

Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toimenpiteet 2018

Tavoite	Toimenpide	Seurannan mittarit	Vastuu
Helsinki on työpaikka, jossa jokainen kokee itsensä hyväksytyksi: edellytetään hyvää työkäyttäytymistä, puututaan syrjintään ja epäasialliseen kohteluun tehokkaasti	Linjajohto varmistaa toiminnallaan yhdenvertaisuuden toteutumisen <ul style="list-style-type: none"> - säännöllinen viestintä yhdenvertaisuuden teemoista - toteutetaan erillinen johdon workshop v. 18–19 	<ul style="list-style-type: none"> - toteutuneet viestinnän toimenpiteet - toteutunut tilaisuus - osallistujamäärä - palautteet 	Kaupungin johto Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset
	Uudistetaan kaupungin toimintamalli, jolla edistetään hyvää työkäyttäytymistä ja luodaan puuttumisen välineet epäasialliseen käytökseen ja häirintään (entinen Sopua ja sovittelua) <ul style="list-style-type: none"> - sisältää toimintamallin seksuaaliseen häirintään puuttumiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - päivitetty aineisto - lanseeraus: sisäisen viestinnän toimenpiteet 	
	Toimintamallin avulla varmistetaan, että jokainen kykenee turvallisin mielin nostamaan esiin syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun myös silloin, kun syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun aiheuttaja on työntekijän esimies.	<ul style="list-style-type: none"> - video verkoston kutsumiseen liittyen (toteutunut 3/2018) 	
	Tuetaan vähemmistönä olevien henkilöstöryhmien verkostoitumista		

	<ul style="list-style-type: none"> - v. 18 tuki seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen verkoston käynnistämiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> - muut toteutuneet viestinnän toimenpiteet 	
	Häirintävapaa Suomi -kampanjaan sitoutuminen ja yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyvä muu sisäinen ja ulkoinen viestintä	<ul style="list-style-type: none"> - Helmen uutiset - Helsingin Henki -lehden sisällöt - toteutuneet ulkoisen viestinnän toimenpiteet 	
	Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen <ul style="list-style-type: none"> - välineitä työyhteisöille ja esimiehille syrjinnän ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen 	<ul style="list-style-type: none"> - valmistunut infomateriaali Helmessä työyhteisöjen käyttöön (toteutunut 3/2018) 	
Vahvistetaan osaamista yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän estämisestä	Monimuotoisten työyhteisöjen esimiesten coaching-ryhmät ja sovittelun taitojen koulutukset esimiehille (hakeutuminen koulutuskalenterin kautta tai räätälöidyt tilauskoulutukset)	<ul style="list-style-type: none"> - toteutuneiden koulutustilaisuuksien määrä - osallistujamäärä - palautteet 	Kaupunginkanslia
	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän estäminen teemoina työsuojeluvaltuutettujen ja -päälliköiden yhteisissä tilaisuuksissa ja koulutuksissa	<ul style="list-style-type: none"> - toteutuneet tilaisuudet - osallistujamäärä - palautteet 	

	<p>Epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja syrjinnän tunnistaminen ja estäminen</p> <ul style="list-style-type: none"> - osaamisen kehittämisen toimenpiteiden suunnittelu vuodeksi 2019 tukemaan kaupungin uudistetun toimintamallin käyttöön ottamista 	<ul style="list-style-type: none"> - suunnitelma tehty v. 18 loppuun mennessä 	
<p>Helsinki kehittyy monimuotoisena ja kansainvälisenä työnantajana ja henkilöstöjohtamisen käytännöt ovat yhdenvertaisia</p> <p>Tuetaan vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia töitä ja työoloja muokkaamalla ja huolehtimalla työpaikkojen esteettömyydestä.</p>	<p>Tavoitteena on, että kaupungin henkilöstössä on muunkielisiä samassa suhteessa kuin Helsingin väestössä.</p> <p>Edistetään muunkielisen henkilöstön rekrytointia ja heidän urapolkujensa kehittymistä</p> <ul style="list-style-type: none"> - Edistetään työllistymistä oppisopimuskoulutuksella ja toimialakohtaisilla toimenpiteillä. - Kielitaitovaatimukset asetetaan tehtävän edellyttämällä tavalla asetukset huomioon ottaen, ja turhista kielitaitovaatimuksista luovutaan. Jokaisen hakuun tulevan tehtävän osalta vaatimukset arvioidaan erikseen. <p>Hankkeet 2018:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Määräaikaisten muunkielisten työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja urapolkujen tukeminen: S2-kielikoulutus ja osaamisselvitys (toteutus yhteistyössä Sote, Kasko ja Kaupunginkanslia) 	<ul style="list-style-type: none"> - muunkielisen henkilöstön määrä (seuranta usean vuoden ajan) - S2-koulutukseen osallistuneiden määrä - osaamisselvityksen valmistuminen 	<p>Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset</p>

	<p>2) Suomessa asuvien muunkielisten sekä kansainvälisten opiskelijoiden korkeakouluharjoittelupaikkojen ja korkeakoulututkinnon suorittaneiden trainee-paikkojen lisääminen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - harjoittelujaksojen määrä - trainee-jaksojen määrä 	
	<p>Edistetään erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten (esim. muunkieliset, vammaiset, osatyökykyiset) työllistymistä kesätöihin: toimialakohtaiset hankkeet</p>	<ul style="list-style-type: none"> - työllistyneiden nuorten ja nuorten aikuisten määrä (seuranta usean vuoden ajan) 	
	<p>Nimettömän rekrytoinnin kokeiluja jatketaan</p> <p>Selvitetään, miten uudistettavassa rekrytointijärjestelmässä mahdollistetaan nimetön rekrytointi.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - toteutuneet nimettömän rekrytoinnin prosessit - nimetöntä rekrytointia tukevat tekniset ominaisuudet uudessa järjestelmässä 	
<p>Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja seurannan välineitä kehitetään</p>	<p>Kunta 10 -tutkimuksen hyödyntäminen kehittämissuunnitelmassa</p> <ul style="list-style-type: none"> - lisäkysymys seksuaalisen häirinnän yleisyydestä v. 18 kyselyyn - eri syrjäytyneiden yleisyyden seuranta - tunnistetaan yksiköt, joissa on erityisiä haasteita; näiden yksiköiden kehittämiseksi laaditaan toimenpidesuunnitelmat 	<ul style="list-style-type: none"> - Kunta 10 -tuloksiin perustuvat kehittämissuunnitelmat (toimiala/liikelaitostaso) 	<p>Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset</p>

	<p style="text-align: center;">toimialoilla / liikelaitoksissa</p> <p>Hyödynnetään myös henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksia kehittämistyössä</p> <p>Selvitetään mahdollisuus saada kysymys seksuaalisesta häirinnän kokemusten yleisyydestä v. 2019 työterveyskyselyyn</p> <p>Osallistetaan henkilöstö yhdenvertaisuustoimenpiteiden toteutumisen arviointiin, esimerkiksi osana koulutustilaisuuksia.</p> <p>Kiinnitetään erityistä huomiota yksiköihin, joissa eri vuosina saadut kunta10 tulokset viittaavat pitkittyneisiin johtajuusongelmiin, ja kohdistetaan niihin työnohjausta</p>	<ul style="list-style-type: none"> - toteutus ja tulosten analysointi, kesä 2018 - selvitys yhteistyössä Työterveys Helsingin kanssa 	
	<p>Henkilöstökokemus strategiamittarina (kehittäminen aloitetaan v. 18)</p> <ul style="list-style-type: none"> - henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri näkökulmat näkyvät kehitettävässä mittarissa - mittausten yhteydessä tunnistetaan yksiköt, joissa haasteita - tiedon hyödyntäminen tuen kohdentamisessa 	<ul style="list-style-type: none"> - kehitettävä mittari sisältää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat 	

	Hr-monimuotoisuusverkoston toiminnan vakiinnuttaminen: tiedon ja hyvien käytäntöjen jakamisen tapojen kehittäminen	<ul style="list-style-type: none">- verkostotapaamisten määrä- esillä olleet teemat, hankkeet jne. toimialoilta ja liikelaitoksista- palaute: koettu hyöty verkoston toiminnasta	
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--