

Helsinki edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista työelämää



Helsingin kaupunki edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Tahtotilana on olla eturivin työpaikka, sellainen, johon kaikkien on hyvä tulla ja jossa on hyvä olla.

Helsingin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020

Vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu
1. Yhdenvertainen rekrytointi				
➤ Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu yhdenvertaisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin.				
1.1. Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa ja prosessi on määritelty ja ohjeistettu sekä siihen liittyvät kokeilut toteutettu koko kaupunkiorganisaatiossa. <ul style="list-style-type: none">Luodaan kaupunkitasoiset linjaukset ja toimintatapa sekä käynnistetään anonyymien rekrytoinnin pilotointi valitun ammattiryhmän osalta vuoden 2020 alussa sekä toteutetaan sen arviointi vuoden 2020 lopulla. <p><i>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</i></p>	Toteutuneet anonyymien rekrytoinnit valituissa ammattiryhmissä.	Satunnaiset anonyymien rekrytoinnin kokeilut aikaisempina vuosina.	Anonyymi rekrytointi käytössä.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
1.2. Kielitaitovaatimukset asetetaan paremmin tehtävän edellyttämällä tavalla niin, että palvelut suomeksi ja ruotsiksi voidaan varmistaa ja kaupunki samalla voi olla houkutteleva työnantaja muunkielisille. <ul style="list-style-type: none">Jokaisen hakuun tulevan tehtävän osalta vaatimukset arvioidaan erikseen.Tarkennetaan menettelytapa ja luodaan linjaukset kielitaitovaatimusten asettamisessa. Kaupunginhallitus päättää mahdollisista uusista linjauksista.Vahvistetaan suomen- ja ruotsin kielen opetusta kaupungin työntekijöille.	Kielitaitovaatimukset päivitetty.		Kaupungin ohjeistukset sisältävät päivitettyt tiedot kielitaitovaatimuksista.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja neuvottelupäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.

Vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu
➤ Edistetään monimuotoisen henkilöstön rekrytointia ja heidän urapolkujensa kehittymistä.				
1.3. Positiivisen erityiskohtelun selvityksen käynnistäminen <ul style="list-style-type: none"> Selvitetään edellytykset ja mahdollisuudet kaupungin tehtäviin rekrytoitaessa. 	Selvitys tehty.	-	Ks. mittari.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja neuvottelupäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
1.4. Lisätään Suomessa asuvien muunkielisten sekä kansainvälisten opiskelijoiden korkeakouluharjoittelupaikkoja ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden trainee-paikkoja.				Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
<ul style="list-style-type: none"> Osaaminen käyttöön Suomessa -hanke jatkuu. EU-ETA-maiden sairaanhoitajien sekä Suomen ulkopuolella koulutuksensa saaneiden varhaiskasvatuksen opettajien pätevöitymiseksi. 	Hankkeessa pätevyyden saaneiden sairaanhoitajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työllistyminen kaupungin palvelukseen.	Hanke meneillään, koulutukset käynnissä.	Kehitetään kaupunkiyhteistyössä pääkaupunkiseudulle rekrytointi- ja koulutuskumppanuus-malli (sairaanhoitajat ja varhaiskasvatuksen opettajat).	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja asiantuntijat; Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, Sosiaali- ja terveystoimiala sekä projektikoordinaattorit.
<ul style="list-style-type: none"> Osallistutaan Hanken & SSE Executive Educationin Business Lead -ohjelmaan tarjoamalla harjoittelupaikkoja akateemisesti koulutetuille maahanmuuttajille. 	Toteutuneet harjoittelujaksot toimialoilla.	-	2–5 toteutunutta harjoittelujaksoa.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja asiantuntijat sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijat.
➤ Tuetaan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia töitä ja työoloja muokkaamalla ja huolehtimalla työpaikkojen esteettömyydestä.				
1.5. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymispolun mallintaminen sekä toimijakokonaisuuden kuvaus. <ul style="list-style-type: none"> Tunnistetaan kaupungin sisäiset ja ulkoiset kumppanit sekä verkostot päätavoitteen edistämiseksi. Tunnistetaan rakenteelliset esteet ja ongelmat sekä tehdään toimenpidesuunnitelma niiden poistamiseksi. 	Toteutettu / ei toteutettu.	Kaupunkitasoista prosessia ei ole määritelty.	Prosessi mallinnettu ja toimijoiden roolit tarkennettu. Prosessin rakenteelliset esteet tunnistettu jatkotyöskentelyä varten.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja henkilöstöpolitiikkayksikön asiantuntijat, vammaisasiamies ja vammaistyön asiantuntijat

Vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu
1.6. Edistetään erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten (esim. muunkieliset, vammaiset, osatyökykyiset) työllistymistä kesätöihin sekä työharjoitteluja. <ul style="list-style-type: none"> Kesätyörahoista korvamerkitään <i>Kesä 2020</i> kaupunginhallituksen erillismäärärahalla ja rahoitetaan toimialakohtaisia hankkeita sekä 2020 kesätöitä. Vamlasin kanssa luodaan yhteistyömalli. 	Työllistyneiden nuorten ja nuorten aikuisten määrä sekä toteutuneet työharjoittelut.			Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja henkilöstöosaston asiantuntijat; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
2. Yhdenvertaista työelämää tukevat työyhteisöt				
<p>➤ Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (mukaan lukien ikä, alkuperä, kansalaisuus, kieli, uskonto, vakaumus, mielipide, poliittinen toiminta, ammattiyhdistystoiminta, perhesuhteet, terveydentila, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen tai muun henkilöön liittyvä syyn perusteella).</p>				
2.1. Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyyn on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut (<i>Sopuisasti stadissa-opas</i>) <ul style="list-style-type: none"> Toimintamallin käyttöönottoa edistetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkkokoulutusaineistolla. 	Toteutettu / ei toteutettu.	Kaupunkitasoinen ohjeistus annettu, tukimateriaalin tuotettu ja oppaasta viestitty.	Verkkoaineisto valmis ja käytössä. Teemaa käsitelty työyhteisöissä 2020 aikana.	Kaupunginkanslian työhyvinvoinnista vastaavat asiantuntijat; Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
<ul style="list-style-type: none"> Häirintäyhteyshenkilöiden koulutus vuoden 2019 loppuun mennessä. Vuonna 2020 Häirintäyhteyshenkilö-pilotti, jonka aikana seurataan ja arvioidaan uuden toimintamallin toimivuutta. <p><i>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</i></p>	Seurataan mallin toimivuutta.	Koulutetaan syksyllä 2019	Häirintäyhteyshenkilöt toimivat työntekijöiden tukena toimialoilla ja liikelaitoksissa.	Ks. em.
3. Yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö				
<p>➤ Linjajohto sitoutuu yhdenvertaisuutta edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä</p>				
3.1. Johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan <ul style="list-style-type: none"> Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat sekä niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin ja eri foorumeihin. Teemoja käsitellään johdon tilaisuuksissa osana johtamis- ja toimintakulttuuria. 	Toteutettu / ei toteutettu.	Asiat vaihtelevasti esillä esimiesten koulutuksissa ja eri foorumeissa.	Teemaa käsitellään säännöllisesti kaupungin järjestämissä esihenkilöiden koulutuksissa.	Henkilöstöjohtaja ja kaupunginkanslian henkilöstöosaston johtoryhmä; HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.

Vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu
<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa. <p><i>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</i></p>	Toteutettu / ei toteutettu.	Toteutuu vaihtelevasti.	Ks. Toimenpide.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto: Osaamisen ja uudistumisen yksikkö.
3.2. Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-periaatteisiin.				Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.
<ul style="list-style-type: none"> Materiaali sisältää mm. kaikki yhdenvertaisuuslainmukaiset syrjinnän ulottuvuudet. <p><i>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</i></p>	Toteutettu / ei toteutettu.	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutuspakettia, mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkko-koulutuksessa sekä Helmi-intrassa.	Verkkovalmennus ja siihen liittyvä tentti on saatavilla (2019) ja käytössä (2020). Vähintään 50 % työyhteisöistä läpikäynyt.	Kaupunginkanslia: Henkilöstön ja palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat.
4. Yhdenvertaisuutta edistävät käytännöt, työkalut ja tuki				
4.1. Varmistetaan organisaation osaaminen. <ul style="list-style-type: none"> HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti. 	Toteutettu / ei toteutettu.	Teemaa käsitelty silloin kun se on ollut ajankohtaista.	Teema säännöllisesti esillä ja sisällytetään "vuosikelloon". Tukiorganisaation henkilöt suorittaneet tasa-arvoasioiden verkkotentin.	Kaupunginkanslia: Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat.
4.2. Yhdenvertaisuuden edistäminen viestinnän keinoin <ul style="list-style-type: none"> Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan yhdenvertaisuuden edistämistä sekä häirinnän ehkäisemistä viestimällä monipuolisesti teemasta. <p><i>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</i></p>	Viestinnän toteutuminen viestintäsuunnitelman mukaisesti.	Teemaa käsitelty säännöllisesti kaupungin sisäisessä viestinnässä.	Laadittu viestintäsuunnitelma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman viestinnästä.	Kaupunginkanslia: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijat sekä henkilöstöviestintä.

Mittari		Nykytilanne (2018)	Tavoitetaso (2020)	Vastuu
5. Henkilöstön yhdenvertaisuustoimenpiteiden toteuman seuranta				
➤ Toimenpiteiden toteumaa seurataan henkilöstöraportoinnilla sekä Kunta 10 -työhyvinvointitutkimuksella sekä työterveyskyselyllä.				
Henkilöstöraportti				
Henkilöstön äidinkieli (suomi, ruotsi, muu)		Koko henkilöstöstä 7,8 prosenttia oli muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä. Virallisesta henkilöstömäärästä osuus oli 7,2 prosenttia.	Vähintään 0,5% nousu koko henkilöstöstä.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto; Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
Kunta 10				
Sosiaalinen pääoma, asteikko 1-5 (mitä suurempi arvo sitä enemmän)		3,75	3,90	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa
On itse kokenut syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki)		11,3 %	0,0 %	
On itse kokenut syrjintää (5 syytä)		10,6 %	0,0 %	
On itse kokenut syrjintää: ikä		4,0 %	0,0 %	
On itse kokenut syrjintää: koulutus		4,1 %	0,0 %	
On itse kokenut syrjintää: mielipide		7,2 %	0,0 %	
On itse kokenut syrjintää: asema		4,7 %	0,0 %	
On itse kokenut syrjintää: ilmoitettu työnantajalle		25,0 %	Syrjintää <i>kokeneista</i> 100 % ilmoittanut työnantajalle	
Työterveyskysely				
Kysymys seksuaalisen häirinnän kokemusten yleisyydestä lisätty 2019 työterveyskyselyyn (28.10–17.11.2019)		-	Ks. Toimenpide	Työterveys Helsinki