



11.4.2017

Jakelussa mainituille

HELSINGIN KAUPUNKI EDISTÄÄ TYÖELÄMÄN MONIMUOTOISUUTTA JA YHDENVERTAISUUTTA

- Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma

Kaupunginhallitus on päättänyt 9.1.2017 ja 3.4.2017 henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet ja tavoitteet, jotka on koottu tähän ohjeeseen.

Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää kaupungin henkilöstöpoliittiset linjaukset, menettelytavat ja kehittämiskohteet, joilla Helsingin kaupunki työnantajana edistää työelämän yhdenvertaisuutta ja ennaltaehkäisee syrjintää. Se sisältää linjauksia yhdenvertaisuuden edistämiseksi toimintaympäristössä, jonka asukkaat, asiakkaat ja henkilöstö kehittyvät entistä monimuotoisimmiksi.

Yhdenvertaisuuden suunnitelmallinen edistäminen tukee kaikkien työntekijöiden yhtäläisiä mahdollisuuksia osallistua ja vaikuttaa toimintaan. Se ennalta ehkäisee syrjintää, parantaa organisaatioiden sisäistä vuorovaikutusta, lisää turvallisuutta ja auttaa organisaatiota hyödyntämään monimuotoisuuden mukanaan tuomia etuja. Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa sosiaalisen ilmapiirin lisäksi myös työn tehokkuutta ja tuottavuutta sekä laajemmin yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta.

Suunnitelma on laadittu kaupunginhallituksen päättämien periaatteiden pohjalta ja se on käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen edustajien kanssa.

Lisäksi vuoden 2015 alussa voimaan tullut uusi yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia laatimaan palveluille yhdenvertaisuussuunnitelman sekä erilliset oppilaitoskohtaiset suunnitelmat koulutuksen järjestäjän ominaisuudessa. Näiden suunnitelmien lisäksi kaupungille on laadittu erikseen palveluja ja henkilöstöä koskevat tasa-arvosuunnitelmat.

1

Tavoitteet kaupungin strategiassa

Helsingin kaupungin strategiassa määritellään keskeiset henkilöstöpoliittiset tavoitteet. Strategiakausittain käynnistetään kehittämishankkeita, joilla henkilöstöpolitiikan käytäntöjä uudistetaan ja parannetaan



11.4.2017

toimintaympäristön analyysien ja käytettävissä olevien arviointitietojen perusteella.

Yhdenvertaisuuden kehittämistyö käynnistyi Helsingin strategiaohjelman 2013–2016 pohjalta, jonka mukaan Helsingistä tulee kehittää monimuotoisuuden johtamisen mallikaupunki. Työskentely aloitettiin määrittelemällä monimuotoisuuden käsite ja tunnistamalla monimuotoisuuden edistämisen kannalta keskeiset kehittämiskohteet. Monimuotoisuuden käsite kuvataan kohdassa 2 ja kehittämiskohteet kohdassa 4.1. Tehty valmistelutyö muodostaa tälle yhdenvertaisuussuunnitelmalle perustan.

Strategiaohjelman eettisissä periaatteissa mainitaan, että kaupunki järjestää henkilöstölleen turvallisen ja terveellisen, tasa-arvoisen ja monimuotoisen työskentely-ympäristön, jossa ei esiinny minkäänlaista syrjintää. Kaupungin työpaikoilla ei sallita työpaikkakiusaamista, sukupuolista, rasistista tai seksuaalista häirintää eikä muutakaan sopimatonta käytöstä missään muodossa.

2

Mitä tarkoitamme yhdenvertaisuudella ja monimuotoisuudella

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia ja ettei ketään saa syrjiä esimerkiksi iän, kulttuuritaustan, seksuaalisen suuntautumisen, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Monimuotoisuus on työyhteisöjen ominaisuus ja yhdenvertaisuus on tapa, jolla monimuotoisten työyhteisöjen jäseniin suhtaudutaan. Hyvällä monimuotoisuuden johtamisella lisäämme henkilöstön yhdenvertaisuutta.

Helsingin, helsinkiläisten sekä kaupungin henkilöstön monimuotoisuus on vahvuutemme, joka mahdollistaa jatkuvan uudistumisen sekä entistä tuottavamman ja vetovoimaisemman kaupungin. Ikä, sukupuoli, kieli ja kulttuuritausta, terveys, fyysiset ominaisuudet, perhesuhteet, elämäntyyli, osaaminen, kokemus, seksuaalinen suuntautuminen, arvot ja tarpeet - nämä kaikki vaikuttavat siihen, että olemme erilaisia. Tämän monimuotoisuuden otamme huomioon johtamiskäytännöissämme ja kaikessa toiminnassamme asiakkaan parhaaksi.

Helsingin kaupunki haluaa olla monimuotoisuuden johtamisen mallikaupunki. Haluamme edistää avointa ja oikeudenmukaista työyhteisö- ja kaupunkikulttuuria, jossa jokainen työntekijä, helsinkiläinen ja yhteistyökumppani kokee olevansa osallinen ja arvostettu. Yhdenvertaisuus työ-



11.4.2017

yhteisössä tarkoittaa sitä, että jokainen työntekijä tulee kohdelluksi oikeudenmukaisesti työyhteisönsä jäsenenä, riippumatta henkilökohtaisista ominaisuuksista tai taustasta.

3

Kuinka tunnistamme syrjinnän ja puutumme siihen

3.1

Mikä on syrjintää

Yhdenvertaisuuslaissa mainittuja syrjinnän eri muotoja ovat:

Välitön syrjintä

Henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai voitaisiin kohdella vastaavassa tilanteessa.

Välillinen syrjintä

Esimerkiksi työhönotossa edellytetään täydellistä suomen kielen taitoa, vaikka se ei työn tekemisen kannalta ole välttämätöntä.

Häirintä

Loukkaustarkoituksessa esitetyt rasistiset vitsit tai seksuaalivähemmistöön kuuluvan työkaverin nimittely ovat häirintää.

Kohtuullisten mukautusten epääminen vammaiselta henkilöltä

Työnantajan on tehtävä asianmukaiset ja kulloisessakin tilanteessa tarvittavat kohtuulliset mukautukset, jotta vammaisen henkilö voi yhdenvertaisesti muiden kanssa saada työtä, suoriutua työtehtävistä ja edetä työuralla. Kohtuulliset mukautukset voivat olla esimerkiksi työtilan liikkumisen esteiden poistamista sekä työnjärjestelyihin kohdistuvaa työn organisointia ja työmenetelmien mukauttamista.

Ohje tai käsky syrjiä

Syrjintään liittyvä tai syrjinnän aikaansaamiseksi annettu opastus, toimintaohje tai velvoite.

Lisäksi yhdenvertaisuuslaissa on säädetty vastatoimen kiellosta sekä syrjivän työpaikkailmoittelun kiellosta.

Vastatoimen kiello

Henkilöä ei saa kohdella epäsuotuisasti eikä hänelle kielteisiä seurauksia aiheuttavalla tavalla sen vuoksi, että hän



11.4.2017

on vedonnut yhdenvertaisuuslaissa säädettyihin oikeuksiin tai velvollisuuksiin, osallistunut syrjintää koskevan asian selvittämiseen tai ryhtynyt muihin toimenpiteisiin yhdenvertaisuuden turvaamiseksi. Työnantaja ei voi esimerkiksi siirtää työntekijän toisiin, vähemmän vaativiin työtehtäviin hänen ilmoitettuaan syrjintäkokemuksesta työsuojeluviranomaiselle.

Syrjivän työpaikkailmoittelun kieltö

Työnantaja ei saa avoimesta työpaikasta, virasta tai tehtävästä ilmoittaessaan oikeudettomasti edellyttää hakijoilta yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettuja henkilöön liittyviä ominaisuuksia tai seikkoja. Työnantaja ei voi esimerkiksi edellyttää valinnassa, että hakija on suorittanut asevelvollisuuden tai erinomaista suomen kielen taitoa, jollei siihen ole tehtävien kannalta perusteita.

3.2

Mikä ei ole syrjintää

Yhdenvertaisuuslain mukaan kaikki erilainen kohtelu, joka perustuu henkilöön liittyvään syyhyn, kuten terveydentilaan, ikään tai kansalaisuuteen ei kuitenkaan ole syrjintää, jos kohtelu perustuu lakiin ja sillä on muutoin hyväksyttävä tavoite ja keinot tavoitteen saavuttamiseksi ovat oikeasuhtaisia.

Erlainen kohtelu iän tai asuinpaikan perusteella työssä ja työtehtävään valittaessa on oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite. Peruste erilaiselle kohtelulle voisi liittyä esimerkiksi nuorten työmarkkinoilta syrjäytymistä ehkäisevään työllistämiskampanjaan.

Erlainen kohtelu ei kuitenkaan saa johtaa syrjintään. Mikäli on epäselvyyttä siitä, onko jonkin toimenpide syrjintää vai sallittua erilaista kohtelua, asia tulee arvioida yhdessä toimialan asiantuntijoiden ja/tai kaupunginkanslian henkilöstöosaston kanssa.

3.3

Syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen tunnistaminen ja niihin puuttuminen

Kaupungilla on voimassa nollatoleranssi kaikenlaisen kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän suhteen. Syrjinnän, epäasiallisen kohtelun ja kiusaamisen eron tunnistaminen saattaa olla yksittäistapauksissa vaikeaa. Kaupungin työyhteisöissä esiintyvien ristiriitojen ratkaisemisen tueksi on laadittu toimintaohje ”Helsingin hengessä -sopua ja sovittelua työyhteisön arkeen”. Toimintaohje auttaa työyhteisöä määrittelemään, mikä on kiusaamista ja epäasiallista kohtelua



11.4.2017

sekä tarjoaa toimintatavan ristiriitaan puuttumiseen, käsittelemiseen ja ratkaisemiseen.

Epäasiallinen kohtelu on hyvien tapojen vastaista käyttäytymistä, joka kohdistuu toisiin ihmisiin, ja sitä esiintyy useimmissa yhteisöissä silloin tällöin. Pitkittyessään epäasiallinen kohtelu muuttuu kiusaamiseksi. Kun työyhteisöön kuuluvaa kohdellaan eri tavalla kuin muita vastavassa tilanteessa olevia työyhteisön jäseniä, esimerkiksi iän tai kulttuuritaustan perusteella, voidaan puolestaan syyllistyä syrjintään.

Syrjintäepäilyn ilmaantuessa työntajalla on velvollisuus puuttua ja ottaa asia käsittelyyn. Olennaista kaupungin toimintakulttuurissa on se, että kaikkiin epäkohtiin puututaan. Syrjityksi kokeneen henkilön on syytä ottaa välittömästi asia puheeksi sen henkilön tai tahon kanssa, jonka kokee tehneen syrjivän ratkaisun. Asiaa on syytä käsitellä oman esimiehen tai tämän esimiehen kanssa tilanteen selvittämiseksi. Työsuojelulla on myös tärkeä rooli syrjinnän tunnistamisessa ja ennaltaehkäisemisessä. Työsuojeluvaltuutetun puoleen voi niin ikään kääntyä, kun tarvitsee tukea syrjinnän kokemuksen selvittelyssä.

4

Kaupunki työnantajana edistää monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta

4.1

Toimenpiteet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Työelämän monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi tarvitaan erilaisia kehittämistoimenpiteitä, jotta yhdenvertaisuus juurtuu osaksi päivittäistä johtamista. Toimenpiteillä halutaan jakaa tietoa, vaikuttaa asenteisiin ja luoda työvälaineitä arkijohtamiseen.

Kaupunginhallitus päättää vuosittaisista yhdenvertaisuuden parantamisen tavoitteista ja toimenpiteistä, joiden määrittelyyn hyödynnetään toimialoilta ja liikelaitoksilta saatavaa tietoa henkilöstön yhdenvertaisuuden tilasta. Vuosittaiset tavoitteet ja toimenpiteet käsitellään edustuksellisessa yhteistoiminnassa työnantajan ja henkilöstön välisen yhteistoimintasopimuksen mukaisesti ja ne löytyvät yhdenvertaisuutta työelämässä käsitteleviltä [Helmi-intran sivuilta](#).

Kaupunginkanslian henkilöstöosasto yhdessä toimialojen HR:n kanssa toteuttaa kaupunginhallituksen vahvistamia toimenpiteitä ja tukee johtoa yhdenvertaisuuden edistämässä. Toimialoilla ja liikelaitoksissa on lisäksi syytä tunnistaa oman organisaation keskeiset kehittämistarpeet yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja sisällyttää nämä omiin vuosisuunnitelmiin.



11.4.2017

Ohessa kuvataan yhdenvertaisuuden edistämisen kannalta tärkeät kehittämiskohteet.

Johtaminen ja esimiestyö

- Lisätään osaamista monimuotoisuudesta työelämän ilmiönä.
- Tuetaan esimiehiä monimuotoistuvassa työelämässä koulutuksen ja esimiescoaching-vertaisryhmien avulla.

Henkilöstöjohtamisen käytännöt

- Kehitetään yhdenvertaisuuden toteutumisen kannalta keskeisiä henkilöstöjohtamisen käytäntöjä:
 - edistämällä yhdenvertaista rekrytointiprosessia
 - tunnistamalla henkilöstön kehittämispotentiaalit ja varmistamalla yhtäläinen urasuunnittelu kaikille
 - tukemalla kouluttautumista
 - huolehtimalla laadukkaasta perehdyttämisestä.

Viestintä ja yhteiset foorumit

- Jaetaan tietoa ja hyviä käytäntöjä Helmi-intrassa.
- Jaetaan osaamista ja kokemuksia säännöllisesti koontuvassa monimuotoisuusfoorumissa.
- Käsitellään yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden kannalta tärkeitä työelämän ilmiöitä henkilöstölehdessä.

Työsuojeluorganisaatio

- Käsitellään yhdenvertaisuuden ja monimuotoisuuden teemaa työsuojelukoulutuksissa.

Raportointi ja henkilöstömittarit

- Käytetään Kunta10-tutkimuksen sekä työpaikkojen vaarojen arvioinnin tarjoama tieto yhdenvertaisuuden edistämiseksi ja tehdään tarvittavat toimenpiteet syrjinnän ehkäisemiseksi ja poistamiseksi.
- Kehitetään muuta raportointia luotettavan tilannekuvan saamiseksi.

4.2

Yhdenvertaisuuden seuranta ja toteutumisen arviointi

Yhdenvertaisuuden toteutumista arvioidaan, jotta työpaikkojen toimintatapoja voidaan kehittää syrjimättömiksi ja edistää yhdenvertaisuuden toteutumista niissä. Arvioinnissa apuna ovat työpaikoilla tehtävä vaarojen arviointi, Kunta10-tutkimus sekä henkilöstöraportti.



11.4.2017

Syrjivä kohtelu on tunnistettu yhdeksi työn henkistä kuormittavuutta lisääväksi tekijäksi ja sen esiintymistä tarkastellaan työpaikalla tehtävän vaarojen arvioinnin yhteydessä. Työpaikoilla vallitsevat vaara- ja kuormitustekijät arvioidaan yhdessä työntekijöiden kanssa aina kun työtehtävissä tai työympäristössä tapahtuu merkittäviä muutoksia tai edellisestä arvioinnista on kulunut yli vuosi.

Työterveyslaitoksen Kunta10-tutkimus tarjoaa ajantasaisen tiedon henkilöstön syrjinnän kokemuksista. Tutkimuksessa mitattavana syrjinnän perusteena ovat ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, etninen tausta ja asema. Kyselytutkimuksen tuloksia käsitellään työyksiköissä esimiesten johdolla.

Vuosittain laadittava henkilöstöraportti tarjoaa tietoa henkilöstön monimuotoisuuden tilasta. Henkilöstön monimuotoisuuden kannalta merkittäviä tietoja ovat esimerkiksi henkilöstön ikäjakauma sekä sukupuolten ja kieliryhmien osuus henkilöstöstä.

Edellä mainittuja henkilöstön yhdenvertaisuuden tilasta kertovia tietoja käsitellään toimialojen johdon kanssa ja päätetään tarvittavista toimenpiteistä syrjinnän torjumiseksi. Samoja tietoja käytetään myös kaupunkitasoisten yhdenvertaisuuden edistämistoimenpiteiden suunnittelussa.

Toimenpiteitä yhdenvertaisuuden edistämiseksi käsitellään ja niiden toteutumista seurataan yhdessä henkilöstöjärjestöjen kanssa.

5 Roolit ja vastuut

Yhdenvertaisuus toteutuu käytännössä työyhteisöjen arjessa ja henkilöstöjohtamisessa. Vastuu sen toteutumisesta on näin ollen johdolla ja esimiehillä.

Toimija	Vastuut
Keskushallinto	<ul style="list-style-type: none">valmistelee kaupunkiyhtenäisen strategian tavoitteet ja johtaa henkilöstöpolitiikkaatuottaa analysoitua tietoa kaupungin ylimmälle johdolle ja poliitikoille päätöksenteon tueksi, kaupunkitasoisten tavoitteiden määrittelemiseksitoteuttaa kaupunkitasoista henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelmaa yhteistyössä toimialojen kanssaseuraa yhdenvertaisuuden toteutumista sekä määrittelee vuosittaisia kehittämistoimenpiteitä.
HR toimialoilla	<ul style="list-style-type: none">tuottaa analysoitua tietoa toimialan johdon päätöksenteon tueksitunnistaa omalla toimialallaan yhdenvertaisuuden kehittämistarpeet



11.4.2017

	<ul style="list-style-type: none">toteuttaa toimenpiteet ja huolehtii henkilöstöpolitiikan linjausten kaupunkiyhtenäisestä toteuttamisesta.
Johto ja esimiehet	<ul style="list-style-type: none">vastaavat yhdenvertaisen henkilöstöpolitiikan toteutumisesta henkilöstöprosesseissa ja arjen tilanteissaseuraavat ja arvioivat kokemuksia mittareillapuuttuvat syrjintäänkehittävät yksikköjensä toimintaa yhdenvertaisuuden parantamiseksi.
Työntekijät	<ul style="list-style-type: none">edistävät omalla toiminnallaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikoilla tuomalla esille mahdollisia epäkohtia ja olemalla aktiivisia toimijoita työyhteisöissä antamalla palautetta ja vastaamalla arviointitiedon tuottamiseen käytettäviin kyselyihin.
Työsuojelu	<ul style="list-style-type: none">seuraa yhdenvertaisuuden toteutumista ja ehdottaa toimenpiteitä.

Marju Pohjaniemi
henkilöstöjohtaja

Asta Enroos
yksikön päällikkö,
työntantajapolitiikka

LÄHTEET

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014
KT:n yleiskirje 2/2015, Yhdenvertaisuuslain soveltaminen 1.1.2015 lukien

LISÄTIETOA

[Monimuotoisuus työelämässä -Helmen sivut
www.yhdenvertaisuus.fi](http://www.yhdenvertaisuus.fi)

JAKELU

Virastot ja liikelaitokset
Henkilöstöpäälliköt tai vastaavat
Henkilöstösihteerit ja -konsultit