimintakäytännöillä: vertaistuki, tulos- ja kehityskeskusteluissa laadittava kehityssuunnitelma. Vahvistetaan perhevapailla olevien työelämänsidosta.



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

- a. Kysymys: Onko virastossanne rohkaistu myös naisia esimiestehtäviin? Miten tämä on toteutettu?

Vastaus:

- b. Kysymys: Onko naisten urakehitystä tuettu edellä luetelluilla toimintakäytännöillä? Miten tämä on toteutettu?

Vastaus:

- c. Kysymys: Onko perhevapailla olevien työelämänsidosta vahvistettu? Miten tämä on toteutettu?

Vastaus:

- 3) Esimiestehtävien täytössä hyödynnetään nimetöntä työnhakua. Luodaan yhteiset käytänteet nimettömälle työnhauille. Edistetään sen käyttöä esimies- ja asiantuntijatehtävissä.

- a. Kysymys: Onko virastossanne hyödynnetty nimetöntä työnhakua? Miten tämä on toteutettu virastossanne?

Vastaus:

- b. Onko kaupungilla/virastossanne luotu yhteiset käytänteet nimettömälle työnhauille? Jos on, millaiset käytänteet virastossanne on käytössä? (Voitteko lähettää käytänteet meille)?

Vastaus:

- 4) Oiva Akatemia järjestää naisjohtajien mentorointiohjelman, jonka puitteissa kokeneet johtajat tukevat johtotehtäviin hakeutuvia naisia.

- a. Kysymys: Kuinka moni nainen virastostanne on osallistunut naisjohtajien mentorointiohjelmaan?

Vastaus:

- b. Kysymys: Millaisia kokemuksia virastollanne on naisjohtajien mentorointiohjelmasta?

Vastaus:

- c. Kysymys: Onko naisjohtajien mentorointiohjelmalle asetettu tavoitteita virastossanne? Jos on, niin millaisia ja miten ne ovat toteutuneet?

Vastaus:

- 5) Kehitetään kaupunkitason mittari, jolla saadaan tilastojärjestelmistä esimiestehtävät, johtotehtävät ja asiantuntijatehtävät.

- a. Kysymys: Onko virastossanne tiedossa edellä mainitut tehtävät mies-/naisjaottelulla? Jos on, niin mikä jakauma on mies-/naisjaottelulla? (Voitteko lähettää jakauman meille)?



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Vastaus:

Tasa-arvoinen palkitsemisjärjestelmä:

- 6) Vuosittaista palkkakartoitusta hyödynnetään palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virasto- ja liikelaitoskohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa: virastot ja liikelaitokset analysoivat ja tekevät johtopäätökset sekä sopivat tarvittavista toimenpiteistä.

- a. Kysymys: Onko/miten virastonne on hyödyntänyt vuosittaista palkkakartoitusta palkkapolitiikan toteuttamisessa sekä virastokohtaisten palkitsemisohjelmien laatimisessa?

Vastaus:

- b. Kysymys: Onko virastonne analysoinut ja tehnyt johtopäätöksiä sekä sopinut tarvittavista toimenpiteistä palkkakartoitusta hyödyntäen? Millaisista toimenpiteistä on sovit-
tu/millaisiin toimenpiteisiin on ryhdytty?

Vastaus:

- 7) Palkkakartoituksen lisäksi tehdään selvitys siitä, miten miehille ja naisille kohdennetaan harkinnanvaraisia ja henkilökohtaisia lisiä sekä henkilökohtaisia palkkioita.

- a. Kysymys: Onko virastonne tehnyt selvityksen miehille ja naisille kohdennetuista edellä mainituista lisistä ja palkkioista? Millaisia tuloksia selvityksestä on saatu? Millaisiin toimenpiteisiin selvityksen perusteella on ryhdytty?

Vastaus:

- 8) Esimiesten palkitsemistietämystä ja -osaamista ylläpidetään ja kehitetään tasa-arvon näkökulmasta esimerkiksi esimiesten koulutuksissa ja perehdytyksissä.

- a. Kysymys: Onko virastossanne esimiesten palkitsemistietämystä ja -osaamista ylläpidetty ja kehitetty koulutuksissa ja perehdytyksissä? Miten tämä on toteutettu virastossanne?

Vastaus:

Työn ja muun elämän yhteensovittaminen:

- 9) Kaupunkityönantajan tarjoamasta tuesta pienten lasten vanhemmille on helposti saatavissa tietoa omana kokonaisuutenaan Helmi-intranetistä.

- a. Kysymys: Onko mielestänne Helmi-intranetistä helposti saatavilla tietoa pienten lasten vanhemmille?

Vastaus:

- b. Kysymys: Miten mielestänne Helmi-intranettiä tulisi em. asiaan liittyen kehittää?

Vastaus:



10) Työelämän joustojen käyttöä ja miesten perhevapaiden pitämistä kannustetaan erilaisin keinoin, esimerkiksi tehostamalla viestintää ja kertomalla hyvistä kokemuksista. On tärkeää, että lähiesimies rohkaisee myös miehiä jäämään perhevapaille.

a. Kysymys: Mitä työelämän joustoja virastonne tarjoaa työntekijöille?

Vastaus:

b. Kysymys: Mitä työelämän jouston muotoja miehet käyttävät eniten?

Vastaus:

c. Kysymys: Miten virastonne kannustaa myös miehiä jäämään perhevapaille?

Vastaus:

d. Kysymys: Miten miesten ja naisten perhevapaiden pitäminen on kehittynyt virastossanne viiden viimeisimmän vuoden aikana? Onko miesten perhevapaiden pitäminen lisääntynyt/vähentynyt/pysynyt ennallaan?

Vastaus:

e. Kysymys: Selittävätkö mielestänne työelämän joustojen käyttö miesten ja naisten palkkaeroja? Miten perustelette vastauksenne?

Vastaus:

11) Viestintäkampanja miesten perhevapaiden käytön edistämiseksi.

a. Kysymys: Miten em. viestintäkampanja on mielestänne toteutettu/toteutunut? Miten viestintäkampanjaa voisi mielestänne kehittää?

Vastaus:

Johtamisen kehittäminen ja toimintakäytännöt:

12) Arvioidaan nykyisen esimieskoulutuksen sisältö monimuotoisuuden johtamisen näkökulmasta ja varmistetaan eri näkökulmien, myös sukupuolten tasa-arvon sisältyminen tähän kokonaisuuteen.

a. Kysymys: Miten mielestänne nykyinen esimieskoulutus huomioi monimuotoisuuden johtamisen ja sukupuolten tasa-arvon näkökulman?

Vastaus:

b. Kysymys: Miten mielestänne nykyistä esimieskoulutusta pitäisi kehittää, että se paremmin huomioisi sukupuolten tasa-arvon näkökulman?

Vastaus:

13) Suunnitellaan ja toteutetaan sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta tasa-arvoisen vuorovaikutuksen edistämiseksi muun muassa esimiesten ja alaisten välillä.

a. Kysymys: Onko mielestänne sukupuolet huomioivaa johtamiskoulutusta kehitetty ja toteutettu tarpeeksi, että se edistäisi tasa-arvoista vuorovaikutusta esimiesten ja alaisten välillä?



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Vastaus:

14) Huomioidaan tasa-arvoasioiden näkökulma yhteistoimintaelinten kokouksiin ja tarvittaessa muihin tilaisuuksiin, joissa käsitellään toimintaa, palveluja ja henkilöstöasioita.

a. Kysymys: Onko virastossanne huomioitu tasa-arvoasioiden näkökulma yhteistoimintaelinten kokouksissa ja tarvittaessa muissa tilaisuuksissa? Miten tämä on toteutettu?

Vastaus:

Lisää tilasto- ja tutkimustietoa:

15) Kehitetään tilastovertailuja miesten ja naisten osalta esimiestehtäviin sijoittumisesta ja perhevapaiden käytöstä virastoittain ja liikelaitoksittain. Kerättyä tietoa hyödynnetään tasa-arvon edistämiseksi.

a. Kysymys: Onko mielestänne tilastotietoja/tilastovertailuja tarpeeksi saatavilla virastoittain? Millaisia tilastoja mielestänne pitäisi olla enemmän?

Vastaus:

b. Kysymys: Onko kerättyä tilastotietoa hyödynnetty virastossanne tasa-arvon edistämiseksi? Miten tilastotietoa on hyödynnetty virastossanne tasa-arvon edistämiseksi?

Vastaus:

16) Tehdään tunnetuksi tasa-arvokysymyksiin liittyviä tutkimuksia välittämällä niistä tietoa johdolle, esimiehille ja muulle henkilöstölle. Miehiä pyritään saamaan naisvaltaisille aloille lisää esimerkiksi hyödyntämällä aiheeseen liittyviä valtakunnallisia hankkeita miesten houkuttelemiseksi hoiva- ja kasvatusalalle.

a. Kysymys: Saako mielestänne johto, esimiehet ja muu henkilöstö tarpeeksi tietoa/tutkimuksia liittyen tasa-arvokysymyksiin?

Vastaus:

b. Kysymys vain opetusvirastolle: Onko virastonne (tai kaupunki) houkutellut miehiä hoiva- ja kasvatusalalle? Miten tämä on toteutettu?

Vastaus:

c. Kysymys vain opetusvirastolle: Onko virastonne (tai kaupunki) mukana em. valtakunnallisissa hankkeissa?

Vastaus:

17) Selvitetään osa-aikaisten ja määräaikaisten kaupungin työntekijöiden sukupuolijakauma.

a. Kysymys: Onko virastossanne tiedossa osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma? Millainen osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden sukupuolijakauma on virastossanne?



Kaupunkitarkastajat Petri Jäske ja
Tarja Palomäki

Vastaus:

Muut kysymykset:

- 18) Onko/miten virastossanne on hyödynnetty kaupunginkanslian työn vaativuuden arviointia? Onko työn vaativuuden arviointi ollut hyödyllistä virastossanne? Kuinka paljon työn vaativuuden arviointia virastossanne on tehty? (Kuinka monta työntekijää arvioinnin kohteena?)

Vastaus:

- 19) Toteuttaako virastonne vähemmistössä olevan sukupuolen suosimista silloin, kun hakijoiden ansiot ovat muuten samanvertaiset? Miten tämä on toteutettu/miten paljon tätä on toteutettu virastossanne?

Vastaus:

- 20) Helsingin kaupungin henkilöstöpolitiikka sisältää kehotuksen tasa-arvon edistämiseksi. Millä toimenpiteillä virastonne on mielestänne parhaiten edistänyt tasa-arvoa?

Vastaus:

- 21) Millä toimenpiteillä kaupunki työnantajana voisi mielestänne parhaiten korjata tasa-arvon epäkoh-
tia?

Vastaus:

- 22) Vapaa sana. Mitä muita asioita haluaisitte tuoda esille tässä yhteydessä?

Vastaus: