


**Henkilöstöä koskeva  
tasa-arvo ja  
yhdenvertaisuus-  
suunnitelma**

**Vantaa**

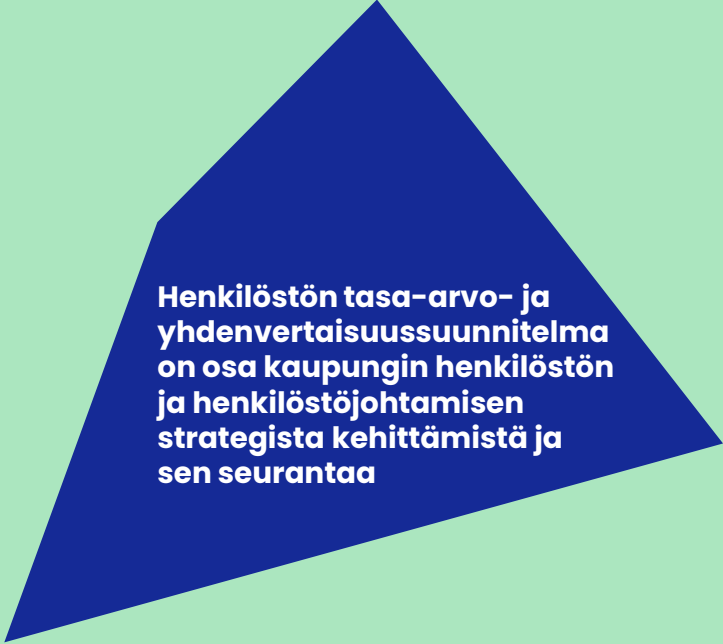
A decorative white line graphic consisting of a loop and a tail, positioned at the bottom right of the page.

# Henkilöstöperiaatteet tukemassa kaupunkistrategiaa 2026–2029

Henkilöstöperiaatteet ovat hallintosäännön mukainen henkilöstöpolitiikka. Henkilöstöperiaatteet suuntaavat kaupungin henkilöstön, johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämistä neljän kaupungin strategiaan vuosille 2026–2029 tunnistetun menestystekijän ja kaupungin arvojen edistämiseksi. Nämä ovat vaikuttamme inhimillisesti, uudistamme ja ratkaisemme, erottaudumme ainutlaatuisuudella ja toimimme systeemisesti.

Henkilöstöperiaatteet sanoittavat millaista Vantaata työpaikkana ja työyhteisönä haluamme rakentaa. Periaatteiden laadinnassa on ollut osallisena laajasti kaupungin henkilöstöä. Sisältö niihin on tullut kaupungin työntekijöiltä ja esihenkilöiltä. Henkilöstöperiaatteet korostavat jokaisen osallisuutta ja vastuuta. Henkilöstöperiaatteita seurataan konsernijaostossa vuosittain osana henkilöstökertomuksen käsittelyä. Henkilöstöperiaatteiden pohjalta laaditaan vuosittain kehittämistoimenpiteet.

Tässä dokumentissa kuvataan, miten kaupungilla edistetään henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ennaltaehkäistään syrjintää osana henkilöstöperiaatteita. Osiossa kuvataan myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön rakenteet sekä miten työn edistymistä seurataan.



**Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa kaupungin henkilöstön ja henkilöstöjohtamisen strategista kehittämistä ja sen seuranta**

# Suunnitelmaa ohjaava lainsäädäntö – laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

## Tasa-arvolain 6 §

Jokaisen työnantajan tulee työelämässä edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat, toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Työnantajan tulee edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa. Työoloja tulee kehittää sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille. Työnantajan tulee helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin. Lisäksi työnantajan tulee toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen perustuva syrjintä.

# Tasa-arvotyö ja työnantajan velvoitteet

Tasa-arvolaki edellyttää, että jokainen työnantaja edistää työelämässä sukupuolten välistä tasa-arvoa johdonmukaisesti ja suunnitelmallisesti. Kaupungin henkilöstöä koskevalla tasa-arvotyöllä vahvistamme tasa-arvoa työpaikoillamme ja ennaltaehkäisemme syrjintää, joka perustuu sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun.

Vantaan kaupungin henkilöstön tasa-arvon edistäminen on kiinteä osa johtamista koko palvelussuhteen elinkaaren ajan. Tasa-arvotyö ja syrjinnän ehkäisy näkyvät muun muassa rekrytoinnissa, palkkauksessa ja palkitsemisessa, uralla etenemisen mahdollisuuksissa, työtehtävien jakautumisessa sekä työoloissa ja työaika- sekä poissaolokäytännöissä.

Kaupungissa on tehty määrätietoista henkilöstöä koskevaa tasa-arvotyötä jo pitkään. Työelämän jatkuva muutos ja henkilöstön monimuotoistuminen lisäävät kuitenkin tarvetta suunnitelmalliselle tasa-arvotyölle. Osaavan työvoiman veto- ja pitovoima rakentuvat tasa-arvoisesti johdetuille työpaikoille. Tämän vuoksi jokaisen kaupungin esihenkilön on tärkeää hallita tasa-arvon edistämisen perusteet, tunnistaa syrjinnän ehkäisyn keinoja ja ymmärtää sukupuolen moninaisuutta. Näin varmistetaan, että työpaikoilla osataan puuttua syrjintään ja ehkäistä sitä ennakoivasti.

**Lakiperusteinen ja suunnitelmallinen tasa-arvotyö**

**Tasa-arvo osana johtamista ja palvelussuhteen käytäntöjä**

**Esihenkilöiden rooli ja tasa-arvon merkitys pito- sekä vetovoimatekijänä**

# Suunnitelmaa ohjaava lainsäädäntö - laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986

## Tasa-arvolain 8 §

”Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

- 1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;
- 2) työhön ottaessaan, tehtävään tai koulutukseen valitessaan tai palvelussuhteen kestosta tai jatkumisesta taikka palkka- tai muista palvelussuhteen ehdoista päättäessään menettelee siten, että henkilö joutuu raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella epäedulliseen asemaan;
- 3) soveltaa palkka- tai muita palvelussuhteen ehtoja siten, että työntekijä tai työntekijät joutuvat sukupuolen perusteella epäedullisempaan asemaan kuin yksi tai useampi muu työnantajan palveluksessa samassa tai samanarvoisessa työssä oleva työntekijä;
- 4) johtaa työtä, jakaa työtehtävät tai muutoin järjestää työolot siten, että yksi tai useampi työntekijä joutuu muihin verrattuna epäedullisempaan asemaan sukupuolen perusteella;
- 5) irtisanoo, purkaa tai muutoin lakkauttaa palvelussuhteen taikka siirtää tai lomauttaa yhden tai useamman työntekijän sukupuolen perusteella.

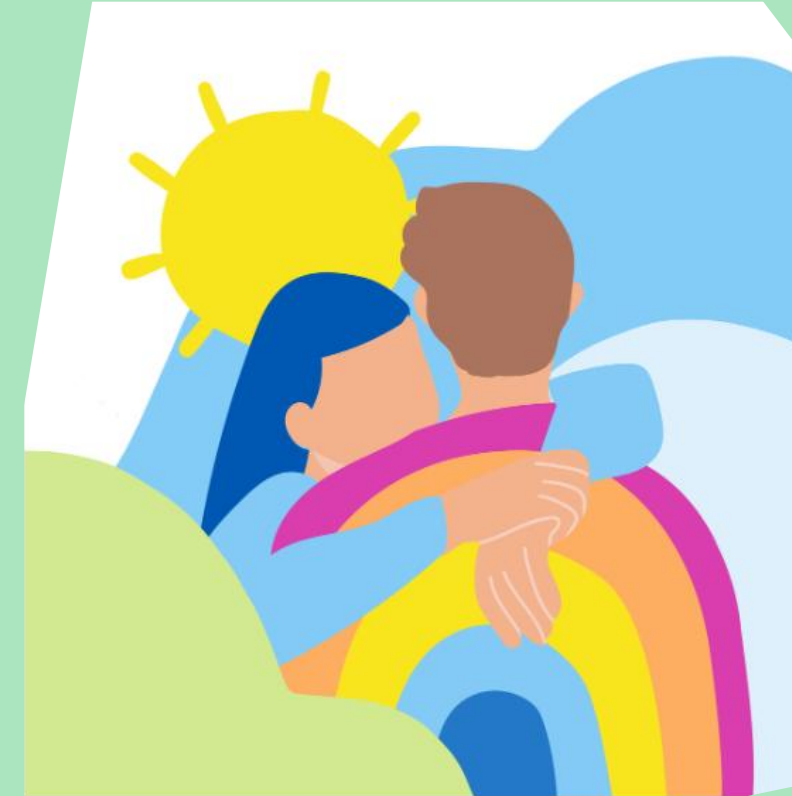
Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely on tässä laissa kiellettyä syrjintää myös silloin, kun se perustuu **sukupuoli-identiteettiin** tai **sukupuolen ilmaisuun**.

Edellä 1 momentin 2–5 kohdassa tarkoitettu menettely ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kyse on 7 §:n 4 momentissa tarkoitettusta tilanteesta ja säännöksen mukaisesta hyväksyttävästä syystä.”

# Sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisy Vantaalla

Kaupungilla on olemassa vakiintuneet menettelytavat kiusaamisen, häirinnän ja muun epäasiallisen kohtelun sekä syrjinnän ehkäisyyn ja käsittelyyn. Toimintatavoista on jaettu tietoa koko henkilöstölle ja esihenkilöt koulutetaan asioiden käsittelyyn ja oikea-aikaiseen puuttumiseen. Myös [työsuojelun toimintaohjelmassa 2026–2029](#) yhtenä pääpainopisteenä on turvallinen työyhteisö, joka tarkoittaa mm. vastuullista työkäyttäytymistä, jossa huomioidaan turvallisemman tilan periaatteet. Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa syrjintää ennaltaehkäiseviä toimia ovat esimerkiksi:

- Avoin keskusteluilmapiiri, jossa hyväksytään mielipide-erot
- Johdon ja esihenkilöiden selkeä ilmaus siitä, että työpaikalla ei hyväksytä sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaa häirintää, syrjintää tai epäasiallista kohtelua missään muodossa
- Hyvän työkäyttäytymisen pelisäännöt ja niiden mukaan toimiminen
- Työntekijöiden perehdyttäminen sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan häirinnän välttämiseen ja ehkäisemiseen
- Esihenkilöiden kouluttaminen sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvan häirinnän ja syrjinnän havaitsemiseen, selvittämiseen ja poistamiseen
- Sukupuoleen, sukupuolen ilmaisuun tai sukupuoli-identiteettiin perustuvaan häirintään puuttuminen ripeästi ja johdonmukaisesti Vantaan kaupungin menettelytapojen mukaisesti
- Työolojen ja työyhteisön säännöllinen seuranta sekä arviointi ja havaittujen epäkohtien korjaaminen
- Lisätään tietoutta sukupuolen moninaisuudesta





# Selvitys henkilöstön rakenteesta sukupuolijakauman näkökulmasta ja tasa-arvon tilasta 2022–2025

Vantaan kaupunki seuraa osana vuosittaista henkilöstöraportointia henkilöstön rakennetta sukupuolijakauman näkökulmasta.

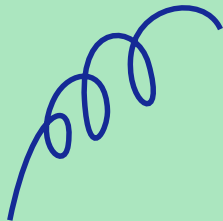
Seurattavia mittareita ovat mm:

- Henkilöstömäärä sukupuolijakauman mukaan
- Esihenkilöiden määrä ja sukupuolijakauma
- Naisten ja miesten ammatit, suurimmat ammattiryhmät

Osana vuosittaista henkilöstöraportointia henkilöstön tasa-arvon tilaa seurataan myös palkkauksen ja työolojen eri elementtien näkökulmasta.

Seurattavia mittareita ovat mm:

- Keskiansio
- Henkilökohtaiset lisät sopimusaloittain (sopimusaloittain saajien osus ja keskiarvo% tehtäväkohtaisesta palkasta)
- Erikseen esihenkilötehtävät ja työntekijät
- Perhevapaita pitäneiden osuus sukupuolittain
- Hoitovapaita pitäneiden osuus sukupuolittain





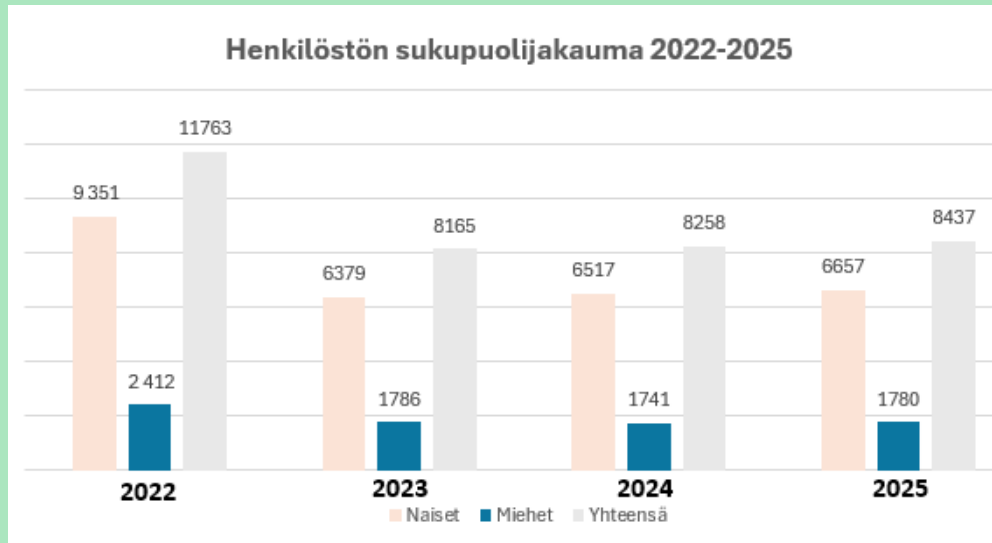
## Henkilöstön rakenne: sukupuolijakauma ja sen kehitys, toimialatasoinen sukupuolijakauma sekä esihenkilöiden sukupuolijakauma

Vuonna 2025 Vantaan kaupungin henkilöstöstä naisia oli **79 %** ja miehiä **21 %**. Naisten osuus sukupuolirakenteessa on suurempi ja trendi on ollut samansuuntainen koko viimeisen strategiakauden 2022–2025 ajan.

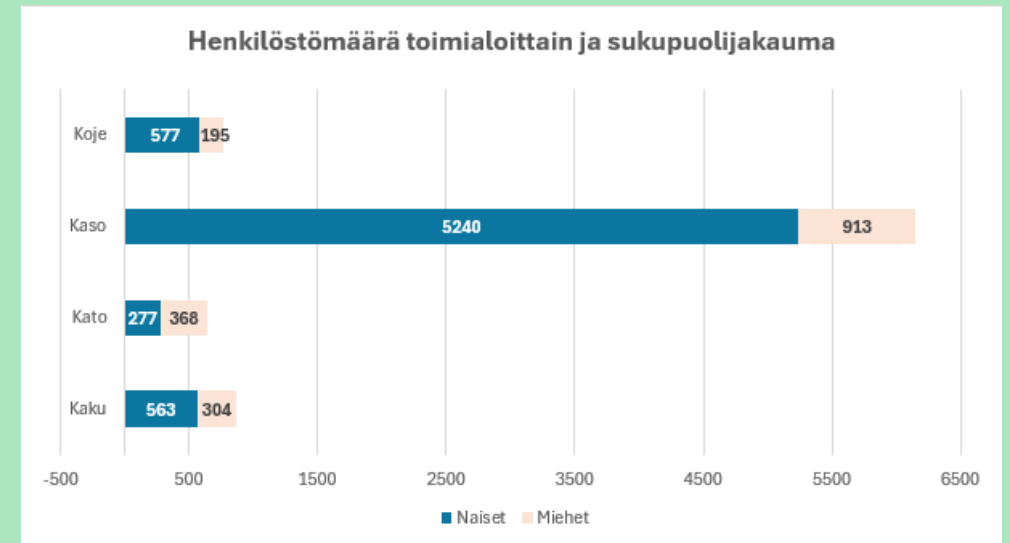
Naisvaltaisin toimiala on kasvatus ja oppiminen (85 % naisia kaikista työntekijöistä) ja miesvaltaisin kaupunkiympäristön toimiala (57 % miehiä kaikista työntekijöistä).

Esihenkilöinä toimi Vantaalla vuonna 2025 yhteensä 440 henkilöä, joista 69,5 % on naisia. Naisten prosentuaalinen määrä esihenkilönä ei ole vaihdellut paljoakaan viime vuosina ja esimerkiksi vuosien 2024 ja 2025 välillä muutosta ei ole ollut lainkaan. Miehiä on henkilöstöstä suhteellista osuuttaan enemmän esihenkilöinä ja johtajina. Miehiä on kaikista esihenkilöistä 30,5 %.

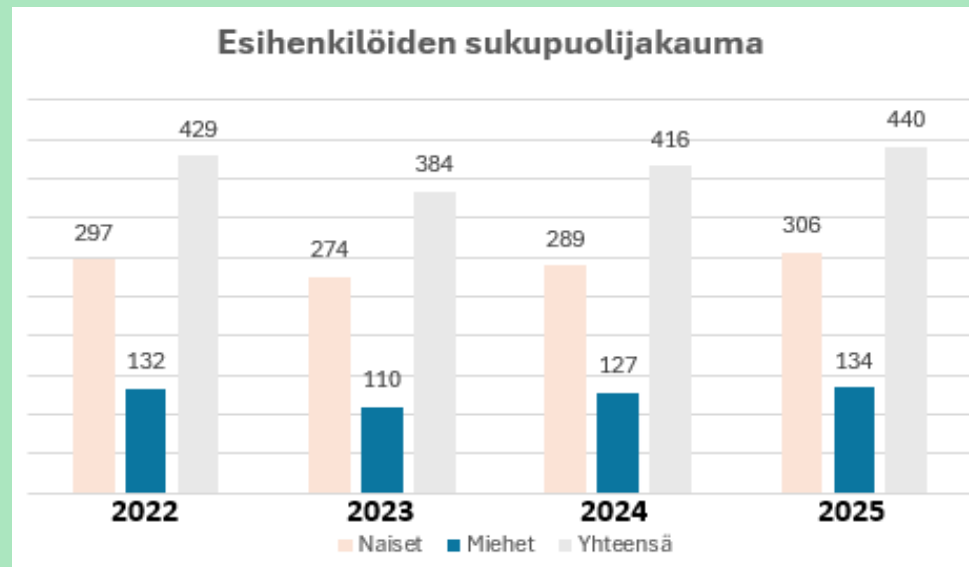
## Henkilöstön sukupuolijakauman kehitys 2022 – 2025



## Toimialakohtainen sukupuolijakauma v.2025



## Esihenkilöiden määrä ja sukupuolijakauma



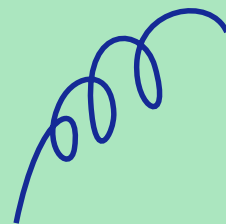
# Ammattiryhmät

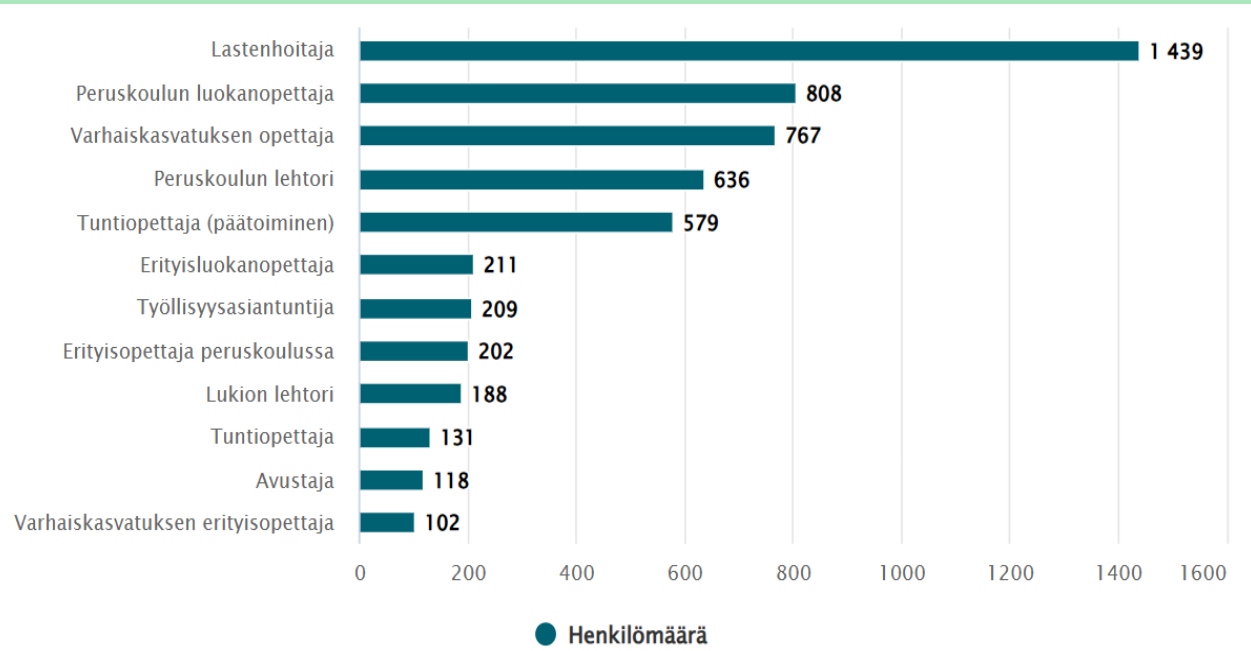
Ammattialojen sukupuolijako toteutuu Vantaan kaupungilla samansuuntaisesti kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti: työt jakautuvat edelleen vahvasti miesten ja naisten ammatteihin. Naisia työskentelee Vantaalla paljon esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, ja miehet puolestaan ovat selvä enemmistö tietyissä teknisen alan tehtävissä.

Tyypillisin tehtävä Vantaan kaupungilla on lastenhoitaja (1 439 kpl v.2025). Seuraavaksi eniten esiintyy peruskoulun luokanopettajan (808 kpl) ja varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänimikkeillä työskenteleviä (767 kpl).

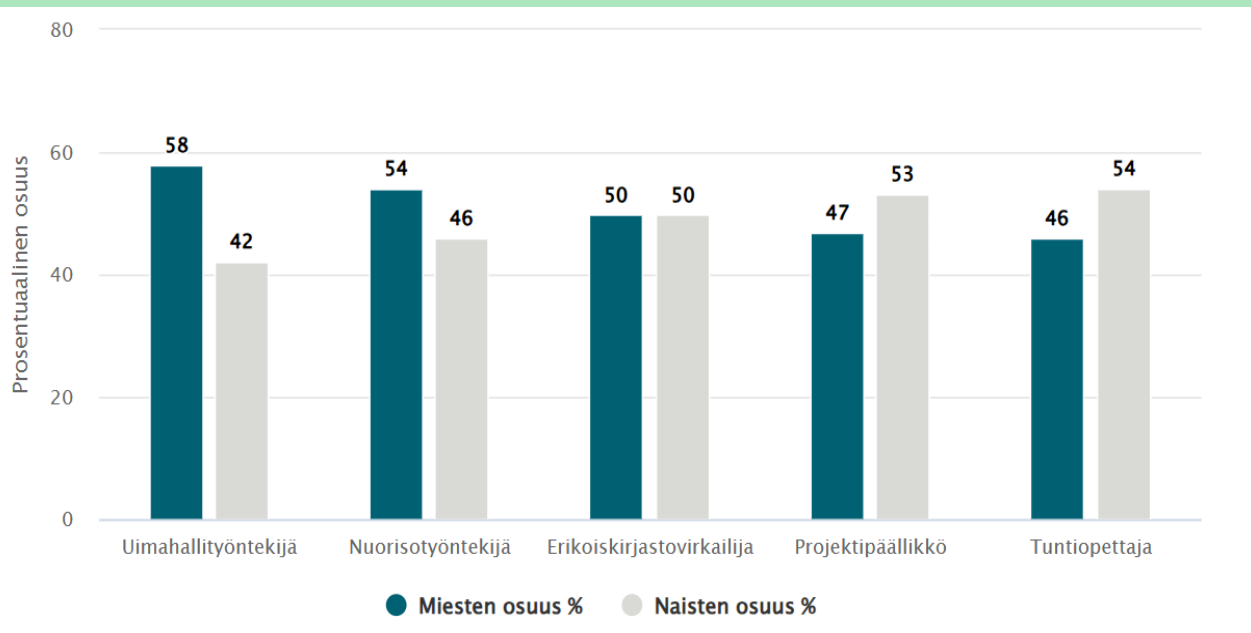
Ammattinimikkeet, joissa sukupuolijakauma on kaikkein tasaisin, ovat tuntiopettaja, erikoiskirjastovirkailija, projektipäällikkö, uimahallityöntekijä ja nuorisotyöntekijä. Lisäksi Vantaalla on raportoitu erikseen nais- ja miesvaltaisimmat ammattinimikkeet.

Tasa-arvosuunnittelun mukainen tavoite vähentää eroa naisten ja miesten ammattialakohtaisissa määrissä on haastava ja siihen vaikuttaa eniten ammatteihin kouluttautuminen. Kaupungilla asetetaan vuosittain tavoitteita, joilla sukupuolten sijoittumiseen eri tehtäviin ja tehtävien jakautumiseen pyritään vaikuttamaan.





**Tyypillisimmät tehtävät**



**Ammattiryhmät, joissa on tasaisesti naisia ja miehiä**

## Suurimmat ammattiryhmät naisvaltaisilla aloilla

Tehtävä	Naisia	Miehiä
Koulusihteeri	100 %	0 %
Perhepäivähoitaja	100 %	0 %
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	99 %	1 %
Lastenhoitaja	97 %	3 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	97 %	3 %



## Suurimmat ammattiryhmät miesvaltaisilla aloilla

Tehtävä	Naisia	Miehiä
Putkiasentaja	0 %	100 %
Liikuntapaikanhoitaja	0 %	100 %
Kunnossapitotyöntekijä	13 %	87 %
Pysäköinnintarkastaja	17 %	83 %
Suunnitteluinsinööri	29 %	71 %



# Palvelussuhteen ehtojen määräytyminen ja tasa-arvoinen kohtelu Vantaan kaupungilla

Vantaan kaupungilla palvelussuhteen ehdot, kuten palkkaus ja työaika, määräytyvät hoidettavan tehtävän perusteella. Henkilöstöön sovelletaan tehtävien mukaisesti neljää eri virka- ja työehtosopimusta: OVTES (opetushenkilöstö sekä OVTES osio G pätevän varhaiskasvatuksen henkilöstön osalta), KVTES (yleinen sopimus), TS (tekninen henkilöstö) ja TTES (tuntipalkkainen henkilöstö).

Esihenkilöitä ohjataan ja koulutetaan huomioimaan tasa-arvonäkökulma osana esihenkilötyötä sekä varmistamaan henkilöstön tasapuolinen ja yhdenvertainen kohtelu työehdoissa ja työoloissa. Myös kaupungin palvelussuhdeasioita koskevassa ohjeistuksessa korostetaan tasapuolisuutta, esimerkiksi työaika- ja vuosilomasuunnittelussa.

Valtaosa kaupungin tehtävänimikkeistä on jo tällä hetkellä sukupuolineutraaleja. Kaupunki jatkaa edellisvuoden tapaan tehtävänimikkeiden muuttamista sukupuolineutraaleiksi rekrytointitilanteissa ja esimerkiksi palveluesimies on jatkossa aina palveluesihenkilö. Tavoitteena on sukupuolineutraalit tehtävänimikkeet kaikkien tehtävien osalta vuoden 2026 loppuun mennessä.



# Tasa-arvon tila palkkauksessa sekä työelämän ja perheen yhteensovittamisessa

Kaikilla sopimusaloilla virka- ja työehtosopimuksissa on palkkaus rakenne suunnilleen sama. Vuonna 2025 vakituisen täyttä työaikaa tekevän naisen euro oli 93 senttiä miehen eurosta, kun vertaillaan kaikkien Vantaan kaupungin palveluksessa olevien vakituisten, täyttä työaikaa tekevien työntekijöiden tai viranhaltijoiden palkkaperusteiden pohjalta.

Ammattialojen sukupuolijako toteutuu Vantaan kaupungilla samansuuntaisesti kuin suomalaisessa työelämässä yleisesti. Naisia työskentelee Vantaalla paljon esimerkiksi varhaiskasvatuksessa, ja miehet puolestaan ovat selvä enemmistö tietyissä teknisen alan tehtävissä. Vaikka naisten palkkaero miehiin on viime vuosien aikana tasoittunut, vaikuttaa keskimääräiseen palkkaeroon yhä naisten ja miesten erilaiset ammatit, joissa he toimivat kaupungilla. Verrattaessa vakituista täyttä työaikaa tekevien naisten euroa miehen euroon sopimusaloittain ja saman ammattiryhmien sisällä, on tilanne jo tasaisempi.

Vaikka naisten ja miesten välisiä palkkaeroja selittääkin eniten ammattiryhmien nais- ja miesvaltaisuus sekä naisten runsaampi palkattomien vapaiden ja palkattomien perhevapaiden pitäminen, seuraa kaupunki jatkossakin naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ja pyrkii omilla toimillaan edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ohjeistamalla ja omilla palkkaratkaisuillaan. Toimialoja ohjeistetaan esimerkiksi henkilökohtaisia lisiä jaettaessa huolehtimaan tasapuolisuudesta sukupuolten välillä.



# Keskiansiot sopimusaloittain ja sukupuolittain



	Mies	Nainen	Kaikki yhteensä
<b>KVTES</b>	3 316,83 €	3 102,48 €	3 135,99 €
<b>OVTES</b>	4 265,54 €	4 059,78 €	4 097,93 €
<b>TS TEKNISET</b>	3 958,60 €	4 416,68 €	4 134,50 €
<b>KAIKKI YHTEENSÄ</b>	3 871,26 €	3 617,34 €	3 669,52 €

- **KVTES:** suurin ammattien ja koulutusasteiden kirjo sopimusalan sisällä. Tarkasteltaessa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja ammattiryhmittäin eräissä suurissa ammattinimikkeissä nähdään sama tilanne kuin muissakin ammattiryhmissä, eli erot tasoittuvat ja ovat pieniä saman ammattiryhmän sisällä. Naisen euro on KVTES:n osalta noussut v. 2025 tilannetta tarkastellessa.
- **OVTES:** OVTES:n piirissä olevissa korkeakoulutusta vaativissa tehtävissä naisen euro oli v.2025 hieman korkeampi kuin miesten: luokanopettajilla naisen euro on 103 senttiä ja erityisopettajilla 104 senttiä (edellisvuonna taso oli sama).Päiväkodinjohtajilla naisen euro on ennallaan 103 senttiä. Varhaiskasvatuksen opettajilla ero on kaventunut: vuonna 2025 naisen euro on 101 senttiä (2024: 102).
- **TS:** Teknisten sopimuksen piirissä vuonna 2025 naisen euro on 112 senttiä. Naiset ovat tällä sopimusosalalla suhteellisesti enemmän edustettuna vaativissa asiantuntijatehtävissä, kun taas miehet työskentelevät erilaisilla koulutustaustoilla laajemmin eri tehtävissä.

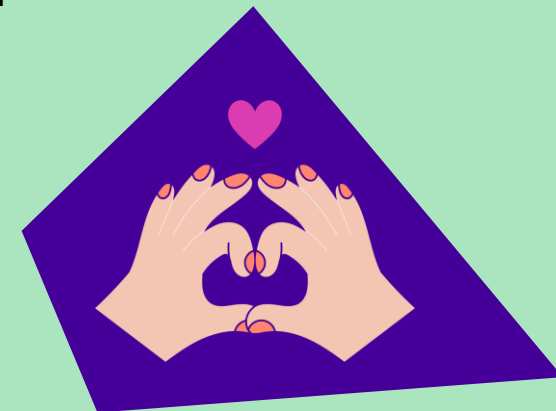
# Työntekijöiden henkilökohtaiset lisät ja esihenkilöiden henkilökohtaiset lisät

Henkilökohtaista lisää maksetaan yksilölle pitkäaikaisista toistuvista erinomaisista työsuorituksista. Vuonna 2025 henkilökohtaista lisää sai 56 prosenttia vakituisesta henkilöstöstä. Se on 8 prosenttia enemmän kuin vuonna 2024. Vuonna 2025 henkilökohtaista lisää sai yhteensä 3 676 henkilöä. Henkilökohtaisen lisän suuruus oli keskimäärin 145 euroa.

Henkilökohtaisista hyvistä työtuloksista palkitaan työntekijöiden osalta hieman useammin naista (58 %) kuin miestä (49 %). Myös esihenkilöiden kohdalla miehille (53 %) on jaettu suhteessa vähemmän henkilökohtaista lisää kuin naisille (69 %).

Havaittavin ero vuonna 2025 henkilökohtaista lisää saavien työntekijöiden osalta on vuodesta 2024 poiketen KVTES:n ja OVTES:n kohdalla. KVTES:n osalta miehistä 33 %:lla (v.2024 myös 33%) on henkilökohtainen lisä ja naisista 44 %:lla (v.2024 30%). OVTES:n osalta puolestaan miehistä 62 %:lla (v.2024 63%) on henkilökohtainen lisä ja naisista 72 %:lla (v.2024 61%)

Henkilökohtaisen lisän keskimääräisessä suuruudessa puolestaan ei ole merkittävää eroa sukupuolten välillä.



Työntekijät	Lisän saajia	%, joka saa HHP miehet	%, joka saa HHP naiset	ka.% lisä TKP:stä kaikki	ka.% lisä TKP:stä miehet	ka.% lisä TKP:stä naiset
<b>KVTES</b>	1152	33 %	44 %	5 %	5 %	5 %
<b>OVTES</b>	2052	62 %	72 %	4 %	4 %	4 %
<b>TS Tekniset</b>	209	47 %	49 %	5 %	6 %	5 %
<b>TTES</b>	55	100 %	100 %	10 %	10 %	9 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	3413	49 %	58 %	4 %	4 %	4 %

HHP = työsuoritukseen perustuva henkilökohtainen lisä  
TKP = tehtäväkohtainen palkka



## Työntekijöiden henkilökohtaiset lisät



Esihenkilöt	Lisän saajia	%, joka saa HHP miehet	%, joka saa HHP naiset	ka.% lisä TKP:stä kaikki	ka.% lisä TKP:stä miehet	ka.% lisä TKP:stä naiset
<b>KVTES</b>	105	44 %	65 %	7 %	6 %	8 %
<b>OVTES</b>	113	47 %	73 %	5 %	5 %	5 %
<b>TS Tekniset</b>	45	70 %	77 %	7 %	7 %	6 %
<b>Kaikki yhteensä</b>	263	53 %	69 %	6 %	6 %	6 %



## Esihenkilöiden henkilökohtaiset lisät

# Pidetyt perhevapaat ja hoitovapaat sukupuolittain

## Naiset

	2022	2023	2024	2025
Perhevapaita pitäneiden lukumäärä	ei saatavilla	313	346	364
Perhevapaan kesto päivissä	ei saatavilla	160	155	139



## Miehet

	2022	2023	2024	2025
Perhevapaita pitäneiden lukumäärä	ei saatavilla	88	105	117
Perhevapaan kesto päivissä	ei saatavilla	32	63	60

	2022	2023	2024	2025
Hoitovapaita pitäneiden lukumäärä	ei saatavilla	233	182	195
Hoitovapaan kesto päivissä	ei saatavilla	152	131	137

	2022	2023	2024	2025
Hoitovapaita pitäneiden lukumäärä	ei saatavilla	12	9	10
Hoitovapaan kesto päivissä	ei saatavilla	83	49	59



1.8.2022 voimaan tullut perhevapaaudistus näyttää erityisesti lisänneen miesten pitämiä perhevapaita.

# Suunnitelmaa ohjaava lainsäädäntö - yhdenvertaisuuslaki 1325/2014

## Yhdenvertaisuuslain 8 §

### "Syrjinnän kieltö

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 on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen.

Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi tässä laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten mukautusten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä."

# Yhdenvertaisuustyö ja työnantajan velvoitteet

**Yhdenvertaisuuslaki edellyttää, että jokainen työnantaja arvioi yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehittää työoloja ja niitä käytäntöjä, joita sovelletaan henkilöstövalinnoissa ja henkilöstöä koskevien ratkaisujen tekemisessä. Edistämistoimenpiteiden tulee olla toimintaympäristö, käytettävissä olevat voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.**

**Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuustyön avulla edistämme työpaikkojen yhdenvertaisuutta ja ehkäisemme yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää.**

**Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Henkilöstöpolitiikassa yhdenvertaisuustyö kytkeytyy johtamiseen koko palvelussuhteen elinkaaren ajan.**

**Yhdenvertaisuuden edistäminen ja syrjinnän ehkäisy koskevat kaikkea toimintaa, kuten rekrytointia, palkkausta ja palkitsemista, urakehitysmahdollisuuksia, työtehtävien jakautumista, työskentelyolosuhteita sekä työaika- ja vapaakäytäntöjä.**

# Yhdenvertaisuustyön käytännöt ja seuranta

## Koulutukset ja syrjinnän ennaltaehkäisy

Kaupungilla on tehty pitkään tavoitteellista henkilöstöpoliittista yhdenvertaisuustyötä. Yhdenvertaisuuslain vastaisen syrjinnän kieltä ja syrjinnän ennaltaehkäisemistä käydään läpi kaupungin kaikissa esihenkilöille ja henkilöstöhallinnolle suunnatuissa esihenkilökoulutuksissa, kuten rekrytointikoulutuksissa, työhyvinvointiin ja työsuojeluun liittyvissä koulutuksissa sekä työajan johtamista ja palvelussuhteen päättämistä koskevissa koulutuksissa. Näin pyrimme varmistamaan, että esihenkilöt tunnistavat mahdolliset syrjintätilanteet ja osaavat puuttua niihin sekä ennaltaehkäisevät syrjintää. Rekrytoinnissa anonyymien rekrytointimenetelmien käyttö on oiva työväline hakijoiden yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi.

## Yhdenvertaisuustyön seurantamittarit

Lain yksityisyyden suojasta työelämässä mukaisesti työnantaja saa käsitellä vain välittömästi työntekijän työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja, mikä rajoittaa työnantajan oikeutta kerätä tai käsitellä tietoa henkilöstöstä edes tilastotiedon muodossa. Monet yhdenvertaisuuslaissa kielletyistä syrjintäperusteista ovat sellaisia, joita koskevia tietoja työnantajalla ei ole oikeus kerätä eikä käsitellä, koska ne eivät ole työsuhteen kannalta tarpeellisia henkilötietoja. Tästä syystä vuosittain seurattavia tilastotietomittareita on vain muutama.



# Kunta10 kyselyt

Vantaan kaupungin työyhteisöjen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan säännöllisesti joka toinen vuosi toteutettavalla Kunta 10 -henkilöstökyselyllä, joka sisältää mm. kohtelun oikeudenmukaisuuteen, päätöksenteon oikeudenmukaisuuteen ja syrjinnän kokemukseen liittyviä mittareita. Kunta10 -kyselyä hyödynnetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä ja tuloksia käydään tiimitasolla läpi esihenkilön johdolla.

Kunta10-kyselystä on nostettu esiin tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen sekä näihin liitännäisiin johtamiseen liittyviä kyselymittaristoja jäljempänä suunnitelmassa. Kyselytuloksen tuoreimmat vastaukset ovat vuodelta 2024: kaikissa tasa-arvoon ja yhdenvertaisuusasioihin liitännäisissä kysymyksissä tulokset olivat parantuneet aiemmasta. Muun muassa työpaikan psykologisessa turvallisuudessa sekä koetun syrjinnän ilmoittamisessa työnantajan edustajalle että työnantajan puuttumisessa syrjintään on koettu parannusta. Lisäksi esimerkiksi vastaajan itse kokema syrjintä on vähentynyt aiemmasta.

Työpaikan psykologinen turvallisuutta kuvaava mittari oli aiemmin kyselyssä työpaikan ilmapiiriä kuvaava mittari.

Johtamisen osalta päätöksenteon oikeudenmukaisuuden kokemus on parantunut samoin kuin yksilökehityskeskustelun käyminen on vastausten perusteella lisääntynyt aiemmasta.

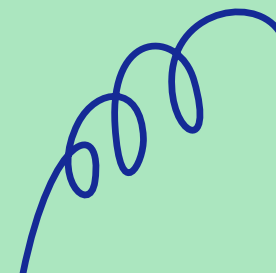




# Selvitys henkilöstön yhdenvertaisuuden tilasta 2022–2025

Henkilöstön yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnissa mm seuraavilla mittareilla:

- Muunkielisten (äidinkieli ei suomi, ruotsi tai saame) osuus kaupungin työntekijöistä
- Henkilöstön ikärakenne



# Muunkielisten osuus ja henkilöstön keski-ikä

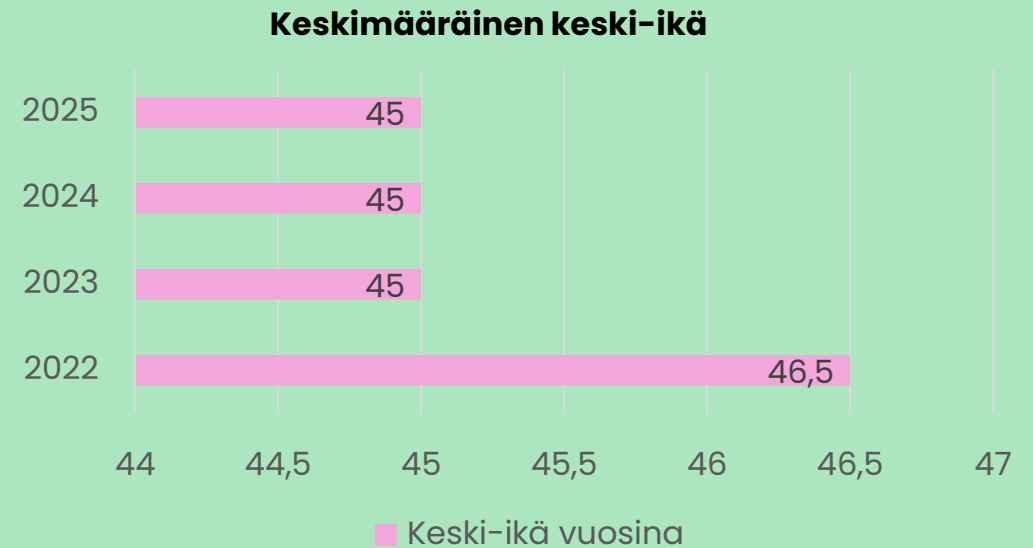
## Muunkielisten osuus

	2022	2023	2024	2025
<b>Muunkielisten osuus</b>	<b>1220</b>	<b>804</b>	<b>Tietoa ei saatavilla</b>	<b>Tietoa ei saatavilla</b>
<b>Henkilöstömäärä (Tilastokeskus)</b>	<b>12068</b>	<b>8224</b>		

Vantaan kaupungilla työskentelevistä muunkielisistä oli viimeisimmän tiedon mukaan 9,8 % henkilöstöstä (Tilastokeskuksen vuoden 2023 tieto). Tavoitteena on edelleen kasvattaa muunkielisten määrää sekä edistää henkilöstön laajaa monimuotoisuutta.

Muunkielisten työntekijöiden osuus saadaan Tilastokeskukselta ja vuoden 2024 tieto on saatavilla poikkeuksellisesti vasta syyskuussa 2026. Huomioitavaa on myös, ettei yllä olevan taulukon vuoden 2022 ja 2023 luvut ole täysin vertailukelpoisia hyvinvointialueen muutoksen vaikutuksen myötä.

## Henkilöstön keski-ikä



Henkilöstön ikäprofiili ei ole muuttunut viime vuosina. Vuonna 2022 keskimääräinen keski-ikä oli hieman suurempi, muuten keski-ikä on pysytellyt viime vuodet samoissa lukemissa.

# Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2026–2029

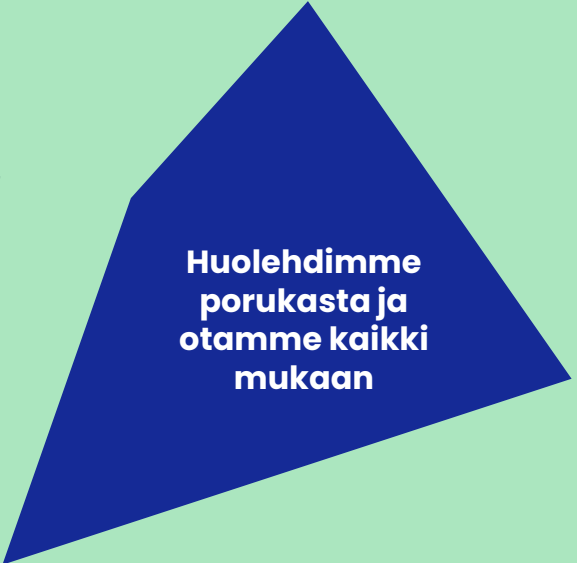
Henkilöstöperiaatteet suuntaavat kaupungin henkilöstön, johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämistä neljän strategiassa tunnistetun menestystekijän ja kaupungin arvojen edistämiseksi. Henkilöstöperiaatteet sanoittavat millaista Vantaata työpaikkana ja työyhteisönä haluamme rakentaa. Niiden pohjalta on laadittu Vantaan johtamisen kulmakivet. Henkilöstöperiaatteet korostavat jokaisen osallisuutta ja vastuuta yhteisessä työssä.

Erityisesti menestystekijäksi nostetun **erottaudumme ainutlaatuisuudella** toimenpiteillä edistetään henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ennaltaehkäistään syrjintää. Erottaudumme ainutlaatuisuudella tarkoittaa henkilöstöperiaatteina, että:

- Uskallamme erottautua ja tuomme ainutlaatuisuuttamme näkyväksi.
- Henkilöstömme erilaiset taustat, kielet, kokemukset, osaamiset ja näkökulmat ovat keskeinen voimavara kaupungin uudistumisessa, palvelujen kehittämisessä ja palvelukyvyssä.
- Arvostamme moninaisuuttamme ja vahvistamme siihen liittyvää osaamistamme ja valmiuksiamme.

Henkilöstön moninaisuudella tarkoitetaan työntekijöiden välistä erilaisuutta muun muassa iän, sukupuolen, taustan, kielen, vakaumuksen, toimintakyvyn, koulutuksen, arvojen ja persoonallisuuden osalta. Inklusiivisuus tarkoittaa yhdenvertaista, syrjimätöntä ja kaikkia osallistavaa toimintatapaa. Monimuotoisuus ja inklusiivisuus tukevat toisiaan. Monimuotoinen henkilöstö edistää luovuutta ja innovatiivisuutta, kun erilaiset näkemykset ja osaaminen saadaan käyttöön sekä parantaa asiakasymmärrystä. Vahvistamme työyhteisöissä eri ryhmien osallisuutta ja luomme osallistumiseen kieli- ja kulttuuritietoisia mahdollisuuksia.

Henkilöstöperiaatteita seurataan vuosittain osana strategiatyötä ja henkilöstöraportointia. Ne ohjaavat toimialojen ja kaupungin tavoitteiden asettamista ja johtamista. Näin kehittäminen on dynaamista ja ajassa kiinni sekä huomioi kaupungin eri toimialojen erityispiirteet ja moninaisuuden.



Huolehdimme  
porukasta ja  
otamme kaikki  
mukaan

# Mitä tasa-arvolain 6 a § edellyttää tasa-arvosuunnitelmalta?

Jos työnantajan palvelussuhteessa olevan henkilöstön määrä on säännöllisesti vähintään 30 työntekijää, työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Suunnitelma voidaan sisällyttää henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaan tai työsuojelun toimintaohjelmaan.

Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusedustajan, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa.



## Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1.) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista;
- 2.) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3.) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen päivittämisestä on tiedotettava henkilöstöä. Palkkakartoitus voidaan paikallisesti sopia tehtäväksi vähintään joka kolmas vuosi, jos tasa-arvosuunnitelma muilta osin tehdään vuosittain.

# Mitä yhdenvertaisuuslain 7 § edellyttää toimenpiteiltä?

Työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia.



Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava suunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Työ- ja virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusedustajalla tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvalluutetulla.

# Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyön rakenne 2026–2029

Vantaan henkilöstöä koskevan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun perustana toimii kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma strategiakaudelle 2026–2029 sekä osassa 3 kuvatut suunnittelun periaatteet ja käytännöt sekä henki. Suunnitelma toimii esihenkilöiden ja työyhteisöjen tukena tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten toimintatapojen juurruttamisessa osaksi arjen johtamista. Vantaalla laaditaan vuosittain kaupunkitasoinen henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Se on kytketty osaksi henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa sekä henkilöstökertomusta. Paikallisesti on sovittu työnantajan ja henkilöstön edustajien kesken, että suunnitelmaan sisältyvä kaupunkitasoinen palkkakartoitus tehdään kolmen vuoden välein, kun taas muut osiot päivitetään vuosittain.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa sekä siihen liittyvää palkkakartoitusta valmistellaan pääluottamusedustajakouksissa, joissa henkilöstöä edustavat kaupungin pääluottamusedustajat. Kokoukset ovat osa kunnassa ja hyvinvointialueella sovellettavan yhteistoimintalain mukaista Vantaan edustuksellista yhteistoimintarakennetta.

Suunnitelman valmistelu etenee vuosittaisena prosessina. Keväällä henkilöstön ja työnantajan edustajat arvioivat kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta tilastojen ja toteumatietojen pohjalta (Kunta 10 kyselyn ja henkilöstön menestystekijät kysely) sekä tarkastelevat mahdollisia lisätiedon tarpeita suunnittelun tueksi. Syksyllä puolestaan määritellään ja valitaan keskeiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.



Kaupunkitasoinen henkilöstö- ja koulutus suunnitelma, joka sisältää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun, käsitellään ja hyväksytään vuosittain kaupungin yhteistoimintaryhmässä. Ryhmässä henkilöstöä edustavat Vantaan kaupungin pääluottamus edustajat ja työsuojeluvaltuutetut.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä laadittavassa kaupunkitasoisessa henkilöstökertomuksessa, joka käsitellään niin ikään kaupungin yhteistoimintaryhmässä.

Sekä henkilöstökertomus että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelua sisältävä henkilöstö- ja koulutus suunnitelma ovat koko henkilöstön saatavilla kaupungin intranetissä. Lisäksi niiden valmistumisesta viestitään erikseen kulloinkin voimassa olevien sisäisen viestinnän käytäntöjen mukaisesti.

Pohja vantaalaiselle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelulle luodaan palvelualueilla ja työyhteisöissä. Kaupunkitason suunnitelma ei rajoita toimialojen, palvelualueiden tai työyksiköiden omien tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmien sisältöä tai laajuutta.

Palvelualueet laativat vuosittain koulutus- ja henkilöstömenosuunnitelman, jossa määritellään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet tai kehittämiskohteet kaupunkitason linjausten pohjalta. Jokainen palvelualue arvioi, miten näitä tavoitteita edistetään omassa toiminnassa, ja voi halutessaan tehdä laajemman alkukartoituksen ja arvioinnin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta.

Tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilasta saadaan henkilöstötietojärjestelmistä, henkilöstökyselyistä, työyhteisön kehittämishankkeista sekä vaikuttavaa työtä-keskusteluista.

# Kaupunkitasoinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnittelu ja -suunnitelma

## Henkilöstöperiaatteet ja niiden seuranta 2026–2029

Henkilöstöperiaatteet suuntaavat kaupungin henkilöstön, johtamisen ja toimintakulttuurin kehittämistä neljän strategiassa tunnistetun menestystekijän ja kaupungin arvojen edistämiseksi. Henkilöstöperiaatteet sanoittavat millaista Vantaata työpaikkana ja työyhteisönä haluamme rakentaa. Henkilöstöperiaatteita seurataan konsernijaostossa vuosittain osana henkilöstökertomuksen käsittelyä. Henkilöstöperiaatteiden pohjalta laaditaan vuosittain kehittämistoimenpiteet, jotka sisältävät myös toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

## Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyön suunnitelma 2026–2029

Kuvaus Vantaan kaupungin henkilöstöä koskevasta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön rakenteista. Esihenkilöt ja työyhteisöt voivat hyödyntää suunnitelmaa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen toimintaympäristön edistämiseen.

## Vuosittain julkaistava henkilöstökertomus

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kuvaavien mittareiden vuosittainen seuranta ja analyysi. Selvitys Vantaan kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.

## Vuosittain tehtävä henkilöstö- ja koulutussuunnitelma

Suunnitellut ja toimeenpantavat toimenpiteet tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja palkkauksellisen tasa-arvon edistämiseksi. Toteutetaan vuosittain. Selvitys aikaisempaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutuksesta ja saavutetuista tuloksista. Palkkakartoitus tehdään joka 3.vuosi

# Työsuojelun toimintaohjelma 2026–2029

Kaupunki työnantajana ennaltaehkäisee aktiivisesti ja määrätietoisesti tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain vastaista syrjintää ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. Tärkein tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyö tapahtuu osana arjen johtamista ja esihenkilötyötä.

[Työsuojelun toimintaohjelma vuosille 2026–2029](#) vahvistettiin kaupungin yhteistoimintaryhmän kokouksessa 9.2.2026. Tämä kytkeytyy osaltaan henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistyöhön.

Painopisteteemoina ovat:

- **Turvallinen työyhteisö; vastuullinen työkäyttäytyminen, turvallisemman tilan periaatteet, päihteettömyys**
- Työolot ja riskienhallinta; työolojen arviointi, uhka- ja väkivaltatilanteiden hallinta, terveellinen sisäilmasto
- Työsuojeluosaaminen ja -johtaminen; ilmiöiden tunnistaminen ja ennakointi, työsuojelun roolituksen ja osaamisen varmistaminen, selkeät ohjeistukset

Turvallisemman tilan periaatteet ja niihin sitoutuminen sekä vastuullinen työkäyttäytyminen edistävät kokemusta psykologisesta turvallisuudesta, jossa jokainen yksilö voi tehdä työnsä ilman pelkoa, syrjintää ja epäasiallista kohtelua. Epäasialliseen käyttäytymiseen puututaan, jolloin työ sujuu ja työyhteisössä vallitsee työrauha. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden ottaminen osaksi kaikkea johtamista ja esihenkilötyötä ja varmistamalla tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun työpaikalla, vaikuttamme myönteisesti myös työhyvinvointiin, osaavan henkilöstön saatavuuteen sekä samalla työn tuottavuuteen. Inhimillisellä toimintakulttuurilla luomme pohjan luottamukselle, merkityksellisyydelle ja työhyvinvoinnille.

# Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilan mittarit 2026–2029

Vantaan kaupunki tulee raportoimaan osana vuosittaista henkilöstöraportointia henkilöstön rakennetta myös sukupuolijakauman näkökulmasta. Seurattavia mittareita ovat mm:

- Henkilöstömäärä sukupuolijakauman mukaan (toimialoittain)
- Esihenkilöiden määrä ja sukupuolijakauma (toimialoittain); myös kaupungin ylin johto
- Naisten ja miesten ammatit, suurimmat ammattiryhmät

Henkilöstön tasa-arvon tilaa raportoidaan myös palkkauksen ja työolojen eri elementtien näkökulmasta. Seurattavia mittareita ovat mm:

- Keskiansio
- Henkilökohtaiset lisät sopimusaloittain (sopimusaloittain saajien osus ja keskiarvo% tehtäväkohtaisesta palkasta)
  - Erikseen esihenkilötehtävät ja työntekijät
- Perhevapaita pitäneiden osuus sukupuolittain
- Hoitovapaita pitäneiden osuus sukupuolittain

Henkilöstön yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnissa mm seuraavilla mittareilla:

- Muunkielisten (äidinkieli ei suomi, ruotsi tai saame) osuus kaupungin työntekijöistä
- Henkilöstön ikärakenne



# Kyselymittarit

## Kunta10 -työhyvinvointikysely

Vantaan kaupungilla on käytössä valtakunnallinen työterveyslaitoksen Kunta10-työhyvinvointitutkimus. Tutkimus selvittää kunta-alan henkilöstön työtä ja työssä tapahtuvia muutoksia sekä niiden vaikutuksia terveyteen ja hyvinvointiin. Kyselyssä on mukana henkilöstön kokemaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyviä kyselymittareita. Kysely toteutetaan kahden vuoden välein.

## Kysely henkilöstön menestystekijöistä

Vuonna 2026 toteutetaan ensimmäistä kertaa kysely henkilöstölle menestystekijöistä. Kyselyllä kartoitetaan kaupungin innovaatio- ja uudistumiskyvykkyksiä sekä innovaatiokulttuurin nykytilaa. Kyselyyn on sisällytetty kysymyksiä tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Kyselyn avulla muodostetaan lähtötaso, jota hyödynnetään kaupunkitasoisen kehittämisen ja johtamisen tukena. Kysely on tarkoitus toteuttaa vuosittain.



# Kyselymittareihin asetetut tavoitetasot

Kunta10-mittari	Nykytilanne (2024)	Tavoitetilanne vuositasolla	Tavoitetilanne pitkällä aikavälillä (2029)
On itse kokenut syrjintää (sukupuolittain)	17,6 %	Alle edellisen vuoden tason	0%
Koettu syrjintä on tapahtunut omassa työyhteisössä	58,6 %	Alle edellisen vuoden tason	0%
Koetusta syrjinnästä ilmoitettu työnantajan edustajalle	26,1 %	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
Työnantaja on puuttanut syrjintään	21,6 %	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
Syrjijä on työnantaja/työnantajan edustaja	26,3 %	Alle edellisen vuoden tason	0%
Työpaikan psykologinen turvallisuus (sukupuolittain)	73,7%	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
<b>Johtamiseen liittyvät mittarit (Kunta10)</b>			
Päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi	56,6%	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
Yksilökehityskeskustelu käyty	78,4 %	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%

# Kyselymittareihin asetetut tavoitetasot

Menestystekijäkyselymittari	Nykytilanne (2026)	Tavoitetilanne vuosittain	Tavoitetilanne pitkällä aikavälillä (2029)
On itse kokenut syrjintää (viimeisen 12kk aikana)	Lähtöarvo saadaan vuonna 2026	Alle edellisen vuoden tason	0%
Koen työpaikkani turvalliseksi	Lähtöarvo saadaan vuonna 2026	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
Lähiesihenkilötyössä näkyvät luottamus ja avoimuus	Lähtöarvo saadaan vuonna 2026	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
Palvelualueella hyödynnetään henkilöstön moninaisuutta kehittämisessä, uudistumisessa ja palveluissa	Lähtöarvo saadaan vuonna 2026	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%
Uskallamme Vantaan kaupunkina erottautua ja tuomme ainutlaatuisuuttamme näkyväksi	Lähtöarvo saadaan vuonna 2026	Kasvanut edellisen vuoden tasosta	100%

