



Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma

2022–2025

Helsinki

Sisällysluettelo

1. Helsinki edistää monimuotoista ja inklusiivista työelämää	4
2. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2022–2025	8
2.1 Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi	10
2.1.1. Monimuotoinen rekrytointi	10
2.1.2. Kesätyöt ja työharjoittelut	11
2.1.3. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistäminen kaupungin tehtäviin	11
2.1.4 Edistetään ruotsinkielisen ja muualla tutkinnon suorittaneen työvoiman saatavuutta, pysyvyyttä ja työllistymistä kaupungin tehtäviin	13
2.1.5. Perehdytyksen kehittäminen ruotsiksi ja englanniksi sekä muu perehdytyksen tuki.....	13
2.2 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet	14
2.3 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen	16
2.4 Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt.....	17
2.5 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö	18
2.6 Osaamisen kehittäminen ja valmennukset	18
2.6.1 Johdon, esihenkilöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset	19
2.6.2. Työyhteisöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset	19
2.6.3. Verkostotoiminta	20
2.6.4. Esteettömyys ja saavutettavuus.....	20
2.7. Työurat	21
2.8 Viestintä	22
2.9 Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden mittaamisen toimenpiteet.....	22
2.10 Mittareihin asetetut tavoitetasot	23
2.11 Toimeenpano ja seuranta	23
3. Lisätietoa	24
Liite 1. Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuositoimenpiteiden 2019 toteuma	25
Liite 2. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2019-2021 kaupunkitasoinen toteumataulukko	31

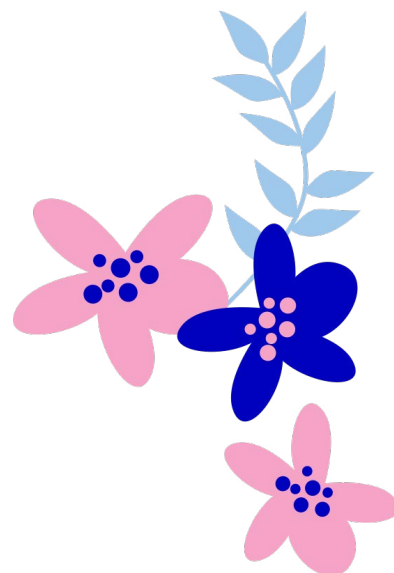


Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolait suojaavat jokaista meistä työelämässä



1. Helsinki edistää monimuotoista ja inklusiivista työelämää

Helsinki on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa, yhdenvertaisuutta ja ihmisoikeuksia kaikessa toiminnassaan. Vastuullisuus ja kestävä kehitys ovat vahvasti kaikessa Helsingin toiminnan ytimessä. Kaupunki työnantajana tähtää kaikkia sukupuolia edustavien ihmisten tasa-arvoiseen kohteluun sekä aliedustettuihin ryhmiin/vähemmistöihin kuuluvien työntekijöiden tosiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseen sekä syrjinnän ehkäisyyn kaupungin työpaikoilla.



Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta.

Yhdenvertaisuus tarkoittaa oikeutta samanarvoiseen kohteluun riippumatta iästä, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta ja vakaumuksesta, mielipiteestä, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.



Kuva 1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön tavoitteena on suojata jokaista meistä epäoikeudenmukaiselta kohtelulta. Ketään ei saa syrjiä näiden ominaisuuksien perusteella. Kaupungilla ja sen henkilöstöllä on osaltaan velvollisuus huolehtia suojan toteutumisesta.



Sukupuolella voidaan viitata esim. juridiseen sukupuoleen, sukupuolen ruumiillisiin ulottuvuuksiin, sukupuolen sosiaalisiin merkityksiin tai yksilön sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun. Sukupuolia eivät siis ole vain mies ja nainen, vaan ihminen voi olla molempia yhtä aikaa, jotain siltä väliltä tai jotain ihan muuta. Joillakin taas ei ole sukupuolta lainkaan. Sukupuolivähemmistöiksi lasketaan kuuluvan transihmiset, sukupuolettomat ja intersukupuoliset.

Sukupuolen moninaisuus. Seta



Henkilöstön tasa-arvosuunnitelma täytyy tehdä lakisääteisesti sen varmistamiseksi, että työpaikoilla kaikkien sukupuolten edustajia kohdellaan yhtä hyvin. Jokaisen, riippumatta sukupuolesta, sukupuolen ilmaisusta tai identiteetistä, on saatava tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää.

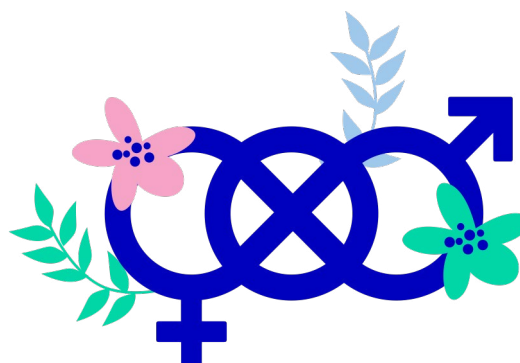
Yhdenvertaisuussuunnitelma taas on lakisääteinen suunnitelma siitä, kuinka organisaatio omassa toiminnassaan ja työnantajana edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäisee sekä puuttuu syrjintään. Suunnitelman toimenpiteissä täytyy ottaa huomioon alkuperä, ikä, vammaisuus, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto ja muut yhdenvertaisuuslaissa kielletyt erotteluperusteet. Yhdenvertaisuussuunnittelu tähtää aina tosiasiallisen yhdenvertaisuuden parantamiseen.

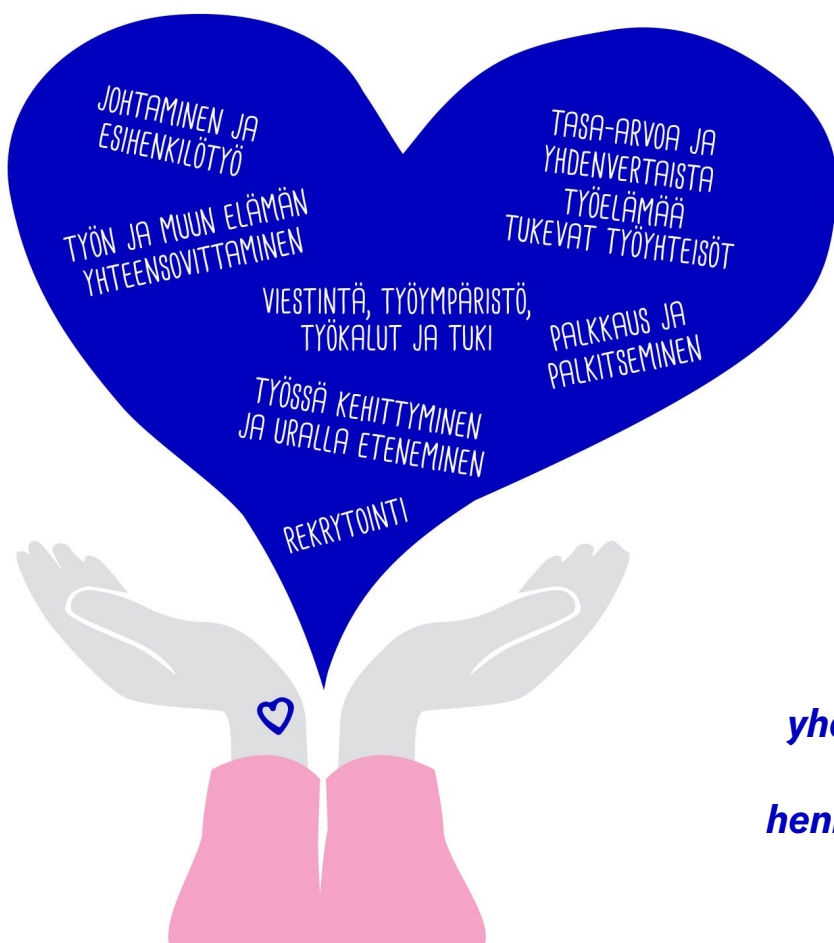
Kaupungin henkilöstöpoliittiset linjaukset ja menettelytavat, joilla henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään, on koottu Helsingin kaupungilla saman suunnitelman alle.

Kaupungin henkilöstö tuottaa tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset palvelut asukkaille ja asiakkaille sekä varmistaa sen, että kaupunki on paikka, jossa on hyvä asua, elää ja vieraila. Tämä edellyttää sitä, että yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon täytyy toteutua myös henkilöstön osalta. Helsingin kaupungilla on lisäksi erillinen palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.

YK:n kestävä kehityksen tavoitteet ohjaavat Helsingin kehittämistä. Ne sisältävät myös henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tavoitteet. Tavoitteet konkretisoituvat työllä, jota tehdään laaja-alaisesti Helsingin kaupunkiorganisaatiossa. Tämän suunnitelman toimenpiteet ja tavoitteet valtavirtaistavat sekä sukupuoli- että yhdenvertaisuusnäkökulman huomioimisen kaikessa henki-

löstöön liittyvässä toiminnassa, johtamisessa, esihenkilötyössä, päätöksenteossa ja työyhteisöiden toiminnassa (kuva 2). Viestintä ja organisaation kaikkien tasojen valmennus johdosta esihenkilöihin, organisaation tukitahoihin (hr, työsuojelu) ja työntekijöihin tukee omalta osaltaan näihin tavoitteisiin pääsemistä.





Monimuotoisuuden edistäminen henkilöstöpolitiikassa ja työkuultuurissa.



Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteet ohjaavat henkilöstöpoliittista työtä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työelämän edistämiseksi.

Kuva 2. Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen henkilöstöpolitiikassa ja työkuultuurissa

Työn ja muun elämän tasapaino on yksi tärkeimmistä työelämän laatutekijöistä, jotka varmistavat jaksavan ja hyvinvoivan henkilöstön sekä hyvät palvelut. Kaupungin vahvuuksia on mm. hyvät joustot, jotka helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kaupunki haluaa pitää erilaisissa elämän- ja perhetilanteissa olevat työntekijät työssä ja siksi mahdollistaa erilaisia tapoja tehdä työtä. Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen työkuultuurin kannalta on oleellista, että työn joustoja kehitetään kokonaisuutena, jotta kaikilla työntekijöillä on niitä käytössä.

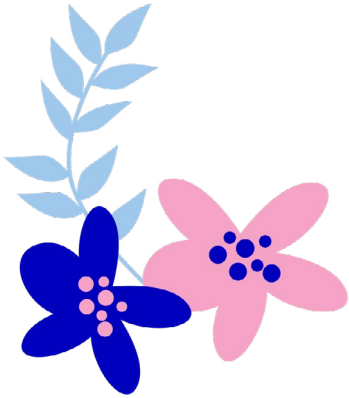
Helsingin tulee olla vetovoimainen työnantaja kaikille osaajille. Johtamisella ja esihenkilötyöllä on tärkeä rooli aidosti mukaan ottavan ja inklusiivisen eli kaikkia kunnioittavan ja mukaan ottavan työelämän rakentamisessa. Tällöin henkilöstön monimuotoisuudesta tulee voimavara. Erilaiset taustat ja osaaminen varmistavat sen, että palvelut ovat

aidosti laadukkaat ja kohtaavat kaikkien kuntalaisten tarpeet.

Inklusiivinen johtajuus ja työyhteisön toiminta ovat avaimia siihen, että ihmiset ovat töissä aidosti omana itsenään. Työntekijät voivat hyvin, tuntevat yhteenkuuluvuutta työyhteisössään ja pyrkivät käyttämään osaamistaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi.

Henkilöstön monimuotoisuus yhdistettynä inklusiiviseen johtamiseen ja työkuultuuriin, mahdollistaa parhaiden työntekijöiden houkuttelemisen kaupungille ja varmistaa kaupungin strategian arvopohjan toteutumisen arjen työssä ja palveluissa. Henkilöstöjohtamisen rakenteita ja toimintatapoja (kuva 2) muokataan jatkuvasti aiempaa paremmin yhdenvertaisuutta tukeviksi.

Inklusiivisuus on taustoiltaan ja ominaisuuksiltaan moninaisten ihmisten aktiivista mukaanottoa.



”

**Diversity is being invited to the party;
Inclusion is being asked to dance.**

**Moninaisuus on juhliin kutsumista;
inklusiio puolestaan tanssiin kutsumista.**

Inklusiion asiantuntija Vernā Myers

Tämä suunnitelma jatkaa kaupungin aikaisempaa pitkäjänteistä vastuullista henkilöstöpolitiikkaa (ks. kuva 3 nostoja aikaisemmista toimenpiteistä) ja pohjautuu aikaisempien tasa-arvo- sekä yhdenvertaisuussuunnitelmien toimenpiteiden toteutumien ja mittareiden (liitteet 1 ja 2 kaupunkitason toteumat) analysointiin sekä suunnitteluun (kuva 4). Suunnitelmalla varmistetaan, että jokainen saa tehdä työnsä hyvin kohtaamatta minkäänlaista epäasiallista kommentointia, häirintää tai syrjintää. Henkilöstöllä täytyy olla tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet edetä tyouralla sekä saavuttaa täysi potentiaalinsa. Helsingin kaupunki odottaa myös yhteistyökumppaneiltaan arvostavaa suhtautumista ihmisten monimuotoisuuteen.

**Tasa-arvon ja
yhdenvertaisuuden
Helvi-virtuaalivalmennus
työyhteisöiden käytössä.**

**Vuoden 2020
vastuullinen
työnantajapalkinto.**

**Sukupuolineutraalin
esihenkilötermin
käyttöönotto.**

**Työajanhallinnan
tunne lisääntyi
naisilla ja miehillä.**

**Monimuotoisen
ja anonyymien
rekrytoinnin
kehittäminen.**

**Henkilöstöhallinnon
ja esihenkilöiden
palkka- ja palkitsemis-
sekä tva-tietämyksen
vahvistaminen.**

**2021 Helsinki Pride
-yhteisön palkinto
kaupungin ihmisoikeuksien
edistämisestä (ml.
Henkilöstön tasa-arvo- ja
yhdenvertaisuustyö.**

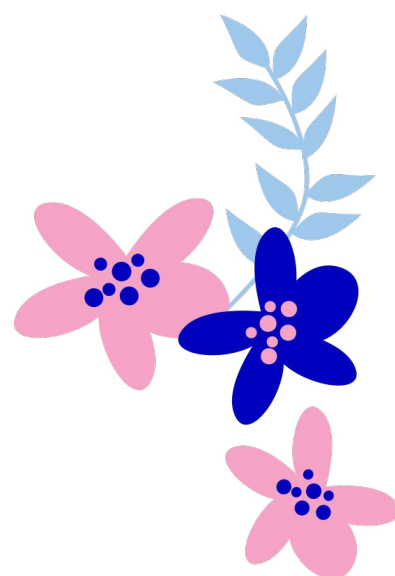
**Palkkakartoituksen
ohjeistus toimialoille
ja liikelaitoksille.**

**Syrjintää sukupuolen
tai yhdenvertaisuuslain
perusteella raportoneiden
osuus laski.**

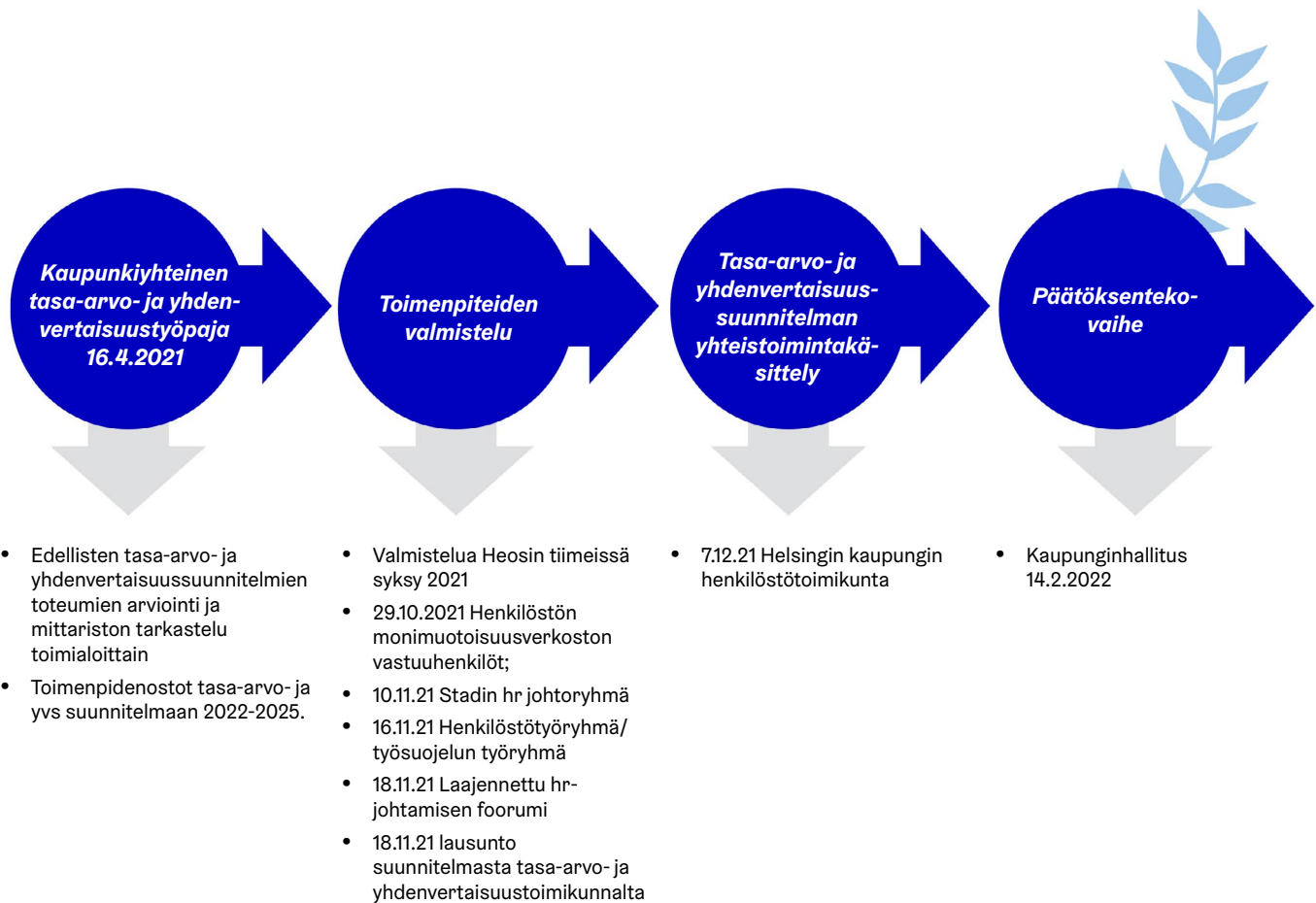
Kuva 3. Kaupunkitasoisia nostoja henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäneistä toimenpiteistä ja saavutuksista vuosilta 2019-2021. Katso tarkemmin menneen arviointi liitteissä 1 ja 2.

2. Tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi 2022–2025

Suunnitelmassa on asetettu tavoitteet ja toimenpiteet henkilöstön monimuotoisuuden, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi strategiakauden 2022–2025 aikana. Ne on laadittu ja käsitelty yhteistoiminnallisesti henkilöstön, henkilöstöhallinnon, johdon, esihenkilöiden ja työsuojelun kanssa kuvassa 5 kuvatun prosessin mukaisesti. Vastuu tämän suunnitelman toimenpiteiden toteuttamisesta on kaupungin kaikilla organisaatioyksiköillä. Kuvassa 4 korostuvat tasa-arvon ja yhdenvertaisuussuunnitelman strategiakauden painopisteet.



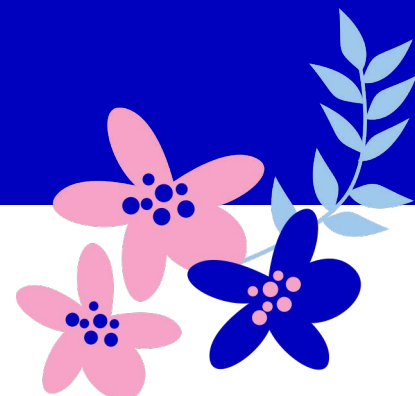
Kuva 4. Strategiakauden painopisteet.
Kaupunginhallitus on hyväksynyt suunnitelman 28.02.2022.
Suunnitelma tavoitteineen koskee koko strategiakautta.



Kuva 5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelu alkoi kaupunkiyhteisellä työpajalla, jossa oli mukana toimialojen ja liikelaitosten johtoa, esihenkilöitä, työsuojelun edustajia, henkilöstöjärjestöjen edustajia, vammaistyön asiantuntijoita, Queer Stadi -verkoston (verkosto seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville ja kaikille asian edistämisestä kiinnostuneille) edustajia.

Henkilöstöosaston yksiköistä käytetään alla olevia lyhenteitä toimenpidetaulukoissa.

- Vastuullinen työnantaja: VAT
- Johtaminen, onnistuminen ja työhyvinvointi: Joty
- Henkilöstön saatavuus: HeSa
- Oppiminen ja uudistuminen: Osu
- Työkulttuuri ja HR-tieto: TieTyö
- Henkilöstöosasto: Heos



2.1 Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi

Helsingin kaupunki on houkutteleva kaksikielinen kunta, joka kehittyy monikielisenä työnantajana. Helsingin rekrytointiprosessi on tasa-arvoinen ja yhdenvertainen, ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistämiseksi voidaan käyttää mm. anonyymiä rekrytointia tai positiivista erityiskohtelua rekrytoinnissa. Rekrytointi-ilmoitukset ovat saavutettavia, ja niissä kannustetaan erilaisia hakijoita hakemaan kaupungin avoimia paikkoja. Esihenkilöitä valmennetaan monimuotoiseen inklusiiviseen rekrytointiin. Helsingin kaupunki edistää yhdenvertaisuutta kesätyöntekijöiden palkkauksessa ja opiskelijoiden harjoitteluissa. Kaupunki jatkaa pitkäjänteistä työtä vammaisten henkilöiden työllistymisen esteiden poistamiseksi.

Monimuotoisen henkilöstön saatavuus on keskeinen strateginen tekijä, jotta Helsingin tavoite maailman toimivimpana kaupunkina toteutuu. Tulevat vuosikymmenet tekevät kaupungistamme kansallisuuden ja kielten suhteen moninaisemman kuin aikaisemmin. On tärkeää, että Helsinki on silloin hyvä ja viihtyisä kaikille ihmisille, synnyinpaikasta

ja kielestä riippumatta. Monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden edistäminen organisaatiossa alkaa yhdenvertaisista ja syrjimättömistä rekrytointikäytännöistä. Syrjintä työnhakijan tai työntekijän henkilöön tai hänen läheiseensä liittyvän ominaisuuden perusteella on kiellettyä rekrytoinnissa. Kaupunki edellyttää, että esihenkilöt toimivat yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti rekrytoidessaan. Kaupunki on linjannut tästä myös henkilöstöhankinnan periaatteissaan. Kaupunki on viime vuosina panostanut monimuotoisen rekrytointiprosessin ja rekrytointiosaamisen edistämiseen. Kehittämistoimet tähtäävät tavoitteelliseen, tasapuoliseen ja hakijakokemuksen huomioivaan rekrytointiin.

Helsingin kaupunki edistää monimuotoisuutta myös kesätyöntekijöiden ja harjoittelijoiden rekrytoinnissa. Varmistamme osaavan henkilöstön saatavuutta kehittämällä rekrytointiosaamista ja rekrytointimenetelmiämme, vahvistamalla yhteistyötä työttömien työnhakijoiden ohjauksessa kaupungin tehtäviin sekä edistämme maahanmuuttaneiden rekrytointeja kaupungille. Kehitämme oppimispolkuja kaupungin tehtäviin sekä tiivistämme yhteistyötämme alueen korkeakoulujen ja oppilaitosten kanssa.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

2.1.1. Monimuotoinen rekrytointi

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Toimialat, liikelaitokset ja virastot suosivat anonyymin rekrytoinnin toimintatapaa.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat
Esihenkilöt käyttävät positiivista erityiskohtelua valintavaiheessa tosiasiallisen yhdenvertaisuuden ja monipuolisen henkilöstörakenteen edistämiseksi.	2023–2025	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat
Oppilaitosyhteistyötä vahvistetaan tulevaisuuden monimuotoisten työyhteisöiden rakentamiseksi. Kehitetään ja vakiinnutetaan yhteistyö alueen korkeakoulujen kanssa sekä luodaan seurantamalli kansainvälisten opiskelijoiden harjoittelujen tilastointia ja seurantaa varten.	2024–2025	HeSa-yksikkö ja Osu-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset
Pilotoidaan toimialojen tarpeista lähteviä uusia toimintamalleja erityisesti alueella jo olevien kansainvälisten osaajien työllistämiseksi kaupunkiorganisaatioon.	2022–2025	Heos ja työvoima- ja maahanmuuttoyksikkö yhteistyössä
Vahvistetaan kaupungin esihenkilöiden osaamista kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa, ulkomailla hankitun osaamisen tunnistamisessa sekä monimuotoisen työyhteisön johtamisessa (esim. esihenkilökoulutukset, Helmi-materiaalit).	2025 mennessä	HeSa-yksikkö ja Osu -yksikkö
Tuotetaan tuki ja infomateriaali oleskelu- ja työlupakäytännöistä ym. rekrytoitaessa ulkomailta.	2022–2023	HeSa-yksikkö
Toteutetaan kansainvälisen rekrytoinnin pilotti.	2022–2025	HeSa-yksikkö

2.1.2. Kesätyöt ja työharjoittelut

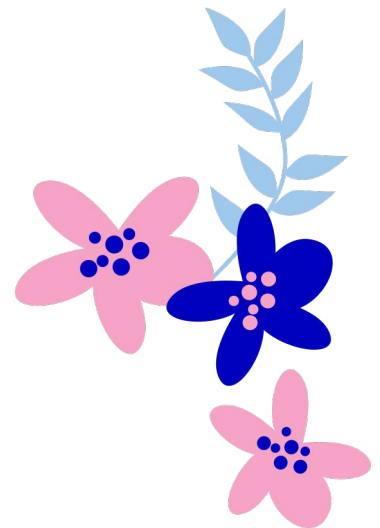
Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Kohdennettua tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten pääsemistä kaupungin kesätöihin ja työharjoitteluihin edistetään.	-	-
Erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien kesätyöntekijöiden ikärajoja korotetaan 16–29 vuoteen aiemman 16–20 vuoden sijaan.	2022	HeSa-yksikkö yhteistyössä toimialojen ja liikelaitosten kanssa.
Keskitettyillä määrärahoilla palkataan työvalmentaja erityistä tukea työllistymiseen tarvitseville 16–29-vuotiaille kesätyöntekijöille.	2022	HeSa-yksikkö
Kesätöiden markkinointia eri ilmoituskanavissa vahvistetaan erityisryhmien (esim. romanit, vammaiset) saavuttamiseksi entistä laajemmin.	vuosittain	HeSa-yksikkö
Edistetään esteettömiä korkeakouluharjoitteluja.	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset
Vahvistetaan korkeakoulujen kanssa yhteistyötä sekä ruotsinkielisen että vieraskielisten opiskelijoiden harjoittelupaikkojen lisäämiseksi ja työmahdollisuuksien löytämiseksi kaupungilta, erityisesti aloilla, joilla on tarvetta ruotsin tai muun kielen osaajille.	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset

2.1.3. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistäminen kaupungin tehtäviin

Vammaisuuden käsite ja mitä sillä tarkoitetaan?

Yhteiskunta on vammaisuuden käsitteen osalta tarpeellisessa kulttuurisessa muutoksessa. Nyt elämme vielä osin vanhan käsitteen aikaa ja tässäkin suunnitelmassa käytämme vammaisen-käsitettä. Vaihtoehtoinen tapa korvata vammaisen-käsite on kuvata heitä esimerkiksi ”työnhakijoina/työntekijöinä, joilla on toimimisen tai liikkumisen esteitä”.

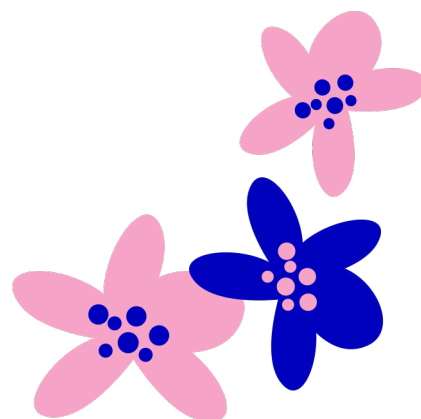
YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista sitoo Helsingin kaupunkia työnantajana. Vammaisilla henkilöillä ja osatyökykyisillä on oikeus tehdä työtä yhdenvertaisesti muiden kanssa. On myös huomioitava, että työkyky on aina tehtäväsidonnainen jokaisen työntekijän kohdalla. On tärkeää lisätä tietoisuutta vammaisten ja osatyökykyisten työllistymiseen liittyvissä asioissa sekä purkaa vanhentuneita ennakkoluuloja ja käsityksiä vammaisuudesta.



YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista

YK:n sopimuksesta tulee velvoite edistää vammaisten henkilöiden työllistymistä ja työuraa sekä parantaa työllistymismahdollisuuksia. Sopimuksessa vammaisuus on määritelty kehittyväksi käsitteeksi: ”Vammaisuus on seurausta vuorovaikutuksesta vammaisten henkilöiden sekä asenteista ja ympäristöstä johtuvien esteiden välillä.” Yksi sana ”vammaisuus” yrittää paketoita laajan kirjon erilaisia työ- tai toimintakyvyn rajoitteita samaan käsitteeseen. Vammaisuus-käsite sisältää jo määritteen ihmisestä, jolla on jokin toimintakyvyn rajoite. Ihmisen työkyky on kuitenkin aina suhteessa työhön. Vammaisuus ei ole synonyymi työkyvyttömyydelle eikä usein edes osatyökykyisyydelle.

Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaisissa toimenpiteissä 2019–2020 yhtenä päätaavoitteena oli tunnistaa vammaisten työllistämistä ehkäisevät tekijät ja tehdä ehdotukset tulevista toimenpiteistä. Nämä nostot on huomioitu alla olevissa tavoitteissa ja toimenpiteissä. Työhön osallistui vammaisten työllistämisen asiantuntijoita laajasti eri puolilta kaupunkiorganisaatiota.



Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Perustetaan kaupunkitasoinen asiantuntijatiimi arvioimaan eri tavoin vammaisten ja osatyökykyisten työnhakijoiden työllistämisen rahoitusperustan nykytilaa ja tarpeita.	2022	TieTyö-yksikkö ja HeSa-yksikkö
Asiantuntijatiimin toimenpide-ehdotukset viedään linjattavaksi rahoituksen varmistamiseksi ja selkeyttämiseksi tarvittaviin päätöselimiin.	2023	TieTyö-yksikkö ja HeSa-yksikkö
Selvitetään palkkatukirahoituksen käyttämistä vammaisten ja osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamiseksi. Palkkatuen ehtoja tarkastellaan, jotta ne palvelisivat osatyökykyisten ja eri tavoin vammaisten henkilöiden työllistymistä.	2022	HeSa-yksikkö
Selvitetään mahdollisuutta korvamerkitä tietty osuus vuosittaisesta palkkasummasta vammaisten ja osatyökykyisten työllistämiseen.	2023	TieTyö-yksikkö ja HeSa-yksikkö
Lisätään tuetun työllistämisen menetelmien ja toimintatapojen käyttöä (esim. työhönvalmennus/IPS, Jobcenter/Työkykyisempi Stadi).	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, työllistämisen menetelmien ja henkilöstön yhdenvertaisuuden asiantuntijat sekä toimialat ja liikelaitokset
Avustavien työtehtävien tarjontaa lisätään tarvittavia menetelmiä käyttäen.	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, työllistämisen menetelmien ja henkilöstön yhdenvertaisuuden asiantuntijat sekä toimialat ja liikelaitokset
Esihenkilöt luovat ja avaavat palkkatukipaikkoja ja hyödyntävät työkokeiluista.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat

2.1.4 Edistetään ruotsinkielisen ja muualla tutkinnon suorittaneen työvoiman saatavuutta, pysyvyyttä ja työllistymistä kaupungin tehtäviin

Helsinki on avoin kaupunki, jossa voi luoda mahdollisuuksia sekä toteuttaa itseään. Helsingin elävä ja näkyvä kaksikielisyys – suomi sekä ruotsi – on osa kaupungin luonnetta ja vahvistaa siten omaperäisyyttä ja kilpailukykyä. Kasvava ja kansainvälistyvä kaupunki muuttuu kielellisesti yhä moninaisemmaksi, samalla kun ruotsin kielen taitoisen työvoiman saatavuus on haaste monissa tehtävissä. Henkilöstön saatavuuteen panostetaan erityisesti lisäämällä monimuotoista rekrytointia. Työperäistä maahanmuuttoa edistetään ja tunnustetaan ulkomailla hankittu koulutus ja kokemus nykyistä paremmin.

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Edistetään ruotsinkielisen henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä, jotta lakisääteiset ruotsinkieliset palvelut voidaan turvata.*	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot
Kielitaitoista henkilöstöä kannustetaan käyttämään kielitaitoa silloin, kun sille on aito tarve palveluissa.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot
Toimialat ja liikelaitokset budjetoivat henkilöstön kielikoulutuksiin tarvittavan rahoituksen omaan budjettiinsa vuosittain.	vuosittain	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot
Kielitaidon käyttö työssä huomioidaan joko osana palkkaa tai kielilisanä kaupungin Kielitaidon huomioiminen palkkauksessa -ohjeen mukaisesti.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja virastot
Työsopimus/virkamääräyslomake + perustietoilmoitus käännetään englanniksi.	2022	Heos
Vahvistetaan kaupungin esihenkilöiden osaamista kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa ja ulkomailla hankitun muodollisen osaamisen tunnistamisessa.	2025 mennessä	HeSa –yksikkö, toimialat ja liikelaitokset
Selvitetään toimialojen ja liikelaitosten kanssa, miten vieraskielisten asiantuntijoiden työllistymistä voitaisiin edistää ja mitä esteitä tulisi poistaa tilanteen korjaamiseksi.	2022	HeSa –yksikkö, toimialat ja liikelaitokset

*katso myös kohdat 2.1.5 ja 2.8

2.1.5. Perehdytyksen kehittäminen ruotsiksi ja englanniksi sekä muu perehdytyksen tuki

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Perehdytys- ja infomateriaalien saatavuutta ruotsiksi ja englanniksi lisätään.	jatkuvaa	Joty –yksikkö, toimialat ja liikelaitokset
Selkosuomen sekä selkeän virkakielen käyttöä perehdytys ja muissa henkilöstöhallinnon materiaaleissa lisätään.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, liikelaitokset ja toimialat
Kaupunginkansliassa, toimialoilla ja liikelaitoksissa käynnistetään kummitorttoimintaa, jossa hyödynnetään kieli- ja kulttuuritietoisien sekä -taitoisen henkilöstön osaamista vieraskielisen tai muusta kulttuurista tulevan henkilöstön perehdytyksessä.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Työturvallisuuteen liittyvien materiaalien kääntämistä ruotsiksi ja englanniksi lisätään (esim. Sopuisasti Stadissa, Turvallisuuspoikkeamien ilmoittaminen). Lisäksi huomioidaan myös kuvallinen asioiden esittäminen.	jatkuvaa	Työnantajapolitiikka-tiimi

2.2 Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen sekä nimikkeet

Kaupunki edistää läpinäkyvää ja oikeudenmukaista palkka- ja palkitsemispolitiikkaa sekä palkitsemisjärjestelmän tunnettuutta kaupungin työntekijöille.

Kaupunki edistää kulttuuria, jossa palkka- ja palkitsemiskeskusteluja käydään avoimesti ja jatkaa pitkäjänteistä esihenkilöiden palkitsemisosaamisen ja palkitsemisviestinnän vahvistamista. Palkitsemisjärjestelmän tunnettuuden edistäminen lisää työntekijöiden palkka- ja palkitsemistietämystä palkitsemisen kokonaisuuden ja eri keinojen määrätymisperusteista, ja sitä kautta palkkatyytyväisyyttä.

Palkkauksen perusteena käytettävät arviointimenetelmät edistävät oikeudenmukaista palkkapolitiikkaa. Kaupungilla tehtäväkohtainen palkka perustuu tehtävän vaativuuden arviointiin irrallaan tehtävää hoitavasta henkilöstä. Henkilökohtainen palkanosa perustuu pidempiaikaiseen onnistumiseen työssä ja hyviin työtuloksiin, joita tarkastellaan työsuorituksen arvioinnissa osana onnistumiskeskustelua. Suoritusperusteinen palkitseminen perustuu erinomaisiin onnistumisiin työssä tai tavoitteissa.

Kaupungilla toteutetaan kahden vuoden välein lakisääteinen palkkakartoitus. Palkkakartoituksen lisäksi kertapalkkioiden jakautumista tarkastellaan säännöllisesti sukupuolen mukaan ja tehtävännimikkeitä muutetaan johdonmukaisesti sukupuolineutraaleiksi.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Kaupungilla on läpinäkyvä ja oikeudenmukainen palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmä tunnetaan.

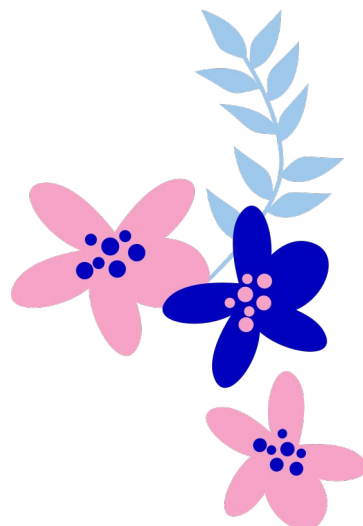
- Esihenkilöiden palkitsemisosaaminen vahvistuu osaksi johtamistyötä.
- Työntekijöiden palkan ja palkitsemisen määrätymisperusteiden ymmärrys kehittyy.
- Erilaista palkka- ja palkitsemisdataa hyödynnetään palkitsemisen toteutumisen arvioimiseksi ja toimenpiteiden suunnittelemiseksi.
- Tasa-arvoisen palkkauksen ja työurien edistäminen sekä tasa-arvoisten työskentelyolosuhteiden varmistaminen esimerkiksi asianmukaisten työvaatteiden ja jalkineiden hankkiminen tavalla, joka asettaa kaupungin eri toimintojen työntekijät tasa-arvoiseen asemaan tilanteissa joissa henkilön tehtävänkuva edellyttää esimerkiksi ulkoilua ympäri vuoden.



Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
<p>Yhtenäiset esihenkilöiden valmennusmateriaalit helposti saataville.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helmi-intran sivut rakennettu hyvään työntekijäkokemukseen tähtääväksi kokonaisuudeksi, josta kaupungin moninaisten henkilöstöryhmien esihenkilöt löytävät helposti Helsingin kaupungin palkitsemisen kokonaisuuden, tehtävien vaatuuksien arviointikartat, palkan rakentumisen ja määrätymisperusteet sekä suoritusperusteisen palkitsemisen ja henkilöstötietojen periaatteet. • Palkitsemisen valmennusmateriaalit luotu oppimisolustaa hyödyntäen ajasta ja paikasta riippumattomiksi virtuaaliseksi kokonaisuudeksi, josta löytyy esihenkilöiden palkitsemisen yleisvalmennus sekä syventävät moduulikohtaiset valmennukset. Valmennuksissa otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. 	2023	Heos: VAT -yksikkö
<p>Esihenkilöiden palkitsemisviestinnän osaamista vahvistettu.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöitä valmennettu avoimeen ja läpinäkyvään palkka- ja palkitsemisviestintään, miksi se on tärkeää ja mitä sillä voidaan saada aikaan, sekä miten palkkaan ja palkitsemiseen liittyviä keskusteluja on hyvä käydä työyhteisöissä. 	2023	Heos: VAT -yksikkö ja toimialojen ja liikelaitosten HR:t
<p>Palkitsemisviestintää toteutetaan yhtenevästi, avoimesti, läpinäkyvästi ja säännöllisesti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Esihenkilöiden palkitsemisviestintä on avointa, läpinäkyvää ja säännöllistä. Työntekijät ymmärtävät oman työyhteisönsä palkitsemisen määrätymisen ja jakamisen perusteet. 	2024	Toimialojen ja liikelaitosten johto, HR ja esihenkilöt
<p>Työntekijöiden perehdyttämismateriaalit ja palkitsemisen periaatteet helposti saataville.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helmi-intran sivut rakennettu hyvään työntekijäkokemukseen tähtääväksi kokonaisuudeksi, josta kaupungin moninaiset henkilöstöryhmät löytävät helposti Helsingin kaupungin palkitsemisen kokonaisuuden, tehtävien vaatuuksien arviointikartat, palkan rakentumisen ja määrätymisperusteet sekä suoritusperusteisen palkitsemisen ja henkilöstötietojen periaatteet. • Palkitsemisen työntekijöille suunnattu perehdyttämismateriaali luotu oppimisolustaa hyödyntäen ajasta ja paikasta riippumattomiksi virtuaaliseksi kokonaisuudeksi, josta saa hyvät perusteet palkitsemisen kokonaisuuden ja periaatteiden ymmärrykselle sekä mihin kaikkeen työntekijä Helsingin kaupungilla on oikeutettu. Perehdyttämismateriaalissa otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. 	2023	Heos: VAT -yksikkö
<p>Palkkakartoituksen ohjaaminen ja toteutus.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Palkkakartoitus tehdään joka toinen vuosi Kunta- ja hyvinvointialue-työnantajien (KT) palkkakartoitussuosituksen mukaisesti. • Palkkauksen nykytila analysoidaan virka- ja työehtosopimuksissa vaatavuusluokittain ja käydään läpi henkilöstön edustajien kanssa sekä kaupunkitasoisesti että toimiala- ja liikelaitoskohtaisesti. • Analyysin pohjalta tehdään toimiala- ja liikelaitoskohtaiset sekä kaupunkitasoiset toimenpide-ehdotukset, mikäli tasa-arvohaasteita ilmenee. Sovittujen toimenpiteiden toteutumista seurataan. 	2022	Heos: VAT-yksikkö sekä toimialojen ja liikelaitosten HR:t
<p>Kertapalkitsemisen tunnuslukuja seurataan säännöllisesti.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Yhdenmukainen, aina saatavilla oleva ja säännöllisesti seurattava kertapalkitsemisen dashboard tunnuslukuineen johdolle ja HR:lle. Tunnusluvussa otettu huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat. 	2023	Heos: VAT-yksikkö sekä toimialojen ja liikelaitosten HR:t
<p>Tehtävänimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kaupungin tehtävänimikkeiden läpikäynti, valmisteleva työ yhteistyökumppaneiden kanssa ja tehtävänimikkeiden suunnitelmallinen muuttaminen sukupuolineutraaleiksi. 	2023 loppuun mennessä	Heos: VAT-yksikkö sekä toimialojen ja liikelaitosten HR:t

2.3 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Helsinki haluaa olla mahdollisimman hyvä työpaikka, joka omalta osaltaan mahdollistaa henkilöstön tasapainoisen elämän. Tähän kuuluu työ ja muun elämän yhteensovittamisen onnistuminen riippumatta sukupuolesta, työkyvystä, perheen mallista, ammattista tai työuran ja elämän vaiheesta. Hyvä tasapaino työn ja muun elämän välillä näkyy tavoitteissamme onnistumisessa ja henkilöstön työurien pituudessa ja vaihtuvuudessa.

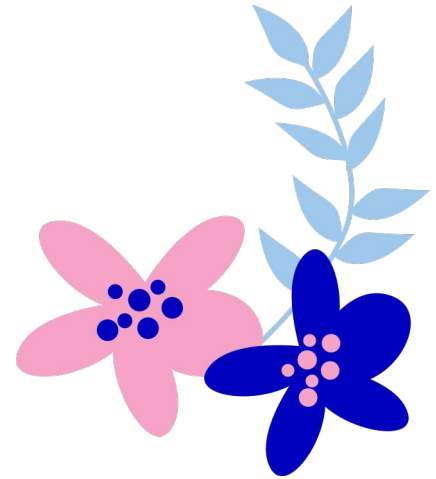


Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Toimialat ja liikelaitokset kehittävät henkilöstönsä työn ja muun elämän yhteensovittamista hyödyntäen olemassa olevia joustoja ja keinoja (esim. liukuva työaika, opintovapaat, perhevapaat, joustava työvuorosuunnittelu, osa-aikatyö, tehtäväjärjestelyt, virka- ja työvapaat) sekä olemassa olevaa valmennusmateriaalia silloin, kun niiden käytölle on tarvetta.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Kaupunki toimii monipaikkaisen työn ohjeen mukaisesti työn puitteissa.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Helsingin kaupunki hyödyntää Kuntatyönantajien kehittämää Hyvän elämän toimintamallia.	tarvekohtaisesti	Joty-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset
Helsingin kaupunki ja sen toimialat, liikelaitokset ja virastot tekevät yhteistyötä työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijakumppanien kanssa.	tarvekohtaisesti	Joty-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset



2.4 Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Työyhteisöllä on tärkeä merkitys työn sujumiselle ja työhyvinvoinnille. Ihanteellisessa tapauksessa jokainen tuntee aidosti yhteenkuuluvuutta työyhteisössään. Kaikkien kaupungilla työskentelevien on hyvä sisäistää kaupungin arvot siinä, miten työkavereita, yhteistyökumppaneita ja asiakkaita kohdellaan. Minkäänlainen syrjintä tai häirintä ei kuulu työelämään. Sopuisasti Stadissa -oppaasta löytyvät selkeät toimintamallit niin kiusaamiseen kuin häirintäänkin puuttumiseksi. Helsingin kaupunki on valmistellut tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvalmennusmateriaalia sekä valmentanut työyhteisöjä aikaisemman suunnitelman aikana. Kaupunki jatkaa henkilöstönsä osaamisen kehittämistä ja tietoisuuden lisäämistä laajoissa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoissa. Valmennukset sisältöineen on lueteltu tarkemmin kohdassa 2.6.



Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Työyhteisöt toimivat Sopuisasti Stadissa (Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely) -oppaan mukaisesti.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Työyhteisöt kehittävät osaamistaan osallistumalla kaupungin olemassa oleviin ja tuleviin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin valmennuksiin (kohta 2.6)	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Kaupunki tukee Kunta10 (ja Fiilari) -kyselyissä vaisumpia Kunta10-kokonaistuloksen saaneita työyhteisöitä tarjoamalla työyhteisöille ja esihenkilöille valmennuksia.	jatkuvaa	Joty-yksikkö
Kaupungilla lanseerataan turvallisemman tilan periaatteet ja periaatteet käydään läpi myös henkilöstön tilaisuuksiin liittyen.	2022	TieTyö ja VAT-yksikkö, toimialat ja liikelaitokset
Kaupunki jatkaa kaikille sukupuolille sopivien wc-, suihku-, ja pukeutustilojen uudelleenmerkitymistä ja lisäämistä.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset



2.5 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Helsingin kaupunki kehittää johtamista ja esihenkilötyötä määrätietoisesti. Johdon toiminnalla ja asenteilla on ensiarvoisen tärkeä merkitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumiseksi. Johto näyttää sanoin ja teoin esimerkkiä, mikä heijastuu koko kaupunkiorganisaation toimintaan ja kulttuuriin. Viestinnässä ylimmällä johdolla on suuri mahdollisuus vaikuttaa asioiden esiin nostamiseen ja yleiseen arvokeskusteluun. Johto vastaa myös resursoinnista sekä budjetoinnista ja on sitä kautta mahdollistamassa strategian mukaisen laadukkaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumista käytännössä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön johtaminen sekä inklusiivinen johtaminen vaatii onnistuakseen myös tietoa. Oman osaamisen lisääminen koskee johtoa samalla tavalla kuin muutakin organisaatiota.

Tavoitteet ja toimenpiteet:

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Johto tukee ja sitoutuu vahvasti tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus teemojen edistämiseen ja sisällyttää teemat osaksi viestintäänsä.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Johto varmistaa tarvittavan budjetoinnin suunnitelman toimenpiteiden edistämiseksi.	vuosittain	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Johto ja esihenkilöt lisäävät inklusiivisuus- ja monimuotoisuusosaamistaan osallistumalla monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden valmennuskonaisuuksiin (kohta 2.6)	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset

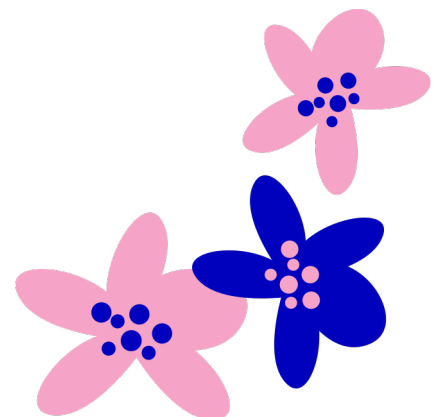
2.6 Osaamisen kehittäminen ja valmennukset

Helsingin kaupungille on valmistunut vuoden 2020 alussa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä monimuotoisen rekrytoinnin virtuaalivalmennukset, jotka ovat työyhteisöiden käytössä. Myös Sopu- ja Stadissa -toimintamalli sekä eettiset periaatteet ja niihin liittyvät valmennukset ovat työyhteisöjen käytössä. Kaupunki on lisäksi tarjonnut valmennusta esihenkilöille tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa osana lähiesimiestutkintoa ja pitänyt erillisiä tietoisuuksia.

Helsingin kaupunki jatkaa henkilöstönsä laaja-alaisen osaamisen kehittämistä tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden huomioimisessa osana henkilöstöjohtamisen prosesseja,

päätöksen tekoa, vastuullista henkilöstöpolitiikkaa sekä johtamisen että työyhteisöiden kehittämistä. Tämän suunnitelman voimassaoloaikana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemat nivotaan entistä tiiviimmin osaksi kaupungin olemassa olevia valmennuksia.

Valmennuksissa huomioidaan materiaalin saavutettavuus, selkeä normitietoinen kieli sekä harkinnan mukaan käännökset ruotsiksi ja englanniksi.

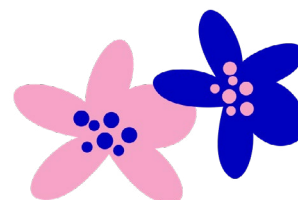


2.6.1 Johdon, esihenkilöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Monimuotoisuuden johtaminen ja inklusiivinen johtajuus -teema sisällytetään johdon valmennuksiin.	2022–	Osu-yksikkö ja TieTyö-yksikkö
Esihenkilöiden monimuotoisen rekrytoinnin osaamista vahvistetaan tarjoamalla valmennusta ja sisällyttämällä teemat rekrytointivalmennusten kokonaisuuteen seuraavissa teemoissa: esteetön rekrytointi, positiivinen erityiskohtelu, anonyymi rekrytointi, palkkatuen käyttö, työkokeilu, työn räätälöinti, työhön ottamisen tukimuodot.	jatkuvaa	HeSa-yksikkö, Toimialat ja liikelaitokset
Työn ja muun elämän yhteensovittamisen tukeminen sisällytetään osaksi kaupungin jatkuvia itse tai kumppaneiden toteuttamia esihenkilövalmennuksia.	jatkuvaa	Joty sekä Osu-yksikkö
Anti-rasismi työelämässä -teemaa käsitellään johdon tilaisuuksissa.	2022	TieTyö

2.6.2. Työyhteisöiden ja organisaation tukitahojen (hr, työsuojelu) valmennukset

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden Helvi-virtuaalivalmennus käydään kaikissa kaupungin työyhteisöissä läpi (jos sitä ei ole käyty läpi vuoden 2020–2021 aikana).	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvi tekstitetään ruotsiksi ja englanniksi sekä viittomakielellä.	2022 ruotsiksi 2023 viittomakieli ja englanti	TieTyö-yksikkö
Monimuotoinen ja inklusiivinen työyhteisö sekä tiedostamattomat ennakkoluulot työyhteisössä -teemat sisällytetään työyhteisöille tarjottaviin valmennuksiin.	2022-	Osu-yksikkö ja TieTyö-yksikkö
Työyhteisöille valmistellaan/tarjotaan Monikulttuurisuus ja kielitietoisuus -koulutusta/kehittämisen tukea.	2022-	Osu-yksikkö
Työyhteisöille valmistellaan/tarjotaan Sukupuolen moninaisuus ja monimuotoisten perheiden kohtaaminen -koulutusta/materiaalia.	2023	TieTyö-yksikön ja Osallisuus ja neuvonta -yksikön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiantuntijat, Osu-yksikkö.
Työsuojelu, henkilöstön edustajat ja hr kasvattavat aktiivisesti osaamistaan henkilöstön monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta osallistumalla toteutettaviin teeman koulutuksiin/tilaisuuksiin.	jatkuvaa	kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset



2.6.3. Verkostotoiminta

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Henkilöstön monimuotoisuusverkosto toimii toimialojen ja liikelaitosten yhteisenä henkilöstöä koskevien asioiden verkostona.	jatkuvaa	TieTyö- yksikkö ja toimialat sekä liikelaitokset
Henkilöstöasioiden edustus kaupunkitasoisessa kaksikielisyyden koordinaatioryhmässä.	jatkuvaa	Vetovastuu hallinto-osasto, hr:n edustus Heos
Queer Stadi -verkosto toimii kaupungin kumppanina kaupungin henkilöstöpolitiikan kehittämisessä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan.	jatkuvaa	Kaupunkitason yhteistyö TieTyö-yksikön kautta
POCit -verkoston* perustamista Helsingin kaupungille selvitetään. *Stadin POCit -verkoston tarkoituksena on tarjota turvallinen alusta, jossa etniseen (kulttuurisesti) tai näkyvään vähemmistöön (rodullisesti) kuuluvat työntekijät voivat vaihtaa ajatuksia toistensa kanssa, saada vertaistukea ja keskustella yhdessä, miten edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaupungilla nimenomaan etniseen (kulttuurisesti) tai näkyvään vähemmistöön (rodullisesti) kuuluvien työntekijöiden näkökulmasta.	2022	Kaupunkitason yhteistyö TieTyö -yksikön kautta

2.6.4. Esteettömyys ja saavutettavuus

Saavutettavuus liittyy digitaalisiin palveluihin, verkkosivuihin, sovelluksiin ja julkaisuihin.

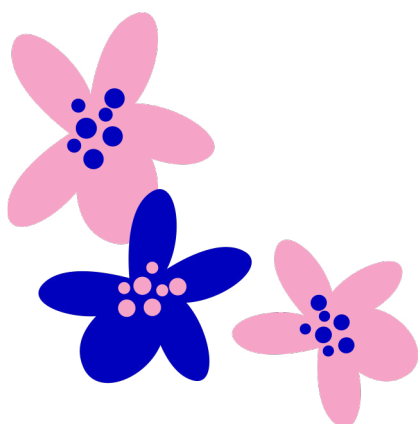
Esteettömyys taas koskee fyysistä maailmaa, kuten liikkumisesteiden poistamista.



Kaupungin hr noudattaa kaupunkitasoisia esteettömyyteen ja saavutettavuuden linjauksia läpileikkaavasti kaikissa toiminnoissaan ja digitaalisissa materiaaleissaan.

Helsingin kaupungilla on digitaaliseen saavutettavuuden kattavat intran sivut ja ohjeet. Sivuilta löytyy myös saavutettavuusopas ja kaupungin saavutettavuusmalli. Kaupunki pyrkii saavutettavuudessa noudattamaan lakia digitaalisista palveluista.

Helsingin kaupungin esteettömyyslinjaukset toimivat yhtenäisinä koko kaupunkia ja kaikkia hallintokuntia koskevinä yleisinä linjauksina esteettömyystyössä.



Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
<p>Digitaalinen saavutettavuus huomioidaan läpileikkaavasti henkilöstöä koskevissa digitaalisissa palveluissa, verkkosivustoissa, sovelluksissa ja julkaisuissa.</p> <p>Digitaalisia materiaaleja henkilöstölle valmistelevat henkilöstöhallinnon ja muut asiantuntijat valmentautuvat saavutettavuusasioissa läpikäymällä olemassa olevat valmennusmateriaalit (Onni-järjestelmä ja oppiva-alusta).</p>	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
<p>Kaupunki edistää aktiivisesti esteettömyyden huomioimista kaikissa henkilöstöön liittyvissä prosesseissa ja työn arjessa.</p> <p>Stadin hr järjestää esimerkiksi rekrytoiville esihenkilöille esteettömyyden valmennusta.</p> <p>Esim. Esteetön rekrytointi -koulutus yhteistyössä Riesa Consultative Oy:n kanssa. Koulutus on suunnattu esihenkilöille ja HR-ammattilaisille. Pääpaino on esteettömyyden huomioimisessa rekrytointiprosessin eri vaiheissa.</p>	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset

2.7. Työurat

Sukupuolten tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmat huomioidaan osaamisen kehittämisessä ja työurien johtamisessa. Kaupunki kannustaa osaamisen jatkuvaan kehittämiseen, työkiertoon ja monipuoliseen urapolkuun ja huomioi myös aliedustettujen ryhmien työurat.

Työtehtävien lakatessa kaupunki tarjoaa uusia tehtäviä ja tarvittaessa muutokoulutusta. Kaupunki myös uudelleen sijoittaa henkilöstöään, jos työkyky muuttuu merkittävästi verrattuna henkilön nykyisiin tehtäviin. Helsingin kaupungin ja kaupunkikonsernin henkilöstön uramahdollisuuksia ja urakiertoa kaupungin ja kaupunkikonsernin sisällä tuetaan.



Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Toimialat ja liikelaitokset huomioivat sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat osana vuosittaisia osaamisenkehittämisen suunnitelman toimenpiteitä.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Helsingin kaupunki edistää henkilöstönsä työuria tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Onnistumiskeskusteluissa (ml. työsuorituksen arviointi, henkilökohtainen kehityssuunnitelma) ja sitä koskevassa ohjeistuksessa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
Toimialoilla ja liikelaitoksissa tarjotaan tarpeen mukaan tukea (esim. mentorointia/työuravalmennusta) muualla tutkinnon suorittaneille ja/tai äidinkielenä muuta kuin suomea tai ruotsia puhuville.	jatkuvaa	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset

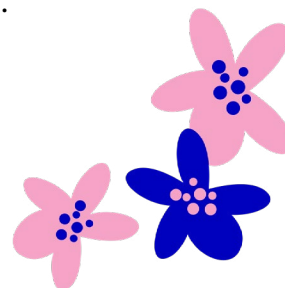
2.8 Viestintä

Helsingin kaupunki siirtyi käyttämään esihenkilö-termiä edellisen strategiakauden aikana. Kaupunki jatkaa vahvaa sisäistä ja ulkoista viestintää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoissa ja haluaa toimia esimerkillisenä ja merkittävänä suunnannäyttäjänä myös yhteiskunnallisesti. Käytetyn kielen ja kuvien on hyvä olla sisällöltään mahdollisimman monimuotoista, inklusiivista ja syrjimätöntä. Valitsemamme sanat ja kuvat rakentavat ja ylläpitävät ihmisten mielikuvia todellisuudesta.

Normitietoinen kieli ja kuvavalinnat edistävät osaltaan sukupuolten tasa-arvoa sekä yhdenvertaisuutta ja vähentävät syrjintää esimerkiksi purka-

malla sukupuoliin, vammaisiin tai maahanmuuttaneisiin liitettyjä vääristyneitä oletuksia.

Monet ammattialat ovat edelleen Suomessa vahvasti eriytyneet sukupuolittain. Normitietoinen kieli mm. rekrytointi-ilmoituksissa voi kannustaa kaikkien sukupuolien edustajia hakemaan avoimena olevia tehtäviä. Normitietoisien kielen käyttö muokkaa myös osaltaan mielikuvaa kaupungista monimuotoisena työnantajana.



Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Viestinnän roolia vahvistetaan entisestään ja koordinoidaan yhdessä toimialojen ja liikelaitosten kanssa.	-	-
Tehdään erillinen kaupunkitason viestintäsuunnitelma, joka tukee tasapainoisesti tämän suunnitelman toimeenpanoa (esim. kaksikielisyys, sukupuolten tasa-arvo, kansainvälisyys, syrjimättömyys, inklusiivisuus). Toteutetaan suunnitelmallinen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden viestinnällinen teemavuosi, joka rohkaisee avoimeen keskusteluun teemoista.	2022–2023	TieTyö-yksikkö, sekä tarvittaessa muut Heosin yksiköt yhdessä viestintäosaston asiantuntijoiden kanssa.
Valmistellaan rekrytointiviestintään monimuotoisuuden kuvasto. Erilaiset identiteetit näkyvät kaupungin kaikessa rekrytointi- sekä sisäisessä ja ulkoisessa henkilöstöä koskevassa viestinnässä.	2023–2024	TieTyö-yksikkö, sekä tarvittaessa muut Heosin yksiköt yhdessä viestintäosaston asiantuntijoiden kanssa.
Helsingin kaupunki jatkaa sukupuolineutraalin kielen ja normitietoisien viestinnän kehittämistä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta lisäävänä tekijänä. Helsingin kaupungille valmistunut normitietoisien viestinnän opas käydään läpi kaupungin viestinnän ja hr:n kanssa.	jatkuvaa	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden sekä viestinnän asiantuntijat, kaikki sisäistä ja ulkoista viestintää sekä rekrytointiviestintää tekevät asiantuntijat kaupungilla.

2.9 Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden mittaamisen toimenpiteet

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä (työelämän joustot, perhevapaat, äidinkieli).	vuosittain	Heos
Henkilöstön tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavien Kunta10-tutkimuksen ja henkilöstön Fiilari-kyselyn avulla.	vuorovuosittain	TieTyö-yksikkö
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden mittaaminen huomioidaan mahdollisin osin uudessa hr-kokonaisjärjestelmässä vuonna 2024.	2024	Heos
Henkilöstölle toteutetaan anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.	2023	TieTyö-yksikkö

2.10 Mittareihin asetetut tavoitetasot

Kaikkien toimenpiteiden kohdalla mittarina on toteutunut/ ei toteutunut. Lisäksi henkilöstötunnuslukujen (työelämän joustot ja vanhempainvapaat) kehittymistä seurataan vuosittain henkilöstöraportissa. Tavoitetasojen asettaminen on haastavaa henkilöstötunnuslukujen osalta, koska useat tunnusluvut eivät pysty heijastamaan todellista kuvaa tilanteesta ja näyttävät esimerkiksi vanhempainvapaan käyttäjät kaikista miehistä ja naisista, heistäkin keillä ei lapsia ole. Yleisesti voidaan todeta, että naisten määrä joustojen ja vapaiden käyttäjistä on suhteellisesti suurempi kuin miesten. Tätä selittää osaltaan se, että miesten määrä

henkilöstössä on paljon pienempi (23,9 % koko henkilöstöstä, Henkilöstöraportti 2020). Vieraskielisen henkilöstön määrään tavoite on kuitenkin asetettu.

Lisätietoa henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta saadaan myös Kunta10-tutkimuksesta, jonka mittareihin on asetettu tavoitetasot vuodelle 2024 (toteutus joka toinen vuosi). Jatkossa myös henkilöstön Fiilari-kysely antaa kaupungille tietoa esimerkiksi koetusta syrjinnästä. Lisäksi henkilöstölle toteutetaan anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely 2023.

Kunta10-mittari	Nykytilanne (2020)	Tavoitetaso 2024
On itse kokenut syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki)	koko henkilöstö 9,4 %	0 %
Syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle (syrjintää kokeneet)	kaupunkitaso 26,5%	100 %
Sosiaalinen pääoma (asteikko 1-5, mitä suurempi, sitä enemmän)	miehet 3,83/ naiset 3,85	miehet 3,87 naiset 3,93
On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella	miehet 2,3 %/ naiset 1,5 %	0 %
On itse kokenut seksuaalista häirintää (asiakkaiden, työkavereiden sekä esihenkilöiden taholta koettu häirintä)	miehet 4,5 %/naiset 5,4 %	0 %
Ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle	miehet 27 %/naiset 42,3 %	100 %
Voi vaikuttaa työaikoihinsa (mitä suurempi arvo, sitä enemmän)	miehet 2,98/ naiset 2,81	Tavoite 0,01 nousu asteikolla
Yksilökehityskeskustelu käyty	miehet 67,8 %/ naiset 64,7 %	94 %

Hr-tunnusluku	Nykytilanne (2020)	Tavoitetaso 2025
Vieraskielisen henkilöstön määrä	9,0% koko henkilöstö/ 8,4% virallisesta henkilömäärästä	11 % koko henkilöstö, 10,4 % virallinen henkilöstö

2.11 Toimeenpano ja seuranta

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen toiminnan toteutumisesta vastaavat yhdessä keskushallinto, toimialat ja liikelaitokset johtajineen. Eri henkilöstöryhmien ja vähemmistöryhmien kokemuksia ja osaamista on hyvä hyödyntää myös toimialakohtaisten toimintasuunnitelmien suunnittelussa.

- Toimialat, liikelaitokset ja virastot valmistelevat oman tarkemman toteuttamissuunnitelmat kaupunkiyhteisen suunnitelman pohjalta.
- Jokainen toimiala ja liikelaitos käsittelee toimintasuunnitelman henkilöstötoimikunnassaan.
- Henkilöstötoimikunnat seuraavat vuosittain toimenpiteiden toteutumista toimiala/liikelaitostasolla.
- Kaupunkiyhteinen ohjausryhmä seuraa puolivuositain toimenpiteiden edistymistä.

3. Lisätietoa

[Helsingin kaupungin henkilöstöraportit ja tilastot](#)

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolietoinen-viestinta>

[Ihmisoikeuksien Helsinki](#)

[Kestävä kehitys](#)

[Laki naisten ja miesten tasa-arvosta](#)

[Selvitys: Vammaisten henkilöiden työllistymisen esteitä purettava. Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020](#)

[Sukupuolen moninaisuus. Seta](#)

[Sukupuolietoinen viestintä, THL](#)

[Tasa-arvo](#)

[Tietopankki yhdenvertaisuudesta](#)

[Yhdenvertaisuuslaki](#)

[YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja valinnainen pöytäkirja](#)

Helsingin kaupungin sisäiset sivut:

[Anonyymi rekrytointi](#)

[Esteettömyys](#)

[Kestävä Helsinki](#)

[Kestävä kehitys](#)

[Monimuotoinen rekrytointi](#)

[Monimuotoisuus työelämässä](#)

[Normitietoisien viestinnän opas](#)

[Saavutettavuus](#)

[Sopuisasti stadissa. Opas epäasiallisen kohtelun ja häirinnän selvittämiseksi. 2019. Helsingin kaupunki.](#)

[Sukupuolten tasa-arvo](#)

[Työn ja muun elämän yhteensovittaminen](#)

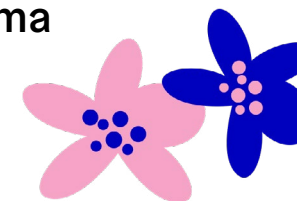
[Työsuojelupakki](#)

[Yhdenvertaisuus](#)



Liite 1. Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuositoimenpiteiden 2019 toteuma

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	Toteuma 12/2021
1. Yhdenvertainen rekrytointi Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu yhdenvertaisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin.					
1.1. Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa ja prosessi on määriteltä 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. Toimenpiteet sisältävät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.	Toteutuneet anonyymit 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.	Anonyymien rekrytoinnin pilotti toteutui 1.2.-31.12.2020 yhteensä 48 anonyymillä rekrytoinnilla. Pilotin toteumasta raportoitiin kaupunginhallitukselle lokakuun lopun toteuman mukaan 14.12. sekä tuotettiin erillinen loppuraportti. Pilotin jatkotoimenpide-ehdotusten mukaisesti anonyymille rekrytoinnille otettiin käyttöön kattavampi järjestelmätuki 1.2., ja työ jatkuu toimintatavan vakiinnuttamisella, rekrytointiosaamisen kehittämisellä, tietoiskuilla ja koulutuksilla. Lisäksi palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimustyö jatkuu ("Anonyymien rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen").
1.2. Kielitaitovaatimukset asetetaan paremmin tehtävän edellyttämällä tavalla niin, että palvelut suomeksi ja ruotsiksi voidaan varmistaa ja kaupunki samalla voi olla houkutteleva työnantaja muunkielisille.	Kielitaitovaatimukset päivitetty.	-	Kaupungin ohjeistukset sisältävät päivitettyt tiedot kielitaitovaatimuksista.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja neuvottelupäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	-
<ul style="list-style-type: none">Jokaisen hakuun tulevan tehtävän osalta vaatimukset arvioidaan erikseen.Tarkennetaan menettelytapa ja luodaan linjaukset kielitaitovaatimusten asettamisessa. Kaupungin hallitus 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.	Henkilöstöhankinnan periaatteet päivitetty 2020. Kielitaidon huomioiminen palkkauksessa -ohje tuli voimaan 1.3.2021. Toimialoja muistutettu teknisissä valmisteluohjeissa varaamaan budjettia tarvittaviin kielitaitokoulutuksiin.

Vuosittaiset toimenpiteet 2019-2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu	Toteuma 12/2021
Edistetään monimuotoisen henkilöstön rekrytointia ja heidän urapolkujensa kehittymistä.					
<p>1.3. Positiivisen erityiskohtelun selvityksen käynnistäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> Selvitetään edellytykset ja mahdollisuudet kaupungin tehtäviin rekrytoitaessa. 	Selvitys tehty.	-	Ks. mittari.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja neuvotelupäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Positiivisen erityiskohtelun käytöstä kaupungin rekrytoinneissa ei ole paljon kokemuksia. Henkilöstön saatavuuden ohjausryhmässä on tunnistettu tarve selvittää positiivisen erityiskohtelun kokemuksia, tunnistaa jatkokehitystarpeita sekä lisätä esihenkilöiden osaamista monimuotoisen rekrytoinnin osalta. Opinnäyteyhteistyönä on syksyn 2021 aikana toteutettu esiselvitys positiivisen erityiskohtelun käytännön mahdollisuuksista ja edellytyksistä Helsingin kaupungin rekrytoinneissa. Tavoitteena on luoda malli positiivisen erityiskohtelun käytännöstä Helsingin kaupungin rekrytoinneissa sekä tarjota rekrytoiville esihenkilöille ja HR:lle lisää konkreettista tukea, tietoa ja työkaluja rekrytointeihin, jotta ne voidaan toteuttaa yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden periaatteiden mukaisesti. Ensimmäinen pilotti toteutetaan henkilöstöosaston omassa rekrytoinnissa.
<p>1.4. Lisätään Suomessa asuvien muunkielisten sekä kansainvälisten opiskelijoiden korkeakouluharjoittelupaikkoja ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden trainee-paikkoja.</p>				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 pätevoittämiseksi. 	Hankkeessa pätevyyden saaneiden sairaanhoitajien ja varhaiskasvatuksen opettajien työllistymisen 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 projekti-koordinaattorit.	Hanke päättyi vuoden 2020 loppussa. Sotessa harjoittelussa oli 7 sairaanhoitajaa, joista lopulta neljälle tehtiin työsopimus harjoittelun jälkeen. Hankkeesta voi lukea lisää Helsingin kaupungin 2019 henkilöstöraportista.
<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 yhdenvertaisuus-asiantuntijat.	Alkaneista harjoitteluista saatu erittäin hyvä palaute. Vuonna 2020 palkattiin kaksi harjoittelijaa. Vuodelle 2021 palkattiin vain yksi Business Lead -harjoittelija mm. koronatilanteen aiheuttamien haasteiden vuoksi.
Tuetaan vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia töitä ja työoloja muokkaamalla ja huolehtimalla työpaikkojen esteettömyydestä.					
<p>1.5. Vammaisten ja osatyökykyisten työllistymispolun mallintaminen sekä toimijakokonaisuuden kuvaus.</p> <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 jatkotyökentelyä varten.	Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja henkilöstöpolitiikkayksikön asiantuntijat, vammaisasiamies ja vammaistyön asiantuntijat	<p>Raportti vammaisten ja osatyökykyisten työllistymisestä kaupungin tehtäviin on valmistunut. Palkkatukiehdon selvitys yhteistyössä elinkeino-osaston kanssa jatkuu. Joustavia työaikatarkaisuja ja osa-aikaisten työtehtävien tarjontaa pyritään jatkossa edistämään.</p> <p>Tavoitetaso on saavutettu. Prosessi on mallinnettu, vammaisten työllistämisen parissa olevia toimijoita haastateltu laajasti sekä yhteisessä työpajassa tunnistettu rakenteelliset esteet vammaisten työllistämiseksi ja ehdotettu jatkotoimenpiteet seuraaville vuosille (ks. Helsingin henki 1/2021). Tämän työn pohjalta jatkotoimenpiteet on täsmennetty henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan 2022-2025.</p>

Vuosittaiset toimenpiteet 2019-2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu	Toteuma 12/2021
<p>1.6. Edistetään erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten (esim. muunkieliset, vammaiset, osatyökykyiset) työllistymistä kesätöihin sekä työharjoitteluja.</p>	<p>Työllistyneiden nuorten ja nuorten aikuisten määrä sekä toteutuneet työharjoittelut.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja henkilöstöosaston asiantuntijat; Johto, hr ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.</p>	<p>Erytystä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten työllistymistä kesätöihin ja työharjoitteluihin on edistetty laaja-alaisesti. Yhteistyö Helsingin yliopiston kanssa esteettömien korkeakouluharjoittelujen edistämiseksi alkoi 2021. Esteettömien korkeakouluharjoitteluiden käytännön toteutus pyritään aloittamaan vuonna 2022. Esteettömiä korkeakouluharjoittelupaikkoja voidaan jatkossa markkinoida Helsingin yliopiston opinto- ja harjoittelupaikkaneuvonnan sekä opiskelijoiden mielenterveyttä ja opiskelukykyä edistävän järjestön Nyyti ry:n kautta. Lisäksi henkilöstöosasto järjesti yhteistyössä Riesa Consultative Oy:n kanssa Esteetön rekrytointi-koulutuksen 11.11.2021 esihenkilöille ja asiantuntijoille. Vuonna 2021 sovittiin, että Kuurojen kansanopiston kuuroille maahanmuuttajaopiskelijoille tarjotaan harjoittelupaikkoja kaupungille maaliskuussa 2022. Lisäksi henkilöstöosasto järjesti yhteistyössä työllisyyspalveluiden kanssa esihenkilöille ja hr-ammattilaisille infot palkkatuella työllistämisestä -koulutukset 2021.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Kesätyörahoista korvamerkitään Kesä 2020 kaupunginhallituksen erillismäärärahalla ja rahoitetaan toimialakohtaisia hankkeita sekä 2020 kesätöitä. 	<p>Työllistyneiden nuorten ja nuorten aikuisten määrä sekä toteutuneet työharjoittelut.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>	<p>Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja henkilöstöosaston asiantuntijat; Johto, hr ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.</p>	<p>Vuonna 2020 palkattiin 19 erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevaa nuorta kesätyöntekijää kaupunginkanslian rahoituksella. Kaikista kesätyöntekijöistä 564 henkilöä eli 17,8 prosenttia oli muunkielisiä. Kaupunginkanslian rahoituksella palkattavista 16-17-vuotiaista kesätyöntekijöistä 12 prosenttia oli muunkielisiä. Erytystä tukea tarvitsevien nuorten kesätyöntekijöiden palkkaamiseen on kehitetty yhteinen toimintamalli sosiaali- ja terveystoimialan kanssa. Lisäksi asian edistämiseksi on tehty yhteistyötä kaupungin kesärekrytointiverkoston, ammattiopisto Liven, lastenkotien sekä kulttuurin ja vapaa-ajan toimialan kanssa (romani-nuoret). Kesätyöohjeeseen on täydennetty ohjeistusta erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten palkkaamisesta ja esteettömästä rekrytoinnista. Kesätyöpaikkojen hakuilmoituksiin lisättiin vuonna 2021 lauseke: Helsingin kaupunki pyrkii tarjoamaan kesätöitä kaikille nuorille niin, että työ voidaan räätälöidä nuoren osaamisen ja fyysisen toimintakyvyn mukaiseksi. Vuonna 2021 palkattiin kaupunginkanslian rahoituksella 38 erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevaa 16-20-vuotiaista kesätyöntekijää toimialoille. Vuonna 2021 kaikista kesätyöntekijöistä 716 henkilöä eli 20,6 prosenttia oli muunkielisiä. Kaupunginkanslian rahoituksella palkattavista 16-17-vuotiaista kesätyöntekijöistä 9,3 prosenttia oli muunkielisiä. Vuotta 2022 ajatellen kehitetään erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten kesärekrytointeja niin, että heidät on helpompi tunnistaa hakijoiden joukosta (esimerkiksi monimuotoisuuslauseke, esteettömyyden ja mukautusten sekä työvalmennuksen mainitseminen rekrytointi-ilmoituksissa ja lisäkysymys siitä, mitä kautta on saanut tiedon työpaikasta). Erytystä tukea työllistymiseen tarvitsevien kesätyöntekijöiden ikäraajaksi muutetaan 16-29 vuotta vuodelle 2022 aiemman 16-20 vuoden sijaan. Lisäksi palkataan kaupunginkanslian rahoituksella 1.5.-30.9.2022 työvalmentaja, joka tarjoaa erityistä tukea tarvitseville kesätyöntekijöille työvalmennusta. Erityisnuorille suunnattujen kesätyöpaikkojen kohdennetussa markkinoinnissa tehdään yhteistyötä esimerkiksi Ohjaamon ja nuorten työhön kuntouttavien palveluiden kanssa. Lisäksi yhteistyötä kesätöiden markkinoinnissa tehdään myös muiden tahojen, kuten eri järjestöjen ja yhdistysten kanssa.</p>

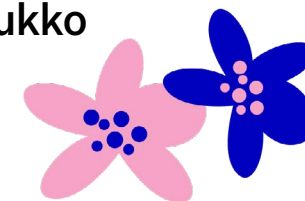
Vuosittaiset toimenpiteet 2019-2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu	Toteuma 12/2021
<ul style="list-style-type: none"> Vamlasin kanssa luodaan yhteistyömalli. 	Työllistyneiden nuorten ja nuorten aikuisten määrä sekä toteutuneet työharjoittelut.	-		Kaupunginkanslia: strategisen resursoinnin päällikkö ja henkilöstöosaston asiantuntijat; Johto, hr ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Vamlasin kanssa käynnistettiin 2020 yhteistyötä, jossa pilotoitiin Ratko-mallia kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla vuonna 2021. Pilotoinista saatiin hyvää palautetta. Jatkossa selvitetään muiden toimialojen, virastojen ja liikelaitosten kiinnostusta lähteä mukaan kokeiluun.
<p>2. Yhdenvertaista työelämää tukevat työyhteisöt</p> <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 syy perusteella).</p>					
2.1. Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitailanteiden ennaltaehkäisyyn on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut (Sopuisasti Stadissa-opas)	Toteutettu / ei toteutettu.	Kaupunkitasoinen ohjeistus annettu, tukimateriaali 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.	Kaupunkitasoinen ohjeistus ja viestintä toteutettu. Tuotettu kaupungille Sopuisasti Stadissa Helvi-virtuaalivalmennus.
<ul style="list-style-type: none"> Toimintamallin käyttöönottoa edistetään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusverkkokokolusaineistolla. 	Toteutettu / ei toteutettu.	Kaupunkitasoinen ohjeistus annettu, tukimateriaali 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.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Helvi- virtuaalivalmennus on valmis, työyhteisöiden käytössä ja siitä on viestitty useasti.
<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>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</p>	Seurataan mallin toimivuutta.	Koulutetaan syksyllä 2019	Häirintäyhteyshenkilöt toimivat työntekijöiden tukena toimialoilla ja liikelaitoksissa.	Ks. em.	Häirintäyhteyshenkilö-toimintamallia pilotoitiin vuoden 2020 aikana. Yhteydenottoja tuli todella vähän (10) verrattuna siihen, miten paljon yhteydenottoja tuli esim. työsuojelutoimijoille samaan aikaan (350-400). Pilotin päätyttyä todettiin, että toimintamalli ei tuo sellaista lisäarvoa, että sitä kannattaisi ottaa vakituisesti käyttöön. Toimintamalli ei siis tullut käyttöön kaupungille. Ohjaamme häirintää kokeneet työntekijät ottamaan yhteyttä omaan esihenkilöön tai tarvittaessa esim. työsuojeluvaltuutettuun tai hr:n edustajaan.
<p>3. Yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö</p> <p>Linjajohto sitoutuu yhdenvertaisuutta edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä</p>					
<ul style="list-style-type: none"> Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat sekä niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin ja eri foorumeihin. 	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.	Teema sisältyi Lähiesimiestutkintoon 2020 ja 2021. 2020 alussa valmistui Tasa-arvon- ja yhdenvertaisuuden -Helvi virtuaalivalmennus. Monimuotoinen rekrytointi Helvi valmistui syksyllä 2020. Teema on laajasti perehdytyksissä sisällä.
<ul style="list-style-type: none"> 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.	Teema sisältyi esihenkilöpäivään marraskuussa 2020. Ks myös ylempi kohta. Lisäksi marraskuussa 2020 järjestettiin erityisesti esihenkilöille suunnattu monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden tietoisku.

Vuosittaiset toimenpiteet 2019-2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu	Toteuma 12/2021
<ul style="list-style-type: none"> Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa. <p>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</p>	Toteutettu / ei toteutettu.	Toteutuu vaihtelevasti.	Ks. Toimenpide.	Kaupunginkanslian henkilöstöosasto: Osaamisen ja uudistumisen yksikkö.	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat sisällytetty monipuolisesti Helsingin kaupunki työnantajana -perehdytysmateriaaleihin ja esihenkilöiden opiskelupoluille.
3.2. Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-periaatteisiin.	-	-	-	Johto ja esihenkilöt toimiloilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	-
<ul style="list-style-type: none"> Materiaali sisältää mm. kaikki yhdenvertaisuuslainmukaiset syrjinnän ulottuvuudet. <p>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</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.	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helvi on tehty ja on työyhteisöjen käytössä. Se sisältää yhdenvertaisuuslain mukaiset syrjinnän ulottuvuudet.
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 yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-Helvi käyty läpi hr-neuvonnan sekä henkilöstöpoliittisen- ja työsuojelun työryhmän kanssa.
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>Toimenpiteet sisältyvät myös henkilöstön tasa-arvosuunnitelmaan.</p>	Viestinnän toteutuminen viestintäsuunnitelman mukaisesti.	Teemaa käsitelty säännöllisesti kaupungin sisäisessä viestinnässä.	Laadittu viestintäsuunnitelma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-suunnitelman viestinnästä.	Kaupunginkanslia: Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä henkilöstöviestintä.	Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskokonaisuudella oli palveluiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kanssa yhteinen viestintäsuunnitelma, jonka mukaisesti edettiin.

Vuosittaiset toimenpiteet 2019-2020	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Vastuu	Toteuma 12/2021
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.	2020 koko henkilöstöstä muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä oli 9,0 %, virallisesta henkilöstömäärästä 8,4 %. Tavoitetta lähestyttiin, mutta ei täysin saavutettu.
-	Kunta 10	-	-	-	-
-	Sosiaalinen pääoma, asteikko 1-5 (mitä suurempi arvo sitä enemmän)	3,75	3,9	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Kunta10 (2020) 3,84. Tulos parantunut, mutta tavoitetasoa ei saavutettu.
-	On itse kokenut syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki)	11,3%	0%	-	Kunta10 (2020) 9,4 %. Tulos parantunut, mutta tavoitetasoa ei saavutettu.
-	On itse kokenut syrjintää (5 syytä)	10,6%	0%	-	8,8 %, tulos parantunut, mutta tavoitetasoa ei saavutettu.
-	On itse kokenut syrjintää: ikä	4%	0%	-	3,4 %, tulos parantunut, mutta tavoitetasoa ei saavutettu.
-	On itse kokenut syrjintää: koulutus	4,1%	0%	-	3,4 %, tulos parantunut, mutta tavoitetasoa ei saavutettu.
-	On itse kokenut syrjintää: mielipide	7,2%	0%	-	6,0 % tulos parantunut, mutta tavoite saavuttamatta.
-	On itse kokenut syrjintää: asema	4,7%	0%	-	4,0 %, tulos parantunut, mutta tavoite saavuttamatta
-	On itse kokenut syrjintää: ilmoitettu työnantajalle	25%	Syrjintää kokeneista 100 % ilmoittanut työnantajalle	-	26,5 %, tulos parantunut, mutta tavoite saavuttamatta.
-	Työterveyskysely	-	-	-	-
-	Kysymys seksuaalisen häirinnän kokemusten yleisyydestä lisätty 2019 työterveyskyselyyn (28.10–17.11.2019)	-	Ks. Toimenpide	Työterveys Helsinki	Kysymys lisätty.

Liite 2. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman 2019-2021 kaupunkitasoinen toteumataulukko

Toimenpidesuunnitelma



Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu ajalle 6/2019–12/2021.

Oheisilla toimenpiteillä edistetään tasa-arvon toteutumista Helsingin kaupungilla. Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset suunnittelevat ja vastaavat kukin tahoillaan toimenpiteiden toteuttamisen organisoinnista sekä seuraavat yhdessä niiden toteutumista. Henkilöstötunnusluvut ovat vuodelta 2017 ja Kunta10 -tulokset ovat vuodelta 2018. Jokainen toimiala, liikelaitos ja virasto laatii toteuttamissuunnitelman tämän toimenpidesuunnitelman pohjalta.

1. Tasa-arvoinen rekrytointi

Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
1.1. Esihenkilöitä valmennetaan laadukkaaseen rekrytointiin tasa-arvonäkökulma huomioiden.	-	Kaupungin esihenkilöt koulutettu.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja rekrytoinnista vastaavat asiantuntijat; HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Monimuotoinen rekrytointi virtuaalivalmennus esihenkilöille valmistunut syksyllä 2020. Kanslia tarjonnut toimialoille valmennusta teemassa. Esteettömän rekrytoinnin koulutus 11.11.2021, anonyymien rekrytoinnin tietoisuus keuhkokuumeen ja syksyllä 2021. Esihenkilön ja HR:n rekrytointiosaamisen koulutuspolut luotu. Rekrytoinnin uudet peruskoulutukset käynnissä > Nämä tukevat myös esihenkilöiden osaamista tasa-arvon ja yhdenvertaisuudenkin näkökulmasta.
1.2. Rekrytointiprosessi on kuvattu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmasta		Ks. toimenpide	2019	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö	Monimuotoinen rekrytointi Helmi virtuaalivalmennus + Helmi intran sivut teemasta ovat valmistuneet syksyllä 2020. Rekrytointiprosessi mallinnettu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta sekä mallinnettu eri polut kaupungin tehtäviin. "Näin huomioit monimuotoisuuden" -osuudet tuotu Helmi intran Rekrytointi-sivuston jokaiselle alisivulle.
1.3. Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa on määritelty ja ohjeistettu sekä siihen liittyvät kokeilut toteutettu koko kaupunkiorganisaatiossa.	Satunnaiset anonyymien rekrytoinnin kokeilut aikaisempina vuosina.	Anonyymi rekrytointi käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa.	2020	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Anonyymien rekrytoinnin pilotti toteutui 1.2-31-12.2020 yhteensä 48 anonyymillä rekrytoinnilla. Pilotin toteumasta raportointiin kaupunginhallitukselle lokakuun lopun toteuman mukaan 14.12. sekä tuotettiin erillinen loppuraportti. Pilotin jatkotoimenpide-ehdotusten mukaisesti anonyymille rekrytoinnille otettiin käyttöön kattavampi järjestelmä tuki 1.2 ja työ jatkuu toimintatavan vakiinnuttamisella ja rekrytointiosaamisen kehittämisellä. Anonyymien rekrytoinnin toiminnallisuuden käyttöönotto Helbit-rekrytointijärjestelmässä 1.2.2021 alkaen. Palkansaajien tutkimuslaitoksen tutkimustyö jatkuu ("Anonyymien rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen"). Anonyymien rekrytoinnin toimintatapa otetaan laajemmin käyttöön vuosina 2022-2025.
1.4. Otetaan käyttöön ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu	Toteutuu vaihtelevasti	Ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu toteutettu.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja palkkapolitiikasta vastaavat asiantuntijat	Henkilöstöraportin 2020 tilastoliitteessä ammattialakohtainen sukupuolittainen tarkastelu huomioitu.

2. Tasa-arvoinen työssä kehittyminen ja uralla eteneminen

Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
2.1. Jokaisen kanssa käydään kehitymis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta sekä tunnistetaan osaamis- ja kehittämispotentiaalit.	Miehet 69,6 % Naiset 65,8 %	94 % kaikista vastaajista (lähtövaihtuvuuden vaikutus huomioitu) (Kunta 10)	2020	Kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Onnistumiskeskustelut kirjataan Onni-järjestelmään, joka otettiin käyttöön tammikuussa 2020. Keskustelujen käyntiastetta voi seurata järjestelmän avulla. 2020. Yksilökehityskeskustelu käyty (Kunta10) Miehet 67,8 %, Naiset 64,7 %. Tavoite ei toteudu. Korona-aika voi selittää tästä tuloksesta osan.

3. Tasa-arvoinen palkkaus ja palkitseminen

Kaupungilla on läpinäkyvä ja avoin palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmä tunnetaan.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
3.1. Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta kaupungin ohjeistuksissa.	Toteutuu vaihtelevasti	Palkkausohjeistukset päivitetty palkka-avoimuuden osalta.	2020	Kaupunginkanslia: henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpolitiikka-yksikön päällikkö sekä työnantajapolitiikka yksikön neuvottelupäällikkö ja palkkauksen asiantuntijat	Palkkauksen ja palkitsemisen ohjeistuksia ylläpidetään kaupungin Helmi intranetissä ja päivitetään tarpeen mukaan. Ohjeet ovat saatavilla koko henkilöstölle. Ohjeissa kuvataan palkitsemisen määräytymisperiaatteet sekä kannustetaan avoimuuteen palkkaratkaisuissa ja niihin liittyvissä perusteluissa.
Tehtävien vaativuusluokittelu ja valmiit luokittelutiedot saatavilla Helmi-intrassa.	-	Ks. toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön palkkauksen asiantuntijat; toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR	Vaativuusluokittelut ovat saatavilla kaupungin Helmi intranetissä ja tukevat kaupunkitasoista tehtävien vaativuusvertailua sekä edistävät kaupunkiyhtenäistä palkanmääritystä.
Esihenkilö kertoo työyhteisössä myönnettyistä palkkioista ja palkkion saajista. Tehdyissä pysyvissä korotuksissa noudatetaan läpinäkyvyyttä.	Toteutuu vaihtelevasti	Yhdenmukainen toimintatapa palkkausjärjestelmän avoimuudessa toteutuu.	2020	Esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Tieto ja ymmärrys palkitsemisen kokonaisuudesta ja periaatteista ovat keino lisätä työntekijöiden motivaatiota, mikä puolestaan lisää tyytyväisyyttä ja työn tuloksellisuutta. Palkka- ja palkitsemistietämystä vahvistettiin HR-verkoston valmennuksilla, jotka edelleen valmensivat esihenkilöitä. Tietämystä vahvistettiin myös palkitsemisen ajankohtaisviestinnällä. Esihenkilöille suunnatuissa valmennuksissa kannustettiin avoimeen viestintään palkitsemisen määräytymis- ja jakamisperusteista sekä ottamaan palkitsemisen keinot osaksi omaa johtamistyötä.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
3.2. Johto ja esihenkilöt tarkastelevat kerta- ja tulospalkkioiden jakautumista sukupuolittain ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin.	Kaupunkitasoisia palkkakartoitustyöpa-joja järjestetty.	Yhdenmukainen toimintatapa kaupungilla	2020	Henkilöstöjohtaja, HR toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palkkioista päättävät johtajat ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Kertapalkitsemiseen luotiin kvartaaleittain toteutettava seurantamalli, jossa kertapalkkioiden toteutumista seurataan säännöllisesti myös tasa-arvonäkökulmasta kaupunkitason ja toimiala-/liikelaitostason johtamisen foorumeissa sekä henkilöstöjärjestöjen puheenjohtajien tapaamisissa. Kvartaaliseuranta mahdollisti fasilitoidun keskustelun kertapalkitsemisen nykytilanteesta, tavoitteissa onnistumisesta ja oikeudenmukaisuuden/ yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Toimialojen ja virastojen tulospalkkiojärjestelmän rahoituspohja muutettiin vuodelle 2020 kaupunkitasoiseksi, mikä edistää toimialojen ja virastojen yhdenvertaista mahdollisuutta tulospalkkion saamiseen. Tulospalkkiojärjestelmässä palkkio ei muodostu yksilölle, vaan palkkiot lasketaan samoin periaattein kaikille työntekijöille.
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.	Toteutuu vaihtelevasti	Ks. toimenpide	2020	Henkilöstöjohtaja ja toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR.	Kaupunkitasoinen palkkakartoitus toteutettiin syksyllä 2020, minkä jälkeen toimialat, virastot ja liikelaitokset jatkoivat omilla palkkakartoituksillaan. Palkkakartoitustyössä tunnistettiin mahdolliset palkkatasa-arvohaasteet sekä sovittiin toimenpiteet osaksi järjestelyeräprosessia. Järjestelyerät astuivat voimaan 1.4.2021.
3.4. Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista mm. koulutuksilla. Lisätään objektiivista palkkausta edistävien arviointivälineiden hallintaa tuottamalla verkkoaineisto: tehtävien vaativuuden arviointi, työsuorituksen arviointi.	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	Keskushallinto valmensi kaupungin HR-verkoston ajantasaisen tehtäväkuvausten ja tehtävän vaativuuden arvioinnin tärkeydestä oikeudenmukaisen palkkapolitiikan toteuttamiseksi ja yhdenvertaisuuden varmistamiseksi kaikkien työntekijöiden kesken. Valmennusmateriaalit suunniteltiin esihenkilövalmennuksia ajatellen. Materiaalit ovat suoraan HR-verkoston hyödynnettävissä esihenkilövalmennuksissa toimialoilla, virastoissa ja liikelaitoksissa.

4. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Helsinki työnantajana suhtautuu myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin. Työyhteisöt luovat yhdessä kulttuurin ja käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
4.1. Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän joustojen käyttöön silloin, kun yksilöllä on siihen tarve Perhevapaiden käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa. Kaupungilla on perhevapaiden käytön edistämistä tukeva materiaali.	Miehet 2,95 Naiset 2,75 Joustojen käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa.	0,02 nousu asteikolla Miehet 2,97 Naiset 2,77 Ks. toimenpide	Jatkuvaa Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Naisilla tavoite toteutui, mutta myös miehillä parani. Miehet työajan hallinta 2,98 ja Naiset 2,81. Työelämän joustojen ja perhevapaiden määrät on raportoitu vuoden 2020 henkilöstöraportissa. Kaupungin HR tunnusluvuista ei saa tietoa siitä mikä osuus perhevapaisiin ja työelämän joustoihin oikeutetuista miehistä ja naisista niitä käyttää.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
4.2. Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä.	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	ks yllä 4.1. Tulevat kaupunkitasoiset toimenpiteet työn ja muun elämän yhteensovittamisesta on liitetty tähän suunnitelmaan. Teeman vahva kehittäminen jatkuu uuden tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman linjausten mukaisesti.

5. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (mukaan lukien sukupuoli, sukupuoli-identiteetti tai sukupuolen ilmaisu).

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
-	Kaupunkitaso 3,75 Miehet 3,72 Naiset 3,77	Kunta10-tutkimuksen tavoitetaso: nousu asteikolla 0,15 Kaupunkitaso 3,90 Miehet 3,87 Naiset 3,93	Jatkuva	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Sosiaalinen pääoma: Kaupunkitaso 3,84, miehet 3,83 ja naiset 3,85. Tavoitetasoa mittarissa ei saavutettu.
-	Miehet 2,4 % Naiset 1,7 %	0%	Jatkuva	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Syrjintä sukupuolen perusteella: miehet 2,3 % ja naiset 1,5 %. Prosentuaalinen osuus on laskenut, mutta 0-tavoitetta ei saavutettu.
-	Miehet 4,5 % Naiset 6,9 %	0%	Jatkuva	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Seksuaalinen koettu häirintä: miehet 4,5 %, naiset 5,4 %. Prosentuaalinen osuus laskenut naisilla ja pysynyt samassa miehillä. 0-tavoitetta ei saavutettu.
-	Miehet 18,7 % Naiset 37,9 %	Seksuaalista häirintää kokeneista 100 % ilmoittanut työnantajalle	Jatkuva	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Ilmoittanut seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle: miehet 27%, naiset 42,3 %. Tilanne parantunut, mutta tavoite ei täysin toteutunut.
5.1. Toimintaohje epäasiallisen kohtelun ja ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisyyn (Sopuisasti stadiassa-opas) on käytössä ja toimintamalli on vakiintunut.	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	Kaupunkitasoinen ohjeistus on annettu, tukimateriaali tuotettu ja oppaasta viestitty.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
Koulutetaan tulevia häirintäyhteys henkilöitä häirintää kokeneiden työntekijöiden tueksi.	Koulutus suunniteltu.	Häirintäyhteys henkilöt toimivat työntekijöiden tukena toimialoilla ja liikelaitoksissa.	2019	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät tiimin päällikkö	Häirintäyhteys henkilö-toimintamallia pilotoitiin vuoden 2020 aikana. Yhteydenottoja tuli todella vähän (10) verrattuna siihen, miten paljon yhteydenottoja tuli esim. työsuojelutoimijoille samaan aikaan (350-400). Pilotin päätyttyä todettiin, että toimintamalli ei tuo sellaista lisäarvoa, että sitä kannattaisi ottaa vakituisesti käyttöön. Toimintamalli ei siis tullut käyttöön kaupungille. Ohjaamme häirintää kokeneet työntekijät ottamaan yhteyttä omaan esihenkilöön tai tarvittaessa esim. työsuojeluvälittelyt tai hr:n edustajaan.

6. Tasa-arvoa tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
6.1. Johdon ja esihenkilöiden osaamista vahvistetaan	-	-	-	Henkilöstöjohtaja ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	-
Tasa-arvoasiat ja niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin.	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	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -Helvi on valmistunut alkuvuodesta 2020. Helvistä on viestitty useampaan otteeseen ja annettu ohjeistus sen käsittelyyn kaikissa työyhteisöissä 2021 loppuun mennessä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-tema on laajasti sisällä esihenkilöiden lähiesimiestutkinnoissa 2020 ja 2021. Kaupunki on järjestänyt erityisesti johdolle/ esihenkilöille tarkoitetun monimuotoisuus, inklusiivisuus ja tiedostamatomat ennakkoluulot tietoiskun joulukuussa 2020.
Järjestetään teemaan liittyvä ylimmän johdon seminaari	Ei ole järjestetty	Ks. toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat	Teema oli mukana marraskuun 2020 koko kaupungin esihenkilöille tarkoitetussa esihenkilötilaisuudessa. Tilaisuuden ohjelmassa otettiin huomioon kaupunkimme johtamisen monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvon edistäminen johtamisessa.
6.2. Esihenkilöt käsittelevät tasa-arvoasioita työyhteisöissä	-	-	Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	-

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysrivustoa uudistettaessa	Toteutuu vaihtelevasti	Periaatteet päivitetään perehdytysuunnitelmaan ja nostetaan paremmin esille perehdytysrivustoa uudistettaessa. Periaatteet käydään työyhteisöpalavereissa läpi ja tarpeen mukaan palataan, jos periaatteita muutetaan. Käsittelyä varten esimiehen avuksi kehitetään työvälineitä (virtuaali-ohjaaja) 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	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusnäkökulmat on sisällytetty monipuolisesti Helsingin kaupunki työnantajana perehdytysmateriaaleihin ja esihenkilöiden opiskelupoluille.
Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-periaatteisiin.	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.	Kaupungilla on käyty Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Helmiä 05.2020 - 26.11.2021 981 istuntoa ja 4834 käyttäjää.

7. Tasa-arvoa edistävät käytännöt, työkalut ja tuki

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
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.	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-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus -Helmi on valmistunut alkuvuodesta 2020 ja on työyhteisöjen käytössä.

Toimenpiteet	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Toteuma 12/2021
HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti.	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 yhdenvertaisuusvalmennus-paketin.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstön ja palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-Helvi käyty läpi HR-neuvonnan sekä henkilöstöpoliittisen- ja työsuojeluryhmän kanssa 2020.
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.	Teemaa käsitelty säännöllisesti kaupungin sisäisessä viestinnässä.	Viestintää toteutettu laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti.	Jatkuvaa	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä henkilöstöviestintä	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus asioille tehty oma kaupunkitasoinen viestintäsuunnitelma yhdessä palvelupuolen ja kaupungin viestinnän kanssa ja viestitty sen mukaisesti.
Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää vähemmistöissä olevan sukupuolen rekrytointia.	Edistetty mm. työnantajamielikuvavideoilla ja kuvituksen keinoin.	Tuetaan tasa-painoista sukupuolija-kaumaa viestinnällisin keinoin.	Jatkuvaa	Rekrytoinnin ja rekrytointiviestinnän asiantuntijat kaupunginkansliassa sekä toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Uusi monimuotoisuuslauseke on käytössä helsinkirekryn työpaikkailmoituksissa. Helsingin kaupunki edistää aktiivisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä arvostaa henkilöstönsä monimuotoisuutta. Toivomme haki-joiksi eri ikäisiä ja eri sukupuolia olevia henkilöitä sekä kieli-, kulttuuri- tai muihin vähemmistöihin kuuluvia henkilöitä.
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.	Nykytilanne vaihteleva. Esimerkiksi Kunta10- ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä muu-vaihtoehto käytössä. Tasa-arvosuunnitelmassa esihenkilötermi käytössä.	Kaikissa lomakkeissa muu / ei halua määritellä sukupuoltaan -vaihtoehto käytössä.	2021	Johto, esihenkilöt ja hr toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Esihenkilö-termi otettu käyttöön keväällä 2020. Helsingin kaupunki mahdollistaa sukupuolta kysyessä muu vaihtoehdon vastaamiseen silloin kun se juridisesti katsotaan mahdolliseksi.
7.4. Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen, uudelleen merkitsemistä ja lisäämistä erityisesti uudisrakentamisessa.	Toteutuu vaihtelevasti.	Erilaiset tarpeet tunnistettu ja asia otettu huomioon tilasuunnittelussa.	Jatkuvaa	Kaupunkiympäristön toimiala sekä muut toimialat, liikelaitokset ja virastot; tilasuunnittelusta vastaavat asiantuntijat	Kaikille sukupuolille sopivien wc-tilojen merkitsemistä edistetään jatkuvasti ja otetaan huomioon tilasuunnittelussa esim. Ympyrätalon Heosin tilat, Fennia-talon peruskorjaus, Bock-talon uudet opasteet, Fredriksberg, uudet tilat.

**Helsingin kaupungin henkilöstön tasa-arvo ja
yhdenvertaisuussuunnitelma 2022-2025**

Julkaisija

Helsingin kaupunki, kaupunginkanslia

Taitto

Mainostoimisto KMG Turku

Kuvitus

Eveliina Tommola

Koostanut ja toimittanut

Susanna Puustinen ja Kirsti Puronen

Helsingin kaupungin keskushallinnon julkaisuja 2022:1

ISBN 978-952-386-027-8 (nidottu)

ISBN 978-952-386-028-5 (pdf)

Sarjan ISSN-tunnukset

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (nidottu)

ISSN 2323-8135 (verkkajulkaisu)





Helsinki

Helsingin kaupunki

Kaupunginkanslia/Henkilöstöosasto
PL 550 (Siltasaarenkatu 18-20 C) 00099
Helsingin kaupunki

Puhelinvaihte 09 310 1641

www.hel.fi