

TURUN HENKILÖSTÖN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVO -SUUNNITELMAN TOTEUMA: 2024–2025

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuutaho	Seurannan mittarit	Toteuma
<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 somea tai ruotsia äidinkielenään puhuvien sekä vammaisten 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 erikseen 2 paikkaa maahanmuuttajataustaisille tai muuta kuin somea ja ruotsia äidinkielenään puhuille ja 2 paikkaa vammaisille korkeakouluopiskelijoille.</p>	<p>Rekrytoivat tahot</p> <p>Yhteiset henkilöstöpalvelut</p>	<p>Rekrytointijärjestelmätieto; anonyymit rekrytoinnit ja hakijoiden ikärakennetieto</p> <p>Lähijohtajabarometrista saatava tieto</p> <p>Korkeakouluharjoitelluista saatava tieto</p>	<p>Anonyymin rekrytoinnin käyttö on lisääntynyt (järjestelmätieto). 2025: 75,9 % (2023: 47,0 %)</p> <p>Myös lähijohtajabarometrin mukaan ko. rekrytoinnin käyttö lisääntyy. 2025: 80,8 % (2023: 63,4 %)</p> <p>Hakijoiden ikärakenne: alle 20-vuotiaat: 5 %, 20–29: 31 %, 30–39: 22 %, 40–49: 16 %, 50–59: 12 %, yli 60-vuotiaat: 4 %</p> <p>Korkeakoulupaikat ovat olleet suunnitellusti auki ja kohdennettuna maahanmuuttajataustaisille ja vammaisille, mutta niihin ei ole tullut hakijoita. Maahanmuuttajataustaisia kieliharjoittelijoita on ollut yksiköissä kotouttamiskoulutuksen kautta.</p>
<p>Työssä kehittyminen ja uralla eteneminen</p> <p>Edistämme kaikkien sukupuolien uralla etenemistä ja sijoittumista erilaisiin tehtäviin.</p> <p>Edistämme yhdenvertaista koulutukseen pääsyä.</p>	<p>Varmistamme, että kaikilla on mahdollisuus kehittää osaamistaan ja kannustamme henkilöstöä omien urapolkujen rakentamiseen.</p>	<p>Lähijohtajat Johto Yhteiset henkilöstöpalvelut Henkilöstö</p>	<p>Kj:n ja toimialojen johtoryhmien N/M osuus, täytetyt tehtävät</p> <p>Koulutuksissa käymisestä saatavat tiedot (N/M) ja ikäryhmäkohtainen tieto koulutuskäymisestä.</p>	<p>Henkilöstössä v.2025 N/M 75 %/25 % Johtoryhmissä v.2025 N/M 61 %/39 %</p> <p>Koulutukseen osallistuneet: 2024: N/M % 90/85 2025: N/M % 87/82 Ikäryhmätieto ei raportoidu suoraan tämänhetkisestä järjestelmästä.</p>

			Täydennyskoulutuksen riittävyys/Kunta10	Kunta10 2024: 73,6 % (2022: 65 %), viisiportainen vastauskaala Välilyksely 2025: 54 % (2023: 59 %), neliportainen vastauskaala																												
<p>Palkkaus</p> <p>Vaativuudeltaan samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka sukupuolesta riippumatta.</p> <p>Erilaiset palkanlisät ja palkkakehitys kohdistuvat oikeudenmukaisesti kaikkiin työntekijöihin.</p>	Palkkausjärjestelmiä ja niiden läpinäkyvyyttä kehitetään edelleen yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.	Yhteiset henkilöstöpalvelut	Palkkakartoitus	<p>2025: Naisten palkka KA 3212 € (2023, 2945 €) 2025: Miesten palkka KA 3574 € (2023, 3340 €) Ei nimikekohtaisia eroja (N/M), tehtävän vaativuus määrittää palkan.</p> <p>Henkilökohtaiset lisät N/M 76 %/24 % (henkilöstö N/M 75 %/25 %)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>HK Lisät</th> <th>Miehet</th> <th>Naiset</th> <th>Kaikki yht.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KVTES</td> <td>210</td> <td>1202</td> <td>1412</td> </tr> <tr> <td>Muusikot</td> <td>4</td> <td>11</td> <td>15</td> </tr> <tr> <td>OVTES</td> <td>418</td> <td>1140</td> <td>1558</td> </tr> <tr> <td>Tekniset</td> <td>165</td> <td>150</td> <td>315</td> </tr> <tr> <td>Tunti-TES</td> <td>46</td> <td>24</td> <td>70</td> </tr> <tr> <td>Kaikki yht.</td> <td>797</td> <td>2503</td> <td>3300</td> </tr> </tbody> </table>	HK Lisät	Miehet	Naiset	Kaikki yht.	KVTES	210	1202	1412	Muusikot	4	11	15	OVTES	418	1140	1558	Tekniset	165	150	315	Tunti-TES	46	24	70	Kaikki yht.	797	2503	3300
HK Lisät	Miehet	Naiset	Kaikki yht.																													
KVTES	210	1202	1412																													
Muusikot	4	11	15																													
OVTES	418	1140	1558																													
Tekniset	165	150	315																													
Tunti-TES	46	24	70																													
Kaikki yht.	797	2503	3300																													
<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 huomioidaan.</p>	Lähijohtajat Yhteiset henkilöstöpalvelut	Osa-aikaisuus %-osuus N/M	<p>2025: Kokoaikaiset% N/M 81/79 (2023: N/M 89/91) 2025: Osa-aikaiset% N/M 19/21 (2023: N/M 11/9)</p>																												
<p>Kiusaaminen, syrjintä ja häirintä</p> <p>Nollatoleranssi kaikelle epäasialliselle käyttäytymiselle.</p>	Lähijohtajat ja henkilöstö tuntevat kaupungin toimintamallit ja osaavat ottaa asioita puheeksi.	Henkilöstö Johto Yhteiset henkilöstöpalvelut	Kunta10- ja välilykselyn tulokset	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Kokemuksia (%)</th> <th>2023</th> <th>2024</th> <th>2025</th> <th>Kokemuksestaan ilmoittanut</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Kiusaaminen</td> <td>8,0</td> <td>9,5</td> <td>6,1</td> <td>60% (2024, 51%)</td> </tr> <tr> <td>Syrjintä</td> <td>-</td> <td>19,8</td> <td>11,2</td> <td>38% (2024, 27%)</td> </tr> <tr> <td>Seksaalinen häirintä</td> <td>1,7</td> <td>1,4</td> <td>0,8</td> <td>39% (2024, 53%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>Vuonna 2025 tehtiin lisäselvitys syrjinnästä. Lain tarkoittaman syrjinnän sijaan vastauksissa esiintyi kokemusta arvostuksen puutteesta,</p>	Kokemuksia (%)	2023	2024	2025	Kokemuksestaan ilmoittanut	Kiusaaminen	8,0	9,5	6,1	60% (2024, 51%)	Syrjintä	-	19,8	11,2	38% (2024, 27%)	Seksaalinen häirintä	1,7	1,4	0,8	39% (2024, 53%)								
Kokemuksia (%)	2023	2024	2025	Kokemuksestaan ilmoittanut																												
Kiusaaminen	8,0	9,5	6,1	60% (2024, 51%)																												
Syrjintä	-	19,8	11,2	38% (2024, 27%)																												
Seksaalinen häirintä	1,7	1,4	0,8	39% (2024, 53%)																												

Negatiiviset kokemukset vähenevät.	Varmistetaan, että mallit ovat ajantasaiset ja toimivat			ulos sulkemisesta työyhteisössä ja siitä, ettei aina johdeta johdonmu- kaisesti.
<p>Syrjimättömät työolosuhteet</p> <p>Työoloja kehitetään su- kupuolten moninaisuus huomioiden.</p> <p>Terminologiassa, vies- tinnässä ja kielenkäy- tössä huomioidaan syrji- mättömyys.</p>	<p>Varmistetaan, että toimitila- ratkaisuilla ei syrjitä ketään</p> <p>Pyritään edistämään sukupu- lineutraaleja käsitteitä ja ni- mikkeitä mahdollisuuksien mukaan.</p>	<p>Tilapalvelut</p> <p>Viestintä Yhteiset henkilöstö- palvelut Johto</p>	<p>Tilasuunnittelusta saa- tava tieto</p> <p>Toteutuneet nimikkei- den muutokset</p>	<p>Sukupuolineutraalit puku-, pesu- ja wc -tilat on huomioitu kaupungin tilasuunnitteluohjeistuksissa sekä uusien ja peruskorjattavien tilojen suunnitelmissa. Sukupuolineutraalius- ja esteettömyysasiat ovat mu- kana omassa suunnittelunohjauksessamme. Uusissa suunnittelun käsi- kirjoissa huomioidaan em. asiat tilojen ja pihojen suunnittelussa</p> <p>Luottamusedustaja -nimike on otettu käyttöön.</p>
<p>Johtaminen ja työilmapiiri</p> <p>Johtaminen on jokaista arvostavaa ja valmenta- vaa.</p> <p>Työyhteisö on voima- vara.</p>	<p>Lähijohtajien osaamista vah- vistetaan koulutuksilla ja val- mennuksilla.</p> <p>Johtamisesta ja työilmapiiristä saatavaa mittaritietoa hyödyn- netään kehittämisessä ja epä- kohtiin puututaan rohkeasti. Työyhteisöjen positiivista toi- mintavalmiutta tuetaan.</p>	<p>Yhteiset henkilöstö- palvelut</p> <p>Lähijohta- jatJohto Henkilöstö</p>	<p>Kunta 10 tulokset</p>	<p>Kunta10 2024: (suluissa edeltävän Kunta10-kyselyn tulos)</p> <p>Työpaikan ilmapiiri 68,5 % (67,4 %) Oikeudenmukainen lähijohtaminen 76,8 % (75,6 %) Kyvykkyyden vahvistaminen 73,3 % (70,4 %) Yhteistyöhön kannustaminen 72,6 % (69,4 %) Työyhteisön yhteistyökyky 69,5 % (66,6 %)</p> <p>HR on tarjonnut työhyvinvoinnin tukea yksiköille Kunta10-tulosten pe- rusteella tai muuta kautta esiin tulleen tarpeen myötä. HR:n tukitoimia 2025: (suluissa v.2023)</p> <ul style="list-style-type: none"> - yhteisön/tiimin tukitoimia 168 kpl (44) - työyhteisösovitteluita 22 kpl (23) - pyydä apua -pyyntöjä 79 kpl (38)
<p>Yhta-tietoisuuden lisääminen</p> <p>Turun kaupungin henki- löstön tietämys yhden- vertaisuus- ja tasa-arvo- asioista vahvistuu.</p>	<p>Kohtaamis-koulutus Sateenkaari-koulutus Topaasia -pelit</p>	<p>Yhteiset henkilöstö- palvelut Hyte-tiimi Lähijohtajat</p>	<p>Yhta-aiheisten koulu- tusten määrä</p> <p>Pelattujen dialogisten pelien määrä</p>	<p>Yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä koulutuksia on järjestel- mätiedon perusteella ollut 22kpl vuonna 2024 ja 22kpl vuonna 2025.</p> <p>Topaasia-pelejä pelattu diginä 62kpl (2024–2025). Niissä on mukana hyvään kohtaamiseen sekä yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä sisältöjä. Lisäksi vuosittain on pelattu n.20 sessiota Turun omilla Ar- vostava työyhteisö -pakoilla, joissa myös tämän aihepiirin sisältöjä.</p>

Yhdenvertaisuuden arvioinnin johtopäätökset	Kehotetaan työntekijöitä tarkistamaan järjestelmästä oma äidinkieli, jotta voidaan seurata kielitilannetta monimuotoisuutta tukien ja hyödyntää monipuolista kielellistä osaamista palvelutarve huomioiden.	Yhteiset henkilöstöpalvelut	Yhteenveto kielitilanteesta järjestelmätiedon perusteella	albania 1, arabia 34, englantia 11, japani 3, kiina 1, kurdi 6, ruotsi 271, saksa 2, somali 2, suomi 6387, ukraina 1, venäjä 29, vietnam 3, viro 9, muu 61
--	---	-----------------------------	---	--