

TURUN HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO- SUUNNITELMA 2026–2027

| Tavoitteet | Toimenpiteet | Vastuutahot | Seurannan mittarit | Toteutuma |
|---|--|---|---|-----------|
| <p>Rekrytointi</p> <p>Anonyymi ansiovertailu ja anonyymi rekrytointi ovat säännöllisessä käytössä. Anonyymi rekrytointi on oletusarvo.</p> <p>Korkeakouluharjoitteluiden kautta pyritään edistämään maahanmuuttajataustaisten ja muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien sekä vammaisten henkilöiden työllistymistä.</p> | <p>Lähijohtajat käyttävät anonyymia rekrytointia yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi. Rekrytointi-tilanteissa on mahdollista painottaa valintaa palvelutarvetta tukevaa monimuotoisuutta edistäen, muuten tasavertaisten hakijoiden kohdalla.</p> <p>Korkeakouluharjoitteluihin kohdennetaan 5 paikkaa maahanmuuttajataustaisille tai muuta kuin suomea ja ruotsia äidinkielenään puhuville ja 2 paikkaa vammaisille korkeakouluopiskelijoille. Paikkoja markkinoidaan yhteistyössä yliopiston kanssa. Lisäksi toteutetaan kampanja kieliharjoittelijoiden ottamisesta yksiköihin.</p> | <p>Rekrytoivat tahot</p> <p>Henkilöstöpalvelut</p> | <p>Rekrytointijärjestelmän käytöstä saatu tieto; sekä anonyymien rekrytointien osuus että ikärakenteellinen rekrytointitieto hakijoista</p> <p>Lähijohtajabarometrissa saatava tieto</p> <p>Harjoitteluista saatava tieto</p> | |
| <p>Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen</p> <p>Edistämme kaikkien sukupuolien uralla etenemistä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin. Edistämme yhdenvertaista koulutukseen pääsyä.</p> | <p>Varmistamme, että kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja kannustamme henkilöstöä omien urapolkujen rakentamiseen.</p> | <p>Lähijohtajat Johto Henkilöstöpalvelut Henkilöstö</p> | <p>Kj:n ja toimialojen johtoryhmien N/M osuus</p> <p>Koulutuksissa käymisestä saatavat tiedot (N/M)</p> <p>Täydennyskoulutuksen riittävyys (Kunta10)</p> | |
| Palkkaus | | | | |

| | | | | |
|---|--|--|---|--|
| <p>Vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.</p> | <p>Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.</p> | <p>Henkilöstöpalvelut</p> | <p>Palkkakartoitus</p> <p>Henkilökohtaisten lisien jakaantuminen suhteessa henkilöstömääriin N/M</p> | |
| <p>Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen</p> <p>Helpotetaan henkilöstön työn ja perhe-elämän yhteensovittamista työ- ja työaikajärjestelyin.</p> | <p>Työpaikoilla otetaan työ- ja työaikajärjestelyt yhdenvertaisesti huomioon.</p> <p>Luodaan inhimillinen työkuultuuri, jossa yksilölliset elämäntilanteet pyritään huomioimaan.</p> | <p>Lähijohtajat Henkilöstöpalvelut</p> | <p>Osa-aikaisuus %-osuus N/M</p> <p>Perhevapaiden käyttö, miehet</p> | |
| <p>Kiusaaminen, syrjintä ja sukupuolinen häirintä</p> <p>Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle. Negatiiviset kokemukset vähenevät.</p> | <p>Lähijohtajat ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi.</p> <p>Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat. Päivitetään Hyvän kohtelun ohje, joka kerrataan työyhteisöissä.</p> <p>Luodaan turvallisemman tilan periaatteet ja otetaan ne käyttöön kaupungin palveluissa.</p> | <p>Henkilöstö Johto Henkilöstöpalvelut</p> <p>Yhteisvaikuttava ohjaus, Viestintä ja Henkilöstöpalvelut</p> | <p>Kunta10- ja välikyselyn tulokset</p> <p>Lähijohtajabarometrin tulokset</p> <p>Turvallisemman tilan periaatteet on luotu ja käytettävissä. Metkusta löytyy materiaali ko. periaatteiden käyttöön.</p> | |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| <p>Johtaminen ja työilmapiiri</p> <p>Johtaminen on jokaista arvostavaa ja valmentavaa.</p> <p>Työyhteisö on voimavara.</p> <p>Työntekijäkokemuksen mittaaminen on säännöllistä</p> | <p>Lähijohtajien osaamista vahvistetaan koulutuksilla ja valmennuksilla.</p> <p>Johtamisesta ja työilmapiiristä saatavaa mittaritietoa hyödynnetään kehittämisessä ja epäkohtiin puututaan rohkeasti.</p> <p>Työyhteisöjen positiivista toimintavalmiutta tuetaan.</p> <p>Tuotetaan laadukasta seurantatietoa työntekijäkokemuksesta säännöllisesti hyödynnettäväksi arjen johtamisessa (Pulssi-mittaus 1krt/kk)</p> | <p>Henkilöstöpalvelut</p> <p>Lähijohtajat, Johto, Henkilöstö</p> | <p>Kunta 10 tulokset: työpaikan psykologinen turvallisuus, lähijohtajan toiminta koetaan oikeudenmukaiseksi, lähijohtaja auttaa työntekijöitä onnistumaan työssään, lähijohtaja kannustaa työntekijöitä yhteistyöhön</p> <p>Kunta 10; työyhteisö on yhteistyökykyinen</p> | |
| <p>Yhta-tietoisuuden lisääminen</p> <p>Turun kaupungin henkilöstön tietämys yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-asioista ja kulttuurisen moninaisuuden mahdollisuuksista ja näiden huomioimisesta johtamisessa vahvistuu.</p> | <p>Huolehditaan, että yhtä-aiheisia koulutuksia on säännöllisesti tarjolla sekä erillisinä koulutustapahtumina että verkkokoulutuksina.</p> | <p>Henkilöstöpalvelut</p> <p>Hyte-tiimi</p> <p>Lähijohtajat</p> | <p>Yhta-aiheisten koulutusten määrä</p> | |
| <p>Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset</p> | <p>Kehotetaan työntekijöitä tarkistamaan järjestelmästä oma äidinkieli, jotta voidaan seurata kielitilannetta monimuotoisuutta tukien ja osataan hyödyntää monipuolista kielellistä osaamista palvelutarve huomioiden.</p> | <p>Henkilöstöpalvelut</p> | <p>Yhteenveto kielitilanteesta järjestelmätiedon perusteella</p> | |

