



**Oulun kaupungin henkilöstön tasa-
arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
2022-2026**

Sisällys

Johdanto.....	2
Tasa-arvo.....	3
Yhdenvertaisuus.....	4
Syrjintä.....	5
Selvitys Oulun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.....	6
Henkilöstörakenne.....	6
Työsuhteiden luonne.....	7
Henkilöstön ikärakenne.....	7
Palkkaus ja palkkarakenteet.....	8
Perhevapaiden hyödyntäminen ja työn sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	10
Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen.....	11
Tavoitteet ja toimenpiteet 2022–2026.....	16
Lähteet.....	18

Johdanto

Oulun kaupunki edistää toiminnassaan henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, estää syrjintää sekä kehittää työyhteisöjen monimuotoisuutta. Tämä henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on kaupunkitasoinen sisältäen ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Oulun kaupunki työnantajana sitoutuu edistääkseen henkilöstöä koskevan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tavoitteena on tasa-arvoinen, yhdenvertainen, yhteistyökykyinen ja kehittyvä työympäristö, jossa tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa henkilöstön arkea.

Tätä suunnitelmaa ohjaavat Oulun kaupungin [henkilöstöohjelma](#), [kaupunkistrategia](#), sekä Oulun kaupunginhallituksen 28.9.2009 hyväksymä [Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta paikallishallinnossa](#). Peruskirjan on laatinut Euroopan kuntien ja alueiden liitto CEMR. Peruskirja esittää keskeisiä periaatteita, joilla kunnat voivat edistää eri sukupuolten välistä tasa-arvoa toiminnan valmistelussa, päätöksenteossa ja toteutuksessa. Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on lakisääteinen ja se perustuu sekä lakiin naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta että yhdenvertaisuuslakiin.

Tämä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä pääluottamushenkilöiden, työsuojelun, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustoimikunnan, työnantajanedustajien, sekä eri toimialojen HR-toimijoiden kanssa. Suunnitelma on voimassa 2022–2026. Suunnitelmaa tullaan päivittämään tarvittavilta osin vuonna 2024. Henkilöstöä koskeva suunnitelma on erotettu kaupungin palveluja koskevasta toiminnallisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta, joka julkaistaan alkuvuodesta 2022.

Tasa-arvo

Tasa-arvo tarkoittaa kaikkien ihmisten yhtäläistä arvoa yksilöinä ja yhteiskunnan jäseninä. Suomen lainsäädännössä sillä tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, josta säädetään [laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lisäksi tasa-arvolaissa syrjinnänkielto koskee myös sukupuoli-identiteettiä ja sukupuolen ilmaisua. Lisäksi laki velvoittaa tasa-arvon suunnitelmalliseen edistämiseen ja syrjintään puuttumiseen työpaikalla. Työnantajalla, joka työllistää vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia tasa-arvolain mukainen, erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka pohjalta toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimenpiteet. Suunnitelman sisältö on määritelty tasa-arvolaissa ja sen tulee sisältää:

- Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin. Selvitykseen sisältyy koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista
- Käynnistettäväksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi
- Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista

Muodollinen tasa-arvo tarkoittaa, että sukupuolia koskevat samat säädökset.

Mahdollisuuksien tasa-arvo tarkoittaa, että eri sukupuolille taataan todelliset yhtäläiset mahdollisuudet.

Sukupuoli-identiteetti tarkoittaa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuoli-identiteetti on yksilöllinen, eikä se välttämättä vastaa henkilölle syntymässä määriteltyä sukupuolta.

Sukupuolen ilmaisu tarkoittaa, sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus on ihmisarvoon ja yhteiskunnalliseen oikeudenmukaisuuteen liittyvä käsite. Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammasta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

[Suomen perustuslaissa](#) on lueteltu jokaiselle ihmiselle kuuluvat perusoikeudet, joita ovat muun muassa yhdenvertaisuus, oikeus elämään sekä henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, liikkumisvapaus, yksityiselämän suoja, oikeus maksuttomaan perusopetukseen ja työhön sekä omaan kieleen. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä, eikä ketään saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

[Yhdenvertaisuuslain](#) tarkoituksena on turvata henkilöstön yhdenvertaisuuden toteutuminen ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Lakia sovelletaan henkilöstöön koko palvelussuhteen elinkaaren ajan. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisensa tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. **Välittömän ja välillisen syrjinnän** lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on **häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen** sekä **ohje tai käsky syrjiä**.

Työnantajan, joka työllistää vähintään 30 henkilöä, on velvollisuus laatia yhdenvertaisuussuunnitelma. Suunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti.

Syrjintä

Kaikilla ihmisillä on oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjintä kielletään laissa. Syrjintä tarkoittaa, että ihmistä kohdellaan perusteettomasti huonommin jonkin henkilökohtaisen syyn perusteella. Syrjintä perusteita on useita ja ne määritelty laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaissa. **Sukupuoleen perustuvalla syrjinnällä** tarkoitetaan tasa-arvolaissa muun muassa naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella sekä henkilön asettamista eri asemaan sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden tai perheenhuoltovelvollisuuden perusteella. **Eri asemaan asettamisella** puolestaan tarkoitetaan lähinnä erilaisten etujen tai oikeuksien myöntämistä taikka tiettyjen velvollisuuksien, rajoitusten tai rasitteiden asettamista eri tavoin edellä mainituilla perusteella. Yhdenvertaisuus näkökulmasta syrjintää on se, että **ihmistä kohdellaan huonommin kuin toisia jonkin henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.**

Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen, tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä voi olla **välitöntä, välillistä** tai esimerkiksi **kohtuullisten mukautusten epäämistä vammaisilta** henkilöiltä. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään myös **häirintä** sekä **ohje tai käsky syrjiä**. Syrjintäkielto pitää sisällään myös **olettamaan perustuvan syrjinnän**, jolla tarkoitetaan henkilön asettamista muita epäedullisempaan asemaan esimerkiksi siksi, että hänen oletetaan kuuluvan johonkin vähemmistöryhmään. Syrjinnän kielto koskee myös **läheissyryntää** eli henkilön asettamista muita epäedullisempaan asemaan siksi, koska hän on esimerkiksi etniseen vähemmistöön kuuluvan tai vammaisen henkilön läheinen.

Yhdenvertaisuuslain syrjintäkieltoa sovelletaan laajasti ja se kattaa lähtökohtaisesti kaiken yksityisen ja julkisen toiminnan. Poikkeuksena on yksityis- ja perhe-elämän piiriin kuuluva toiminta sekä uskonnonharjoitus.

Välitön syrjintä eli suora syrjintä tarkoittaa epäsuotuisampaa kohtelua muihin samassa asemassa oleviin nähden. Epäsuotuisalla kohtelulla tarkoitetaan sellaista menettelyä (teko, laiminlyönti), jolla menettelyn kohde asetetaan muihin nähden huonompaan asemaan. Käytännössä tämä voi olla rajoitusten, vaatimusten tai velvoitteiden asettamista vain tietyille henkilöille tai henkilöryhmälle, tai esimerkiksi jonkin yleisesti saatavilla olevan etuuden, palvelun tai oikeuden epäämistä tai rajoittamista.

Välillinen eli epäsuora syrjintä on näennäistä puolueettomuutta, mutta tosiasiallista henkilön asettamista epäedullisempaan asemaan suhteessa toisiin. Käytännössä välillinen syrjintä tarkoittaa usein sitä, että johonkin tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden on tosiasiasa muita vaikeampi täyttää jokin asetettu edellytys. Kyse voi olla myös siitä, että valitulla toteutustavalla on kielteisiä vaikutuksia nimenomaan ja vain tiettyyn ryhmään kuuluville henkilöille. Esimerkiksi rekrytointivaiheessa hakijalta edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei ole työn tekemisen kannalta välttämätöntä.

Häirintä on ihmisarvoa loukkaavaa käyttäytymistä, joka liittyy johonkin kiellettyyn syrjintäperusteeseen. Henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden loukkaamista siten, että luodaan esim. uhkaava, vihamielinen, halventava tai nöyryyttävä ilmapiiri. Häirinnällä on monia muotoja. **Seksuaalinen häirintä** on tarkoituksellista sanallista tai sanatonta, fyysistä tai symbolista, ei-toivottua ja yksipuolista seksuaalista tai seksuaalisväritteistä käytöstä, jolla loukataan henkilön koskemattomuutta. **Sukupuoleen perustuva häirintä** on tarkoituksellista ei-seksuaalista sanallista, sanatonta tai fyysistä ei-toivottua käytöstä, joka perustuu henkilön sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun. Häirintä on syrjintää.

Oulun kaupungilla on käytössä hyvän käytöksen -opas, sekä lomake häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamiseen. Häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä on tärkeää ilmoittaa, jotta siihen voidaan puuttua. Ilmoittaa voi omalle esihenkilölle, työsuojeluvaltuutetulle, työsuojelulle, tasa-arvo valtuutetulle tai yhdenvertaisuusvaltuutetulle. Henkilö voi ilmoittaa itseensä kohdistuvasta häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä, mutta myös jos havaitsee edellä mainittua käyttäytymistä toista henkilöä kohtaan.

Selvitys Oulun kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tässä osiossa tarkastellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilannetta Oulun kaupungin palveluksessa olevan henkilöstön osalta. HR-järjestelmistä kerätyt tilastotiedot ovat pääosin 31.12.2020 tilanteen mukaan. Selvityksessä tarkastellaan henkilöstörakennetta, työ-/virkasuhteiden rakennetta, henkilöstön ikärakennetta, palkkausta ja siihen liittyvää henkilökohtaisen lisän määrää, sekä perhevapaiden hyödyntämistä. Lisäksi henkilöstön kokemaa syrjintää avataan Kunta10 -kyselyn tulosten pohjalta. Kartoituksen pohjalta nostetaan esiin kehityskohteita, joihin pyritään saamaan aikaan muutos asetettujen tavoitteiden ja toimenpiteiden kautta. Tilastoinnissa on käytetty jakoa nainen – mies.

Henkilöstörakenne

31.12.2020 Oulun kaupungin henkilöstöön kuului 11422 henkilöä, josta naisia oli 8835 (77 %) ja miehiä 2587 (23 %) (Kuvio 1). Naisten ja miesten osuudet ovat pysyneet samana viimeisen viiden vuoden aikana (seuranta-ajanjakso 2016–2020). Peruskunnan osalta naisten osuus on suurempi (84 %), sillä Hyvinvointi- ja Sivistys- ja kulttuuripalveluissa naisten osuus on huomattava tietyissä työvoimaltaan suurissa palveluissa, kuten varhaiskasvatuksessa. Sukupuoli jakaumassa on eroavaisuuksia myös liikelaitosten välillä, esimerkiksi Oulun Vesi -liikelaitoksessa miesten osuus on huomattava koko henkilöstöstä (84 %). Tähän vaikuttaa osin tekniikan alan koulutukseen hakeutuneiden sukupuoli. [Tilastokeskuksen koulutustilaston](#) mukaan vuonna 2016 teknisen puolen koulutukseen hakeutuneista opiskelijoista 81 % oli miehiä, kun vastaavasti terveys- ja hyvinvointialalla opiskelijoista 82 % oli naisia. Tällaisilla toimialoilla positiivisen erityiskohtelun käyttäminen rekrytoinnissa on perusteltua.

Positiivisessa erityiskohtelussa on kyse tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamisesta tarpeellisia erityistoimenpiteitä käyttäen, joilla parannetaan tiettyyn ryhmään kuuluvien henkilöiden asemaa ja olosuhteita. Esimerkiksi rekrytoinnissa kahden yhtä pätevän hakijan ollessa kyseessä annetaan etusija esimerkiksi aliedustettua ryhmää edustavalle hakijalle.

Toimiala	Nainen	Naisten %-osuus	Mies	Miesten %-osuus	Yhteensä
Tarkastuslautakunta	4	100 %	0	0 %	4
Kaupunginhallitus	70	69 %	32	31 %	102
Hyvinvointilautakunta	3 177	88 %	415	12 %	3 592
Sivistys- ja kulttuuripalvelut	4 782	82 %	1 017	18 %	5 799
Rakennuslautakunta	9	29 %	22	71 %	31
Yhdyskunta- ja ympäristöpalvelut	94	53 %	82	47 %	176
Oulun Vesi liikelaitos	19	16 %	97	84 %	116
Business Oulu -liikelaitos	106	66 %	55	34 %	161
Oulu-Koillismaan pelastuslaitos	117	25 %	352	75 %	469
Oulun seudun ympäristöt.laitos	43	75 %	14	25 %	57
Oulun Tilapalvelut-liikelaitos	347	60 %	227	40 %	574
Oulun Infra -liikelaitos	38	16 %	204	84 %	242
Oulun Digi -liikelaitos	29	30 %	69	70 %	98
Yhteensä	8 835	77 %	2 586	23 %	11 421

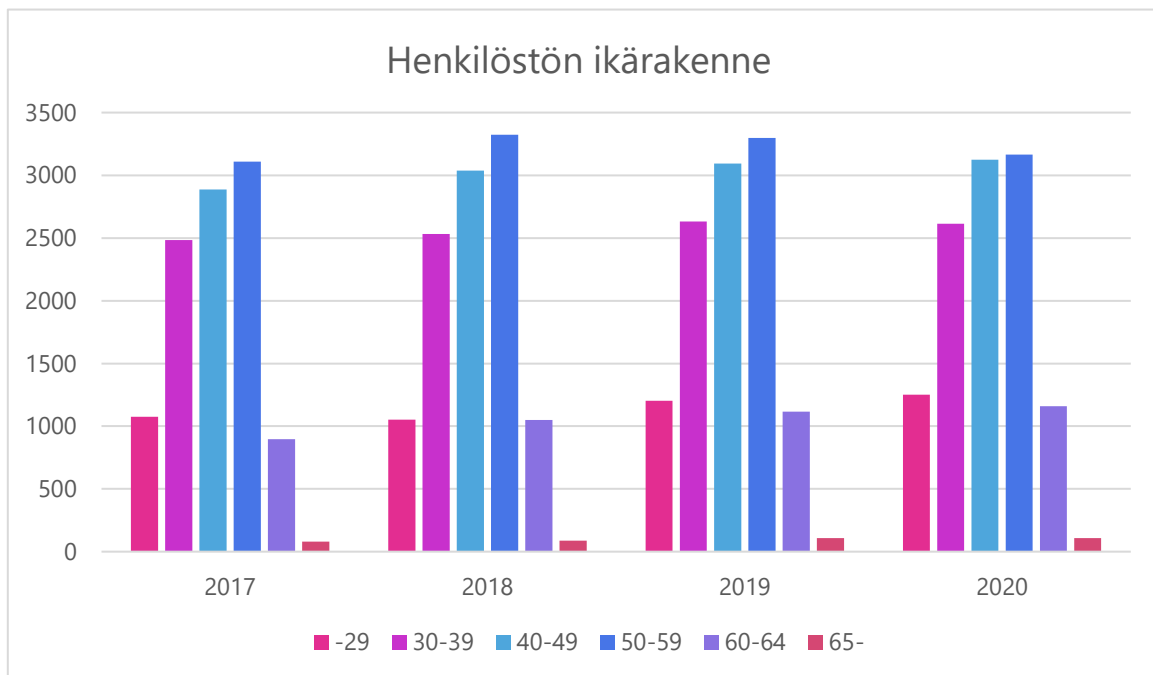
Kuvio 1. Oulun kaupungin henkilöstömäärä 31.12.2020 tilanteen mukaan. Ilman työllistettyjä, opiskelijoita, omaishoitajia sekä toimenpidepalkkalaisia (OukaDW).

Työsuhteiden luonne

Oulun kaupungin palveluksessa olevasta kokonaishenkilöstömäärästä vakituksessa työ-/virkasuhteessa 31.12.2020 tilanteen mukaan työskenteli 76 % ja määräaikaisten työntekijöiden osuus koko henkilöstöstä oli 24 %. Pääasiallisin määräaikaaisuuden peruste on ollut vakinaisen henkilöstön poissaolon sijaisuus ja hankehenkilöstön hankkeen keston sidottu määräaikainen palvelussuhde. Määräaikaisesti työskentelevistä 78 % oli naisia ja 22 % oli miehiä. 31.12.2020 tilanteen mukaan naisista 75 % työskenteli kokoaikaisena ja miehistä vastaavasti 77 %. [Tilastokeskuksen](#) tutkimuksen mukaan naiset työskentelevät sekä osa-aikaisissa että määräaikaisissa työsuhteissa useammin kuin miehet.

Henkilöstön ikärakenne

Oulun kaupungin henkilöstön ikärakenne on pysynyt melko tasaisena vuodesta 2017 alkaen (kuvio 2). Viimeisen kahden vuoden aikana alle 30-vuotiaiden osuus on kasvanut noin 200 henkilöllä. Yli 65-vuotiaiden henkilöiden määrä on kasvanut tasaisesti vuodesta 2017 alkaen. Yli 60-vuotiaita työntekijöitä on yhteensä 1166 henkilöä, joiden eläkkeelle siirtyminen tulee huomioida osaamisen näkökulmasta tulevana vuosina. Oulun kaupungin keski-ikä on 45 vuotta 31.12.2020 tilanteen mukaan. Keski-ikä on ollut lievässä laskussa vuodesta 2018 lähtien. Peruskunnan henkilöstön keski-ikä on 44,6 vuotta, kun se liikelaitosten osalta on 46,8 vuotta.



Kuvio 2. Henkilöstön ikärakenne 31.12.2020 tilanteen mukaan. Ilman työllistettyjä, opiskelijoita, omaishoitajia sekä toimenpidepalkkalaisia. Henkilöstömäärä on esitetty jokaisen vuoden mukaisen organisaation mukaisesti (OukaDW).

Ikärakennetta on tärkeää tarkastella ja arvioida sekä tunnistaa työn kuormitustekijät eri ikäryhmissä. Lisäksi on tärkeää toimia ennakoivasti ja mahdollisimman varhain, suunnitella ja säätää työ, työvälineet ja työympäristön ergonomia työntekijän ominaisuuksiin, tarpeisiin ja mahdollisuuksiin sopivaksi. Myös työjärjestelyt, kuten työkierto, työnjako ja toimintatapojen kehittäminen keventävät kuormitusta ja näitä keinoja Oulun kaupungin työpaikoilla tuetaan.

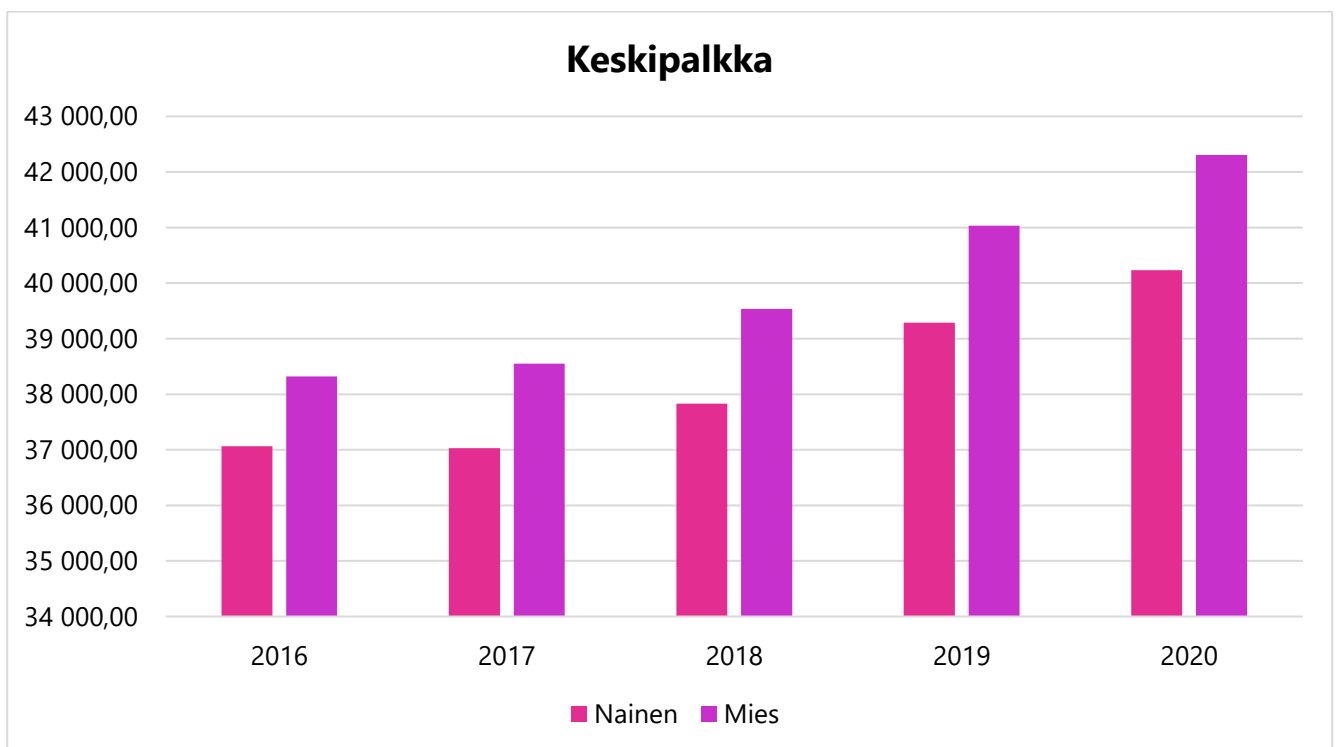
Oulun kaupungilla on käytössään erilaisia toimintamalleja työkyvyn tukemiseksi. Ennakoivan hyvinvoinnin mallin sisältämien konkreettisten toimenpiteiden avulla parannetaan henkilöstön hyvinvointia ja mahdollistetaan työn tekeminen yksilölliseen eläkeikään saakka. Varhaisen tuen toimintamalli ohjaa työntekijää ja hänen esimiestään keskustelemaan työhön ja työkykyyn liittyvistä asioista ja löytämään tilanteeseen sopivia ratkaisuja. Toimintamallin avulla voidaan myös hakea vaihtoehtoja, joilla työkykyä menettänyt henkilö voi jatkaa muissa tehtävissä joko omassa työyksikössään tai muussa työyksikössä. Lisäksi Oulun kaupunki tarjoaa elintapaohjausta, jossa tavoitteena

on aikaansaada myönteinen ja pysyvä muutos henkilön elintavoissa ja käyttäytymisessä. Oulun kaupunki tarjoaa erikoislasit näyttöpäätetyötä tekeville työntekijöille, sekä vahvuuksilla varustetut suojalasit niitä tarvitseville työntekijöille. Säännölliset terveystarkastukset sekä laajan työterveyshuollon. Lisäksi Oulun kaupungilla on käytössä yhteistyömalli, jossa fyysisesti raskasta työtä tekeville työntekijälle laaditaan ja ohjataan yksilöllinen ja monipuolinen vuoden mittainen liikunta- ja ravinto-ohjelma fyysisen toimintakyvyn ja työkyvyn parantamiseksi. Lisäksi Oulun kaupunki mahdollistaa henkilöstölle erilaisia liikunta- ja ravinto-ohjelmia, kehonhuoltokursseja sekä lajitutustumisia, uni ja palautuminen verkkokursseja.

Oulun kaupungin strategisena tavoitteena on henkilöstön hyvinvoinnin lisääntyminen ja työkyvyttömyyden kokonaiskustannusten pieneneminen. Teema sisältyy myös päivitettävänä olevaan henkilöstöohjelmaan.

Palkkaus ja palkkarakenteet

Palkkausjärjestelmien tehtävänä on varmistaa, että työstä maksettava palkka määräytyy tehtävien vaativuuden ja henkilön työssä saavuttamien tulosten ja ammatinhallinnan perusteella. Tasa-arvolakiin sisältyvä **samapalkkaisuusperiaate** tarkoittaa, että työnantajan tulee maksaa palveluksessaan oleville saman tasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoinen työ tarkoittaa, että työn vaativuustekijät ovat keskeisiltä osiltaan samanarvoisia. Työntekijän ominaisuudet, kuten sukupuoli, ikä, vammaisuus tai perhesuhteet eivät saa vaikuttaa perusteetta arviointiin ja tulokseen.



Kuvio 3. Keskipalkka sisältää kaikki palkkatekijät ilman henkilösivukuluja (OukaDW).

Keskipalkka henkilöstömäärältä suurimmissa nimikkeissä		2016	2017	2018	2019	2020
Lähihoitaja	Nainen	35 130,94	35 653,73	36 547,32	38 038,75	38 959,11
	Mies	35 385,77	36 276,66	36 865,30	38 045,84	39 427,54
	Keskiarvo	35 150,77	35 706,75	36 575,11	38 039,46	39 008,53
Perusopetuksen erityisopettaja	Nainen	48 236,59	47 451,54	47 947,84	48 702,62	48 439,65
	Mies	46 380,96	44 972,65	43 840,52	46 310,97	48 229,62
	Keskiarvo	48 028,29	47 142,00	47 467,02	48 465,78	48 423,01
Perusopetuksen lehtori	Nainen	50 286,23	49 996,45	50 887,24	52 348,58	52 590,23
	Mies	52 530,14	52 364,63	52 775,67	53 346,27	53 674,76
	Keskiarvo	50 839,54	50 569,30	51 340,89	52 584,77	52 842,13
Perusopetuksen luokanopettaja	Nainen	44 457,67	44 009,18	44 678,00	45 863,79	46 604,26
	Mies	46 148,94	45 117,26	45 563,03	47 072,74	47 781,72
	Keskiarvo	44 967,68	44 339,86	44 935,55	46 209,21	46 935,57
Perusopetuksen rehtori	Nainen	71 304,09	70 871,25	72 532,43	75 801,57	74 911,20
	Mies	72 817,44	71 845,23	73 226,79	75 012,24	77 854,41
	Keskiarvo	72 326,46	71 545,90	73 013,44	75 272,72	76 763,07
Lukion rehtori	Nainen	73 740,19	72 712,03	72 805,40	74 602,39	75 831,55
	Mies	79 364,83	77 995,20	74 935,15	81 627,26	83 657,58
	Keskiarvo	76 870,90	75 353,61	73 920,59	78 225,44	79 844,58
Terveyskeskuslääkäri	Nainen	75 422,82	76 177,31	78 932,75	80 066,19	81 501,63
	Mies	79 024,55	75 139,94	76 319,16	76 748,47	80 447,23
	Keskiarvo	76 192,29	75 936,93	78 306,30	79 107,17	81 199,23
Yhteensä	Nainen	43 619,13	43 543,70	44 309,85	45 845,34	46 509,29
	Mies	50 388,54	49 484,34	49 835,27	51 181,14	51 988,03
	Keskiarvo	45 007,67	44 767,88	45 431,59	46 955,32	47 627,68

Kuvio 5. Taulukossa on esitetty keskipalkkaesimerkkejä henkilöstömäärältään suurimmista ammattinimikkeistä. Keskipalkka sisältää maksetut palkat ja palkkiot ilman henkilösivukuluja (OukaDW).

Samalla tehtävänimikkeellä olevat sukupuolten väliset palkkaerot johtuvat eri sukupuolten sijoittumisesta kyseisen nimikkeen eri vaativuustason tehtävään.

Perhevapaiden hyödyntäminen ja työn sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työn ja muun elämän yhteensovittamista tuetaan Oulun kaupungilla muun muassa työaikaan liittyvillä työntekijälähtöisillä yksilöllisillä joustoilla, kuten työaikaliukumat, säästövapaat, mahdollisuus vaihtaa lomarahat vapaaksi, sekä etätyö. Kaupunki toimii niin, että lain takaamat mahdollisuudet sairaan lapsen hoitoon, vanhempainvapaaseen ja hoitovapaaseen naisille ja miehille toteutuvat käytännössä.

Poissaolopäivät		2016	2017	2018	2019	2020
Vaikeasti sairaan lapsen hoito ja kuntoutus	Nainen	367	865	308	113	304
	Mies	9	22	82	120	39
	Yhteensä	376	887	390	233	343
Äitiysloma (palkallinen)	Nainen	27 200	23 642	22 668	25 328	26 683
	Mies	0	0	0	0	0
	Yhteensä	27 200	23 642	22 668	25 328	26 683
Isyysloma (palkaton)	Nainen	21	14	29	42	5
	Mies	2 837	2 737	2 427	1 726	2 108
	Yhteensä	2 858	2 751	2 456	1 768	2 113
Vanhempainloma/äitiysloma	Nainen	36 095	36 808	27 927	33 734	34 722
	Mies	354	569	390	687	689
	Yhteensä	36 449	37 377	28 317	34 421	35 411
Hoitovapaa/palkaton	Nainen	49 562	42 834	39 661	32 728	36 837
	Mies	1 738	696	306	634	799
	Yhteensä	51 300	43 530	39 967	33 362	37 636
Tilapäinen hoitovapaa	Nainen	6 715	5 945	7 166	7 025	6 949
	Mies	991	897	1 064	1 120	997
	Yhteensä	7 706	6 842	8 230	8 145	7 946
Ottolapsen hoitoloma	Nainen	316	0	0	0	0
	Mies	0	0	0	0	0
	Yhteensä	316	0	0	0	0
Erityisäitiysloma	Nainen	0	0	29	9	289
	Mies	0	0	0	0	0
	Yhteensä	0	0	29	9	289
Perheenjäsenen/omaisen hoito	Nainen	720	1 076	863	841	1 117
	Mies	36	43	118	34	57
	Yhteensä	756	1 119	981	875	1 174
Isyysloma, palkallinen	Nainen	0	7	14	0	27
	Mies	608	526	759	1 061	1 202
	Yhteensä	608	533	773	1 061	1 229
Perhevapaat	Nainen	120 996	111 191	98 665	99 820	106 933
	Mies	6 573	5 490	5 146	5 382	5 890
	Yhteensä	127 569	116 681	103 811	105 202	112 823

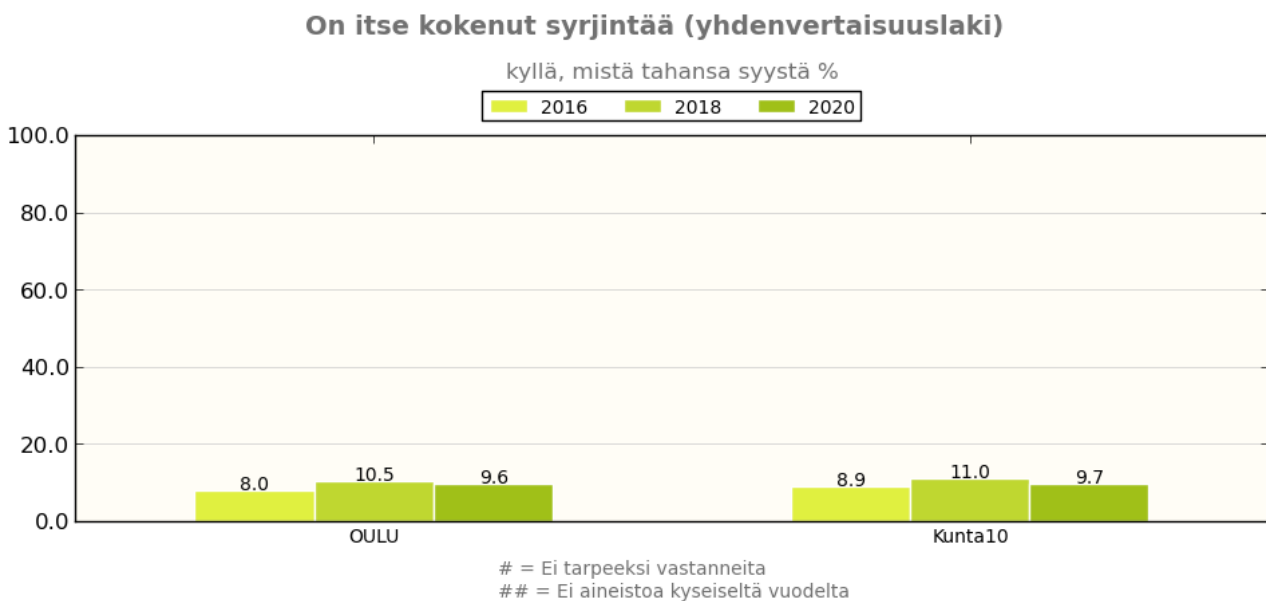
Kuvio 7. Perhevapaat 30.12.2020 tilanteen mukaa. Ilman työllistettyjä, opiskelijoita, omaishoitajia sekä toimenpidepalkkalaisia (OukaDW).

Eriarvoisen kohtelun tai syrjinnän kokeminen

Oulun kaupunki on osallistunut vuosia valtakunnalliseen [Kunta10-tutkimukseen](#). Tutkimuksessa paneudutaan henkilöstön hyvinvointiin sekä työelämän muutoksiin. Kunta10-tutkimuksen toteuttaja on Työterveyslaitos. Kysely toteutetaan joka toinen vuosi. Kunta10-kyselyn ovat saaneet kaikki otoksen poimintahetkellä vähintään 50-prosenttisessa työsuhteessa olleet vakinaiset työntekijät ja pitkäaikaiset sijaiset. Edellinen Kunta10-kysely järjestettiin Oulun kaupungin työntekijöille syksyllä 2020, jolloin kyselyyn vastasi 6404 (69 %) työntekijää.

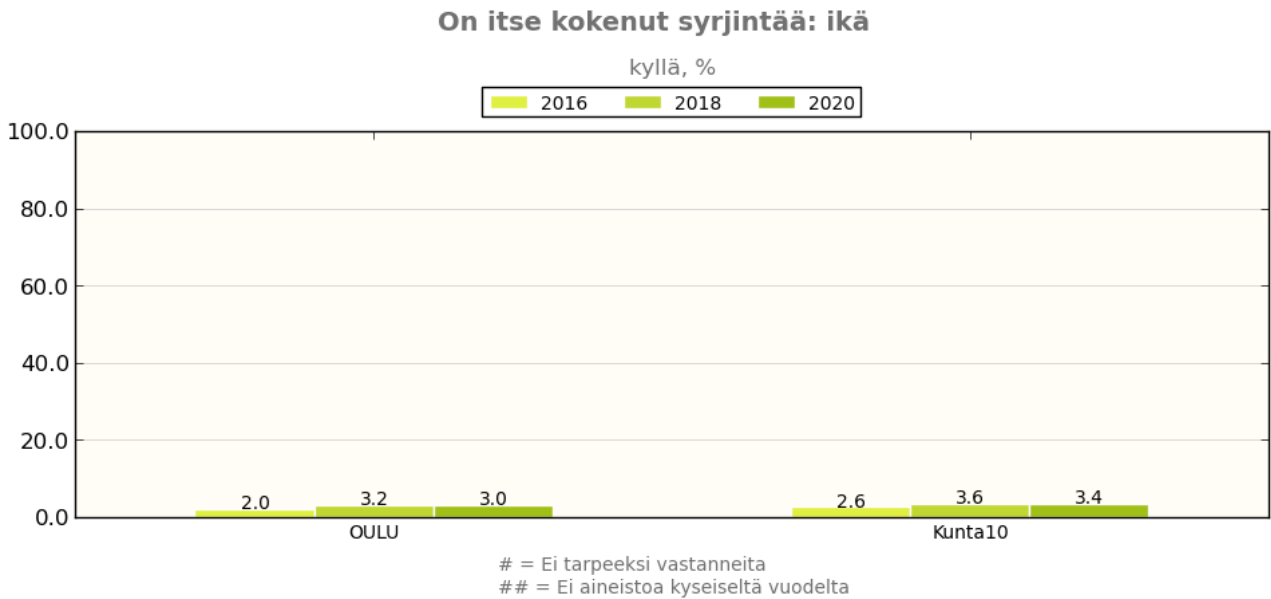
Kunta 10-tutkimukseen osallistuu 6 suurta ja 5 keskikokoista kaupunkia Uudeltamaalta, Varsinais-Suomesta, Pirkanmaalta ja Pohjois-Pohjanmaalta. Kyselystä saatavia tuloksia hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa sekä käytännön toimenpiteiden ja tavoitteiden kehittämisessä. Tutkimuksen tulokset on ilmoitettu prosentteina. Tulokset raportoidaan ainoastaan sellaisella organisaatiotasolla, jossa vastaajia on ollut yli 30. Vertailuvuosina on käytetty vuoden 2016, 2018 ja 2020 Kunta10-kyselyn tuloksia.

Kunta10-tutkimuksen mukaan ikään, sukupuoleen, koulutukseen, mielipiteeseen, asemaan, alkuperään, kansalaisuuteen tai kieleen, uskontoon tai vakaumukseen, poliittiseen toimintaan tai ammattiyhdistystoimintaan, terveydentilaan tai vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun kohdistuvaa syrjintää Oulun kaupungissa vuonna 2020 on koettu vähemmän verrattuna Kunta10-tutkimuksen keskiarvoon. Oulun kaupungin palveluksessa olevista kyselyyn vastanneista noin 615 (9,6 %) henkilöä on kokenut vuonna 2020 syrjintää edellä mainittujen syiden takia (kuvio 8).



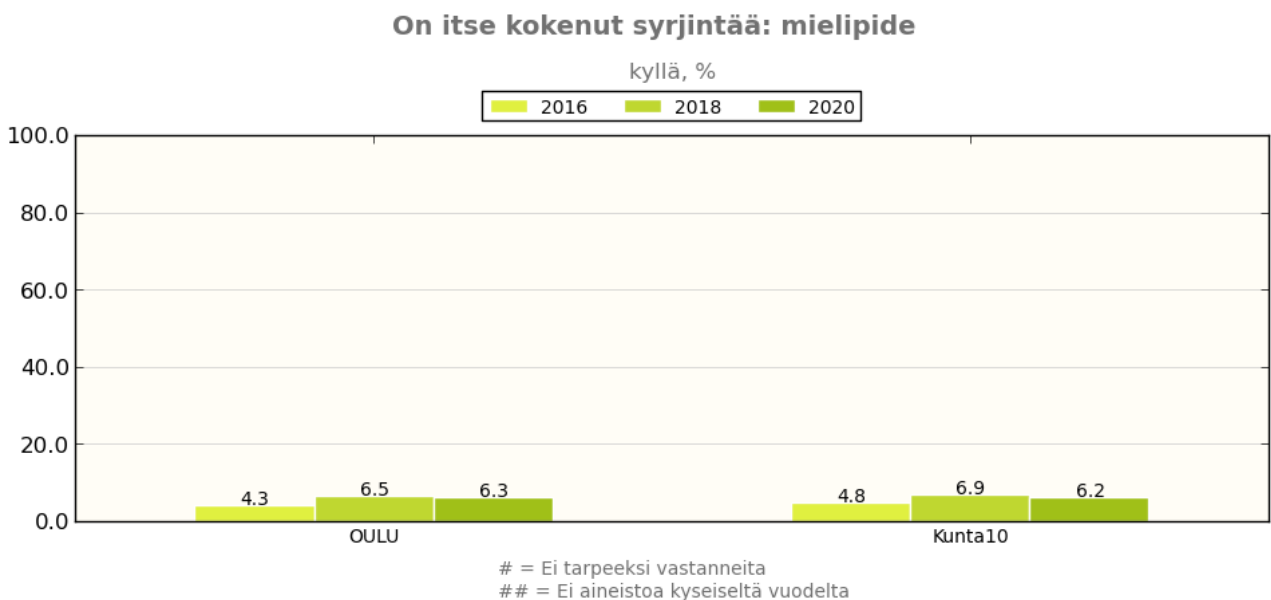
Kuvio 8. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää syrjintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: *Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema, alkuperä, kansalaisuus tai kieli, uskonto tai vakaumus, poliittinen toiminta tai ammattiyhdistystoiminta, terveydentila tai vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu. Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana? Vastausvaihtoehdot olivat 1=ei, 2=kyllä. (Kunta10-tutkimus).*

Ikään kohdistuvaa syrjintää on koettu vähemmän Oulun kaupungissa vuonna 2020 verrattuna Kunta10-tutkimuksen keskiarvoon. Kyselyyn vastanneista noin 192 (3 %) henkilöä on kokenut ikään kohdistuvaa syrjintää vuonna 2020 (kuvio 9).



Kuvio 9. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää syrjintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? Ikä. Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana? Vastausvaihtoehdot olivat 1=ei, 2=kyllä. (Kunta10-tutkimus).

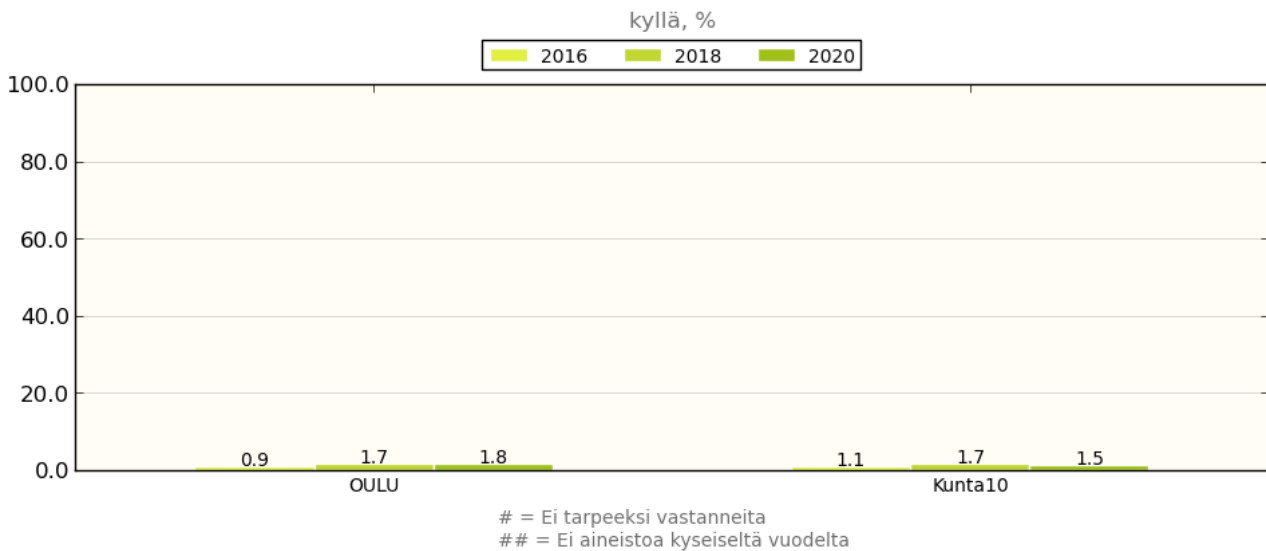
Mielipiteisiin kohdistuvaa syrjintää on koettu hieman enemmän vuonna 2020 verrattuna Kunta10-tutkimuksen keskiarvoon. Vuonna 2020 Oulun kaupungissa mielipiteisiin kohdistuvaa syrjintää kyselyyn vastanneista on kokenut noin 403 (6,3 %) henkilöä (kuvio 10).



Kuvio 10. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää syrjintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? Mielipide. Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana. Vastausvaihtoehdot olivat 1=ei, 2=kyllä. (Kunta10-tutkimus).

Sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää on koettu Oulun kaupungissa keskimääräistä enemmän vuonna 2020 verrattuna Kunta10-tutkimuksen osallistuneiden kuntien keskiarvoon. Kyselyyn vastanneista noin 115 (1,8 %) on kokenut sukupuoleen kohdistuvaa syrjintää (kuvio 11).

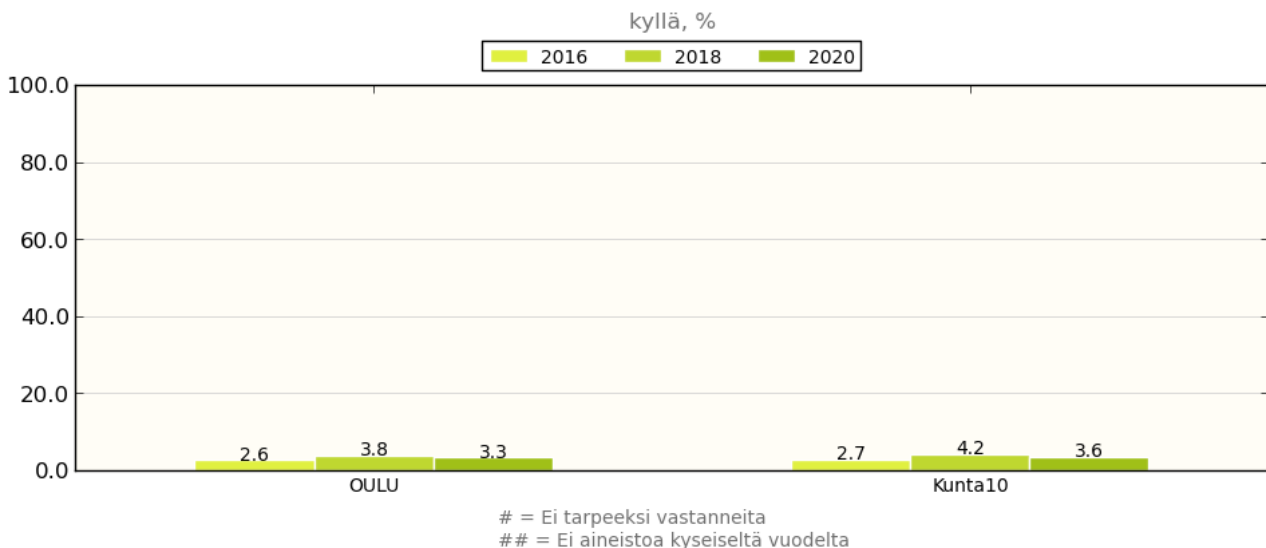
On itse kokenut syrjintää: sukupuoli



Kuvio 11. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää syrjintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? Sukupuoli. Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana? Vastausvaihtoehdot olivat 1=ei, 2=kyllä. (Kunta10-tutkimus).

Koulutukseen kohdistuvaa syrjintää on koettu vuonna 2020 Oulun kaupungilla keskimääräistä vähemmän verrattuna Kunta10-tutkimuksen keskiarvoon. Kyselyyn vastanneista noin 211 (3,3 %) henkilöä on kokenut koulutukseen kohdistuvaa syrjintää Oulun kaupungissa vuonna 2020 (kuvio 12).

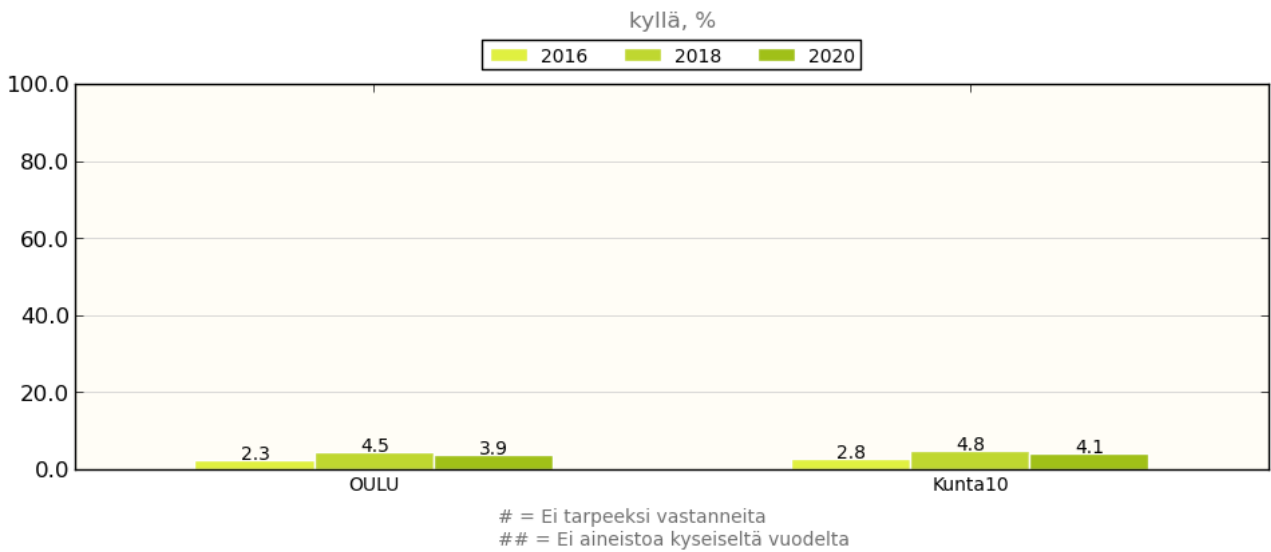
On itse kokenut syrjintää: koulutus



Kuvio 12. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää syrjintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? Koulutus. Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana? Vastausvaihtoehdot olivat 1=ei, 2=kyllä. (Kunta10-tutkimus).

Asemaan kohdistuvaa syrjintää on koettu vuonna 2020 Oulun kaupungilla keskimääräistä vähemmän verrattuna Kunta10-tutkimuksen keskiarvoon. Kyselyyn vastanneista noin 250 (3,9 %) henkilöä on kokenut asemaan kohdistuvaa syrjintää Oulun kaupungissa vuonna 2020 (kuvio 13).

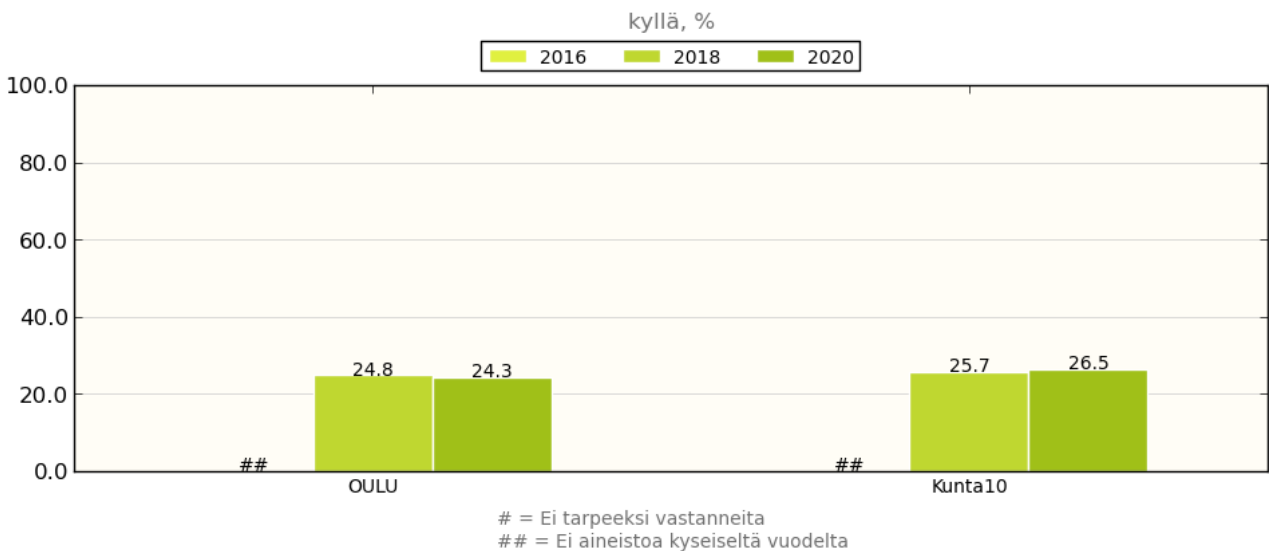
On itse kokenut syrjintää: asema



Kuvio 13. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää syrjintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavien syiden perusteella? Aseman perusteella. Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana? Vastausvaihtoehdot ovat 1=ei, 2=kyllä. (Kunta10-tutkimus).

Työnantajalle ilmoitettuja syrjintätapauksia on ollut vuonna 2020 vähemmän Oulun kaupungilla verrattuna muihin Kunta10-tutkimukseen osallistuneihin kuntiin. Vuonna 2020 kyselyyn vastanneista noin 1556 (24,3 %) henkilöä on ilmoittanut kokemastaan syrjinnästä työnantajalle (kuvio 14).

On itse kokenut syrjintää: ilmoitettu työnantajalle



Kuvio 14. Syrjinnän ilmoittamista työnantajalle kysyttiin syrjintää kokeneilta seuraavalla kysymyksellä: Jos vastasit kyllä, oletko ilmoittanut tästä työntäjän edustajalle? Vastausvaihtoehdot olivat 1=kyllä, 2=en

Oulun kaupungilla on nollatoleranssi häirintään ja epäasialliseen käytökseen. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee ottaa puheeksi havaitsemansa tai kokemansa epäasiallinen kohtelu. Esimiehillä on lakisääteinen velvollisuus asiasta tiedon saatuaan ryhtyä toimiin tunnistettujen epäkohtien poistamiseksi. Lisää tietoa aiheeseen löytyy Oulun kaupungin Hyvän käytöksen -oppaasta. Oulun kaupungilla on käytössä lomake häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä ilmoittamiseen.

Työntekijä voi tehdä ilmoituksen kokemastaan häirinnästä tai epäasiallisesta kohtelusta työyhteisön nimetyille turvahenkilölle, luottamusmiehille, työsuojeluvaltuutetuille, esihenkilölle, tasa-arvovaltuutetulle tai työterveyshuoltoon. Ilmoituksen voi tehdä suullisesti, sähköpostitse tai puhelimitse.

Tavoitteet ja toimenpiteet 2022–2026

Nykytilan kartoituksen mukaan Oulun kaupungin on turvattava osaaminen tulevaisuudessakin suurien ikäluokkien siirtyessä eläkkeelle. Oppilaitosyhteistyön vahvistaminen ja työnantajakuvaan kehittäminen ovat käytössä olevia keinoja Oulun kaupungin vetovoimaisuuden säilyttämisessä ja kehittämisessä työnantajana.

Häirintään ja epäasialliseen käytökseen on jo laadittu selkeät toimintaohjeet sekä toimenpiteet, jotta tapauksista ilmoitetaan työnantajalle ja niihin voitaisiin puuttua välittömästi. Näiden toimintaohjeiden olemassaolosta muistuttaminen ja jatkokehittäminen on Kunta10 -tulosten mukaan aiheellista tulevaisuudessa.

Sukupuolitietoisien kielenkäytön edistäminen tulee huomioida tulevaisuudessa Oulun kaupungilla. Lisäksi tilastointitietoihin ja henkilöstölle järjestettäviin kyselyihin olisi tärkeää saada mukaan muunsukupuolisille vaihtoehto, jotta tilastoinnit ovat mahdollisimman todenmukaisia ja jotta taataan jokaiselle vastaajalle yhdenvertainen mahdollisuus identifioida itsensä.

Olisi tärkeää lisätä tietoisuutta koulutuksien ja viestinnän avulla koko henkilöstölle tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, sekä siitä miten jokainen voi omalla toiminnallaan edistää niiden toteutumista työpaikalla. Esteettömyys ja saavutettavuus tulee taata jokaiselle henkilölle. Tulevaisuudessa viestintää ja koulutuksia tulee kehittää edelleen niin, että jokaisella on tosiasiallinen yhdenvertainen mahdollisuus osallistua esimerkiksi virtuaali- ja etätilaisuuksiin, sekä koulutuksiin. **Tavoitteena asteen verran tasa-arvoisempi ja yhdenvertaisempi Oulun kaupunki.**

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Seurannan mittarit
Kaikki syrjintätilanteet tuodaan työntäjän tietoon	Muistutetaan työyhteisöjä olemassa olevista vaihtoehdoista ilmoittaa häirinnästä, epäasiallisesta käytöksestä ja syrjinnästä Taataan ilmoittajaa suojaavat ilmoituskanavat	Esimiehet ja HR-toimijat	Arvioidaan ilmoitettujen tapauksien määrää suhteessa syrjintä- ja häirintäkokemusten yleisyyteen (Kunta10, WPro/ HaiPro)
Rekrytointi on tasa-arvoista ja yhdenvertaista	Toteutetaan kaupunkitasolla yhteensä kymmenen anonyymiä rekrytointia/vuosi	Toimialat ja liikelaitokset	Henkilöstöraportti
Edistetään sukupuolitietoista kielenkäyttöä	Käydään koko kaupunkitasolla sukupuolittuneet nimikkeet läpi ja pohditaan vaihtoehtoisia sukupuolineutraaleja nimikkeitä, jotka ovat valtakunnallisesti yhdenmukaiset	Johtoryhmä ja HR-toimijat	Selvitystyö tehty ja henkilöstöä kuultu asiasta
Edistetään esteettömyyttä ja saavutettavuutta	Tehdään verkkosivut, dokumentit, kuvat yms. saavutettaviksi kaikille	Viestintä, julkaisujentekijät sekä saavutettavuusvastaava	Saavutettavuusarviointit

Lähteet

[Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014](#)

[Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986](#)

[Työturvallisuuslaki 738/2002](#)

[Perustuslaki 731/1999](#)

[Oulun kaupungin toiminnallinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma vuosille 2019–2021](#)

[Kaupunkistrategia 2026](#)

[Oulun kaupungin henkilöstöohjelma 2018–2022](#)

[Eurooppalainen peruskirja naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#)

[Kaikkien kasvojen kunta.](#) Opas yhdenvertaisuuden edistämiseen kunnan toiminnassa. Suomen Kuntaliitto. Helsinki 2019

[Tilastokeskus artikkeli](#)

[Työelämä | Tilastokeskus](#)

Kunta10-tutkimustulokset

OukaDW