



19.12.2016

Kj/3

§ 1141

Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet

HEL 2016-013324 T 01 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Veronika Honkasalon ehdotuksesta.

Esittelijä

kaupunginjohtaja
Jussi Pajunen

Lisätiedot

Hannu Hyvärinen, Hr-asiantuntija, puhelin: 310 25905
hannu.hyvarinen(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus päättää henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteet:

- Jokaisen työntekijän tulee tulla kohdelluksi oikeudenmukaisesti työyhteisönsä jäsenenä riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista tai taustasta. Jokainen työntekijä on samanarvoinen eikä ketään saa syrjiä esimerkiksi iän, kulttuuritaustan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.
- Kaupungilla on voimassa nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän suhteen, jolloin kaikkiin epäkohtiin puututaan.
- Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on johdolla ja esimiehillä. Kaupungilla kehitetään johdon ja esimiesten osaamista yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta työelämän ilmiönä, koska yhdenvertaisuus toteutuu käytännössä työyhteisöjen arjessa ja henkilöstöjohtamisessa.
- Kehitetään yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta keskeisiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä, joilla edistetään työelämän moni-



19.12.2016

Kj/3

muotoisuutta: edistetään yhdenvertaista rekrytointiprosessia, tunnistetaan henkilöstön kehittämispotentiaalit ja varmistetaan yhtäläinen urasuunnittelu, tuetaan kouluttautumista sekä huolehditaan laadukkaasta perehdyttämisestä.

- Käsitellään yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kannalta tärkeitä työelämän ilmiöitä henkilöstölehdessä sekä jaetaan tietoa ja hyviä käytäntöjä.
- Määritellään henkilöstön yhdenvertaisuuden parantamiseksi vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet sekä toteutetaan tarvittavat toimenpiteet syrjinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi. Seurataan yhdenvertaisuuden kokemuksia ja käytetään Kunta10-tutkimuksen sekä työpaikkojen vaarojen arvioinnin tarjoama tieto yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Lisäksi kaupunginhallitus päättää kehottaa kaupunginkanslia laatimaan henkilöstön yhdenvertaisuuden edistämistä ja syrjinnän ennaltaehkäisemisestä ohjeet sekä vuosittain seurattavat tavoitteet henkilöstön yhdenvertaisuuden parantamiseksi yhdessä virastojen (1.6.2017 toimialojen) ja liikelaitosten kanssa.

Esittelijän perustelut

Yhdenvertaisuutta ja syrjintää koskeva uusi yhdenvertaisuuslaki tuli voimaan vuoden 2015 alussa. Lain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää. Työnantajalla, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on oltava yhdenvertaisuussuunnitelma tarvittavista toimenpiteistä yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhdenvertaisuussuunnitelma tulee laatia 1.1.2017 mennessä.

Helsingin strategiaohjelman 2013 - 2016 eettisten periaatteiden mukaan kaupunki on kaikessa toiminnassaan yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa korostava työnantaja, joka järjestää henkilöstölleen turvallisen ja terveellisen, tasa-arvoisen ja monimuotoisen työskentely-ympäristön, jossa ei esiinny minkäänlaista syrjintää. Kaupungin työpaikoilla ei sallita työpaikkakiusaamista, sukupuolista, rasistista tai seksuaalista häirintää eikä muutakaan sopimatonta käytöstä missään muodossa.

Yhdenvertaisuuden kehittämistyö käynnistyi kaupungilla jo strategiaohjelman 2013 - 2016 pohjalta, jonka mukaan Helsingistä tulee kehittää monimuotoisuuden johtamisen mallikaupunki. Monimuotoisuuden johtamisen mallikaupungissa edistetään avointa ja oikeudenmukaista työyhteisö- ja kaupunkikulttuuria, jossa jokainen työntekijä, helsinkiläinen ja yhteistyökumppani kokee olevansa osallinen ja arvostettu.

Yhdenvertaisuuden edistämisen periaatteet

Postiosoite
PL 10
00099 HELSINGIN KAUPUNKI
kaupunginkanslia@hel.fi

Käyntiosoite
Pohjoisesplanadi 11-13
Helsinki 17
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

Puhelin
+358 9 310 1641
Faksi
+358 9 655 783

Y-tunnus
0201256-6

Tilinro
FI0680001200062637
Alv.nro
FI02012566



Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja ettei ketään saa syrjiä esimerkiksi iän, kulttuuritaustan, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Yhdenvertaisuus työyhteisössä tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä tulee kohdelluksi oikeudenmukaisesti työyhteisönsä jäsenenä, riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista tai taustasta.

Helsingin, helsinkiläisten sekä kaupungin henkilöstön monimuotoisuus tulee nähdä vahvuutena, joka mahdollistaa jatkuvan uudistumisen sekä entistä tuottavamman ja vetovoimaisemman kaupungin. Ikä, sukupuoli, kieli ja kulttuuritausta, terveys, fyysiset ominaisuudet, perhesuhteet, elämäntyyli, osaaminen, kokemus, seksuaalinen suuntautuminen, arvot ja tarpeet - nämä kaikki vaikuttavat siihen, että olemme erilaisia. Monimuotoisuus tulee ottaa huomioon johtamiskäytännöissä ja kaikessa toiminnassa asiakkaan parhaaksi.

Monimuotoisuus on työyhteisöjen ominaisuus ja yhdenvertaisuus on tapaa, jolla monimuotoisten työyhteisöjen jäseniin suhtaudutaan. Hyvällä monimuotoisuuden johtamisella lisätään henkilöstön yhdenvertaisuutta.

Kaupungilla on voimassa nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän suhteen. Olennaista kaupungin toimintakulttuurissa on se, että kaikkiin epäkohtiin puututaan. Yhdenvertaisuus toteutuu käytännössä työyhteisöjen arjessa ja henkilöstöjohtamisessa. Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on johdolla ja esimiehillä. Henkilöstöä pyritään rohkaisemaan ottamaan välittömästi asia puheeksi sen henkilön tai tahon kanssa, jonka kokee tehneen syrjivän ratkaisun.

Yhdenvertaisuuden toteutumisessa keskeistä on johtaminen ja esimiestyö, mistä syystä on tärkeää lisätä heidän osaamistaan yhdenvertaisuudesta ja monimuotoisuudesta työelämän ilmiönä. Henkilöstöjohtamisen käytännöt ovat tärkeitä oikeudenmukaisuuden kokemisessa, mistä syystä niitä tulee kehittää muuttuviin työelämän tarpeisiin. Erityisen tärkeät käytännöt ovat rekrytointi, henkilöstön kehittäminen ja urasuunnittelu sekä koulutus.

Työelämän ilmiöistä ja kehityksestä on myös tärkeää jakaa tietoa ja hyviä käytäntöjä Helmi-intrassa. Teemaa tulee käsitellä erilaisissa verkostoissa ja tapaamisissa. Näin voidaan vaikuttaa asenteisiin.

Yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan, jotta työpaikkojen toimintatapoja voidaan kehittää syrjimättömiksi ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista niissä. Arvioinnissa hyödynnetään henkilöstöltä kerättävää tietoa syrjinnän kokemuksista sekä henkilöstön monimuotoisuutta kuvaavia tietoja kuten henkilöstön ikäjakauma sekä sukupuolten ja kieli-ryhmien osuus henkilöstöstä.



19.12.2016

Kj/3

Henkilöstön yhdenvertaisuuden tilasta kertovia tietoja käytetään syrjinnän torjumiseksi tarvittavien toimenpiteiden suunnittelussa kaupunginkansliassa sekä toimialoilla. Toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi käsitellään ja niiden toteutumista seurataan yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

On tarpeen, että kaupunginkanslia antaa tarkemmat ohjeet henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelmasta ja toteuttaa yhdessä toimenpiteitä virastojen (1.6.2017 toimialojen) ja liikelaitosten kanssa. Henkilöstön yhdenvertaisuuteen liittyviä periaatteita ja linjauksia on käsitelty henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Esittelijä

kaupunginjohtaja
Jussi Pajunen

Lisätiedot

Hannu Hyvärinen, Hr-asiantuntija, puhelin: 310 25905
hannu.hyvarinen(a)hel.fi

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Tiedoksi

Virastot ja liikelaitokset