



## **Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien vertailu**

Gerda Tromp

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Tradenomin tutkinto

Amk-opinnäytetyö

2023

## Tiivistelmä

<b>Tekijä(t)</b> Gerda Tromp
<b>Tutkinto</b> Tradenomi
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien vertailu
<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 34
<p>Opinnäytetyössä perehdyttiin Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, vertailtiin niitä ja selvitettiin niistä löytyviä eroavaisuuksia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tarkoituksena on soveltaa lakien ja asetusten periaatteellista sisältöä käytäntöön työpaikoilla.</p> <p>Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työelämä on ihmisoikeus. Yhdenvertaisen ja tasa-arvoisemman työympäristön edistäminen lisää hyvinvointia, ymmärrystä työntekijöiden välillä ja parantaa työnantajakuvaa.</p> <p>Aineiston valinta tapahtui tammikuussa 2022. Tutkimusaineistoina käytettiin Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2022–2025, sekä Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2021–2022. Aineistot valikoituivat vertailtaviksi, koska ne olivat molemmat voimassa opinnäytetyön aloitushetkellä. Opinnäytetyö ei ollut toimeksianto.</p> <p>Menetelmä tälle laadulliselle tutkimukselle oli dokumenttianalyysi ja lähestymistapa sisällön analyysi, jonka myötä tavoitteena oli saada vastaus tutkimuskysymykseen ja pohtia mahdollisia jatkotutkimusehdotuksia. Tietoperustana tutkimuksessa käytettiin Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin julkaisuja, lakeja tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen, sekä aiheeseen liittyvää kirjallisuutta ja viimeaikaisia artikkeleita. Sukupuolen moninaisuus, tasa-arvoinen palkkaus, positiivinen erityiskohtelu, sekä lakiin pohjaavia käsitteitä avattiin tarkemmin tietoperustassa.</p> <p>Kaikkiin tutkimuskysymyksiin ei löytynyt vastauksia molemmista suunnitelmista, joten kaikki tulokset eivät ole suoraan vertailtavissa. Molemmat suunnitelmat pitivät sisällään lain vaatimat osuudet. Tietoperustassa läpi käyty käsitteistö tuki hyvin tutkimuksen tuloksia. Tulosten pohjalta huomattiin, että kummankin kaupungin suunnitelmissa on painotettu henkilöstön, esihenkilöiden ja johdon kouluttamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa oli selkeästi rajatut tavoitteet, jotka tekevät suunnitelmasta kohderyhmäystävällisen ja kaikissa yksiköissä mahdollisen toteuttaa. Helsingin kaupungin suunnitelman sisältö oli hyvin kattava ja tavoitteita oli paljon, mutta ne eivät välttämättä muodosta selkeää kokonaisuutta. Suunnitelma huomioi paremmin sukupuolen moninaisuuden, vammaisten yhdenvertaisuuden ja muiden vähemmistöjen kohtelun.</p> <p>Aiheen laajempi tutkimus voisi tuoda esiin epäkohtia liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen ja niiden noudattamiseen ja tutkitun tiedon lisääntyessä suunnitelmat voisivat kehittyä entisestään.</p>
<b>Asiasanat</b> yhdenvertaisuus, tasa-arvo, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, syrjintä, sukupuolen moninaisuus

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Tavoite ja rajausta .....	2
1.2	Julkinen sektori työnantajana .....	3
1.3	Helsingin kaupunki ja Tampereen kaupunki työnantajina .....	4
2	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus.....	7
2.1	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus laissa .....	7
2.2	Syrjinnän ja vastatoimien kiellot.....	8
2.3	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	8
2.4	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä.....	9
3	Opinnäytetyön menetelmä ja keskeiset tulokset .....	11
3.1	Menetelmänä ja aineistot.....	11
3.2	Tulokset .....	15
3.2.1	Tasa-arvon edistäminen.....	15
3.2.2	Yhdenvertaisuuden edistäminen .....	18
3.2.3	Toteutumisen seuranta .....	24
4	Pohdinta.....	25
4.1	Johtopäätökset.....	25
4.2	Suositukset ja jatkoehdotukset .....	28
4.3	Opinnäytetyön arviointia .....	29
	Lähteet .....	31

## 1 Johdanto

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työelämässä vaatii muutoksia työkuulttuuriin ja normeina pidettyihin asioihin, kuten siihen miten sukupuoli nähdään ja miten se asettaa naiset usein epäsuotuisaan asemaan, puhumattakaan sukupuolivähemmistöihin, seksuaalivähemmistöihin, vammaisiin, etnisiin tai muihin vähemmistöihin kuuluvat ihmiset. Työkuulttuurin muutos vaatii pitkäjänteistä työtä ja kärsivällisyyttä, sillä pitkään vallalla olevat tavat ovat usein juurtuneet syväälle työkuulttuuriin ja niin normalisoituneita, ettei osaa niistä edes huomata. (Capek & Mead 2006, 6, 52–53). Dixon-Fylen, Dolanin, Huntin ja Princen (2020) raportin ”Diversity wins: How inclusion matters” mukaan erityisesti johdon osalta monimuotoisilla työpaikoilla taloudellisen kasvun todennäköisyys on selkeästi suurempi, kuin yrityksillä, jotka eivät panosta monimuotoisuuteen. Raporttiin on kerätty dataa 15 maasta ja yli tuhannesta suuresta yrityksestä. Toisin sanottuna monimuotoisuus on myös taloudellisesti kannattavaa.

Sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat itselleni tärkeitä arvoja, jotka tarjoavat minulle lähtökohdan tämän opinnäytetyön toteuttamiseen. Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen lisää ymmärrystä, oikeudenmukaisuuden kokemuksia ja hyvinvointia työpaikalla, sekä antaa erilaista näkökulmaa ja parantaa työnantajamielikuvaa. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos THL 1.3.2022)

1. Everyone has the right to work, to free choice of employment, to just and favourable conditions of work and to protection against unemployment.
2. Everyone, without any discrimination, has the right to equal pay for equal work.

(Universal Declaration of Human Rights 10.12.1948)

YK:n ihmisoikeusjulistuksen 23 artiklan kaksi ensimmäistä kohtaa julistavat kaikkien ihmisten oikeudesta työntekoon ilman minkäänlaista syrjintää ja samasta työstä samaan palkkaan. (Universal Declaration of Human Rights 10.12.1948). Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työelämä on ihmisoikeus.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tarkoituksena on soveltaa lakien ja asetusten periaatteellista sisältöä käytäntöön työpaikoilla. Aineistoksi valitut suunnitelmat ovat opinnäytetyön aloitushetkellä käynnissä olevat tämänhetkiset suunnitelmat (Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 ja Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022). Tutkimusmenetelmänä käytän laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta ja tarkemmin ottaen sisällönanalyysiä. Käyttämäni aineistot ovat sekundääriaineistoja, eli jo olemassa olevia dokumentteja, joista etsin vastauksia tutkimuskysymyksiini (Kananen 2019, 27). Opinnäytetyön lopussa käyn läpi jatkotutkimusehdotuksia ja suosituksia tulosten pohjalta.

## 1.1 Tavoite ja rajaus

Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien vertailu valikoitui opinnäytetyön aiheeksi muutamasta syystä. Vertailevaa opinnäytetyötä aiheesta ei ole tietääkseni tehty aikaisemmin, joten tämä opinnäytetyö tuo merkittävää lisätietoa aiheen tarkasteluun.

Opinnäytetyössä perehdyn Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin vertailen niitä ja analysoin niistä löytyviä eroavaisuuksia. Opinnäytetyöni tavoitteena on selvittää, miten Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat käsittelevät samoja aiheita ja löytyykö niistä eroja.

Valitsin Helsingin kaupungin ensimmäiseksi vertailukohteeksi, koska pääkaupunkina ja Suomen suurimpana työnantajana voidaan odottaa, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat ovat kattavat, toisin kuin monella pienemmällä kaupungeilla, joilla ei ole yhtä suuria resursseja. Tampereen kaupungin valitsin toiseksi vertailukohteeksi, koska Pirkanmaan suurimpana työnantajana ja Suomen kolmanneksi suurimpana kaupunkina se on vertailukelpoinen.

Tutkimuskysymyksiksi valikoituivat;

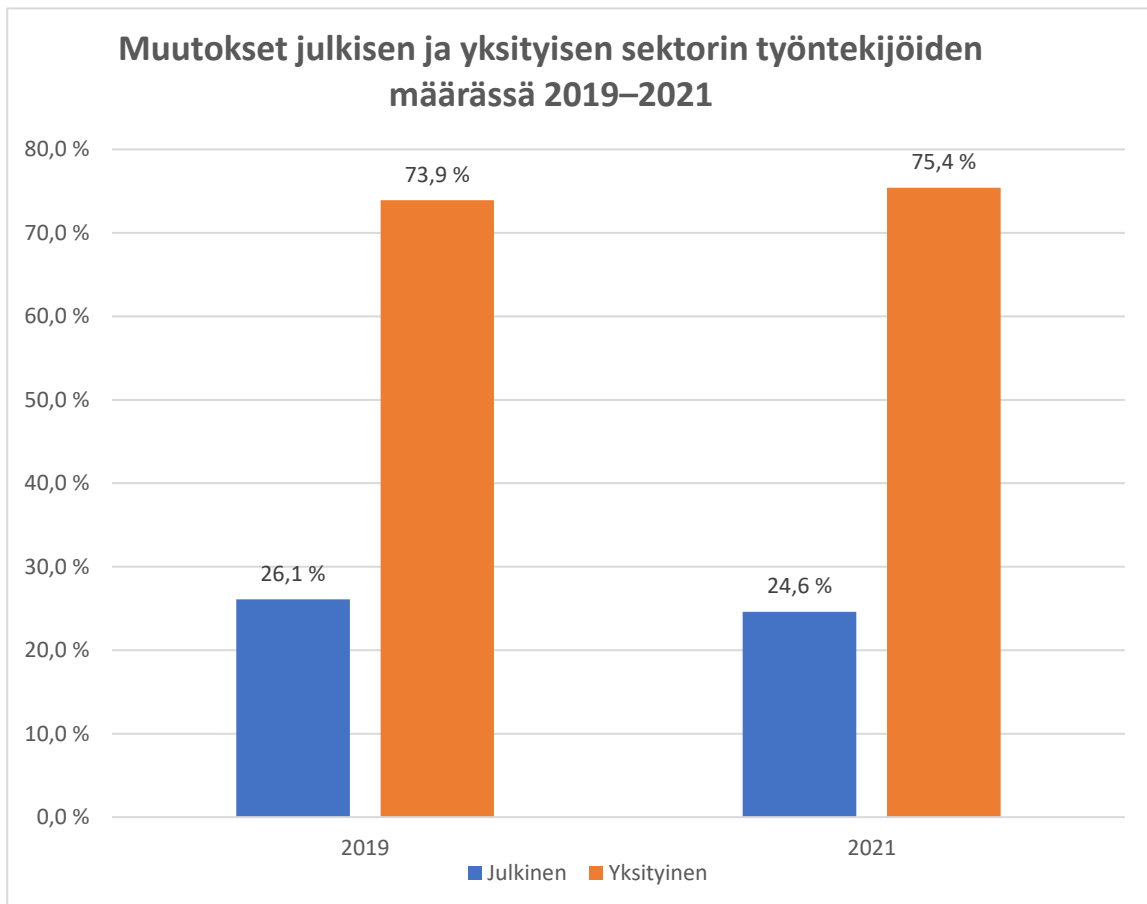
1. Miten Helsingin kaupunki ja Tampereen kaupunki edistävät työnantajina tasa-arvoa?
  - sukupuolen moninaisuus
  - tasa-arvoinen palkkaus
  - tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi
  
2. Miten Helsingin kaupunki ja Tampereen kaupunki edistävät työnantajina yhdenvertaisuutta?
  - kohtuullinen mukauttaminen vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi
  - syrjinnän kieltö
  - positiivinen erityiskohtelu
  - tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi
  
3. Minkälaisia mittareita työnantajina toimivat kaupungit käyttävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen seurannassa?

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien pohjalta syvennyn tarkemmin seuraaviin teemoihin; kuinka henkilöstön sukupuolen moninaisuus, tasa-arvoinen palkkaus, kohtuulliset mukautukset vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi, syrjinnän kieltö, sekä mahdollinen positiivinen erityiskohtelu toteutuvat ja näkyvät tavoitteissa ja miten nämä eroavat Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin kohdalla toisistaan. Viimeisen tutkimuskysymyksen kautta perehdytään suunnitelmissa mainittuihin mittareihin.

Opinnäytetyössä en käsittele suoranaisesti Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin työntekijöiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tämänhetkistä tilaa. Vertailu keskittyy suunnitelmissa mainittuihin tavoitteisiin tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työympäristön toteutumiseksi ja niistä löytyviin eroihin.

## 1.2 Julkinen sektori työnantajana

Puhuttaessa julkisesta sektorista työnantajana tarkoitetaan valtion ja kunnan työpaikkoja. Valtion hallinto, yliopistot, valtion liikelaitokset, Kansaneläkelaitos ja sosiaaliturvarahastot muodostavat valtiosektorin. Kuntasektoriin kuuluvat kunnan hallinto, koululaitos, kuntien ja kuntayhtymien palvelulaitokset ja toimipaikat, jotka eivät ole yhtiömuotoisia, kuten sairaalat, terveyskeskukset ja päiväkodit. Seuraavassa kuvassa (kuva 1) nähdään, miten yksityisen ja julkisen sektorin työntekijöiden määrä on muuttunut vuosina 2019–2021. (Tilastokeskus s.a.a.)

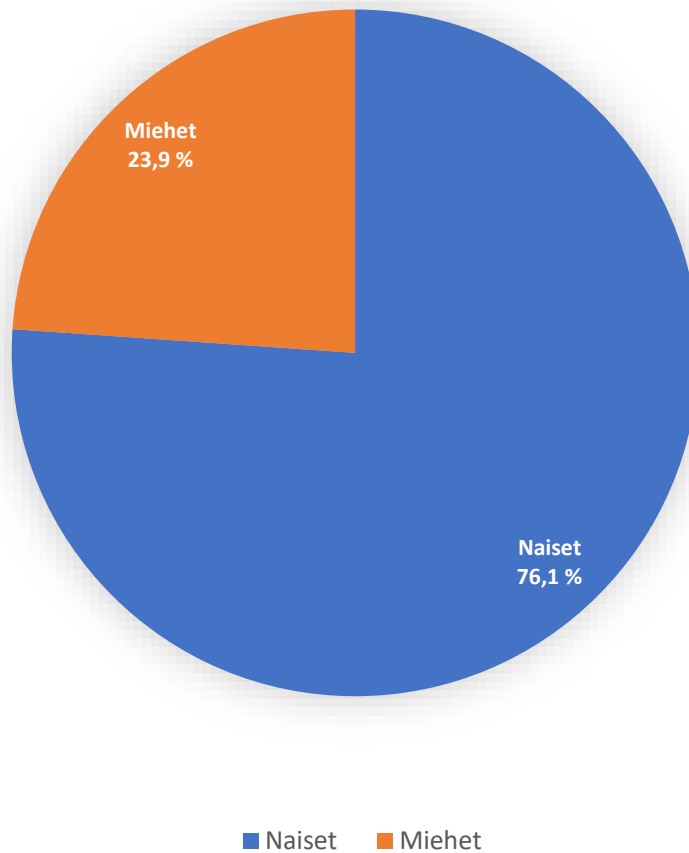


Kuva 1. Työntekijöiden määrä julkisella ja yksityisellä sektorilla (Tilastokeskus 2022)

Vuonna 2019 julkinen sektori työllisti Suomessa 26,1 prosenttia kaikista työllisistä, mikä on suhteessa muihin Pohjoismaihin muutaman prosentin vähemmän (Sund 18.6.2021). Kaksi vuotta myöhemmin vuonna 2021 julkinen sektori työllisti 623 000 (24,6 %) työntekijää (valtio 148 000 ja kunta 475 000), kun taas yksityinen sektori 1 914 000 (75,4 %) työntekijää. Kuten edellisellä sivulla olevasta kuvasta (kuva 1) voidaan huomata, julkisen sektorin työpaikkojen määrä verrattaessa yksityisen sektorin työpaikkojen määrään laski 1,5 prosenttiyksikköä vuosina 2019–2021. (Tilastokeskus 2022)

### **1.3 Helsingin kaupunki ja Tampereen kaupunki työnantajina**

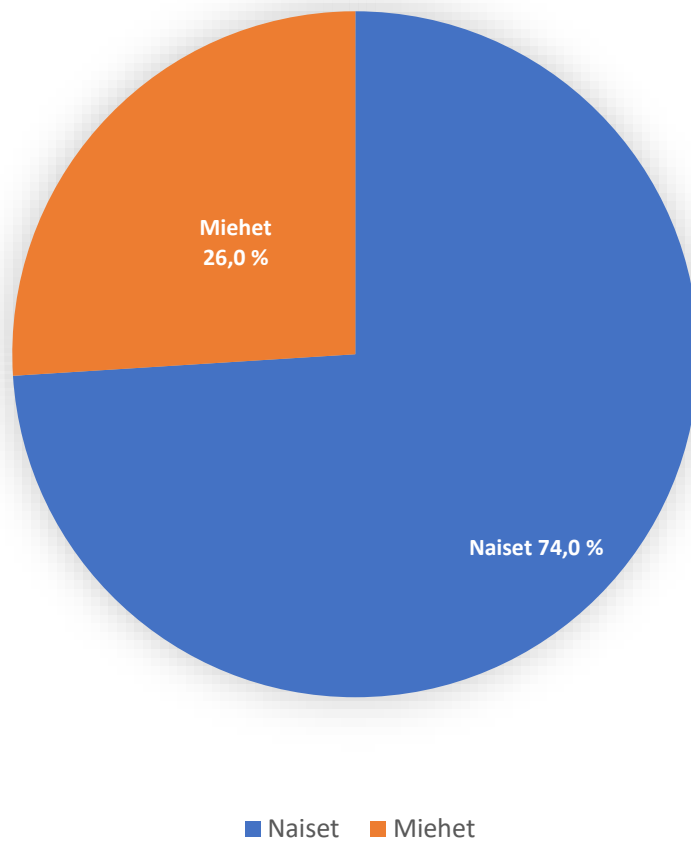
**Helsingin** kaupunki on Suomen suurin työnantaja. Vuoden 2019 lopulla Helsingin kaupunki työllisti noin 38 000 työntekijää, joista 76,1 prosenttia naisia ja 23,9 prosenttia miehiä (kuva 2). Työpaikkoja oli neljällä eri toimialalla, sosiaali- ja terveystoimi, kasvatus ja koulutus, kaupunkiympäristö, kulttuuri ja vapaa-aika, sekä edellä mainittujen lisäksi keskushallinnossa. Näiden toimialojen sisältä löytyy noin 2000 eri tehtävänimikettä. Helsingin väkiluku vuoden 2019 lopulla oli 650 000. (Helsingin kaupunki 2019; Helsingin kaupunki 2020; Helsingin kaupunki 2022; Kuntarekry s.a.a.)



Kuva 2. Helsingin kaupungin työntekijöiden binäärinen sukupuolijakauma 2019 (Helsingin kaupunki 2020)

**Tampereen** kaupunki on Pirkanmaan suurin työnantaja. Vuoden 2019 lopulla Tampereen kaupungilla työskenteli noin 14 000 työntekijää, joista naisia oli 74 prosenttia (edellisenä vuotena 75 %) ja miehiä 26 prosenttia (kuva 3), asukasmäärä Tampereella oli noin 240 000. Tampereen kaupunki jaottelee palvelunsa neljään eri palvelualueeseen, jotka ovat elinvoiman ja kilpailukyvyn palvelualue, kaupunkiympäristön palvelualue, sivistyspalvelujen palvelualue ja sosiaali- ja terveysten palvelualue. Edellä mainittujen palvelualueiden sisällä Tampereen kaupungilla on 650 eri tehtävänimikettä. (Kuntarekry s.a.b.; Tampereen kaupunki 2021; Tampereen kaupunki 2022; Tilastokeskus s.a.b.)





Kuva 3. Tampereen kaupungin työntekijöiden binäärinen sukupuolijakauma 2019 (Tampereen kaupunki 2021)

Edellä olevista kuvista (kuva 2 ja kuva 3) voidaan todeta, että Helsingin kaupungilla ja Tampereen kaupungilla työskenteli vuonna 2019 noin kolme neljäsosaa naisia ja vain noin neljäsosa miehiä. Kummankaan kaupungin tilastoissa ei ole huomioitu ei-binäärisiä eli kaksinapaisen sukupuolijakottelun ulkopuolelle kuuluvia sukupuoli-identiteettejä (Seta 2021). Helsingin kaupungilla naisia työskenteli 2,1 prosenttia enemmän kuin Tampereen kaupungilla. Näitä kuvia tarkastelemalla, ottaen huomioon, että Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja ja Tampereen kaupunki Pirkanmaan, voidaan päätellä, että julkisella sektorilla työskentelee huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä.

## 2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

Tietoperustana opinnäytetyössä käytän lakia naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), yhdenvertaisuuslakia (1325/2014), Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin julkaisuja aiheeseen liittyen, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsittelevää kirjallisuutta ja viimeaikaisia tieteellisiä artikkeleita. Tässä luvussa käyn läpi oleellisia käsitteitä, niin lain näkökulmasta, kuin yleisesti työelämään liittyen. Suuri osa käsitteistä ovat laissa määriteltyjä, koska tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien olemassaolon velvoite perustuu lakiin. Töyry (2013, 96–97) toteaa artikkelissaan, että empirian ja teorian välillä tulisi olla enemmänkin vuorovaikutusta eikä kovaa vastakkain asettelua. Avaamani käsitteet ovat suhteessa empiriaan ja auttavat ymmärtämään tutkimuksessa ilmenneitä tuloksia ja havaintoja.

### 2.1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus laissa

Lain naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta tarkoituksena on estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä edistämällä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa ja parantaa naisten asemaa työelämässä. Laki edellyttää viranomaisia muuttamaan olosuhteita, jotka eivät auta edistämään tasa-arvoa. Työnantajan velvollisuus on toimia siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuisi niin naisia kuin miehiä ja että kaikilla olisi yhtäläiset mahdollisuudet edetä uralla. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen, työolojen kehittäminen naisille ja miehille sopivaksi, sekä tasa-arvoinen palkkaus ovat tasa-arvoa edistäviä keinoja. Laki astui voimaan vuonna 1987, jonka jälkeen siihen on tehty lukuisia muutoksia. Lakia valvoo tasa-arvo-valtuutettu, sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolautakunta. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609)

Ihmisten yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvon edistämisestä on säädetty jo perustuslaissa (731/1999). Yhdenvertaisen työelämän toteutumiseksi on säädetty myös työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa, rikoslaissa, lukuisissa EU-direktiiveissä ja kansainvälisissä sopimuksissa. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan kaikkien olevan samanarvoisia riippumatta henkilöön liittyvistä syistä kuten esimerkiksi sukupuolesta, iästä, etnisestä alkuperästä, sukupuoli-identiteetistä, uskonnosta, vammaisuudesta tai mielipiteestä. Ihmisillä voi olla hyvinkin erilaiset lähtökohdat, jonka vuoksi pelkkä samanlailla kohtelu ja syrjintään puuttuminen eivät takaa tosiasiallista yhdenvertaisuutta. Tosiasiallista yhdenvertaisuutta voidaan edistää esimerkiksi positiivisella erityiskohtelulla ja vammaisten ihmisten kohdalla kohtuullisten mukautusten toteutumisella. (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325; Leppänen 2015, 3; Yhdenvertaisuusvaltuutettu s.a.)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) sisältää yleiset säännökset lakiin liittyen, luvun yhdenvertaisuuden edistämisestä, syrjinnän ja vastatoimien kiellosta, valvonnasta, oikeusturvasta ja

seuraamuksista, sekä erinäisistä säännöksistä. Tämän opinnäytetyön kannalta oleellisia ovat yhdenvertaisuuslain luku 2 (Yhdenvertaisuuden edistäminen), sekä luku 3 (Syrjinnän ja vastatoimien kieltö).

## **2.2 Syrjinnän ja vastatoimien kiellot**

Yhdenvertaisuuslain 3 luvussa määritellään syrjinnän ja vastatoimien kiellot. Syrjinnän kiellolla tarkoitetaan, ettei ketään saa syrjiä henkilöön liittyvien syiden (kuten edellisessä luvussa mainitut sukupuoli-identiteetti, ikä, alkuperä, sekä vammaisuus) vuoksi. ”Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.” (Yhdenvertaisuuslaki 8 §). Seuraavaksi avaan yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 3 luvussa – syrjinnän ja vastatoimien kiellot – käsiteltävät tämän opinnäytetyön kannalta oleelliset käsitteet.

Erilaisen kohtelun oikeuttamisperusteet työssä ja työhön otettaessa on sallittua, jos kyseessä on esimerkiksi työkykyyn tai muuhun työtehtävän suorittamiseen vaikuttava tekijä (Yhdenvertaisuuslaki 12 §). Positiivista erityiskohtelua, eli syystä tai toisesta johtuvaa erilaista kohtelua, jonka tarkoituksena on ehkäistä syrjintää tai edistää tosiasiallista yhdenvertaisuutta ei ole laskettavissa syrjinnäksi (Yhdenvertaisuuslaki 9 §).

Yhdenvertaisuuslaissa on määrätty vammaisten ihmisten oikeudesta saada koulutusta, työtä ja edetä uralla. Koulutuksen tarjoaja, viranomaiset ja työnantajat ovat velvoitettuja tekemään kohtuullisia mukautuksia vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi. Kohtuullisilla mukautuksilla tarkoitetaan vammaisten ihmisten tarpeiden tilannekohtaista huomioimista niin, että yhdenvertainen työnteko tai kouluttautuminen mahdollistuu (Yhdenvertaisuuslaki 15 §).

Tyypillisesti esimerkiksi liuskan hankkiminen, valaistuksen ja akustiikan huomioiminen, joustavat työajat, avustaminen tietyissä työtehtävissä tai muu henkilön työn tekoa helpottava toimenpide, kuten apuvälineiden hankkiminen ovat kohtuullisia mukautuksia. Edellä mainitut tilannekohtaiset kohtuulliset mukautukset yhdistettynä yleisiin esteettömyystoimenpiteisiin muodostavat saavutettavuutta. (Mahlamäki 13.4.2015; Rauramo ym. 2016, 13–14).

## **2.3 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma**

Tasa-arvolaissa (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) ja yhdenvertaisuuslaissa on määriteltä työntekijän velvollisuudeksi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työelämässä. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lain mukaan laadittava, jos työnantajalla on palveluksessa säännöllisesti vähintään 30 työntekijää. (Yhdenvertaisuuslaki 7 §; Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 a §)

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päätavoitteena on ehkäistä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää ja muokata syrjiviä rakenteita, sekä edistää sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla. Tasa-arvosuunnitelma ja yhdenvertaisuussuunnitelma ovat aikaisemmin olleet usein erilliset, mutta nykyään molemmat suunnitelmat on usein yhdistetty yhdeksi suunnitelmaksi, joka pitää sisällään, sekä tasa-arvosuunnitelman että yhdenvertaisuussuunnitelman. Tässä opinnäytetyössä käsittelemäni aineistot ovat molemmat edellä mainitun mukaisia yhdistettyjä henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tulee sisältää arvio työpaikan yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja toimenpiteitä yhdenvertaisuuden parantamiseksi, syrjintäperusteet ja työpaikan tarpeet huomioon. Tasa-arvosuunnitelmasta tulee käydä ilmi;

- selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta
- erittely miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin
- palkkakartoitus, sisältäen tehtäväluokitukset, palkat ja palkkaerot
- toteutettavaksi suunnitellut tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvoisemman työympäristön saavuttamiseksi
- arvio aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta

(Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 6 a §; Yhdenvertaisuuslaki 7 §; SAK 2016, 6–7)

## 2.4 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus työelämässä

**Tasa-arvoinen palkkaus** on yksi tasa-arvon edistymisen tärkeimpiä mittareita. Naisen euro on 80 senttiä, on tuttu lause suurimmalle osalle suomalaisista. Tämä tilasto pysyi lähestulkoon samana aina 1980-luvulta vuoteen 2006 asti. Samapalkkaisuusohjelmia on tehty vuodesta 2006 alkaen. Vuoteen 2020 mennessä palkkaero on kaventunut ja naisten keskimääräinen osuus on noussut 84 prosenttiin suhteessa miesten keskimääräisiin tuloihin. Julkisella sektorilla naisten tulot ovat keskimäärin 85 prosenttia miesten tuloista. Ero muihin Pohjoismaihin ja EU-maiden keskimääräiseen palkkaeroon naisten ja miesten välillä on suuri. Vanhat rakenteet ja sukupuolinormit ohjaavat lapsista asti tiettyihin ammatteihin, joka johtaa segregaatioon työmaailmassa. Tämä taas ylläpitää vanhoja stereotyyppioita sukupuolille sopivista työtehtävistä. Suomessa suuria palkkaeroja naisten ja miesten välillä ei voida selittää koulutuksella, sillä naiset ovat miehiä koulutetumpia. Tästä huolimatta naisten keskiansiot ovat kaikilla koulutusaloilla pienemmät kuin miehillä. ”Työpaikkatasolla segregatiota voidaan purkaa muun muassa aktiivisella tasa-arvosuunnittelulla, uudenalaisilla rekrytointikäytännöillä ja toimintakulttuurin muutoksilla sekä tarjoamalla kaikille sukupuolille tasa-arvoisesti kehitymis- ja uramahdollisuuksia työuran eri vaiheissa.” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020, 7–16; Terveystieteiden tutkimuskeskus THL 22.2.2023)

”Suomen väestötietojärjestelmässä sukupuoli on binäärinen – eli sukupuoli on kaksijakoisesti joko nainen tai mies – ja vain hyvin rajatusti henkilöiden itsensä muutettavissa.” Suomessa ei ole juridisesti kuin kaksi sukupuolta, minkä vuoksi rekistereihin pohjautuvaa tilastotietoa ei käytännössä ole. (Keski-Petäjä 2019)

**Sukupuolen moninaisuus** on termi, joka kattaa laajan joukon erilaisia sukupuolikokemuksia, mukaan lukien sukupuolivähemmistöt ja sukupuolienemmistöt. Kun puhutaan sukupuolten välisestä tasa-arvosta, kyseessä ei siis ole pelkästään miehet ja naiset, vaan kaikki sukupuoli-identiteetit. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tulisi ottaa huomioon sukupuolen moninaisuus ja erilaiset sukupuoli-identiteetit. Suunnitelmien olemassaolo ei vielä takaa sukupuolivähemmistöjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä, vaan on yksi osa sitä. Lähes neljäsosa seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluvista salaa identiteettinsä töissä ja alle puolet kertoo esihenkilölleen. (Karvinen ym. 2019, 6–15)

**Positiivinen erityiskohtelu** tarkoittaa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen tähtäviä ja syrjintää estäviä toimia, eikä näin ollen ole syrjintää. Erityistä suojelua syrjintää vastaan tarvitsevien ryhmien, kuten nuorten, maahanmuuttajien, ikääntyneiden tai vammaisten yhdenvertaisuuden turvaamiseksi ja olojen parantamiseksi voidaan tehdä erilaisia mukautuksia ja erityistoimenpiteitä. Positiivisen erityiskohtelun käytössä on varottava ylittämästä rajaa suosimiseen tai muihin kohdistuvaan syrjintään. Nuorten syrjäytymistä ehkäisevät toimenpiteet, kuten työelämävalmiuksien lisääminen tai erilaisten työllistymismahdollisuuksien järjestäminen, sekä vähemmistön edustajan valitseminen työtehtävään kahdesta yhtä pätevästä hakijasta, sen vuoksi että työnhakija kuuluu suojeltavaan ryhmään ovat hyviä esimerkkejä positiivisesta erityiskohtelusta. (Leppänen 2015, 57)

### 3 Opinnäytetyön menetelmä ja keskeiset tulokset

Valitsin menetelmäksi laadullisen tutkimuksen. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus pyrkii ymmärtämään käsiteltävää tutkimusongelmaa ja löytämään vastauksia tutkimuskysymysten avulla. Aineiston keruun voi jakaa Piergiorgion (2003, 234) mukaan kolmeen kategoriaan, suoraan havainnointiin, haastatteluihin ja dokumenttien käyttöön. Tutkimus pyrkii vertailemaan ennalta määritettyjen tutkimuskysymysten pohjalta, miten aineistot käsittelevät tiettyjä teemoja ja minkälaisia eroja niistä löytyy. Tutkimusongelman luonteen huomioiden on perusteltua tehdä tutkimus laadullisena tutkimuksena ja käyttää dokumenttianalyysiä menetelmänä.

#### 3.1 Menetelmänä ja aineistot

Menetelmänä opinnäytetyössä käytän dokumenttianalyysiä tarkoitukseni tuoda lisäinformaatiota käsiteltävästä aiheesta. Dokumenttianalyysi on laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Käyttämäni aineistot ovat jo olemassa olevia dokumentteja eli sekundääriaineistoja, joista etsin vastauksia tutkimuskysymyksiin (Kananen 2019, 27). Tutkimusmenetelmänä dokumenttianalyysi on luotettava verrattuna muihin menetelmiin, sillä tutkijan läsnäolo ei vaikuta tutkittavaan aineistoon, koska aineistoja ei ole tuotettu kyseistä tutkimusta varten. Samasta syystä dokumenttianalyysi on menetelmänä puutteellinen, sillä aineistosta ei välttämättä löydy riittäviä vastauksia kaikkiin tutkimuskysymyksiin. Käsittelemäni aineistot ovat kaupunkien itsensä tuottamia, joten ne saattavat olla puolueellisia. (Bowen 2009, 31–32). ”Tavoitteena on analysoida dokumentteja järjestelmällisesti ja luoda sanallinen ja selkeä kuvaus tutkittavasta ja kehitettävästä asiasta” (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 136).

Analyysitapa tässä opinnäytetyössä on sisällön analyysi. Dokumenttianalyysiä voi tehdä kahdella keskeisellä tavalla, jotka ovat sisällön analyysi ja sisällön erittely tai näiden yhdistelmällä. Jos aineistosta etsitty tieto kuvataan määrällisesti esimerkiksi numeroin, tällöin analyysitapa on sisällön erittely. Sisällön analyysi analyysitapana tutkii aineistoja ja yrittää löytää merkityksiä ja tulkita aineiston sisältöä. (Ojasalo ym. 2015, 137)

Piergiorgion (2003, 288) mukaan aineistot voidaan jakaa kahteen eri tyyppiin, henkilökohtaisiin sekä joukkotiedotuksen aineistoihin; henkilökohtaisia asiakirjoja ovat esimerkiksi kirjeet, päiväkirjat ja omaelämäkerrat, kun taas joukkotiedotuksen asiakirjoja ovat muun muassa julkiset kokouspöytäkirjat, artikkelit, puheet, mediasisältö ja muut julkiset aineistot. (Piergiorgio 2003, 288) Edellä mainituista tämä opinnäytetyö tarkastelee joukkotiedotuksen asiakirjoja eli julkisesti saatavilla olevia aineistoja.

Tutkittavat aineistot ovat jokseenkin erilaisia. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien tavoitteissa, pituuksissa ja sisällössä yleisesti on paljon eroavaisuuksia. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on 24 sivua pitkä, jonka lisäksi liitteinä 13 sivua arviota edellisten suunnitelmien toteutumisesta (kuva 4).



### Sisällysluettelo

1. Helsinki edistää monimuotoista ja inklusiivista työelämää .....	4
2. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2022–2025 .....	8
2.1 Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi .....	10
2.1.1. Monimuotoinen rekrytointi .....	10
2.1.2. Kesätyöt ja työharjoittelut .....	11
2.1.3. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistäminen kaupungin tehtäviin .....	11
2.1.4. Edistetään ruotsinkielisen ja muualla tutkinnon suorittaneen työvoiman saatavuutta, pysyvyyttä ja työllistymistä kaupungin tehtäviin .....	13
2.1.5. Perehdytyksen kehittäminen ruotsiksi ja englanniksi sekä muu perehdytyksen tuki .....	13
2.2 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet .....	14
2.3 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen .....	16
2.4 Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt .....	17
2.5 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö .....	18
2.6 Osaamisen kehittäminen ja valmennukset .....	18
2.6.1. Johdon, esihenkilöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset .....	19
2.6.2. Työyhteisöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset .....	19
2.6.3. Verkostotoiminta .....	20
2.6.4. Esteettömyys ja saavutettavuus .....	20
2.7. Työurat .....	21
2.8 Viestintä .....	22
2.9 Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden mittaamisen toimenpiteet .....	22
2.10 Mittareihin asetetut tavoitetasot .....	23
2.11 Toimeenpano ja seuranta .....	23
3. Lisätietoa .....	24
Liite 1. Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuositoimenpiteiden 2019 toteuma .....	25
Liite 2. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2019-2021 kaupunkitasoinen toteumataulukko .....	31



Kuva 4. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällysluettelo (Helsingin kaupunki 2022)

Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on 11 sivua pitkä (kuva 5). Tampereen kaupungin suunnitelmassa on enemmän lukuja kuin Helsingin kaupungin suunnitelmassa.

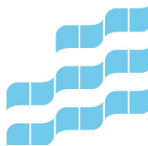


1 (11)

Konsernihallinto, henkilöstöyksikkö 18.1.2021 Dnro TRE:7663/01.05.02/2020

## Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022

1	Johdanto .....	2
2	Käsitteet ja määritelmät .....	3
2.1	Syrjintä .....	3
2.1.1	Välttö ja vällinen syrjintä .....	3
2.1.2	Läheissyrjintä ja olettamaan perustuva syrjintä .....	3
2.1.3	Häirintä .....	3
2.1.4	Ohje ja käsky syrjä .....	3
2.1.5	Vastatoimien kielto .....	3
2.1.6	Syrjivän työpaikkailmoittelun kielto .....	4
2.2	Tasa-arvo .....	4
2.2.1	Muodollinen ja tosiasiallinen tasa-arvo .....	4
2.2.2	Sukupuoli-identiteetti ja sukupuolen ilmaisu .....	4
2.3	Yhdenvertaisuus .....	4
2.3.1	Muodollinen ja tosiasiallinen yhdenvertaisuus .....	5
2.3.2	Positiivinen erityiskohtelu .....	5
2.3.3	Kohtuulliset mukautukset .....	5
3	2019–2020 Suunnitelman tavoitteiden toteutuminen .....	5
3.1	Tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutuminen .....	5
3.2	Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden toteutuminen .....	6
4	Selvitys tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta .....	7
5	Erilaisen kohtelun käytännöt .....	8
6	Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi .....	9
7	Tiedottaminen ja toteutuksen seuranta .....	10



Kuva 5. Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman sisällysluettelo (Tampereen kaupunki 2021)

Suunnitelmien visuaalinen ilme on hyvin erilainen. Helsingin kaupungilla on paljon kuvia ja lukijays-tävälliseksi taitettu suunnitelma, kun taas Tampereen kaupungilla suunnitelma on asiakeskeinen ja pitää sisällään lain mukaan suunnitelmassa vaadittavan sisällön. Suunnitelmat on laadittu eri pitui-siksi ajanjaksoiksi. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on voimassa 2022–2025 ja Tampereen kaupungin 2021–2022. Pidemmän aikaa voimassa olevaan suunnitelmaan saa asetettua pitkäaikaisempia tavoitteita ja suunnitelmaa tehtäessä on mietittävä



pitkällä tähtäimellä. Lyhyemmäksi ajaksi tehty suunnitelma antaa liikkumavaraa reagoida nopeasti yhteiskunnallisiin muutoksiin.

Molemmat aineistot pitävät sisällään arvion työpaikkojen yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja tasa-arvon tilasta, suunnitellut tavoitteet tasa-arvoisemman ja yhdenvertaisemman työympäristön saavuttamiseen ja arviot aiempien suunnitelmien toteutumisesta. Naisten ja miesten sijoittumisesta eri aloille löytyy tietoa Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lopussa olevan linkin takaa, joka vie henkilöstöraportteihin. Henkilöstöraporteista käy ilmi henkilöstön määrä toimialoittain, äidinkielen jakauma (suomi, ruotsi, muu) ja henkilöstön jakauma sukupuolittain. Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta käy ilmi naisten ja miesten osuudet, niin kokoaikaisten, kuin määräaikaisten työntekijöiden osalta, sekä johdotehtävissä työskentelevien sukupuolijakauma.

## 3.2 Tulokset

Tavoitteena oli selvittää, miten Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat käsittelevät samoja aiheita ja löytyykö suunnitelmista mahdollisesti eroja. Tavoitteen selkeyttämiseksi, tarkasteltavaksi valikoitui kolme tutkimuskysymystä, jotka etsivät vastauksia tietoperustassa avattujen käsitteiden pohjalta tutkimusaineistosta. Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksen pohjalta saadut tulokset.

Tutkimuskysymykset on jaettu alakysymyksiin, jotta tuloksien vertailu olisi selkeämpää ja tulokset tarkempia. Aineistosta poimitut tiedot koottiin kolmeen taulukkoon tutkimuskysymysten mukaisesti. Selkeyden vuoksi taulukot on jaettu teemoittain taulukkoihin.

### 3.2.1 Tasa-arvon edistäminen

Ensimmäinen tutkimuskysymys on; Miten Helsinki ja Tampere edistävät henkilöstön tasa-arvoa?

Tutkimuskysymyksen pohjalta keskitytään kolmeen teemaan

- sukupuolen moninaisuuden huomiointi
- tasa-arvon huomiointi palkkauksessa
- kaupungin tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi

Seuraavassa taulukossa (taulukko 1) käydään läpi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista löytyviä sukupuolen moninaisuutta edistäviä toimenpiteitä. Osa toimista on hyvin konkreettisia sukupuolten tasa-arvoa edistäviä, osa taas yleisempiä ohjeistuksia.

Taulukko 1. Sukupuolen moninaisuus

Sukupuolen moninaisuus	
Helsinki	Tampere
<p>Tehtävänimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi vuoden 2023 loppuun mennessä.</p> <p>Kaupunki jatkaa kaikille sukupuolille sopivien wc-, suihku-, ja pukeutumistilojen lisäämistä ja uudelleenmerkitsemistä.</p> <p>Työyhteisöille valmistellaan Sukupuolen moninaisuus ja monimuotoisten perheiden kohtaaminen- koulutusta/materiaalia.</p>	<p>Työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.</p>

Helsingin kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta löytyi konkreettisia tavoitteita sukupuolen moninaisuuden huomioimiseksi (taulukko 1). Kolme selkeää tavoitetta olivat tehtävänimikkeiden sukupuolineutraaliksi muuttaminen vuoden 2023 loppuun mennessä, kaikille sukupuolille sopivien wc-, suihku- ja pukeutumistilojen lisäämistä, sekä lisää koulutusta sukupuolen moninaisuuden ja monimuotoisten perheiden kohtaamiseksi työyhteisölle. Kaksi ensimmäistä

tavoitetta ovat hyvin konkreettisia ja niiden toteutumista on helppo seurata, kun taas kolmas on hieman teoreettisempi ja vaikeammin seurattava.

Tampereen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa sukupuolen moninaisuuden huomiointi on periaatteellisempaa (taulukko 1) ja ohjeistaa työnantajia ennaltaehkäisemään sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Tavoitteen toteutumisen seuranta saattaa olla haastavaa, sillä selkeää konkreettista tekoa tavoitteen edistämiseksi ei ole mainittu. Toisaalta yleispätevä tavoite antaa eri osastoille enemmän tilaa toteuttaa tavoitetta yksilöllisemmin.

Taulukossa 2 esitellään Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin keskeisimmät tavoitteet tasa-arvon huomioimiseen palkkauksessa. Molempien kaupunkien suunnitelmista on samantyyppisiä toimenpiteitä tasa-arvoisen palkkauksen edistämiseksi. Tasa-arvoiseen palkkaukseen panostaminen lisää tasa-arvon toteutumista työpaikoilla.

Taulukko 2. Tasa-arvon huomiointi palkkauksessa

Tasa-arvon huomiointi palkkauksessa	
Helsinki	Tampere
<p>Läpinäkyvyyteen panostetaan. Helmi-intrassa löytyy palkan rakentumisen, sekä palkitsemisen perusteet.</p> <p>Tasa-arvoisen palkkauksen ja työurien edistäminen. Tehtäväkohtainen palkkaus perustuu tehtävän vaativuuteen irrallaan tehtävää hoitavasta työntekijästä.</p> <p>Kahden vuoden välein suoritettavan palkkakartoituksen (lakisääteinen) lisäksi kertapalkkioiden jakautumista sukupuolittain tarkastellaan säännöllisesti.</p>	<p>Samapalkkaisuuden toteutumista seurataan Tilastokeskuksen selvityksen pohjalta vuosittain.</p> <p>Henkilöstöyksikkö lähettää selvityspyynnön vuosittain yksiköille, joilla on sukupuoleen perustuvia eroja palkkauksessa.</p>

Palkkauksen läpinäkyvyyteen pyritään panostamaan Helsingin kaupungilla (taulukko 2). Helmi-intrasta (Helsingin kaupungin työntekijöiden sisäinen lähiverkko) löytyy kaikille kaupungin työntekijöille avoimet tiedot palkan rakentumisesta ja palkitsemisen perusteista. Tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttaa tehtävän vaativuus, eikä työntekijästä riippuvat tekijät, kuten esimerkiksi sukupuoli. Mikäli palkkaan kuulu osana kertapalkkioita, näiden tasaista jakautumista sukupuolittain seurataan säännöllisesti. Näiden lisäksi suunnitelmassa mainitaan kahden vuoden välein suoritettava tilastokeskuksen lakisääteinen palkkakartoitus naisten ja miesten palkoista, joka kuuluu tasa-arvosuunnitelman sisältöön.

Tampereen kaupunki tilaa vuosittain tilastokeskuksen selvityksen samapalkkaisuuden toteutumisesta (taulukko 2). Palkkakartoitus on osa tasa-arvosuunnitelmaa ja on suoritettava kahden

vuoden välein. Kaikille yksiköille, joiden palkkauksessa on sukupuoleen perustuvia eroja, henkilöstöyksikkö lähettää selvityspyynnön vuosittain. Tampereen kaupungin suunnitelmassa mainitaan edellisen suunnitelman tavoitteissa ollut samapalkkaisuuden edistäminen. Palkkaerot on selvitetty, eikä perusteettomia palkkaeroja ollut havaittu.

Seuraavassa taulukossa (taulukko 3) käsitellään yleisemmällä tasolla kaupunkien tavoitteita tasa-arvon edistämiseksi. Sukupuolen moninaisuus (taulukko 1) ja tasa-arvon huomiointi palkkauksessa (taulukko 2) ovat teemoina käsitelty aiemmissa taulukoissa, eikä niihin liittyviä tavoitteita käsitellä laajemmin seuraavassa taulukossa (taulukko 3). Suuri osa tavoitteista keskittyy naisten ja miesten välisen tasa-arvon edistämiseen, mutta huomioon on otettu myös monikielisyys, henkilöstön ja esihenkilöiden kouluttaminen, sekä syrjinnän vähentäminen, jota käsitellään myöhemmin omana alakysymyksenään.

Taulukko 3. Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi

Tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi	
Helsinki	Tampere
<p>Inklusiivisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötyön, johtamisen ja monimuotoisen anonyymin rekrytoinnin kehittäminen, sekä johdon kouluttaminen positiivisen erityiskohtelun, palkkatuen käytön ja työkokeilujen saralla.</p> <p>Kielitaitoisen henkilöstön saatavuuden edistäminen laadukkaiden palveluiden turvaamiseksi. Pehdytyksen ja valmennusmateriaalien saatavuuden lisääminen, sekä ruotsiksi ja englanniksi. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvi käännetään ruotsiksi englanniksi sekä viittomakielelle.</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen kehittäminen.</p>	<p>Itseen kohdistunut sukupuolinen syrjinnän vähentäminen Kunta10-tutkimuksen ja työntekijäkokemuskyselyn tuloksissa. Lisätoimenpiteiden toteuttaminen vastausten pohjalta.</p> <p>Sukupuolisen syrjinnän vähentäminen lisäämällä rekrytointi- ja valintaprosessivalmennusta kohdennetusti esimiehille ja kouluttamalla esimiehiä tasa-arvoasioissa.</p> <p>Tehtävänimikkeissä ja työnhakuilmoitusten tehtäväkuvauksissa ei ohjata hakemaan erityisesti esimerkiksi naisia tai miehiä tai tietyn ikäisiä henkilöitä.</p> <p>Henkilöstön osaamisen kehittäminen kouluttamalla esihenkilöitä tasa-arvoasioissa</p>

Helsingin kohdalla yhtenä tavoitteena tasa-arvon edistämiseksi (taulukko 3) on kielitaitoisen henkilöstön saatavuus, joka edistää palveluiden laadukkuutta. Myös monikielisten materiaalien saatavuus, niin pehdytysmateriaalien, kuin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvi virtuaalivalmennuksen, joka on tarkoitus ottaa käyttöön kaikissa Helsingin kaupungin työyhteisössä ja kääntää ruotsiksi, englanniksi sekä viittomakielelle. Toinen isompi tavoitekokonaisuus on työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Tähän kuuluu perhevapaiden järjestäminen riippumatta perheen mallista tai jäsenten sukupuolesta, sekä erilaisten työuran ja elämän vaiheiden yhteensovittaminen työhön esimerkiksi opintovapaiden tai liukuvan työajan muodossa. Muita tavoitteita ovat johdon

kouluttaminen positiivisen erityiskohtelun, palkkatuen käytön ja työkokeilujen saralla, sekä anonyymien rekrytoinnin ja inklusiivisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen esihenkilötyön kehittäminen.

Sukupuolisen syrjinnän vähentäminen ja henkilöstön kouluttaminen tasa-arvoasioissa ovat Tampereen kaupungin päätavoitteet tasa-arvon edistämiseksi (taulukko 3). Sukupuolisen syrjinnän vähentämiseksi lisätään toimenpiteitä Kunta10-tutkimuksen ja työntekijäkokemuskysymyksen vastausten pohjalta. Kunta10-tutkimus selvittää kunta-alan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän tilaa, vapaaehtoisella kahden vuoden välein järjestettävällä kyselyllä. Tutkimukseen osallistuvat kunnat ja niiden henkilöstö saavat tietoonsa keskeiset tulokset. (Työterveyslaitos s.a.) Myös rekrytointi- ja valintaprosessivalmennusta ja tasa-arvoasioiden koulutusta esihenkilöille lisätään sukupuolisen syrjinnän vähentämiseksi. Työn haussa tehtävänimikkeet ja työnhakuilmoitusten tehtäväkuvaukset pyritään pitämään neutraalina, eikä niissä ohjata erityisesti esimerkiksi naisia tai miehiä tai tietyn ikäisiä henkilöitä hakemaan kyseistä paikkaa.

### 3.2.2 Yhdenvertaisuuden edistäminen

Osa tavoitteista tulee uudestaan esille eri teemoja käsitellessä, jos ne ovat osa kaupungin tavoitteita tai suunnitelmia niin yhdenvertaisuuden, kuin tasa-arvon edistämiseksi. Toinen tutkimuskysymys on; Miten Helsinki ja Tampere edistävät henkilöstön yhdenvertaisuutta? Tutkimuskysymyksen pohjalta keskitytään neljään teemaan

- kohtuullinen mukauttaminen vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi
- syrjinnän kieltäminen
- positiivinen erityiskohtelu
- kaupungin tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Ensimmäisenä teemana yhdenvertaisuuden osalta perehdytään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa mainittuihin toimiin kohtuullisen mukauttamisen vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Kohtuulliset mukautukset ovat toimia, jotka ottavat huomioon vammaisten ihmisten yksilölliset tarpeet ja mahdollistavat yhdenvertaisen työelämän ja kouluttautumisen. Seuraavalla sivulla oleva taulukko (taulukko 4) on kooste kaupunkien suunnitelmissa mainituista toimista kohtuullisten mukautuksien osalta.

Taulukko 2. Kohtuullinen mukauttaminen vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi

Kohtuullinen mukauttaminen vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi	
Helsinki	Tampere
<p>Asiantuntijatiimi arvioimaan työllistämisen rahoitusperustan nykytilaa ja tarvetta koskien eri tavoin vammaisia ja osatyökykyisiä työnhakijoita. Esteettömien korkeakouluharjoittelujen lisääminen.</p> <p>Helsingin kaupunki selvittää mahdollisuutta korvamerkitä osan vuosittaisesta palkkasummasta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen.</p> <p>Valmennuksissa käytettävien materiaalien saavutettavuus otetaan huomioon. Intra ja digitaaliset palvelut saavutettavia.</p>	<p><i>Tampereen kaupunki ei käsittele teemaa suunnitelmassa.</i></p>

Taulukosta 4 havaitaan, että kohtuullinen mukauttaminen vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on teemana laajasti esillä Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa teemaa ei ole käsitelty. Taulukossa 6 käsitellään positiivista erityiskohtelua. Pyrkimys vammaisten nuorten huomiointiin kesärekrytoinneissa on mainittu Tampereen kaupungin suunnitelmassa.

Yksi toimista Helsingin kaupungin suunnitelmassa (taulukko 4) vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on varmistaa valmennuksissa käytettävien materiaalien, digitaalisten palveluiden, sekä intran eli kaupungin työntekijöiden sisäisen lähiverkon saavutettavuus. Toinen selkeä tavoite on lisätä esteettömien korkeakoulupaikkojen määrää. Helsingin kaupunki aikoo myös selvittää mahdollisuutta korvamerkitä osan vuosittaisesta palkkasummasta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen. Toteutuessaan tämä edistäisi vammaisten yhdenvertaisuutta työelämässä. Neljäs toimenpide liittyen kohtuullisiin mukautuksiin vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on perustaa asiantuntijatiimin arvioimaan työllistämisen rahoitusperustan nykytilaa ja tarvetta, koskien eri tavoin vammaisia ja osatyökykyisiä työnhakijoita.

Edellisessä taulukossa (taulukko 4) käsitellyn kohtuulliset mukautukset vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi, positiivisen erityiskohtelun käytännön, jota käsitellään erikseen taulukossa 6, sekä henkilöön liittyvän syyn vuoksi syrjiminen kuuluvat kaikki osaksi syrjinnän kiellon teemaa. Tällaisia syitä ovat esimerkiksi sukupuoli, sukupuoli-identiteetti, ikä, alkuperä, uskonto sekä vammaisuus. Seuraavassa taulukossa (taulukko 5) käsitellään Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin asettamia tavoitteita syrjinnän vähentämiseksi.

Taulukko 5. Syrjinnän kieltö

Syrjinnän kieltö	
Helsinki	Tampere
<p>Johdon tilaisuuksissa käsitellään Antirasismi työelämässä -teemaa.</p> <p>Sopuisasti stadissa -oppaan mukaisesti toimiminen.</p> <p>Helsingin kaupunki on osana Kunta10-tutkimusta, joka seuraa henkilöstön hyvinvointia ja työelämässä tapahtuvia muutoksia, sekä tukee huonompien tulosten saaneita työyhteisöjä lisäämällä esihenkilöiden valmennusta.</p>	<p>Sukupuolisen syrjinnän vähentäminen lisäämällä rekrytointi- ja valintaprosessivalmennusta kohdennetusti esimiehille ja kouluttamalla esimiehiä tasa-arvoasioissa.</p> <p>Tampereen kaupunki on laatinut työntekijöille suunnatun Pois kiusanhenki -toimintaohjeen syrjinnän vähentämiseksi. Kaupungilla on nollatoleranssi henkiselälle väkivallalle, kiusaamiselle ja syrjinnälle. Tavoitteena on järjestää Pois kiusanhenki -koulutuksia myös etänä.</p> <p>Tampereen kaupunki on osana Kunta10-tutkimusta, joka seuraa henkilöstön hyvinvointia ja työelämässä tapahtuvia muutoksia ja tekee tulosten pohjalta tarvittavat toimenpiteet.</p> <p>Syrjintätilanteissa tavoitteena, että työnohjaajia ja työyhteisösovittelijoita on saatavilla.</p>

Taulukosta 5 voidaan huomata että, molemmilla kaupungeilla on samantyyppisiä tavoitteita syrjinnän kiellon osalta. Esimerkiksi molemmat ovat osana Kunta10-tutkimusta, joka selvittää kunta-alan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän tilaa, vapaaehtoisella kahden vuoden välein järjestettävällä kyselyllä. Tutkimukseen osallistuvat kunnat ja niiden henkilöstö saavat tietoonsa keskeiset tulokset. Työyhteisöt saavat yhteenvedon omista tuloksistaan, jos 10 henkilöä tai yli on vastannut kyselyyn. (Työterveyslaitos s.a.)

Antirasismi työelämässä -teemaa käsitellään Helsingin kaupungilla johdon tilaisuuksissa. Sopuisasti stadissa -opas on tarkoitettu epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisyyn ja tilanteiden jälkikäsittelyyn.

Kuten jo aikaisemmin tasa-arvon edistämistä koskevassa taulukossa (taulukko 3) mainittiin, sukupuolisen syrjinnän vähentäminen on yksi Tampereen kaupungin suunnitelmassa mainituista tavoitteista. lisäämällä rekrytointi- ja valintaprosessivalmennusta kohdennetusti esimiehille ja kouluttamalla esimiehiä tasa-arvoasioissa. Tampereen kaupunki on aikaisemmin laatinut työntekijöilleen Pois kiusanhenki -toimintaohjeen, jonka tarkoituksena on vähentää syrjintää. Pois kiusanhenki -koulutuksia on tavoitteena alkaa järjestää myös etänä. Suunnitelmassa mainitaan myös, että Tampereen kaupungilla on nollatoleranssi henkiselälle väkivallalle, kiusaamiselle ja syrjinnälle. Syrjintätilanteissa on tavoitteena, että työnohjaajia ja työyhteisösovittelijoita on saatavilla.

Positiivista erityiskohtelua käytetään tosiasiallisen yhdenvertaisuuden toteutumisen edistämiseksi. Yhdenvertaisuuden saavuttamiseksi voidaan poiketa samanlaisen kohtelun periaatteesta. Erilainen kohtelu voi siis olla yhdenvertaisuutta edistävää, esimerkiksi erilaisista lähtökohdista tulevat saattavat tarvita erityyppistä tukea päästäkseen samaan lopputulokseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL 18.1.2023) Taulukossa 6 vertaillaan miten Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa käsitellään positiivista erityiskohtelua.

Taulukko 6. Positiivinen erityiskohtelu

Positiivinen erityiskohtelu	
Helsinki	Tampere
Esihenkilöt käyttävät positiivista erityiskohtelua rekrytoinnissa monipuolisen henkilöstörakenteen ja tosiallisen yhdenvertaisuuden toteutumiseksi.	Nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi kahden viikon mittaiseen kesäharjoitteluun palkataan nuoria (15–17-vuotiaita), joilla ei ole vielä työkokemusta.
Kesätöiden laajempaa markkinointia erityisryhmien (esim. romanit, vammaiset) saavuttamiseksi.	Tampereen kaupunki pyrkii palkkaamaan kesätöihin maahanmuuttajataustaisia nuoria vähintään kaksi prosenttia.
Nuorten, maahan muuttaneiden, vammaisten ja osatyökykyisten työllistäminen.	Suositus huomioimaan kesärekrytoinneissa pyrkimys edistää vammaisten nuorten työllistymistä.
Stadin POCit-verkoston perustamista selvitetään	

Positiivisen erityiskohtelun käytäntöä käytetään Helsingin kaupungilla (taulukko 6) nuorten, maahan muuttaneiden, vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen helpottamiseksi. Erityisryhmien kuten romaneiden ja vammaisten saavuttamiseksi aiotaan laajentaa kesätöiden markkinointia. Stadin POCit-verkoston tarkoitus olisi olla turvallinen alusta ja vertaistuen ja keskustelun mahdollistava yhteisö etnisesti (kulttuurillisesti) tai näkyvästi (rodullisesti) vähemmistöön kuuluville työntekijöille. Verkoston perustamista Helsingin kaupungille selvitetään. Rekrytoinnissa käytetään positiivista erityiskohtelua tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja monipuolisen henkilöstörakenteen toteutumiseksi.

Tampereen kaupungilla positiivista erityiskohtelua käytetään (taulukko 6) nuorten kesätyörekrytoinnissa. Nuorten syrjäytymisen ehkäisemiseksi Tampereen kaupunki palkkaa nuoria, joilla ei ole vielä työkokemusta, kahden viikon mittaisiin kesätyöjaksoihin. Suunnitelmassa suositellaan vammaisten nuorten työllistämisen edistämistä kesätyörekrytoinnissa. Maahanmuuttajataustaisten nuorten palkkaamista kesätöihin pyritään nostamaan kahteen prosenttiin kaikista kesätyöntekijöistä.



Positiivinen erityiskohtelu, syrjinnän kieltä ja kohtuullisten mukautusten tekeminen vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi kuuluvat kaikki yhdenvertaisuuden käsitteen alle. Seuraavassa taulukossa (taulukko 7) käsitellään kaupunkien tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi pois lukien edellä mainitut teemat.

Taulukko 7. Tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi	
Helsinki	Tampere
<p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuden Helvi-virtuaalivalmennus käyttöön kaikissa työyhteisöissä. Vuoteen 2023 mennessä käänös ruotsiksi, englanniksi ja viittomakielelle.</p> <p>Työyhteisöille valmistellaan Monikulttuurisuus ja kielitietoisuus-, sekä Sukupuolen moninaisuus ja monimuotoisten perheiden kohtaaminen- koulutuksia.</p> <p>Esteetön rekrytointi- koulutusta HR- ja esihenkilöille.</p> <p>Johto varmistaa budjetoinnin kaikkien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden edistämiseksi.</p> <p>Esihenkilöille mahdollisuus luoda palkkatuki-paikkoja ja hyödyntää työkokeiluita.</p> <p>Jatkuvaa koulutusta monimuotoisuuden inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta työsuojelulle, HR:lle ja henkilöstön edustajille.</p> <p>Kaupunki tarjoaa muuntokoulutusta, jos aikaisempi työtehtävä lakkaa olemasta tai uudelleen sijoittaa henkilöstöä, jos työkyky muuttuu merkittävästi.</p> <p>Yhteistyö Queer Stadi -verkoston kanssa henkilöstöpolitiikan kehittämisessä.</p>	<p>Kohdennetut koulutukset esihenkilöille ja työsuojeluhenkilöstölle liittyen ongelmatilanteisiin puuttumiseen.</p> <p>Kehittää henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa muun muassa ajantasaisella verkkomateriaalilla.</p> <p>Rekrytoinnin kehittäminen hyödyntäen anonyymia rekrytointia.</p>

Helsingin kaupungilla yhdenvertaisuuden edistämiseksi asetettuja tavoitteita ovat muun muassa, Helvi on tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden virtuaalivalmennus, joka on tarkoitus ottaa käyttöön kaikissa Helsingin kaupungin työyhteisöissä ja kääntää ruotsiksi, englanniksi ja viittomakielelle vuoteen 2023 loppuun mennessä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen vaatii yhteistä keskustelua, uutta osaamista, vanhojen stereotyyppien haastamista ja syrjintään puuttumista. Tavoitteena on, että tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tulisi olla arkea kaikilla työpaikoilla ja palveluissa. Helvi-virtuaalivalmennus käsitelläänkin tiimeittäin yhdessä keskustellen ja pohtien. (Helsingin kaupunki s.a.)

Muita Helsingin kaupungin tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi (taulukko 7) ovat, työyhteisöille järjestettävät koulutukset monikulttuurisuuteen ja kielitietoisuuteen sekä sukupuolen moninaisuuteen ja monimuotoisten perheiden kohtaamista koskien. Johto varmistaa budjetoinnin kaikkien tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävien toimenpiteiden edistämiseksi, mistä hyvä esimerkki on esihenkilöiden mahdollisuus luoda palkkatuki-paikkoja ja hyödyntää työkokeiluita. Helsingin kaupungilla on paljon tavoitteita liittyen koulutukseen. HR:lle ja henkilöstön edustajille järjestetään jatkuvaa koulutusta liittyen monimuotoisuuteen, inklusioon, tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. HR:lle ja esihenkilöille järjestetään esteetön rekrytointi -koulutusta esimerkiksi Riesa Consultative Oy:n kanssa, jotta rekrytoinnissa osattaisiin huomioida esteettömyys prosessin eri vaiheissa. Mikäli työntekijän työkyky muuttuu merkittävästi tai aikaisempi työtehtävä lakkaa olemasta kaupunki tarjoaa muuntokoulutusta ja uudelleen sijoitusta. Kaupunki tekee yhteistyötä Queer Stadi -verkoston kanssa henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan.

Tampereen kaupungin päätavoitteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi (taulukko 7) pitävät sisällään koulutuksia ongelmatilanteisiin puuttumiseen esihenkilöille ja työsuojeluhenkilöstölle, henkilöstölle suunnattua ajantasaista verkkomateriaalia parantamaan henkilöstön osaamista tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa. Kolmas Tampereen päätavoitteista yhdenvertaisuuden saralla on anonymin rekrytoinnin hyödyntäminen ja tätä myötä rekrytoinnin kehittäminen.

### 3.2.3 Toteutumisen seuranta

Tavoitteiden toteutumisen seuranta konkretisoituu, kun käytetään mittareita. Erilaiset mittarit antavat tietoa siitä, onko tavoitteisiin päästy, kuinka kaukana tai lähellä tavoitteet ovat toteutumista. Seurannan ollessa säännöllistä saadaan dataa myös esimerkiksi vuosittaisista vaihteluista. Seuraavassa taulukossa (taulukko 8) käydään läpi, minkälaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymistä seuraavia mittareita Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa on mainittu.

Taulukko 3. Mittarit

Mittarit	
Helsinki	Tampere
Kunta10-tutkimuksen tavoiteluvut	Kunta10-tutkimus, sekä yksikkökohtaisesti päätettyjen mittareiden avulla
Fiilari-kysely	
Anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	
Henkilöstöraportti (työelämän joustot, perhevaapat, äidinkieli)	

Molemmat kaupungit ovat mukana Kunta10-tutkimuksessa (taulukko 8), joka selvittää kunta-alan työntekijöiden hyvinvoinnin ja työelämän tilaa, vapaaehtoisella kahden vuoden välein järjestettävällä kyselyllä. Tutkimukseen osallistuvat kunnat ja niiden henkilöstö saavat tietoonsa keskeiset tulokset. Työyhteisöt saavat yhteenvedon omista tuloksistaan, jos 10 henkilöä tai yli on vastannut kyselyyn. (Työterveyslaitos s.a.) Tampereen kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainitaan yksikkökohtaisesti päätetyistä seurannan mittareista, muista käytössä olevista mittareita ei ole kerrottu tarkemmin suunnitelmassa.

Taulukosta 8 voidaan havaita, että muut käytössä olevat mittarit Helsingin kaupungilla ovat Fiilari-kysely, joka mittaa henkilöstön tyytyväisyyttä, anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely, sekä henkilöstöraportoinnin yhteydessä seurattavat perhevapaiden jakautuminen, työelämän joustojen jakautuminen ja äidinkielenään suomea, ruotsia ja muita kieliä puhuvien jakautuminen. Tavoitteena on saada vieraskielisen henkilöstön määrä viidessä vuodessa (2020–2025) kaksi prosenttiyksikköä suuremmaksi (9 %:sta 11 %:in).

## 4 Pohdinta

Tavoitteena opinnäytetyössä oli perehtyä Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmiin, sekä vertailla niitä ja niistä löytyneitä eroja kolmen tutkimuskysymyksen avulla. Tutkimuskysymysten pohjalta perehdyttiin muutamiin teemoihin vertailun selkeyttämiseksi. Menetelmä tälle laadulliselle tutkimukselle oli dokumenttianalyysi ja lähestymistapa sisällön analyysi.

Dokumenttien keruu ja valinta oli hyvin selkeää, ottaen huomioon tutkimuksen aiheen ja käytettävän menetelmän. Molempien kaupunkien henkilöstölle suunnatut dokumentit ovat muuttaneet muotoaan monesti vuosien varrella, joten päädyin valitsemaan uusimmat ja tutkimuksen aloituksen aikaan voimassa olevat suunnitelmat, Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025 ja Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022.

Tutkimuskysymyksinä olivat;

- Miten Helsingin kaupunki ja Tampereen kaupunki työnantajina edistävät tasa-arvoa?
- Miten Helsingin kaupunki ja Tampereen kaupunki työnantajina edistävät yhdenvertaisuutta?
- Minkälaisia mittareita työnantajina toimivat kaupungit käytetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen seurannassa?

Tutkimus on toistettavissa aineiston ja lähteiden pohjalta. Lähdekirjallisuutena käytettiin mahdollisimman tuoreita ja monipuolisia lähteitä. Tutkimusmenetelmää käyttämällä onnistuttiin saamaan vastauksia tutkimuskysymyksiin ja saavutettiin opinnäytetyön tavoite, mikä tekee tutkimuksesta validin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 83–231) Tutkimusaihe on hyvin laaja, joten lisätutkimuksella voitaisiin saada paljon lisää vastauksia käsiteltyihin teemoihin.

### 4.1 Johtopäätökset

Luvussa 2.4 avatut käsitteet sukupuolen moninaisuus, tasa-arvon huomiointi palkkauksessa ja yleiset **tavoitteet tasa-arvon edistämiseksi** oli huomioitu molempien kaupunkien suunnitelmissa. Tuloksien pohjalta voitiin todeta molempien kaupunkien keskittyvän laajasti henkilöstön, esihenkilöiden ja johdon kouluttamiseen ja valmentamiseen tasa-arvoasioissa.

Tasa-arvon edistämiseksi asetetut tavoitteet ja suositukset erosivat kaupunkien välillä. Helsingin kaupungilla oli osittain tarkemmin määriteltyjä suosituksia ja tavoitteita, joiden toteutumista on helpompi seurata, hyvänä esimerkkinä tehtävänimikkeiden muuttaminen sukupuolineutraaleiksi vuoden 2023 loppuun mennessä, kun taas Tampereen kaupungin kohdalla suurin osa tasa-arvon edistämiseen liittyvistä maininnoista oli yleispätevämpiä. Toisaalta yleispäteviä ohjeita ja tavoitteita voi olla helpompi muokata eri yksikköjen käyttöön, mutta riskinä on, ettei niitä toteuteta kunnolla.

Myös Helsingin kaupungin tavoitteet olivat osaltaan hyvin yleispäteviä eivätkä yhtä tarkasti rajattuja kuin edellä mainittu esimerkki.

**Yhdenvertaisuuden edistämisen** osalta perehdyttiin siihen, miten suunnitelmissa käsiteltiin kohtuullisia mukautuksia vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi, syrjinnän kieltoa ja positiivista erityiskohtelua, sekä yleisiä tavoitteita yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edellä mainitut käsitteet, kohtuulliset mukautukset vammaisten yhdenvertaisuuden edistämiseksi, syrjinnän kiello ja positiivinen erityiskohtelu ovat avattu aikaisemmin luvussa 2.2, sekä 2.4. Kohtuulliset mukautukset vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi ja positiivisen erityiskohtelun käytäntö kuuluvat molemmat syrjinnän kiellon teemaan yhdenvertaisuuslaissa. Kaikki edellä mainitut teemat liittyvät yhdenvertaisuuden edistämiseen.

Tampereen kaupungin suunnitelmassa ei ollut mainintoja kohtuullisista mukautuksista vammaisten yhdenvertaisuuden toteutumiseksi, joten tämän teeman osalta vertailua ei voitu suorittaa. Positiivisen erityiskohtelun käytännön osalta molemmat kaupungit nostivat esiin nuorten ja erityisryhmien kesätyörekrytointiin panostamisen, Helsingin kaupunki myös yleisesti rekrytoinnissa käytettävän positiivisen erityiskohtelun monipuolisen henkilöstörakenteen saavuttamiseksi. Syrjinnän vähentämiseksi koulutukset ja oppaat olivat isossa osassa suunnitelmia niin Helsingin kaupungilla, kuin Tampereen kaupungilla. Suurimmat erot yhdenvertaisuuden käsittelyssä Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin suunnitelmissa olivat Tampereen kaupungin tavoite, että syrjintätilanteissa työnhajaaja ja työyhteisösuunnittelija olisivat saatavilla. Helsingin kaupungilla taas oli yksi Tampereen kaupungin tavoitteista eroava tavoite, joka liittyi positiiviseen erityiskohteluun. Vertaistukeen ja keskusteluun mahdollistavan, POCit -verkoston perustamisen mahdollisuuden selvittäminen etnisesti tai näkyvästi vähemmistöön kuuluvien työntekijöiden tueksi. Muut Helsingin kaupungin tavoitteista, jotka erosivat Tampereen kaupunkiin verrattuna, olivat yhteistyö Queer Stadi -verkoston kanssa henkilöstöpolitiikan kehittämiseksi, sekä muuntokoulutuksen tarjoaminen työntekijöille, jos aikaisempi työtehtävä lakkaa olemasta tai uudelleen sijoittaminen, jos työkyky muuttuu merkittävästi.

Kaupunkien tavoitteiden seuranta eli **käytössä olleet mittarit**, olivat kolmannen tutkimuskysymyksen aihe. Erilaiset mittarit antavat tietoa siitä, onko tavoitteisiin päästy tai kuinka kaukana tavoitteesta ollaan. Seurannan ollessa säännöllistä saadaan dataa myös esimerkiksi vuosittaisista vaihteluista. Kumpikin kaupunki mainitsi suunnitelmissa Kunta10 -tutkimuksen, Helsingin kaupunki myös pari muuta ja Tampereen kaupunki yksikkökohtaisesti päätettävät mittarit. Mittareiden käytön osalta tietoa ei löytynyt kovin paljoa, tämä oli kuitenkin odotettavissa.

Tulosten perusteella huomasi, että molempien kaupunkien suunnitelmien tarkoitus on selvästi edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Suunnitelmat koostuivat tasa-arvo- ja

yhdenvertaisuussuunnitelmassa vaadittavista sisällöistä. Opinnäytetyöprosessin aikana selvisi, että kaupunkien tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien välillä oli eroja. Suunnitelmat erosivat ulkonäöltään, pituudeltaan ja tavoitteiltaan. Koska aineistot painottavat eri asioita, aineistot eivät olleet täysin vertailukelpoisia keskenään. Kaikkiin tutkimuskysymyksiin ei löytynyt vastauksia molemmista suunnitelmista, joten kaikki tulokset eivät ole suoraan vertailtavissa.

Helsingin kaupungin ja Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmista löytyi konkreettisia tavoitteita, mutta myös paljon periaatteellisia suosituksia, mikä on omasta mielestäni ymmärrettävää, sillä kaupunkien henkilöstöön kuuluu työntekijöitä monilta eri aloilta ja eri työehtosopimuksen alta. Samat konkreettiset keinot, eivät sovellu kaikille aloille samanlaisina, joten tämän vuoksi on järkevää pitää suositukset ja tavoitteet yleispätevinä, eikä kovin tarkasti määriteltynä.

Tutkimuksen aineistoja ei ollut tarkoitettu alun perin tutkimuskäyttöön. Tutkimuksessa käytettyihin aineistoihin ei vaikuta tutkijan läsnäolo, koska ne ovat sekundääriaineistoja ja tämä lisää opinnäytetyön luotettavuutta. (Bowen 2009, 31). Objektivismiin mukaan tutkijan subjektiivisuus voi auttaa ymmärtämään käsiteltävän aiheen sellaisena kuin se on, toki riskinä on puolueellisen näkökannan muodostuminen. Toisaalta, jos tutkija tunnistaa oman subjektiivisuutensa voi tämä helpottaa objektiivista eli puolueetonta ymmärtämistä. (Ratner 2002). Uskon, että juuri tästä syystä tutkimus on suhteellisen luotettava. Minulla oli ennako oletuksia aineistoja kohtaan ja huomasin että itselleni tärkeät teemat vaikuttivat puolueellisesti tutkimukseen. Tiedostin kuitenkin oman subjektiivisuuteni, joten pystyin reagoimaan siihen ja vaikuttavaan siten tutkimuksen objektiivisuuteen

Tulosten pohjalta uskaltaisin väittää, että Helsingin kaupungin suunnitelma kiinnittää enemmän huomiota sukupuolen moninaisuuteen, vammaisten yhdenvertaisuuteen, sekä muiden vähemmistöjen kohteluun. Tampereen kaupungilla tärkeänä tavoitteena oli sukupuolisen syrjinnän vähentäminen, tasa-arvoisen palkkauksen jatkuva seuranta, nuorten joilla ei ole vielä työkokemusta kesätyöjaksoihin palkkaaminen, vammaisten nuorten työllistymisen edistäminen ja maahanmuuttaja-taustaisten nuorten kesätöihin palkkaamisen lisääminen. Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan oli valittu selkeät tavoitteet, joihin suunnitelmassa keskityttiin.

Myönnettäköön, että ajattelin opinnäytetyöprosessin alussa Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman olevan lyhyt ja sisällöltään suppea, verrattuna Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan. Suunnitelmasta löytyy kuitenkin kaikki osa-alueet, jotka tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmissa kuuluukin, tavoitteet ovat selkeät ja olettaisin, että saavutettavat. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on täynnä tietoa ja taitettu tyylikkäästi, mutta jälkikäteen mietittynä ehkä

sokaisi minut pituudella ja ulkonäöllä. Sisältö on hyvin kattava ja tavoitteita on paljon, mutta ne eivät välttämättä muodosta selkeää kokonaisuutta, vaan yrittävät käsitellä kaikki tärkeät asiat samassa suunnitelmassa. Vähemmistöjen oikeuksien, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen ovat minulle henkilökohtaisesti todella tärkeitä ja myös tästä syystä nostin Helsingin kaupungin suunnitelmaa jalustalle.

Molemmissa suunnitelmissa on puolensa, mutta uskoisin että Tampereen kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaikissa yksiköissä selkeämmin toteutettavissa ja näin ollen kohderyhmäystävällisempi. Vähemmistöjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistymisen kannalta Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on parempi, sillä suunnitelmassa on realistisia konkreettisia tavoitteita, jotka helpottavat vähemmistöjen työelämää.

## **4.2 Suositukset ja jatkoehdotukset**

Opinnäytetyön edetessä huomasin, että vastaavia vertailuja tai tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien analyyssejä ole juurikaan tehty, minkä vuoksi aikaisempaan tutkimustietoon oli haastavaa, osittain mahdotonta pohjata tai verrata osana tutkimusta. Tutkimuksen aiheen vuoksi lähteinä ei ollut paljoa samantyyppisiä tutkimuksia, joihin vertailua olisi voitu tehdä. Opinnäytetyössä käytettiin lähteinä paljon kaupunkien omia verkkosivuja, ministeriöiden ja järjestöjen verkkosivuja, tilastokeskuksen dataa ja muita vastaavia, koska sopivia lähteitä kaikkiin käsiteltyihin aiheisiin liittyen ei löytynyt kirjallisuudesta ja tieteellisistä artikkeleista. Yleisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviä lähteitä löytyi hyvin.

Aiheen laajempi tutkimus voisi tuoda esiin epäkohtia liittyen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien laatimiseen ja niiden noudattamiseen ja tutkitun tiedon lisääntyessä suunnitelmat voisivat kehittyä entisestään. Tutkimuksen voisi suorittaa uudestaan muutaman vuoden päästä. Kumpikin tutkimuksen kohteena olevista kaupungeista voisi hyödyntää tutkimuksen tuloksia ja viedä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmansa seuraavalle tasolle ottamalla oppia toisen kaupungin suunnitelman hyödyistä.

Tässä opinnäytetyössä käsiteltyä aihetta voisi viedä pidemmälle yhteistyössä Helsingin kaupungin tai Tampereen kaupungin kanssa. Olisi mielenkiintoista tehdä laajempi tutkimus yksikkökohtaisien toteutuman suhteen. Miten suunnitelmissa mainitut tavoitteet ja ehdotukset toteutuvat käytännössä ja kuinka suuria eroja näistä löytyy ala- tai yksikkökohtaisesti? Pystytäänkö kaikilla osastoilla noudattamaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa mainittuja suosituksia ja tavoitteita? Onko osa näennäisuudistuksia vai jääkö epätarkemmat suositukset ja ehdotukset tekemättä?

Jatkoehdotuksia aiheeseen liittyen voisi keksiä todella monia, sillä aihetta ei ole tutkittu tästä näkökulmasta juurikaan.

### 4.3 Opinnäytetyön arviointia

Opinnäytetyön menetelmä vaihtui kesken kaiken, kun huomasin että kirjallisuuskatsaus ei soviikaan menetelmäksi tämän tyyppiseen tutkimukseen. Prosessia hidasti, kun yritin saada opinnäytetyön sopimaan kirjallisuuskatsauksen raameihin, mutta kun ymmärsin että dokumenttianalyysi oli oikea menetelmä tälle opinnäytetyölle, asiat alkoivat loksahdella paikalleen ja luottamus omaan tekemiseen palasi.

Aineistojen läpikäyminen oli suhteellisen raskasta, koska opinnäytetyön luonteen vuoksi en voinut käyttää esimerkiksi tiettyjä sanoja hakuehtoina, vaan kävin molemmat aineistot läpi lause lauseelta. Samasta syystä sain myös hyvin kattavan käsityksen kaupunkien suunnitelmien sisällöstä, mikä osaltaan helpotti työtäni.

Aluksi lähteiden etsiminen tuntui haastavalta ja käytin paljon ”turhaa” aikaa epärelevanttien lähteiden läpikäyntiin. Opinnäyteprosessin aikana opin löytämään nopeasti minulle sopivat lähteet ja tunnistamaan sellaiset, joista ei ollut tämän opinnäytetyön kannalta hyötyä. Välillä jäin lukemaan mielenkiintoisia artikkeleita ja kirjoja pitkäksikin aikaa, vaikka olin jo huomannut, että aihe meni hieman ohi opinnäytetyötä ajatellen. Käsittelemäni teemat ovat itselleni erittäin tärkeitä ja olisi tehnyt mieli kirjoittaa kaikenlaisia sivupolkuja, siksi että olisin halunnut tuoda esiin tiettyjä asioita. Sanoisin, että onnistuin jättämään ylimääräiset aiheet opinnäytetyön ulkopuolelle.

Prosessi oli osittain hyvin turhauttava, kun lähes kaikki opinnäytetyön tekemiseen liittyvä piti opetella matkan varrella. Mielestäni olisi hyvä, jos opinnäytetyön tekemiseen liittyviä asioita opetettaisiin tutkinnon aikana, eikä tarvitsisi oppia lähes kaikkea kantapään kautta itse opinnäytetyöprosessin aikana. Opintojen osana voisi olla kurssi, jossa käsitellään laajemmin, minkälaisia erilaisia tapoja on tehdä opinnäytetyö, kuinka lähteä liikkeelle ja miten löytää itselleen sopiva aihe ja menetelmä. Konkreettisten harjoitusten ja opettajan läsnäolon kautta kynnys lähteä tekemään opinnäytetyötä ei olisi niin suuri ja opinnäytetyöprosessin alkaessa opinnäytetyöohjaajan kanssa pääsisi kiinni itse aiheeseen suoraan, eikä tarvitsisi opetella ensin, miten opinnäytetyö tehdään.

Opin itsestäni ja työskentelytavoistani paljon opinnäytetyöprosessin aikana. Ajanhallinta oli minulle hieman haastavaa ja opinnäytetyön alkupuolella saatoin tehdä yli kymmentuntisia kirjoitusistuntoja ja pitää päivien, välillä jopa viikkojen taukoja. Löysin minulle sopivan ajanhallintakeinon opinnäytetyön puolesta välissä ja suhtautumiseni koko prosessiin muuttui paljon. Käytin Pomodoro -tekniikkaa ajanhallintaan, jotta muistaisin pitää taukoja, enkä jumittuisi yhteen aiheeseen moneksi



tunniksi. Oli myös erittäin antoisaa huomata mihin pystyy ja olisi tehnyt mieli paneutua useisiin teemoihin paljon tarkemmin.

## Lähteet

Bowen G. A. 2009. Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal* 2009, 2.

Capek M. E. S. & Mead M. 2006. *Effective Philanthropy: Organizational Success Through Deep Diversity and Gender Equality*. MIT Press. Cambridge.

Dixon-Fyle S., Dolan K., Hunt V. & Prince, S. 2020. Diversity wins: How inclusion matters. McKinsey report. Luettavissa: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/diversity-wins-how-inclusion-matters> Luettu: 7.4.2023.

Helsingin kaupunki 2022. Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022–2025. Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2022. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia. Luettavissa: <https://ihmisoikeudet.hel.fi/wp-content/uploads/2022/03/Helsingin-kaupungin-henkiloston-tasa-arvo-ja-yhdenvertaisuussuunnitelma-2022-2025.pdf> Luettu: 4.7.2022.

Helsingin kaupunki 2020. Helsingin kaupungin henkilöstöraportti 2019. Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia. Helsinki. Luettavissa: [http://www.hel.fi/static/kanslia/Hera/Helsingin\\_kaupungin\\_henkilostoraportti\\_2019.pdf](http://www.hel.fi/static/kanslia/Hera/Helsingin_kaupungin_henkilostoraportti_2019.pdf) Luettu: 6.2.2023.

Helsingin kaupunki 2019. Helsingin kaupunki on Suomen suurin työnantaja. Luettavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/helsinki-tyonantajana/> Luettu: 28.7.2022.

Helsingin kaupunki s.a. Tervetuloa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvi-virtuaalivalmennuksen pariin! Luettavissa: <https://helvi.hel.fi/tays/> Luettu: 15.3.2023.

Helsingin kaupunki 2022. Yleistietoa Helsingistä. Luettavissa: <https://www.hel.fi/helsinki/fi/kaupunki-ja-hallinto/tietoa-helsingista/yleistietoa-helsingista/> Luettu: 6.2.2023.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. *Tutki ja kirjoita*. Tammi. Helsinki.

Kananen J. 2019. *Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas*. Jyväskylän ammattikorkeakoulun Julkaisuja -sarja. Jyväskylä.

- Karvinen M., Leppänen R., Rekola A. & Torniainen E. 2019. Sateenkaariväki työelämässä ja asiakaina. FIBS, Seta ry, Accenture & IBM. Luettavissa: <https://setary.sharepoint.com/Setafitiedostovalue/Forms/AllItems.aspx?id=%2FSetafitiedostovalue%2FOppaat%2Desitteet%2Ddokumentit%2FSateenkaariv%C3%A4ki%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4%2FSateenkaariva%CC%88ki%5Fjulkaisu%5F%5Fvihko%5FFINAL%2Epdf&parent=%2FSetafitiedostovalue%2FOppaat%2Desitteet%2Ddokumentit%2FSateenkaariv%C3%A4ki%20ty%C3%B6el%C3%A4m%C3%A4ss%C3%A4&p=true&ga=1> Luettu: 14.3.2023.
- Keski-Petäjä M. 26.6.2019. Tilastoja naisista, miehistä ja heteropareista? – Miksi moninaisuus jää virallisissa tilastoissa usein piiloon. Asiantuntija-artikkelit ja ajankohtaisblogit. Tilastokeskus. Luettavissa: <https://www.stat.fi/tietotrendit/blogit/2019/tilastoja-naisista-miehista-ja-heteropareista-miksi-moninaisuus-jaa-virallisissa-tilastoissa-usein-piiloon/?listing=simple> Luettu: 14.3.2023.
- Kuntarekry s.a.a. Helsingin kaupunki. Luettavissa: <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyonantajat/helsingin-kaupunki/> Luettu: 14.10.2022.
- Kuntarekry s.a.b. Tampereen kaupunki. Luettavissa: <https://www.kuntarekry.fi/fi/tyonantajat/tampereen-kaupunki/> Luettu: 14.10.22.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.
- Leppänen, K. 2015. Yhdenvertaisuus työelämässä. Alma Talent Oy. Helsinki.
- Mahlamäki P. 13.4.2015. Mitä ovat kohtuulliset mukautukset ja kenelle? [PowerPoint-diat]. Luettavissa: [https://www.vates.fi/media/projektit/tiivistelmat\\_2015/13.4.2015-mita\\_ovat\\_kohtuulliset\\_mukautukset\\_ja\\_kenelle-mahlamaki.pdf](https://www.vates.fi/media/projektit/tiivistelmat_2015/13.4.2015-mita_ovat_kohtuulliset_mukautukset_ja_kenelle-mahlamaki.pdf) Luettu: 9.4.2023.
- Ojasalo K., Moilanen T. & Ritalahti J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Sanoma Pro. Helsinki.
- Piergiorgio C. 2003. Social Research: Theory, Methods and Techniques. SAGE. Lontoo.
- Ratner C. 2002. Subjectivity and Objectivity in Qualitative Methodology. Forum Qualitative Sozialforschung 3 nro 3, Art. 16. Luettavissa: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0203160> Luettu: 12.4.2023.
- Rauramo P., Harjanne K., Höykinpuro T., Lehtoranta T., Luukkanen T., Mäkinen K., Savinko L., Sipilä R., Virta S., Yli-Kaitala K. & Kukkonen S. 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki.
- SAK 2016. Tasa-arvo-opas 2016. Painokarelia. Luettavissa: <https://www.sak.fi/aineistot/julkaisut/tasa-arvo-opas-2016> Luettu: 7.7.2022.

Seta 2021. Sateenkaarisanasto. Luettavissa: <https://seta.fi/sateenkaaritieto/sateenkaarisanasto/>  
Luettu: 22.2.2023.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2020. Samapalkkaisuusohjelma 2020–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita. 2020:38. Sosiaali- ja terveysministeriö. Luettavissa: [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162623/STM\\_2020\\_38\\_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162623/STM_2020_38_rap.pdf?sequence=1&isAllowed=y) Luettu: 14.3.2023.

Sund R. 18.6.2021. Höpö höpö ja höpö. Tehyn Blogit. Luettavissa: <https://www.tehy.fi/fi/blogi/hopo-hopo-ja-hopo#:~:text=Vuonna%202019%20julkisen%20sektorin%20osuus,ja%20Norjassa%2031%2C6%20%25> Luettu: 6.2.2023.

Suomen perustuslaki 11.6.1999/731.

Tampereen kaupunki 2021. Tampereen kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021–2022. Tampereen kaupunki, konsernihallinto, henkilöstöyksikkö. Luettavissa: <https://tampere.cloudnc.fi/download/noname/%7B06c38aec-5369-411f-9da0-9878468f36b8%7D/4656235> Luettu: 4.7.2022.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 1.3.2022. Miksi edistää tasa-arvoa. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/miksi-edistaa-tasa-arvoa> Luettu: 10.4.2023.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 22.2.2023. Sukupuolten palkkaero. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-tila/tyo-ja-toimeentulo/sukupuolten-palkkaero> Luettu: 1.3.2023.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL 18.1.2023. Yhdenvertaisuuden käsitteet. Luettavissa: <https://thl.fi/fi/web/sote-palvelujen-johtaminen/kehittyva-palvelujarjestelma/yhdenvertaiset-palvelut/yhdenvertaisuuden-kasitteet#yhdenvertaisuus> Luettu: 10.4.2023.

Tilastokeskus 2022. Väestö toiminnan mukaan, 15–74-vuotiaat. Luettavissa: [https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk\\_palkat.html](https://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html) Luettu: 6.2.2023.

Tilastokeskus s.a.a. Käsitteet. Julkinen sektori. Luettavissa: [https://www.stat.fi/meta/kas/julkinen\\_sektor.html](https://www.stat.fi/meta/kas/julkinen_sektor.html) Luettu: 6.2.2023.

Tilastokeskus s.a.b. Tunnuslukuja väestöstä alueittain, 1990–2021. Luettavissa: [https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin\\_vaerak/stat-fin\\_vaerak\\_pxt\\_11ra.px/table/tableViewLayout1/](https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_vaerak/stat-fin_vaerak_pxt_11ra.px/table/tableViewLayout1/) Luettu: 16.2.2023.

Työterveyslaitos s.a. Kunta10-tiedote tutkittavalle. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tutkimus/hankkeet/kunta-ja-hyvinvointialan-henkiloston-seurantatutkimus-fps/kunta10-tiedote-tutkittavalle> Luettu: 22.2.2023.

Töyry, M. 19.6.2014. Empiria ja teoria urapoluilla ja oppialoilla. Media & viestintä, 2014, 37 nro 2, s. 102. Luettavissa: <https://journal.fi/mediaviestinta/article/view/62870/24414> Luettu: 21.3.2023.

Universal Declaration of Human Rights 10.12.1948. Luettavissa: <https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/2021/03/udhr.pdf> Luettu: 11.4.2023.

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325.

Yhdenvertaisuusvaltuutettu. Yhdenvertaisuus. Luettavissa: <https://syrijinta.fi/yhdenvertaisuus> Luettu: 13.7.2022.