

Liite 2. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu vuosille 2019–2020. Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset suunnittelevat ja vastaavat kukin tahoillaan toimenpiteiden toteuttamisen organisoimisesta sekä seuraavat yhdessä niiden toteutumista.

J = jatkuvaa, V= vuosittain

Toimenpide	Mittarit	Vastuu	Aikataulu
1. Tasa-arvoinen rekrytointi			
Helsingin rekrytointiprosessi on tasa-arvoa toteuttava ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.			
<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöitä valmennetaan laadukkaaseen rekrytointiin. 	<ul style="list-style-type: none"> valmennettujen esihenkilöiden lukumäärä 	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	V
<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointiprosessi on kuvattu tasa-arvonäkökulmasta ja se sisältää myös anonyymien rekrytoinnin ohjeistuksen. Anonyymia rekrytointia edistetään: <ul style="list-style-type: none"> Anonyymia rekrytointia lisätään aktiivisesti ja asteittain uudessa rekrytointijärjestelmässä ja sitä kehitetään saatujen kokemusten perusteella. Kokemuksista raportoidaan kaupunginhallitukselle jatkotoimenpiteiden suunnittelun pohjaksi. 	<ul style="list-style-type: none"> rekrytointiprosessi kuvattu raportointi anonyymien rekrytoinnin käytöstä ja kokemuksista 	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	2019 2020
<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointi- ja muu viestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistöissä olevan sukupuolen rekrytointia. 	<ul style="list-style-type: none"> raportointi viestinnästä 	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	J
2. Tasa-arvoinen työssä kehittyminen ja uralla eteneminen			
<ul style="list-style-type: none"> Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta. 			J

<ul style="list-style-type: none"> ○ Jokaisen kanssa käydään kehitymis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta ○ Jokaisen kohdalla tunnistetaan osaamis- ja kehittämispotentiaalit 	- tulos- ja kehityskeskusteluiden käyntiaste sukupuolittain	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	
<ul style="list-style-type: none"> • Vähemmistössä olevan sukupuolen edustajia pyritään lisäämään esihenkilö- ja johtotehtävissä sekä koko henkilöstössä. 	- henkilöstön ja johtajien sukupuolijakauma		
3. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen			
Kaupungilla on läpinäkyvä ja avoin palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmä tunnetaan.			
<ul style="list-style-type: none"> • Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta kaupungin ohjeistuksissa. <ul style="list-style-type: none"> ○ Tehtävien vaativuusluokittelun avoimuus ja vahvistettujen luokittelutietojen saatavuus varmistetaan. ○ Avoimuus tehdyistä korotuksista perusteluineen (pysyvät ja kertaluonteiset korotukset). 	<ul style="list-style-type: none"> - tehtävien vaativuusluokittelun avoimuus ja saatavuus on varmistettu - raportointi tehtyjen korotusten perusteluiden avoimuudesta 	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	2019
<ul style="list-style-type: none"> • Palkkausta ja palkitsemista seurataan tasa-arvon näkökulmasta. Johto ja esihenkilöt tarkastelevat palkkioiden jakautumista sukupuolittain. 	- palkkaraportointi		2019 - 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Joka toinen vuosi toteutettavaa palkkakartoitusta hyödynnetään paremmin: <ul style="list-style-type: none"> ○ Toimialat, liikelaitokset ja muut organisaatiot tuottavat analyysin palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta ja suunnittelevat ja toteuttavat niiden perusteella tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät toimenpiteet. 	- palkkakartoitus ja sen analyysi toteutettu		V
<ul style="list-style-type: none"> • Varmistetaan esihenkilöiden osaaminen mahdollisimman objektiivista palkkausta edistävien arviointivälineiden käytössä: tehtävien vaativuuden arviointi, työsuorituksen arviointi. <ul style="list-style-type: none"> ○ Esihenkilöfooromit, koulutukset ja verkkoaineistot. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportointi koulutuksista ja tilaisuuksista - verkkoaineisto saatavilla 	J	2020
			2019

<ul style="list-style-type: none"> • Yksittäisen henkilön palkkaan liittyvät epäselvyydet selvitetään ja ratkaistaan esihenkilön kanssa. 			
4. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen			
Helsinki työnantajana suhtautuu myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin.		Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	
<ul style="list-style-type: none"> • Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin kun yksilöillä on siihen tarvetta. 	- raportointi joustojen käytöstä		J
<ul style="list-style-type: none"> • Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä. 	- raportointi perhevapaiden käytöstä		J
<ul style="list-style-type: none"> • Viestinnällä ja koulutuksella vaikutetaan työn ja muun elämän yhteensovittamista edistävään kulttuuriin ja myönteisiin asenteisiin: <ul style="list-style-type: none"> ○ säännöllinen viestintä ja esihenkilökoulutukset/-tilaisuudet. 	- raportointi viestinnästä		J
5. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt			
Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (mukaan lukien sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu).	Työyhteisö-koontimittari (Kunta10)	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	
<ul style="list-style-type: none"> • Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyyn (Sopuisasti stadissa-opas) on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut. <ul style="list-style-type: none"> ○ Toimintamalli käsitellään työyhteisöissä ja luodaan yhteinen käsitys oman työyhteisön muutostarpeista. ○ Koulutetaan tulevia häirintäyhteyshenkilöitä häirintää kokeneiden työntekijöiden tueksi. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportoinnin yhteydessä arvio keskushallinnosta, toimialoilta ja liikelaitoksista. - häirintäyhteyshenkilöt ovat häirintää kokeneiden tukena 		2019-2020
<ul style="list-style-type: none"> • Työyhteisöjä ja esihenkilöitä tuetaan tarvittaessa tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työkuultuurin kehittämiseksi: esim. sovittelukoulutukset ja mahdolliset coaching-ryhmät. 	- raportointi työyhteisöjen tukemisesta		2019, 2020

6. Tasa-arvoa tukeva johtaminen ja esihenkilötyö			
Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä		Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	
<ul style="list-style-type: none"> • Johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan: <ul style="list-style-type: none"> ○ Valmentavalla johtamisella ja mentoroinnilla tuetaan sukupuolten tasa-arvoista kehittymistä. ○ Tasa-arvoasiat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin. ○ Järjestetään teemaan liittyviä johdon seminaareja ja muita tilaisuuksia. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportointi valmennuksista ja mentoroinnista - teema esihenkilöiden koulutuksissa - raportointi tilaisuuksista ja seminaareista 		2019 - 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöt käsittelevät tasa-arvoasioita työyhteisöissä: <ul style="list-style-type: none"> ○ Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteisiin ja käyvät läpi tasa-arvosuunnitelmaa ja käyvät keskustelua tasa-arvotemasta henkilöstönsä kanssa. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportoinnin yhteydessä arvio keskushallinnosta, toimialoilta ja liikelaitoksista 		J

7. Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki			
<ul style="list-style-type: none"> • Osaamisen varmistaminen. <ul style="list-style-type: none"> ○ Varmistetaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä osaaminen ja tasa-arvosuunnitelman käsittely laajasti organisaatiossa. Luodaan valmennuspaketti ja tentti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi. ○ HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio ja muut kaupungin tukitahot lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti. 	<ul style="list-style-type: none"> - materiaali tehty - materiaali ja tentti verkossa käytettävissä 	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	2019 2020
<ul style="list-style-type: none"> • Tasa-arvon edistäminen viestinnän keinoin <ul style="list-style-type: none"> ○ Kaupungin sisäinen viestintä sekä toimialojen ja liikelaitosten viestinnät tukevat sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä viestimällä monipuolisesti teemasta. Samalla edistetään tasa-arvoa tukevan termistön käyttöä. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportointi keskushallinnosta, toimialoilta ja liikelaitoksista teeman viestinnästä - termistöä on kehitetty 	Kaupunginkanslia, toimialat, liikelaitokset	J
<ul style="list-style-type: none"> • Henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu -vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportointi keskushallinnosta ja toimialoilta ja liikelaitoksilta 		J
<ul style="list-style-type: none"> • Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleen merkitsemistä ja lisäämistä erityisesti uudisrakentamisessa. 	<ul style="list-style-type: none"> - raportointi keskushallinnosta, toimialoilta ja liikelaitoksilta 		J