

**Liite 2. Toimenpidesuunnitelma. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu vuosille 6/2019–6/2021.**

Oheisilla toimenpiteillä edistetään tasa-arvon toteutumista Helsingin kaupungilla.

Jokainen toimiala laatii toteuttamissuunnitelman tämän toimenpidesuunnitelman pohjalta.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>1. Tasa-arvoinen rekrytointi</b>						
Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.	1.1. Esihenkilöitä valmistetaan laadukkaaseen rekrytointiin tasa-arvonäkökulma huomioiden.	Uuden rekrytointijärjestelmän ja rekrytointiprosessin koulutuksiin osallistuneiden esihenkilöiden lukumäärä	-	Kaupungin esihenkilöt koulutettu.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja rekrytoinnista vastaavat asiantuntijat; HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	1.2. Rekrytointiprosessi on kuvattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta	Toteutettu / ei toteutettu	-	Ks. Toimenpide	2019	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö
	1.3. Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa on määritelty ja ohjeistettu sekä siihen liittyvät kokeilut toteutettu koko kaupunkiorganisaatiossa.	Toteutuneet anonyymit rekrytoinnit	Satunnaiset anonyymien rekrytoinnin kokeilut aikaisempina vuosina.	Anonyymi rekrytointi käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa.	2020	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
	1.4. Otetaan käyttöön ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu toteutettu.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja palkkapolitiikasta vastaavat asiantuntijat

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>2. Tasa-arvoinen työssä kehittyminen ja uralla eteneminen</b>						
Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta	2.1. Jokaisen kanssa käydään kehittämis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta sekä tunnustetaan osaamis- ja kehittymispotentiaalit.	Yksilökehityskeskustelu käyty miehet/naiset (Kunta10). Vuodesta 2020 saadaan sähköinen järjestelmä seuraamiseen.	Miehet 69,6 % Naiset 65,8 %	94 % kaikista vastaajista (lähtövaihtuvuuden vaikutus huomioitu) (Kunta 10)	2020	Kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
		Johdon sukupuolijakauma	Ylin johto ja palveluiden päälliköt ml. Kanslian yksiköiden päälliköt (Miehet 45,5 % , Naiset 54,5 % )  Esihenkilötietoja ei saatavilla sukupuolen mukaan.	Vähintään 40 % sekä naisia, että miehiä.  Esihenkilötiedot sukupuolen mukaan saatavilla Hijat2-järjestelmästä.	Jatkuvaa	Rekrytointivastuussa olevat päättäjät ja esihenkilöt koko kaupungissa

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>3. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen</b>						
Kaupungilla on läpinäkyvä ja avoin palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmä tunnetaan.	3.1. Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta kaupungin ohjeistuksissa.	Ohjeet päivitetty	Toteutuu vaihtelevasti	Palkkausohjeistukset päivitetty palkka-avoimuuden osalta.	2020	Kaupunginkanslia: henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpolitiikka-yksikön päällikkö sekä työnantajapolitiikka yksikön neuvottelupäällikkö ja palkkauksen asiantuntijat
	Tehtävien vaativuusluokittelu ja valmiit luokittelutiedot saatavilla Helmi-intrassa.	Toteutettu / ei toteutettu	-	Ks. Toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön palkkauksen asiantuntijat; toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR
	Esihenkilö kertoo työyhteisössä myönnettyistä palkkioista ja palkkion saajista. Tehdyissä pysyvissä korotuksissa noudatetaan läpinäkyvyyttä.	Henkilöstökysely	Toteutuu vaihtelevasti	Yhdenmukainen toimintatapa palkkausjärjestelmän avoimuudessa toteutuu.	2020	Esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	3.2. Johto ja esihenkilöt tarkastelevat kerta- ja tulospalkkioiden jakautumista sukupuolittain ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin.	Toteutettu / ei toteutettu	Kaupunkitasoisia palkkakartoitustyöpajoja järjestetty.	Yhdenmukainen toimintatapa kaupungilla	2020	Henkilöstöjohtaja, HR toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palkkioista päättävät johtajat ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
	<p>3.3. Joka toinen vuosi toteutettavaa palkkakartoitusta hyödynnetään paremmin. Palkkausta ja palkitsemista seurataan säännöllisesti tasa-arvon näkökulmasta. Johtopäätökset palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta, ja sen perusteella suunnitellut ja toteutetut tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät toimenpiteet.</p>	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Ks. Toimenpide	2020	Henkilöstöjohtaja ja toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR.
	<p>3.4. Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista mm. koulutuksilla. Lisätään objektiivista palkkausta edistävien arviointivälineiden hallintaa tuottamalla verkkoaineisto: tehtävien vaativuuden arviointi, työsuorituksen arviointi.</p>	Toteutettu/ei toteutettu	Käsitellään uusien esihenkilöiden koulutuksissa. Ohjeistusta Helmi-intrassa.	Kehitetty verkkoaineisto palkitsemisosaamisen vahvistamiseksi.	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön palkkauksen ja palkitsemisen asiantuntijat sekä toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>4. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen</b>						
Helsinki työnantajana suhtautuu myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin. Työyhteisöt luovat yhdessä kulttuurin ja käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista.	4.1. Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin kun yksilöillä on siihen tarvetta.	Työajan hallinta (Kunta10 -tutkimuksen kysymys, asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	Miehet 2,95 Naiset 2,75	0,02 nousu asteikolla Miehet 2,97 Naiset 2,77	Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
		Työelämän joustojen käyttö ja toteutuminen sukupuolen mukaan.	Joustojen käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa.	Ks. toimenpide		HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	4.2. Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä.	Perhevapaiden käyttö ja toteutuminen sukupuolen mukaan.	Perhevapaiden käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa. Kaupungilla on perhevapaiden käytön edistämistä tukeva materiaali.	Perhevapaiden käyttö on yhtä helppoa kaikille sukupuolille.	Jatkuvaa	HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>5. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt</b>						
Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (mukaan lukien sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu).		Sosiaalinen pääoma (Kunta10, asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	Kaupunkitaso 3,75 Miehet 3,72 Naiset 3,77	Kunta 10 -tutkimuksen tavoitetaso: nousu asteikolla 0,15 Kaupunkitaso 3,90 Miehet 3,87 Naiset 3,92	Jatkuvaa	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
		On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella (Kunta10)	Miehet 2,4 % Naiset 1,7 %	0,0%		
		On itse kokenut seksuaalista häirintää (Kunta10)	Miehet 4,5 % Naiset 6,9 %	0,0%		
		Ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle (Kunta10)	Miehet 18,7 % Naiset 37,9 %	Seksuaalista häirintää <i>kokeneista</i> 100 % ilmoittanut työnantajalle.		
	5.1. Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyyn (Sopuisasti stadissa-opas) on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut.	Toteuttu / ei toteutettu	Kaupunkitasoinen ohjeistus annettu, tukimateriaali tuotettu ja oppaasta viestitty.	Toimintamalli käsitelty työyhteisöissä ja luotu yhteinen käsitys oman työyhteisön muutostarpeista.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin päällikkö sekä tasa-arvon, työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden asiantuntijat; johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
	Koulutetaan tulevia häirintäyhteys henkilöitä häirintää kokeneiden työntekijöiden tueksi.	Häirintäyhteys henkilöt koulutettu häirintää kokeneiden tueksi toimialoille ja liikelaitoksille sekä virastoille.	Koulutus suunniteltu.	Häirintäyhteys henkilöt toimivat työntekijöiden tukena toimialoilla ja liikelaitoksissa.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät tiimin päällikkö

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>6. Tasa-arvoa tukeva johtaminen ja esihenkilötyö</b>						
Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä	6.1. Johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan					Henkilöstöjohtaja ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	Tasa-arvoasiat ja niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin.	Toteutettu / ei toteutettu	Asiat vaihtelevasti esillä esihenkilöiden koulutuksissa	Teemaa käsitellään säännöllisesti kaupungin järjestämissä esihenkilöiden koulutuksissa.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat
	Järjestetään teemaan liittyvä ylimmän johdon seminaari	Toteutettu / ei toteutettu	Ei ole järjestetty	Ks. Toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat



Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
	6.2. Esihenkilöt käsittelevät tasa-arvoasioita työyhteisöissä				Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa	Toteutettu / ei toteuttu	Toteutuu vaihtelevasti	Periaatteet päivitetään perehdytysuunnitelmaan ja nostetaan paremmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa. Periaatteet käydään työyhteisöpalavereissa läpi ja tarpeen mukaan palataan, jos periaatteita muutetaan. Käsittelemistä varten esimiehen avuksi kehitetään työvälineitä (virtuaaliohjaaja) keskustelua tukemaan.	2020	Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa; Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat
	Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteisiin.	Toteutuu/ei toteudu	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutuspakettia mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkkokoulutuksessa sekä muualla Helmi-intrassa.	Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden verkkovalmennus käyty työyhteisöissä esihenkilön johdolla läpi.	2021	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
<b>7. Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki</b>						
	7.1. Organisaation osaamisen varmistaminen.					
	Luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän ennaltaehkäisemiseksi.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvalmennuspaketti työyhteisöille	Teemaa käsitelty silloin kun se on ollut ajankohtaista. Kaupungin intrassa on teemasta tietoa. Esihenkilöille on koulutuksellista tukea ja coachingia saatavilla. Sopuisasti Stadissa -opas tukimateriaaleineen tuotettu.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvalmennuspaketti luotu ja työyhteisöjen käytettävissä.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiiantuntijat
	HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti.	Toteutettu / ei toteutettu	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutuspakettia, mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkkokoulutuksessa ja eri tilaisuuksissa.	HR, henkilöstöjärjestöt ja työsuojeluorganisaatio ovat käyneet läpi uuden tasa-arvo-, ja yhdenvertaisuusvalmennuspaketin.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstön ja palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiiantuntijat

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
	7.2. Tasa-arvon edistäminen viestinnän keinoin				Jatkuvaa	
	Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvan syrjinnän sekä seksuaalisen häirinnän ehkäisemistä.	Viestinnän toteutuminen.	Teemaa käsitelty säännöllisesti kaupungin sisäisessä viestinnässä.	Viestintää toteutettu laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti.	Jatkuvaa	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä henkilöstöviestintä
	Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistössä olevan sukupuolen rekrytointia.	Tehdyt toimenpiteet	Edistetty mm. työnantajamielikuva-videoilla ja kuvituskeinoin.	Tuetaan tasa-painoista sukupuolijakamaa viestinnällisin keinoin.	Jatkuvaa	Rekrytoinnin ja rekrytointiviestinnän asiantuntijat kaupunginkansliassa sekä toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
	7.3. Kehitetään tasa-arvoa tukevaa termistöä ja sen käyttöä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu -vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.	Tehdyt toimenpiteet	Nykytilanne vaihteleva. Esimerkiksi Kunta10 ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyssä <i>muu</i> -vaihtoehto käytössä. Tasa-arvosuunnitelmassa esihenkilötermi käytössä	Kaikissa lomakkeissa muu / ei halua määritellä sukupuoltaan -vaihtoehto käytössä.	2021	Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu
	7.4. Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleen merkitsemistä ja lisäämistä erityisesti uudisrakentamisessa.	Tehdyt toimenpiteet	Toteutuu vaihtelevasti.	Erilaiset tarpeet tunnistettu ja asia otettu huomioon tilasuunnittelussa.	Jatkuvaa	Kaupunkiympäristön toimiala sekä muut toimialat, liikelaitokset ja virastot; tilasuunnittelusta vastaavat asiantuntijat

Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset suunnittelevat ja vastaavat kukin tahoillaan toimenpiteiden toteuttamisen organisoimisesta sekä seuraavat yhdessä niiden toteutumista. Henkilöstötunnusluvut ovat vuodelta 2017 ja Kunta10 - tulokset ovat vuodelta 2018.