

Va. henkilöstöjohtaja Asta Enroos
Kaupunginkanslia

Tasa-arvotoimikunnan lausunto Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelmasta 2019–2020

Tasa-arvotoimikunta kiittää mahdollisuudesta lausua Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpidesuunnitelmasta. Toimikunta on iloinen siitä, että suunnitelmaan on tullut edellisen version jälkeen selkeyttä ja toimenpiteitä on muotoiltu konkreettisempaan suuntaan. Samalla toimikunta kuitenkin toivoisi täsmennyksiä toimenpidetaulukkaan.

Toimenpiteet ja vastuutahot

Vastuutahot olisi tärkeää määritellä tarkemmin esimerkiksi tehtävä/titteli –tasolle. Jotta suunnitelman toimenpiteiden toteutuminen voidaan varmistaa, niille pitäisi nimetä selkeät vastuutahot, joiden tehtävänä on viedä asiaa eteenpäin kaupunginkansliassa ja toimialoilla. Nykyisessä luonnoksessa vastuutahoiksi on kirjattu useimmiten kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset ja virastot, joka on liian laaja määritelmä. Esimerkiksi kaupunginkanslian vastuut olisi tärkeää yksilöidä vähintään osastotasolle.

Osa toimenpiteistä on muotoiltu konkreettisesti, ytimekkäästi ja selkeästi. Osa taas jää epämääräisiksi, ja esimerkiksi muotoilut ”edistetään”, ”vahvistetaan” ja ”tuetaan” jättävät avoimeksi, mitä käytännössä tullaan tekemään tavoitteiden saavuttamiseksi. Kaikki tavoitteet pitäisi konkretisoida yhtä selkeästi.

Mittarit ja tavoitetasot

Tasa-arvotoimikunta toivoo selkeyttä mittareihin. ”Tehdyt toimenpiteet” ei ole helposti seurattava mittari varsinkaan silloin, kun toimenpiteitä ei ole alun perinkään määritelty konkreettisesti. Samoin mittari ”toteutuu/ei toteudu” ei ole riittävän täsmällinen erityisesti silloin, kun toteutettava tavoite ei ole selkeä.

Joissakin kohdissa tavoitetaso ja mittarin ero jää epäselväksi, kun tavoitetaso on määritelty siten, että se voisi olla myös toimenpiteen mittari. Toimikunta toivoo, että tavoitetasot voitaisiin asettaa korkeammiksi.

Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

Tasa-arvotoimikunta on kiinnittänyt aiemmin huomiota tasa-arvoisen palkkauksen ja palkitsemisen kehittämiseen ja toivoo, että tähän liittyviä tavoitteita ja toimenpiteitä voitaisiin terävöittää. Esimerkiksi palkka-avoimuuden edistämiseksi toimikunta on ehdottanut aiemmin, että lakisääteinen palkkakartoitus ja sukupuolen mukaan raportoidut toimialakohtaiset, koko kaupungin tasoiset ja vaativuusluokittaiset keskipalkat ja palkkiot olisivat avoimesti henkilöstön saatavilla. Samoin kerta- ja tulospalkkioiden sukupuolen mukainen jakautuminen pitäisi julkaista avoimesti esimerkiksi toimialakohtaisesti. Lisäksi toimikunta toivoo, että toimenpiteisiin lisättäisiin selkeiden toimintaperiaatteiden ja ohjeiden luominen erilaisiin tilanteisiin, joissa henkilöstöön kuuluva epäilee palkkasyrjintää.

Yhteenveto

Suunnitelmaan kirjattujen nykytilan kuvausten perusteella olemassa oleva tilanne henkilöstön tasa-arvon kehittämisen suhteen ei ole jokaisella osa-alueella kovin hyvä. Esimerkkeinä tästä ovat mm. palkkaus ja palkitseminen, tasa-arvoinen rekrytointi ja tasa-arvoisen työkuulttuurin kehittäminen. Suunnitelma tulee siis

joka tapauksessa viemään asioita parempaan suuntaan, jos sen toteutukseen suhtaudutaan kunnianhimoisesti. Tämä kuitenkin vaatii sitä, että mittareita muotoillaan vielä täsmällisemmiksi, vastuutahot selkeytetään ja toimenpiteitä muotoillaan konkreettisemmiksi.

Tasa-arvotoimikunnan puolesta

Alviina Alametsä

toimikunnan puheenjohtaja

Milla Sandt

toimikunnan esittelijä