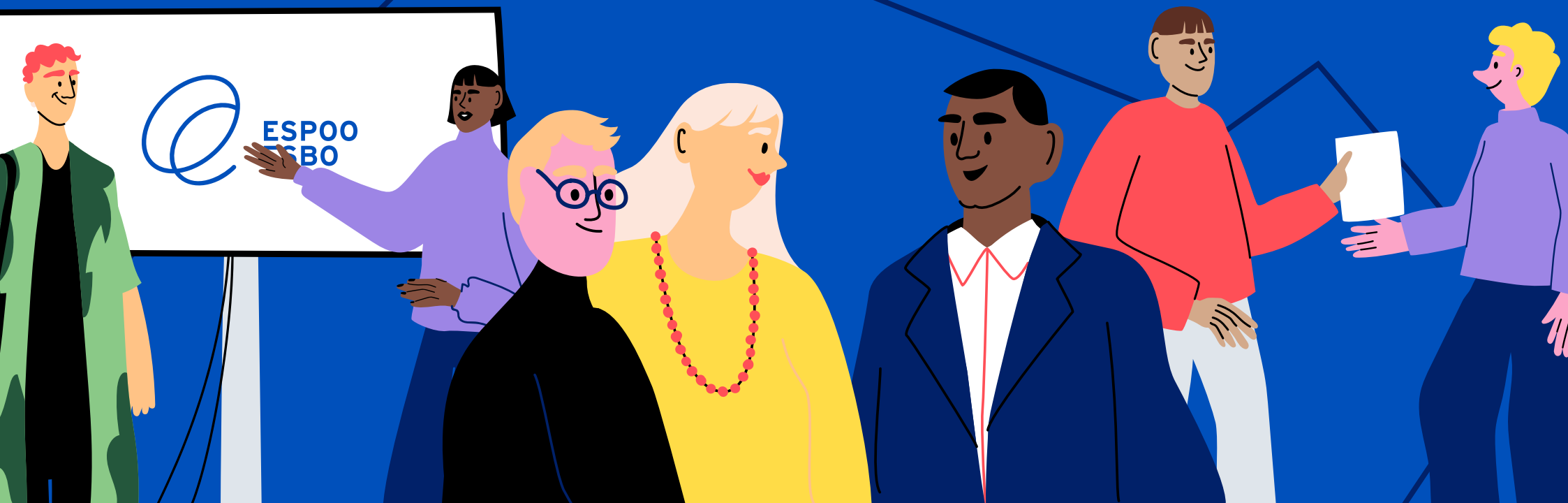




Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2029



Sisällys

Johdanto	3
1. Espoo edistää hyvää ja kestävä työelämää	4
2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen	5
Tehtävät lyhyesti TAYV-lakien näkökulmasta.....	5
3. Suunnitelman laatiminen 2026–2029	6
4. Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta	7
5. Nykytila tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta	9
6. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla	11
6.1 Rekrytointikyselyt ja palautteet 2024–2025	11
6.2 Syrjintä, häirintä, epäasiallinen käyttäytyminen työpaikalla	12
6.3 Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä.....	13
7. Henkilöstön työpaja 22.8.2025	14
8. Toimenpiteet 2026–2029	16
Monimuotoisuus ja rekrytointi työyhteisössä esihenkilön tietoisena toimenpiteenä.	16
Aidon psykologisen turvallisuuden kehittämisen kulttuuri osana yhdenvertaista työelämää Espoossa	17
Johtaminen ja esihenkilötyö monimuotoisen organisaation toimintakulttuurin rakentajana	17
Kehityksen ja koulutuksen toimin tietoisuuden lisääminen. Tiedolla johtamisen varmistaminen	18
9. Mittarit ja seuranta	19



Lyhenteet

TAYV, tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Valmisteleva työryhmä:

Sanna Haavisto, Päivi Hoikka, Heidi Nurkka-Tuorila, Tuula Nurminen, Johanna Purmonen, Jussi Terävä, Tiina Tillander, Paula Åkerlund ja Kaarina Salonen, pj

Johdanto

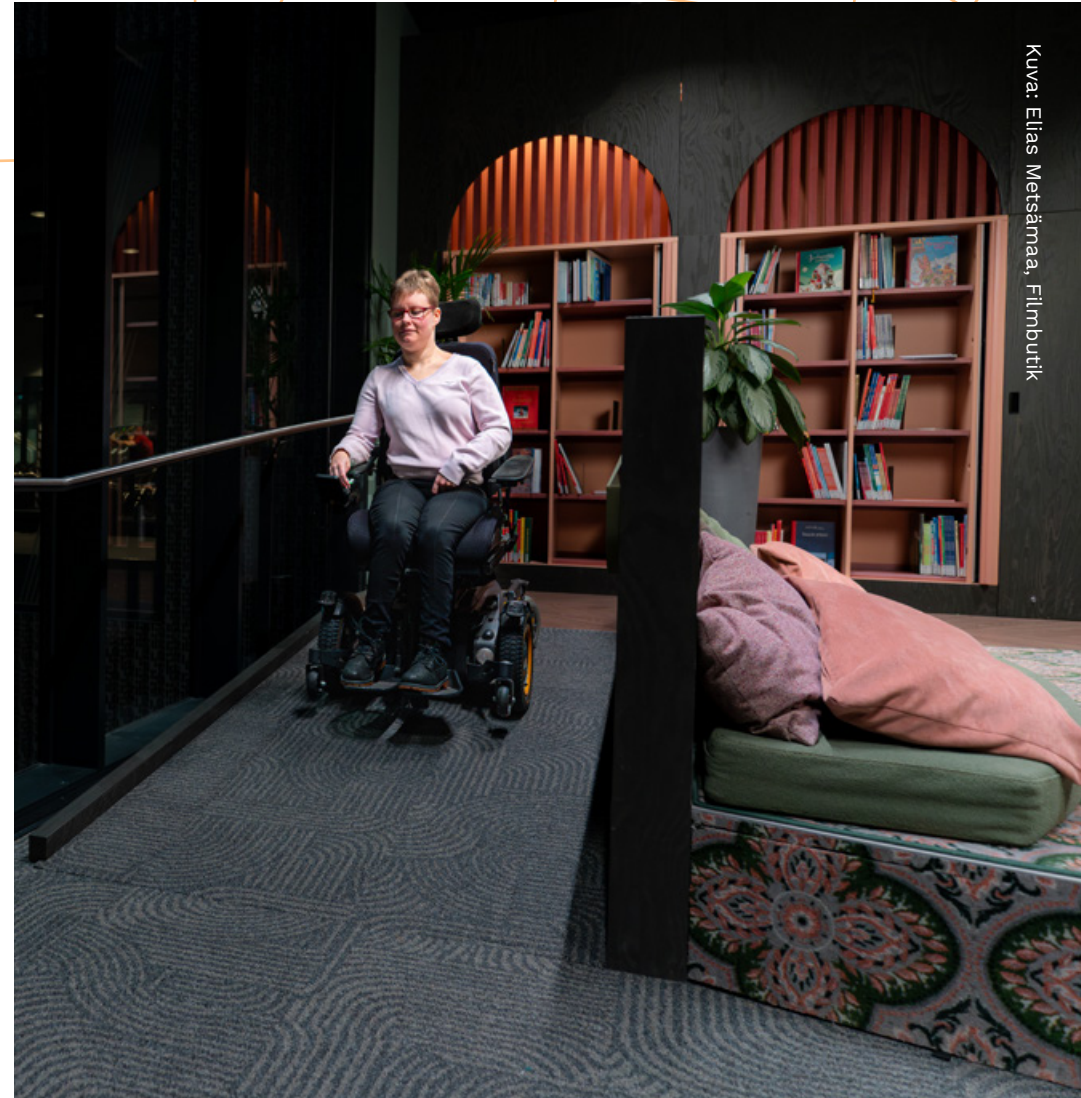
Espoon kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2029 on lakisääteinen, strateginen ja toiminnallinen asiakirja, jonka tarkoituksena on varmistaa, että Espoo toimii oikeudenmukaisena, syrjimättömänä ja vastuullisena työnantajana kaikissa henkilöstöä koskevissa käytännöissä. Suunnitelma toteuttaa tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoitteita sekä tukee Espoon kaupungin strategisia linjauksia sosiaalisesti kestävästä kaupungin rakentamisesta.

Suunnitelma perustuu henkilöstön kokemuksiin, laajaan tietopohjaan ja yhteiseen valmisteluun. Se tunnistaa keskeiset haasteet erityisesti syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisessa, rekrytoinnin yhdenvertaisuudessa, johtamisen roolissa sekä tiedolla johtamisen puutteissa. Näihin vastataan selkeillä kaupunkitasoisilla, velvoittavilla toimenpiteillä, joiden tavoitteena on vahvistaa psykologisesti turvallista, moninaisuutta arvostavaa ja osallistavaa työkuiltuuria.

Tulevalla suunnittelukaudella Espoo panostaa erityisesti

- syrjintään ja häirintään puuttumisen rakenteisiin ja johtamisvastuuseen
- yhdenvertaiseen ja läpinäkyvään rekrytointiin
- esihenkilöiden ja johdon osaamiseen moninaisessa työyhteisössä
- luotettavaan mittarointiin ja seurantaan osana tiedolla johtamista

Näin Espoo vahvistaa henkilöstön hyvinvointia, veto- ja pitovoimaa sekä kykyä tuottaa laadukkaita palveluja kaikille kaupunkilaisille yhdenvertaisesti. Suunnitelma toimii Espoon kaupungin henkilöstöpolitiikkaa ohjaavana asiakirjana ja on osa kaupungin strategista johtamisjärjestelmää. Suunnitelman toteutumista seurataan säännöllisesti osana henkilöstöjohtamista ja kaupunkitasoista tiedolla johtamista. Toimenpiteet kytkeytyvät normaaleihin henkilöstöprosesseihin ja johtamisen rakenteisiin.



Kuva: Elias Metsämaa, Filmbutik

1. Espoo edistää hyvää ja kestävää työelämää

Espoon kaupungin toiminta perustuu arvoihin. Arvot, olemme uteliaita oppimaan, toimimme asukkaita ja yhteisöjä varten, teemme yhdessä ja kannamme vastuamme ohjaavat toimintaa kaupungissa kaikilla tasoilla. Kaupunki on työnantaja, jossa henkilöstö kukoistaa ja jossa arvostava, osallistava ja oppimista tukeva johtamiskulttuuri luo perustan hyvinvoivalle ja turvalliselle työyhteisölle. Työntekijät ovat arvostettuja ammattilaisia, joilla on mahdollisuus vaikuttaa, kehittyä ja osallistua toiminnan jatkuvaan parantamiseen.

Espoon kaupunki rakentaa yhdenvertaista ja tasa-arvoista työelämää, jossa moninaisuus nähdään voimavarana. Kaupunki toimii johdonmukaisesti syrjintää ja rasismia vastaan sekä edistää häirinnästä vapaata työkuultuuria. Kestävän ja osallistavan työelämän rakentaminen alkaa moninaisesta rekrytoinnista, perehdytyksestä ja jatkuu osaamisen kehittämisenä, tietoisuuden lisäämisestä ja työkuultuuriin uudistamisena. Sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaiset mahdollisuudet koskevat kaikkia niin työelämässä kuin palveluissa.

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

Hyvinvointi ja osallisuus vahvistuvat myös laajojen ja pitkäjänteisten kumppanuuksien kautta. Yhteistyössä hyvinvointialueen, järjestöjen, yhteisöjen, yritysten ja oppilaitosten kanssa Espoon kaupunki edistää

asukaslähtöistä arjen hyvinvointia, yhteisöllisyyttä ja osallistumista. Henkilöstöllä on merkittävä rooli kumppanuuksien toteutumisessa. Kaupunki tukee kohtaamisia tarjoamalla esteettömiä tiloja ja foorumeita, jotka vahvistavat luottamusta ja yhteistä tulevaisuutta.

Sosiaalisesti kestävä kaupungin rakentaminen edellyttää pitkäjänteistä, ennakoivaa ja tavoitteellista henkilöstöpolitiikkaa. Tekeminen on tietoista ja yhteiseen päämäärään tähtäävää. Työnantajana kaupunki sitoutuu kehittämään valtuustokaudella johtamista, osaamista ja turvallisempaa työelämää sekä vahvistamaan erityisesti työvoimapula-alojen veto- ja pitovoimaa. Näin rakennetaan kestävää, inhimillistä ja mukaan ottavaa työelämää, joka hyödyttää sekä henkilöstöä että kaupunkilaisia. Alla olevassa kuvassa 1 on esitetty YK:n kestävä kehityksen tavoitteet. YK:n kestävä kehityksen tavoitteet ovat yhteinen kansainvälinen viitekehys kestäville kehitykselle. Ne yhdistävät ihmisten hyvinvoinnin, ympäristön suojelun ja taloudellisen kestävyuden ja korostavat, että kehitys ei ole kestävää, ellei se ole myös sosiaalisesti oikeudenmukaista.



Kuva 1. YK:n kestävä kehityksen tavoitteet, joita on yhteensä 17.

2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen

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

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

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

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

Sukupuolivähemmistöjen syrjimättömyydestä säädetään tasa-arvolaissa ja seksuaalivähemmistöjen yhdenvertaisuuslaissa.

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

Kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi tarkoittavat sitä, että viranomaisen, koulutuksen järjestäjän, työnantajan sekä tavaroiden tai palvelujen tarjoajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa asioida viranomaispalveluissa sekä saada koulutusta, työtä ja yleisesti tarjolla olevia tavaroita ja palveluita samoin kuin suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Mukautusten kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan huomioon vammaisen ihmisen tarpeiden lisäksi toimijan koko, taloudellinen asema, toiminnan luonne ja laajuus sekä mukautusten arvioidut kustannukset ja mukautuksia varten saatavissa oleva tuki.

Tehtävät lyhyesti TAYV-lakien näkökulmasta

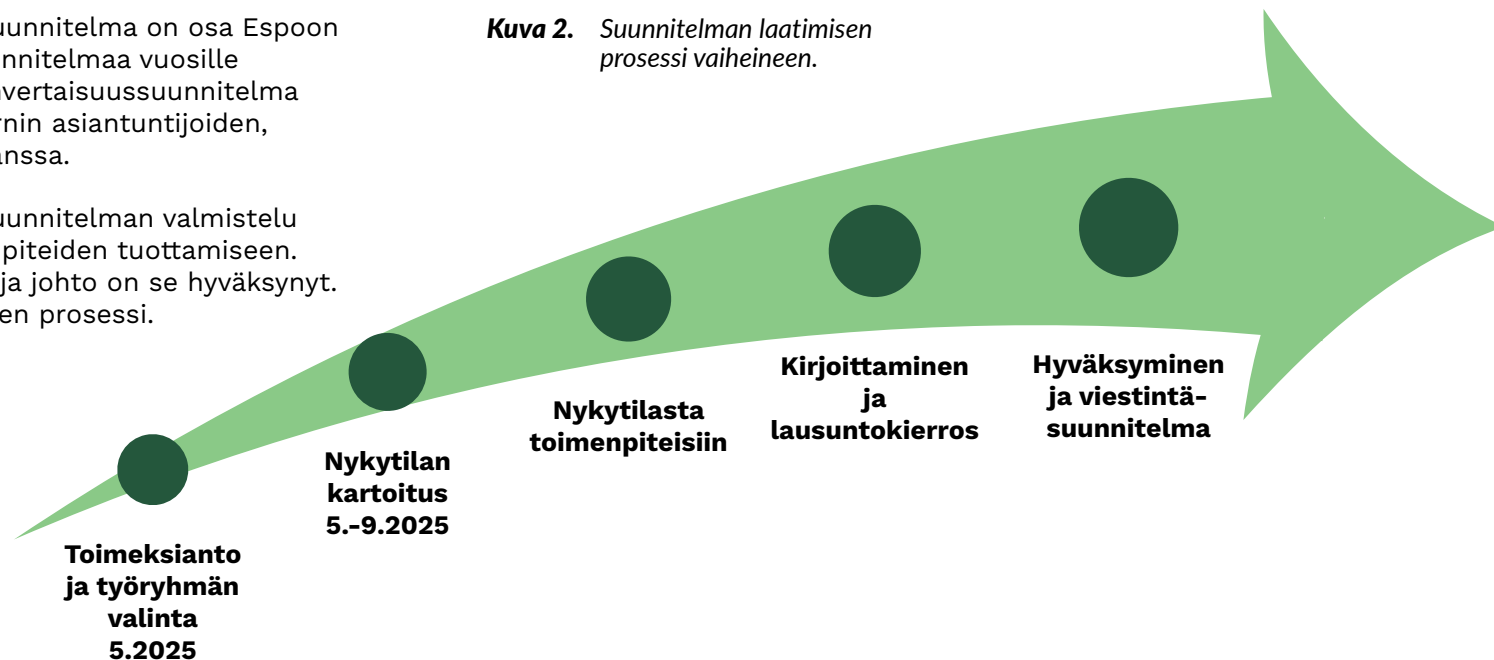
- Työnantajan tulee systemaattisesti ja johdonmukaisesti edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta
- Estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä ja edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa
- Ennaltaehkäistä ja puuttua syrjintään ja häirintään.
- Hyödyntää esim. positiivista erityiskohtelua, mukautuksia
- Selvittää työpaikan tasa-arvotilanne

3. Suunnitelman laatiminen 2026–2029

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa Espoon kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa vuosille 2026–2029. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on syntynyt yhteistyössä toimialojen, konsernin asiantuntijoiden, henkilöstön sekä henkilöstön edustuksen kanssa.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu eteni nykytilan kartoittamisen kautta toimenpiteiden tuottamiseen. Suunnitelma on käsitelty yhteistoiminnassa ja johto on se hyväksynyt. Kuvassa 2 on esitetty suunnitelman laatimisen prosessi.

Kuva 2. Suunnitelman laatimisen prosessi vaiheineen.



Nykytilan kartoituksessa on hyödynnetty seuraavia tietolähteitä:

- Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus 5/2025. Tulosten käsittely laajassa työpajassa 22.8.2025. Työpajassa tehdyt nostot, joista muotoiltiin toimenpiteitä. Osallistujia oli reilut 60 eri toimialoilta. Tutkimuksen tulosten esittelyä ja kommenttien keräämistä eri foorumeilla syksy 2025–talvi 2026.
- HR-DATA, 26.11.2025: Järjestelmästä ajettu tieto.
- KYSELYT, 2024 K-10, Työfiilismittari.
- Työsuojelu: Hessu-järjestelmästä saatu palaute. Työsuojeluvaltuutettujen saama palaute.
- Pääluottamusedustus: toimistoon saadut palautteet.
- Rekrytointiyksikkö: Keskeiset havainnot, joista nostettu toimenpiteitä.
- HR-neuvomo.
- Toimialojen HR:n vastaanottama palaute.
- Keikkalaisilta saatu tieto: SEUREn vastaanottamat palautteet 2025.
- Vanhan suunnitelman 2023–2025 arviointi: Vammaisten henkilöiden työllistymisen tukeen liittyvät toimenpiteet ja positiivinen erityiskohtelu.

4. Työnantajan on edistettävä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta

Espoon kaupungin tavoitteena on olla oikeudenmukainen ja syrjimätön työnantaja. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisen tueksi ja nykytilan selvittämiseksi tehtiin koko henkilöstöä koskeva kysely, jolla kartoitettiin tasa-arvoon, syrjintään, epäasialliseen kohteluun, häirintään ja työn sekä muun elämän yhteensovittamiseen liittyvistä asioista. Lisäksi kartoitettiin muita tietolähteitä.

Tutkimus toteutettiin toukokuussa 2025 Webropol-kyselynä. Tutkimukseen osallistumiskutsu lähetettiin kaupungin koko läsnä olevalle henkilöstölle. Kysely toteutettiin suomen, ruotsin ja englannin kielillä. Määräaikaan mennessä (kahden muistutuksen jälkeen) tutkimukseen vastasi yhteensä 3 296 vastaajaa, joten vastausprosentiksi muodostui 30,1 % (henkilöstön määrä aktiivisissa työsuhteissa oli toukokuussa 2025: 10 955). Vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, ja tuloksia hyvin henkilöstön mielipiteitä kuvaavina - varsinkin kun vastaajien jakauma oli melko lähellä työntekijöiden todellista jakaumaa esimerkiksi sukupuolen, iän ja toimialan suhteen. Henkilöstö antoi vapaissa kommentteissa myös pääosin kiitosta kyselyn tekemisestä ja heille tärkeiden asioiden esillä pitämisestä ja keskustelun herättämisestä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksen mukaan työpaikan kaksi vastaajaa kolmesta ”kokee kuuluvan joukkoon” ja kokee, että hänet ”hyväksytään sellaisena kuin on”. Kohtelunsa oikeudenmukaiseksi koki n. 40 % vastaajista. Ilahduttavaa on, että eri vastaajaryhmien välillä ei ollut kovin merkittäviä eroja, esimerkiksi johonkin vähemmistöön kuuluvat eivät juurikaan antaneet muita heikompia arvioita työilmapiiriin kuuluvista asioista.

Vastaajista 14 % koki kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Suurimmat vähemmistöt ovat kielivähemmistö (40 % vähemmistöön kuuluvista), seksuaalivähemmistö (29 %) sekä uskonnollinen/vakaumuksellinen vähemmistö (19 %). Vastaajilta kysyttiin arviota myös siitä, voiko

työyhteisössä vapaasti kertoa kuuluvansa johonkin vähemmistöön. Valtaosin ilmapiiriä pidettiin vapautuneena ja koettiin, että vähemmistöön kuulumisesta voi kertoa. Helpointa on kertoa kieli tai kulttuuriseen vähemmistöön kuulumisesta, vain muutama prosentti vastaajista oli tästä eri mieltä. Ehkäpä hieman yllättäen vaikeimmaksi arvioitiin poliittiseen puolueeseen kuulumisen kertominen; 15 % vastaajista arvioi, että asiasta ei voi kertoa vapaasti. Sukupuoli- tai seksuaalivähemmistöjen osalta vastaava prosenttiosuus oli 9 %.

Vammaisuuden takia vähemmistöön koki kuuluvansa 4 % vähemmistöön kuuluvista. He kertoivat, että työn mahdollistamiseksi pyydyt mukautukset on toteutettu tarpeiden mukaisesti.

Parhaiten yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon arvioitiin toteutuvan eri-ikäisten työntekijöiden osalta, 84 % arvioi toteutuvan sen vähintäänkin melko hyvin.

Myös vähemmistöön kuuluvat arvioivat tasa-arvon toteutuvan melko hyvin, mutta kuitenkin hieman heikommin kuin enemmistöön kuuluvat. Esimerkiksi vähemmistöön kuuluvista 24 % arvioi vähemmistöjen tasa-arvon toteutuvan erittäin hyvin, kun ei-vähemmistöön kuuluvista vastaajista vastaava osuus oli 37 %. Useimmin (annetuista vaihtoehtoista) epätasa-arvoa oli havaittu kaikkien em. ryhmien kohdalla ”keskusteluluissa työyhteisössä ja arjen työtilanteissa” sekä ”päätöksissä, jotka liittyvät toiminnan järjestämiseen ja tehtävien jakamiseen”.

Kyselyssä oli myös mahdollista vastata avoimiin kysymyksiin, joita avataan hieman myöhemmin. Suluissa kysymyksen jälkeen on vastaajien määrä. Avoimia kysymyksiä olivat: Millaista muiden syrjintää olet havainnut (n473), miten epäasiallisesta kohtelusta kertominen vaikutti (n340) ja terveisiä ja kommentteja tasa-arvoon liittyen (n1326).

Kunkin kysymyksen osalta tuotettiin yhteenvedot kaupunkitasolle vastaajien anonymiteetin suojelemiseksi. Seuraavassa on esimerkkikuvauksia epäasiallisesta kohtelusta kertomisesta ja terveisistä. Havaittua syrjintää koskevan kysymyksen vastaukset esitellään hieman myöhemmin tekstissä. Tarkastettu yhteenveto avoimista vastauksista on tuotettu tekoälyllä.

Miten epäasiallisesta kohtelusta kertominen vaikutti?

- Esihenkilön tai työyhteisön passiivisuutena (64,3 %)
- Tilanteen osittaisena paranemisena ajan myötä (16,8 %)
- Ei vaikutusta – tilanne ei muuttunut (7,1 %)
- Tilanne jäi epäselväksi tai käsittelemättä (3,2 %)
- Tilanne käsiteltiin ja keskustelu käytiin (8,6 %)

Terveisiä ja kommentteja tasa-arvoon liittyen

- Työilmapiiriä ja työyhteisön toimintaa, 25 %
- Vähemmistöjä, moninaisuutta ja syrjintää, 22 %
- Johtamista ja esihenkilötyötä, 20 %
- Palkkausta ja työehtoja, 18 %
- Työn ja muun elämän yhteensovittamista, 14 %

Nykytila-analyysi osoittaa, että yhdenvertaisuustyön keskeiset kehittämiskohteet Espoossa liittyvät syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisen rakenteisiin, rekrytointikäytäntöjen yhdenmukaisuuteen sekä esihenkilö- ja johtamiskäytäntöihin. Näihin teemoihin kohdistuvat suunnitelman keskeiset toimenpiteet.



Kuva: Elias Metsämaa, Filmbutik

5. Nykytila tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen näkökulmasta

Henkilöstön kokemusten selvittämisen lisäksi on tärkeää tarkastella erilaista HR-dataa osana nykytilan kuvausta. Alla olevassa on tarkasteltu Sarastia365 HR -järjestelmästä saadun tiedon valossa henkilöstön tilannetta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Espoon kaupungin henkilöstörakenne on voimakkaasti **naisvaltainen**, mutta **johto on miesvaltainen ja ikärakenteeltaan korkea**. Suomenkieliset ovat selvä enemmistö kaikilla tasoilla, ja muun kuin suomen- tai ruotsinkielisten osuus **pienenee hierarkiassa ylöspäin mentäessä**. Palkitsemisessa ja henkilökohtaisissa lisissä on **sukupuoleen ja äidinkielen liittyviä eroja**, jotka eivät ole kaikilta osin linjassa henkilöstörakenteen kanssa. Miesten perhevapaiden käyttöön tulisi perehtyä syvemmin.

Espoon kaupungin henkilöstön (11542, 26.11.2025) sukupuoli-, ikä- ja äidinkielijakauma

Kaupungin työntekijöistä 79,15 % on naisia, miehiä 20,85 %. Suomea äidinkielenään puhuu 79,99 %, ruotsia 7,89 % ja muita kieliä 10,93 %.

Espoon kaupungin esihenkilöiden sukupuoli- ja äidinkielijakauma

Kaupungissa on 595 esihenkilöä, Heistä naisia on 411 ja miehiä 184. Naisesihenkilöistä 349 puhuu äidinkielenään suomea, 41 ruotsia ja 11 muita kieliä. Miesesihenkilöistä 175 puhuu äidinkielenään suomea, ruotsia 6 ja 1 muuta kieltä.

Espoon kaupungin johtajien sukupuoli-, ikä- ja äidinkielijakauma

Kaupungissa on 23 johtajaa. Heistä naisia on 9 ja miehiä 14. Naisjohtajista 7 puhuu äidinkielenään suomea ja ruotsia 2. Johtajat ovat iältään pääosin 50-60-vuotiaita. Miesjohtajat ovat suomenkielisiä. Johtaja ovat iältään pääosin yli 50-vuotiaita ja tästä joukosta suurin osa on yli 60-vuotiaita.

Henkilökohtaiset lisät: tarkastelussa sukupuoli, äidinkieli

Henkilökohtaisia lisiä on myönnetty 3774, joista naisille 2958 ja miehille 816. Miesten keskimääräinen euromäärä oli 224,96 € ja naisten 178,46 €. Henkilökohtaisten lisien saajista 88 % puhuu äidinkielenään suomea, 7,01 % ruotsia ja 3,34 muita kieliä.

Miesten ja muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenä puhuvien osuus korostuu omarahoitteisen henkilökohtaisen lisän saajista.

Palkitseminen: tarkastelussa sukupuoli ja äidinkieli

Kertapalkkio annettiin 2862 henkilölle. Heistä naisia oli 2271 ja miehiä 591. Kaikista palkituista 83,86 % puhuu äidinkielenään suomea, 6,39 % ruotsia ja 8,42 % muita kieliä. Luvuissa ovat mukaan kertapalkkiot, joita on maksettu aikavälillä 1.2.2025-26.11.2025.

Maksettujen palkkioin euromääräiset summat olivat naisilla keskimäärin 298,10 € ja miehillä 308,23 €. Äidinkielen mukaan tarkasteltuna

Äidinkielen ja sukupuolen mukaan tarkasteltaessa naiset, jotka puhuvat äidinkielenään suomea saavat keskimäärin 299,15 €, ruotsia puhuvat 350,29 € ja muita kieliä puhuvat 251,98 €.

Miehet, jotka puhuvat äidinkielenään suomea saavat keskimäärin 300,72 €, ruotsia puhuvat 356,22 € ja muita kieliä puhuvat 354,18 €.

Naisille, jotka puhuvat muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenä, maksettiin kertapalkkiota pienemmällä keskiarvolla.

Espoon kaupungin asiantuntijanimike, tarkastelussa sukupuoli ja äidinkieli

Nimikkeeseen alla työskentelee 517 henkilöä. Heistä naisia on 397 ja miehiä 120. Naisasiantuntijoista 371 puhuu äidinkielenään suomea, 7 ruotsia, 17 muita kieliä ja 2, joiden kielitietoa ei ole. Miesasiantuntijoista 108 puhuu äidinkielenään suomea, 3 ruotsia, 8 muita kieliä ja 1, jonka kielitietoa ei ole.

Miesten käyttämät perhevapaat 2021–2024 Espoossa

Perhevapaiden määrän käytön tarkastelussa havaittiin lukumääräisesti miesten käyttämien perhevapaiden määrän laskua, mutta perhevapaiden keskimääräisten pituuksien hienoista kasvua. Tilannetta tulisi kartoittaa lisää, jotta selviäisi, jätetäänkö oikeuksia käyttämättä vai onko perhevapaisiin oikeutettujen miesten määrä laskenut.

Palkkakartoitus

Espoossa on otettu käyttöön tasopalkkamalli Kunta- ja hyvinvointialueet KT:n ohjeiden mukaisesti lokakuun 2025 alusta. Seuraava palkkakartoitus toteutetaan aikaisintaan syksyllä 2027.

Yhteenvedona voidaan todeta, että jatkossa tulee panostaa suunnitelmalliseen esihenkilö- ja johtajapolkuun, jotta sukupuoli- ja kieliryhmien edustus ei kavennu hierarkiassa ylöspäin mentäessä, sekä varautua ennakoivasti johtotason sukupolvenvaihdokseen ikärakenteen painottuessa vanhempiin ikäluokkiin. Palkitsemisen ja henkilökohtaisten lisien osalta on tärkeää tarkistaa ja tarvittaessa yhtenäistää myöntämisperusteet ja seurata palkitsemista systemaattisesti sukupuolen ja äidinkielen mukaan, kiinnittäen erityistä huomiota muunkielisten naisten asemaan. Lisäksi esihenkilöiden osaamista monikielisen ja monikulttuurisen työyhteisön johtamisessa tulee vahvistaa ja arvioida, muodostuuko kielitaustasta epävirallinen este urakehitykselle. Perhevapaiden osalta on tarpeen selvittää syyt miesten perhevapaiden vähäiseen käyttöön Espoossa ja tukea perhevapaiden tasapuolista käyttöä aktiivisesti esihenkilötyössä ja johtamiskäytännöissä.



Kuva: Elias Metsämaa, Filmbutik

6. Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työhönotossa ja työpaikalla

6.1 Rekrytointikyselyt ja palautteet 2024–2025

Kyselyjen ja palautteiden keräämisen tavoitteena oli saada palautetta, miten yhdenvertaisuus on toteutunut rekrytoinnissa. Vastaajia oli vuosina 2024–2025 yhteensä 2417.

Viestintään tyytyväisiä (erittäin tyytyväinen + tyytyväinen): 51,4 %. Tyytymättömiä kuitenkin oli 27,3 %. Kokonaisprosessiin tyytyväisiä 44,7 %, tyytymättömiä 29,9 %. Haastatteluun pääsi 37,4 % vastaajista; 62,6 % ei päässyt. Tämä yhdistyy vahvaan toiveeseen läpinäkyvistä valintakriteereistä.

Keskeiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnostot avoimista vastauksista (1034 kommenttia)

- Ikään liittyvä koettu syrjintä on yleisin teema.** 50+ hakijat kuvaavat systemaattista sivuuttamista; osa näkee videohaastattelun “suojatoimenä” eikä arviointia parantavana välineenä.
- Sukupuolistereotyytiat ja roolioletukset.** Palautteissa toistuu ajatus “nuori mies” vs. “keski ikäinen nainen” – etenkin opetusrooleissa. Tarve vahvistaa strukturoitua arviointia ja haastattelijoiden bias koulutusta.
- Nimi-/taustaoletukset ja kielivaatimusten tulkinta.** Useat kokevat, että ei suomalainen nimi tai ulkomainen tutkinto heikentää mahdollisuuksia; kielitaitovaatimukset koetaan paikoin epäselviksi (esim. tehtävät, joissa “riittävä” vs. “erinomainen” suomi).
- Anonyymien haun käytännön ristiriidat.** LinkedIn linkin salliminen, CV liitteiden puute ja työhistoriassa pakolliset päivämäärät (ikäindikaattori) rapauttavat anonymiteettia ja koettua reilua.

Espoo hyödyntää anonyymiä rekrytointia niissä rekrytoinneissa ja vaiheissa, joissa se on tarkoituksenmukaista ja teknisesti mahdollista.

Anonyymien rekrytoinnin periaatteet ja rajaukset kuvataan selkeästi, ja rekrytointikäytäntöjä kehitetään siten, että epäolennaiset henkilötiedot eivät vaikuta hakijoiden arviointiin.



Kuva: Antero Pyry, Filmbutik

6.2 Syrjintä, häirintä, epäasiallinen käyttäytyminen työpaikalla

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus 5 / 2025, tuloksia

15 % vastaajista (3296) oli kokenut itse kokenut työpaikalla syrjintää tai eriarvoista kohtelua viimeksi kuluneen vuoden aikana. Vähemmistöön kuuluvista 19 % ilmoitti kokeneensa syrjintää tai eriarvoista kohtelua. Syrjintää/eriarvoista kohtelua on koettu eniten ”keskusteluissa työyhteisössä ja arjen työtilanteissa” (50 % syrjintää kokeneista), ”päätöksissä, jotka liittyvät toiminnan järjestämiseen ja tehtävien jakamiseen” (33 %) ja ”toimintaa suunniteltaessa” (31 %).

Syrjinnän/eriarvoisen kohtelun arvioitiin johtuneen (annetuista vaihtoehdoista) useimmin ”mielipiteestä” (32 % syrjintää kokeneista) sekä ”koulutuksen ja osaamisen vuoksi” (22 %). Avoimissa kommentteissa nostettiin vahvasti esiin myös sukupuoleen liittyvät syyt.

Syrjintää tai eriarvoista kohtelua ovat harjoittaneet eniten lähiesihenkilö (51 %), työkaveri (44 %) tai joku muu esihenkilö (22 %). Asiakkaiden taholta syrjintää tai eriarvoista kohtelua sanoi kohdanneensa 5 % syrjintää/eriarvoista kohtelua kokeneista. Huolestuttavaa em. lisäksi on se, että vain 18 % syrjintää/eriarvoista kohtelua kokeneista vastasi, että joku oli puuttunut asiaan. Siis suurimpaan osaan tapauksista ei ollut puututtu! Lisäksi läheskään kaikissa tapauksissa puuttuminen ei ollut muuttanut tilannetta tai se muuttui vain väliaikaisesti. Muiden kuin itsensä syrjintää tai eriarvoista kohtelua oli havainnut 25 % vastaajista. Syrjinnän/ kohtelun syyt sekä tekijät olivat jotakuinkin samat kuin itse koetun syrjinnän/eriarvoisen kohtelun kohdalla.

Epäasiallisella kohtelulla tarkoitetaan sopimatonta käytöstä työpaikalla jotain toista kohtaan. Käytös voi rikkoa lakia, työpaikan sääntöjä tai yleisiä käytöstapoja. 31 % vastaajista ilmoitti kohdanneensa (muuta kuin seksuaalista) epäasiallista kohtelua työpaikalla lähinnä työkaverin (11 %) tai asiakkaan (11 %) taholta. Huomautuksia tai jotain ikävää sävyyn sanottua on kuullut työpaikalla 22 % vastaajista. Huomautukset ja sanomiset ovat koskeneet moninaisia syitä, päällimmäisinä ulkonäköön, osaamiseen/ koulutukseen/ammattitaitoon, sukupuoleen, terveyteen sekä mielipiteisiin liittyvät syyt.

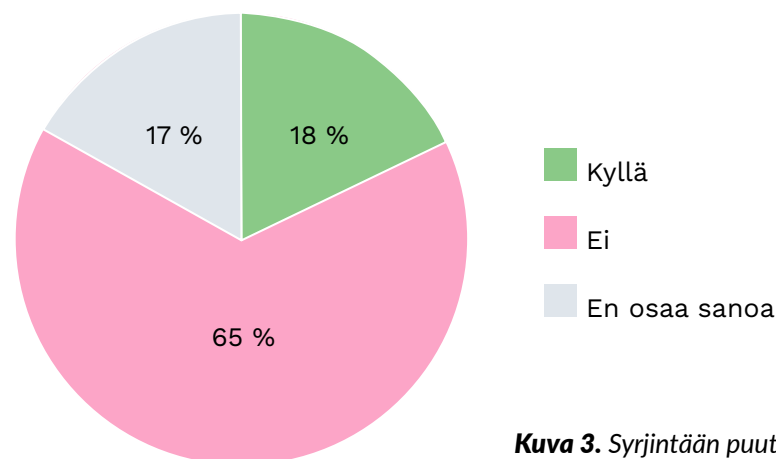
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksen (5 / 2025) mukaan syrjintään puututaan liian vähän. Vain osassa tapauksissa, joihin puututtiin, asiat muuttuivat pysyvästi parempaan suuntaan. Kunta 10 tutkimuksen tulokset ovat hyvin saman suuntaiset vuosilta 2022 ja 2024.

Työpajassa 22.8.2025 osallistujat nostivat tärkeimmäksi kehittämiskohteeksi syrjintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttumisen.

Alla olevassa tekstissä on kuvattu teemoja, millaista muiden syrjintää olet havainnut työssäsi. Tarkastettu yhteenvedo avoimista vastauksista on tuotettu tekoälyllä.

- Yleistä, epäasiallista kohtelua ja ulossulkemista (40,5 %)
- Henkistä väkivaltaa ja työpaikkakiusaamista (29,5 %)
- Syrjintää taustan, kielen tai uskonnon perusteella (18,8 %)
- Eriarvoisuutta palkkauksessa ja työtehtävissä (6,9 %)
- Mielipiteen ja osaamisen vähättelyä (4,1 %)

Onko kukaan puuttunut syrjintään? n500 syrjintää kokenutta



Kuva 3. Syrjintään puuttuminen.

Seuren keikkalaisten palaute vuodelta 2025

Seure henkilöstöpalveluyhtiön palveluja ostetaan äkillisiin sijaistarpeisiin pääasiassa varhaiskasvatukseen ja opetuksen avustajapalveluihin. Alla olevassa tekstissä on kuvattu Seuren keikkalaisten palautteita varhaiskasvatuksen ja opetuksen alueelta. Yhteensä palautteita oli 541.

Suurin osa keikkalaisten palautteista korostaa ystävällistä, kannustavaa ja avointa ilmapiiriä. Sijaiset kokevat itsensä tervetulleiksi ja arvostetuiksi. Moni kiittää mukavaa henkilökuntaa ja hyvää vastaanottoa. Yksittäisissä palautteissa nousee esiin ulkopuolisuuden tunne, puutteellinen huomio uusille työntekijöille sekä ajoittain kielteinen ilmapiiri esimerkiksi sijaisen epäasiallinen kohtelu (tiuskiminen, huono käytös) ja syrjintä.

Hyvä perehdytys ja selkeät ohjeet helpottavat työpäivän kulkua ja parantavat kokemusta. Kiitosta annetaan selkeistä ohjeista ja tiedosta oppilaista/ryhmistä etukäteen. Toisaalta puutteellinen perehdytys, niukka tiedonkulku ja epäselvät vastualueet aiheuttavat epävarmuutta etenkin uusille sijaisille.

Muut tietolähteet

HESSU-työsuojelunjärjestelmästä saadaan tietoa asiakkaiden henkilöstöön kohdistamista uhista.

Henkilöstön sisäisiä epäasiallisen kohtelun tapauksia ei kirjata. Ne jäävät esihenkilöiden tietoon. Kaupungilla ei ole mahdollisuutta muodostaa kokonaiskuvaa muuten kuin kyselyjen perusteella.

Syrjintään, häirintään ja epäasialliseen kohteluun pyritään puuttumaan Espoossa systemaattisesti ja viivytyksettä. Kaupunkitasoinen toimintamalli määrittelee vastuut, käsittelyvaiheet ja seurannan. Esille tulleet ilmoitukset käsitellään luottamuksellisesti ja sovitun prosessin mukaisesti. Vastuu kokonaisuuden toimivuudesta on johdolla, esihenkilöillä, HR:llä ja työsuojelulla yhteistyössä.

6.3 Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus 5 / 2025

2 % vastaajista vastasi kokeneensa seksuaalista häirintää ja 2 % sukupuoleen perustuvaa häirintää työpaikalla, yhteensä siis 4 % vastaajista. Naisissa ja miehissä häirintää kokeneiden osuus kaikista ko. sukupuolen vastaajista oli sama. Suhteellisesti selvästi muita enemmän seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää olivat kokeneet ne vastaajat, jotka ilmoittivat sukupuolekseen ”joku muu” tai eivät halunneet kertoa sukupuoltaan. Näistä vastaajista (71 kpl) 10 % oli kokenut seksuaalista häirintää ja 14 % sukupuoleen perustuvaa häirintää. Häirintää olivat harjoittanut eniten työkaverit (46 % häirityistä) sekä asiakkaat (41 %). Yleisimmät häirinnän tavat (annetuista vaihtoehdoista) olivat ”epämiellyttävät puheet ja kaksimieliset puheet” Ajankohtaista (50 %), ”sukupuolta halventavat puheet” (45 %) ja ”sukupuolisesti vihjailevat eleet” (34 %). ”Fyysistä koskettelua” oli kokenut 12 % häirityistä.

Työsuojelun HESSU-järjestelmästä ei löydy tietoja työyhteisöjen seksuaalisesta tai sukupuoleen perustuvasta häirinnästä. Viimeisimmässä 2024, Kunta 10 -tutkimuksessa 1,9 % vastaajista ilmoitti kokeneensa seksuaalista häirintää. 109 työntekijää ilmoitti kokeneensa seksuaalista häirintää. Tasa-arvovaltuutetun toimistoon oli tullut yksi yhteydenotto vuosina 2023–2025 sukupuolineutraalia rekrytointia koskien. Yhdenvertaisuusvaltuutetulle vuoden 2025 aikana tulleista yhteydenotoista kaikki koskivat palveluja ja niiden toteuttamista.

Syrjinnän, häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ovat lisääntyneet vuodesta 2022 Kunta 10-tulosten mukaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset ovat hyvin saman suuntaiset ja vertailukelpoiset. Kyselyn tulosten mukaan epäasiallisen kohtelun kokemuksia oli 31 % vastaajista (n3296). Ikävän sävyisiä kommentteja oli kuullut 22 % vastaajista (n3296). Kommentit liittyivät mm. ulkonäköön, ikään, osaamiseen, sukupuoleen ja terveyteen.

7. Henkilöstön työpaja 22.8.2025

Henkilöstön näkemyksiä ja prioriteetteja selvitettiin yhteisessä työpajassa 22.8.2025. Työpajaan osallistui henkilöstöä ympäri kaupunkia, reilut 60 henkilöä. Tavoitteena oli arvioida mennyttä ja kuunnella henkilöstön näkemyksiä uuden suunnitelman valmistelussa. Tavoitteena oli myös tuottaa pienryhmissä uuden suunnitelman toimenpidekokonaisuudet ja luoda pohja suunnitelmalle, joka aidosti kuvastaa henkilöstön näkemyksiä kehittämistarpeista. Työpajassa esiteltiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksen tuloksia, HR-dataa ja muita palautteita.

Keskeiset nostot toimenpiteiksi

- Monimuotoisuus ja rekrytointi työyhteisössä esihenkilön tietoisena toimenpiteenä
- Aidon psykologisen turvallisuuden kehittämisen kulttuuri osana yhdenvertaista työelämää Espoossa
- Johtaminen ja esihenkilötyö monimuotoisen organisaation toimintakulttuurin rakentajana
- Kehityksen ja koulutuksen toimin eteenpäinmenon varmistaminen

Seuraavassa on kirjoitettu yhteenveto pienryhmäkeskustelujen annista taustoittamaan kutakin nostoa. Keskeiset nostot muotoillaan tavoitteiksi, konkreettisiksi toimenpiteiksi ja kuvataan mittarit sekä seuranta. Kukin nosto eli iso kokonaisuus sisältää Espoo-tason toimenpiteen, joka on velvoittava. Tämä merkitsee sitä, että toimialoilla ja tulosityksiköissä olevissa suunnitelmissa on toimenpide, jolla saavutetaan tavoitteen mukaista tulosta.

Monimuotoisuus ja rekrytointi työyhteisössä esihenkilön tietoisena toimenpiteenä

Organisaation tavoitteena on lisätä henkilöstön monimuotoisuutta kehittämällä rekrytointiprosesseja, jotta työnhakijoita saadaan laajemmin eri taustoista. Vaikka hakuprosessit toimivat pääosin



Kuva: Elias Metsämaa, Filmbutk

hyvin, erityistä huomiota tulee kiinnittää itse rekrytointitilanteeseen ja rekrytoivan esihenkilön rooliin ja osaamiseen. Esihenkilön on tärkeää tunnistaa ja ylittää omat oletukset, erityisesti silloin, kun hakija poikkeaa valtavirrasta, esimerkiksi pukeutumisen tai ulkoisen olemuksen perusteella. Koko rekrytointiprosessin ajan tulee varmistaa yhdenvertainen kohtelu hyödyntämällä esimerkiksi anonyymiä hakua, koulutusta ja kielitietoista rekrytointia. Näillä toimilla edistetään inklusiivisuutta ja tuetaan monimuotoisempien työyhteisöjen syntymistä.

Aidon psykologisen turvallisuuden kehittämisen kulttuuri osana yhdenvertaista työelämää Espoossa

Kaupungissa tulisi vahvistaa vastuullisen työkäyttäytymisen kulttuuria, jossa epäasialliseen käytökseen puututaan asemasta riippumatta. Tällä hetkellä haasteena on, että esihenkilöt eivät aina reagoi ongelmatilanteisiin, vaikka ne olisivat vakavia ja aiheuttaisivat seurauksia työntekijöille. Käytännön ohjeet ja selkeät toimintamallit auttavat sanottamaan ja ratkaisemaan vaikeita tilanteita. Tavoitteena on rakentaa psykologisesti turvallinen työympäristö, joka ulottuu johdosta kaikkiin työntekijöihin ja heijastuu arkipäivän toimintaan sekä puheeseen. Lopullinen päämäärä on kulttuuri, jossa vastuullinen käyttäytyminen ja työssä viihtyminen ovat osa organisaation valtavirtaa ja työkulttuuria.

Johtaminen ja esihenkilötyö monimuotoisen organisaation toimintakulttuurin rakentajana

Johtamisen merkitys korostuu moninaisuuden ja psykologisen turvallisuuden edistämisessä, ja vastuu alkaa kaupunginjohtajasta ja kaupungin johtoryhmästä. Kaupungin johtoryhmän sitoutuminen ja esimerkki välittyvät organisaation kaikille tasoille, mikä vahvistaa sekä veto- että pitovoimaa kaupungissa. Koulutusta ja konkreettisia työkaluja tarvitaan erityisesti haastavien tilanteiden käsittelyyn sekä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden juurruttamiseen osaksi arjen toimintaa. Käytännön toimina korostetaan esimerkiksi anonyymiä rekrytointia, sekä sitä, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat tuodaan näkyvästi esiin Suuntaamossa ja perehdytyksessä.

Kehityksen ja koulutuksen toimin eteenpäinmenon varmistaminen

Tiedolla johtaminen varmistetaan, kun toiminnalla on selkeät tavoitteet ja niitä tukevat mittarit, luotettava ja ajantasainen data sekä toimiva tapa hyödyntää tietoa päätöksenteon tukena. Tieto on helposti saatavilla, ymmärrettävässä muodossa ja oikea-aikaisesti päätöksenteon tukena. Johtaminen perustuu systemaattiseen tiedon hyödyntämiseen, ja henkilöstö ymmärtää tiedon merkityksen. Tiedolla johtaminen on osa organisaatiokulttuuria ja sitä kehitetään jatkuvasti muuttuvien tarpeiden mukaan.



Kuva: Elias Metsämaa, Filmbutik

8. Toimenpiteet 2026–2029

Johtopäätöksenä edellä esitetystä valmisteluryhmä esittää nämä neljä kokonaisuutta, jotka on kuvattu alla. Kokonaisuuteen on kuvattu tavoitteet, toimenpiteet, mittarit ja seuranta. Nämä kokonaisuudet muodostavat Espoon kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman.

Espoo-tasoiset toimenpiteet tulee näkyä yksikkökohtaisissa tavoitteissa ja suunnitelmissa seurattavina toimenpiteinä.

Monimuotoisuus ja rekrytointi työyhteisössä esihenkilön tietoisena toimenpiteenä.

Tavoite

Lisätä henkilöstön monimuotoisuutta.

Varmistaa yhdenvertaisuuden toteutumista rekrytoinnissa.

Toimenpide

Henkilöstösuunnitteluprosessin kehittäminen – monimuotoisuuden huomioiminen osana henkilöstösuunnittelua.

Espoo-tason toimenpide, velvoittava: anonymirekrytointi on käytäntö, poikkeustapauksissa muu tapa. Koskee myös ylimmän johdon rekrytointeja.

Rekrytoinneissa varmistetaan hakijan yhteensopivuus johtamis- ja organisaatiokulttuuriin.

Rekrytointiprosessin vahvistamista

- moninaisuuden huomiointi työyhteisössä – ohjeessa mainittujen rekrytointiin liittyvien asioiden korostaminen rekrytoinnin esihenkilön haltuunottomateriaalissa
- rekrytointi-ilmoituksissa käytetään edelleen monimuotoisuuslauseketta systemaattisesti
- mahdollisuus kysyä anonymisti esteellisyydestä tai työtehtävistä

anonyymien rekrytoinnin käytön lisääminen edelleen

Mittari

Anonyymien rekrytointien määrän kehitys – kasvaa vuosittain

Seuranta ja vastuu

Esihenkilöt, rekrytointipalvelut seuraavat toteutumista

Aidon psykologisen turvallisuuden kehittämisen kulttuuri osana yhdenvertaista työelämää Espoossa

Tavoite

Ennaltaehkäistä ja puuttua syrjintään ja häirintään.

Edistää moninaisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kulttuuria ja rakentaa hyvin-vointia ja osallisuutta työelämässä.

Esihenkilöt tietävät vastuunsa ja heillä on osaamista moninaisuus-, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat ja ne ovat aidosti osa esihenkilön roolia. Johtamis- ja organisaatiokulttuuri tukee pysähtymistä ja asian käsittelyä.

Toimenpide

Puututaan väärinkäyttöksiin (syrjintä, häirintä, epäasiallinen käyttäytyminen):

Espoo-tason toimenpide, velvoittava: Turvallisen tilan periaatteiden vakiinnuttaminen kaikkiin työyhteisöihin ja palveluihin, tuotetaan konkreettinen huoneentaulu

Espoo-tason toimenpide, velvoittava: Esihenkilöroolin ja vastuiden kirkastaminen.

Eri suunnitelmien kytkeminen yhteen: K-10 toimenpiteet, turvallisuussuunnitelmat, tayv-suunnitelma: Espoo-tason toimenpiteiden kautta, jotka näkyvät toimialojen ja työyhteisöjen suunnitelmissa.

Koulutusta **työyhteisölle psykologisesti turvallisen työyhteisökulttuurin kehittämisestä.**

Mittari

Turvallisen tilan periaatteet käytössä kaikissa työyhteisöissä 2029 mennessä.

Seuranta ja vastuu

Esihenkilöt

Johtaminen ja esihenkilötyö monimuotoisen organisaation toimintakulttuurin rakentajana

Tavoite

Tavoitteena on, että johtajat ymmärtävät merkityksensä ja roolinsa monimuotoisen toimintakulttuurin rakentajana. Tunnistavat ajatusvinoumia, tiedostamattomia oletuksia ja ennakkoluuloja moninaisessa työyhteisössä.

Toimenpide

Espoo-tason toimenpide, velvoittava: Johto varmistaa, että johtamiskulttuuri mahdollistaa moninaisen toimintakulttuurin kehittämisen ja itse toimii esimerkkinä.

Esihenkilöt ylläpitävät inhimillistä johtamiskulttuuria, jossa empatia ja vuorovaikutus korostuvat.

Esihenkilöt mahdollistavat suomen tai ruotsin kielen kielitaidon kehittymisen osana työpaikan arkea.

Mittari

Mittarina 360 arvio

K 10: syrjinnästä on ilmoitettu työnantajalle

Seuranta ja vastuu

Esihenkilöt

Kehityksen ja koulutuksen toimin tietoisuuden lisääminen. Tiedolla johtamisen varmistaminen

Tavoite

Tavoitteena on saada henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia tietoja eri järjestelmistä esimerkiksi vähemmistötieto.

Huolehtia kriittisen osaamisen lisäämisestä.

Toimenpide

Espoo-tason toimenpide, velvoittava: lakisääteisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusraportoinnin ja sen vaatiman tiedon rakentaminen.

- Toteutetaan tayv-kysely joka toinen vuosi vuorovuosin K-10 tutkimuksen kanssa.

Koulutusten järjestämistä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista sekä konkreettisten työkalujen tarjoaminen: ajatusvinoumat, tiedostamattomat oletukset ja ennakkoluulot moninaisessa työyhteisössä.

Koulutuksien systemaattisuus ja suunnitelmallisuus

- Rakennetaan moninaisuuden asiantuntijapolku
- Kokonaisuus, johon osallistutaan askeleittain vuoden mittaan. Laaditaan työyhteisökohtainen suunnitelma.
- Varmistetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat osaksi esihenkilön roolia
- Kaupunkitasoiset asiantuntijaluentojen aiheet yhdessä suunnitellen työyhteisöjen toimintaan soveltuviksi kokonaisuuksiksi.

Perehdyttämisen kehittäminen

- Monimuotoisuus kiinteäksi osaksi kaupunkitasoista perehdytysohjelmaa.
- Arjen perehdyttäminen

Mittari

Moninaisuuspolun käyneet asiantuntijat ja esihenkilöt

Seuranta ja vastuu

Esihenkilöt



9. Mittarit ja seuranta

Seurataan vuosittain vuoden 2029 loppuun.

Muita tunnuslukuja rekrytointiin liittyen.

Kriteeri	2022	2023	2024	2025	Tavoitetaso
Anonyymien rekrytointien määrä	96	72	158	280	Määrän kehitys kasvaa vuosittain
Vieraskielisen henkilöstön määrä %	8,95	10,65	11,35	10,59	Lähenee vieraskielisen asukkaiden määrää

KUNTA 10 -tutkimus toteutetaan joka 2.vuosi, vuorovuosin anonyymin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimuksen kanssa Seuraava kysely toteutetaan lopuvuodesta 2026.

Kriteeri	2022	2024	Tavoitetaso
Olen itse kokenut syrjintää	17 %	18 %	0 %
Syrjinnästä on ilmoitettu työnantajalle	22,10 %	26,80 %	100 %
Olen itse kokenut työpaikkakiusaamista	7,80 %	8,70 %	0 %
Olen itse kokenut seksuaalista häirintää	1,50 %	1,90 %	0 %
Seksuaalisesta häirinnästä on ilmoitettu työnantajalle	36,70 %	49, 50 %	100 %
Koetusta syrjinnästä on ilmoitettu työnantajalle	24,4 %	30,5 %	100 %

Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustutkimus toteutetaan joka 2. vuosi, vuorovuosin Kunta 10-tutkimuksen kanssa. Seuraavan kerran kysely toteutetaan vuonna 2027.

Kriteeri	2025	tavoitetaso
Kuulun joukkoon	65 %	100 %
Olen itse kokenut syrjintää	15 %	0 %
Kokemaani syrjintään on puututtu.	18 %	100 %
Syrjinnästä on ilmoitettu työnantajalle	ei kysytty, lisätään vuoden 2027 kyselyyn.	100 %
Olen itse kokenut työpaikalla epäasiallista kohtelua	31 %	0 %
Olen itse kokenut seksuaalista häirintää	4 %	0 %
Seksuaalisesta häirinnästä on ilmoitettu työnantajalle	ei kysytty, lisätään vuoden 2027 kyselyyn.	100 %
Pyydettyjen kohtuullisten mukautusten toteutuminen	100 %	100 %

Muita seurattavia asioita

Kriteeri	Tavoitetila
Turvallisen tilan periaatteet käytössä kaikissa työyhteisöissä 2029 mennessä	100 %
Onko sinuun kohdistunut syrjintää omassa työyhteisössäsi viimeisen 3 kk aikana - Työfiiliskysely	0 %
Moninaisuuspolun käyneiden asiantuntijoiden ja esihenkilöiden määrä vuodesta 2026	75 %



**ESPOO
ESBO**

