

## Helsingin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman ja toimenpiteiden toteuma 2018

Tavoite	Toimenpide	Toteuma	Seurannan mittarit	Vastuu
<b>Helsinki on työpaikka, jossa jokainen kokee itsensä hyväksytyksi: edellytetään hyvää työkäyttäytymistä, puututaan syrjintään ja epäasialliseen kohteluun tehokkaasti</b>	Linjajohto varmistaa toiminnallaan yhdenvertaisuuden toteutumisen <ul style="list-style-type: none"> <li>- säännöllinen viestintä yhdenvertaisuuden teemoista</li> <li>- toteutetaan erillinen johdon workshop v. 18–19</li> </ul>	Johdon seminaari järjestetään 2020, ja tarkoituksena on käsitellä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioita osana johtamis- ja toimintakulttuuria.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toteutuneet viestinnän toimenpiteet</li> <li>- toteutunut tilaisuus</li> <li>- osallistujamäärä</li> <li>- palautteet</li> </ul>	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"> <li>- sisältää toimintamallin seksuaaliseen häirintään puuttumiseen</li> </ul> <p>Toimintamallin avulla varmistetaan, että jokainen kykenee turvallisesti nostamaan esiin syrjinnän ja epäasiallisen kohtelun myös silloin, kun syrjinnän tai epäasiallisen kohtelun aiheuttaja on työntekijän esimies.</p> <p>Epäasiallisen käytöksen, häirinnän ja syrjinnän tunnistaminen ja estäminen</p>	Sopuisasti Stadissa -opas tukimateriaaleineen julkaistiin 19.3.2019.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- päivitetty aineisto</li> <li>- lanseeraus: sisäisen viestinnän toimenpiteet</li> </ul>	
		Oppaasta ja toimintamallista on viestitty kaupunkitasoisesti sekä Helmessä, että Helsingin henki -lehdessä. Aiheesta tehtiin video, joka on katseltavissa Helmestä		
		Toimialat ja liikelaitokset ovat toimittaneet jokaiselle työpaikalle painetun Sopuisasti Stadissa -oppaan.		
		Kaupungin työsuojeluorganisaatiolle on		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osaamisen kehittämisen toimenpiteiden suunnittelu vuodeksi 2019 tukemaan kaupungin uudistetun toimintamallin käyttöön ottamista</li> </ul>	<p>järjestetty kaksi koulutustilaisuutta.</p> <p>Kanslia on järjestänyt esimiehille ja yhteistoimintavastaaville tänä vuonna kaksi Sopuisasti Stadissa - koulutustilaisuutta ja kaksi on vielä tulossa.</p> <p>Häirintäyhteyshenkilöitä on nimetty yhteensä 14. Heidän valmennus alkaa 20.9.2019 ja päättyy 11.11.2019. Tämän jälkeen on tarkoitus aloittaa vuoden mittainen <i>Häirintäyhteyshenkilö-pilotti</i>, jonka aikana seurataan ja arvioidaan uuden toimintamallin toimivuutta.</p>		
	<p>Tuetaan vähemmistönä olevien henkilöstöryhmien verkostoitumista</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- v. 18 tuki seksuaali- ja sukupuolivähemmistöjen verkoston käynnistämiseksi</li> </ul>	<p>Helsingin kaupungin oma Queer Stadin -verkosto seksuaali- ja sukupuolivähemmistöihin kuuluville ja asian edistämisestä kiinnostuneille työntekijöille aloitti toimintansa. Verkosto kokoontui syksyllä 2018 neljä kertaa ja keväällä 2019 viisi kertaa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- video verkoston kutsumiseen liittyen (toteutunut 3/2018)</li> <li>- muut toteutuneet viestinnän toimenpiteet</li> </ul>	
	<p>Häirintävapaa Suomi -kampanjaan sitoutuminen ja yhdenvertaisuuteen ja</p>	<p>Helsinki on mukana Häirintävapaa Suomi -kampanjassa. Kaupungin</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Helmen uutiset</li> </ul>	

	tasa-arvoon liittyvä muu sisäinen ja ulkoinen viestintä	toimintamalli epäasialliseen kohteluun puuttumisessa on yhteneväinen ks. Sopuisasti Stadissa -opas.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Helsingin Henki -lehden sisällöt</li> <li>- toteutuneet ulkoisen viestinnän toimenpiteet</li> </ul>	
	<p>Syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- välineitä työyhteisöille ja esimiehille syrjinnän ennaltaehkäisyyn, tunnistamiseen ja siihen puuttumiseen</li> </ul>	<p>Sopuisasti Stadissa –oppaan tukimateriaali.</p> <p>Valmisteilla oleva tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden verkkokoulutusmateriaali.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- valmistunut infomateriaali Helmessä työyhteisöjen käyttöön (toteutunut 3/2018)</li> </ul>	
<b>Vahvistetaan osaamista yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän estämisestä</b>	Monimuotoisten työyhteisöjen esimiesten coaching-ryhmät ja sovittelun taitojen koulutukset esimiehille (hakeutuminen koulutuskalenterin kautta tai räätälöidyt tilauskoulutukset)	Kiinnostunut vähentynyt eikä kaikkiin ryhmiin tullut tarpeeksi osallistujia. Selvitetään mahdollisuus liittää osaksi isompaa valmennusta tai kokonaisuutta.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toteutuneiden koulutustilaisuuksien määrä</li> <li>- osallistujamäärä</li> <li>- palautteet</li> </ul>	Kaupunginkanslia
	Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen ja syrjinnän estäminen	Tasa-arvosuunnitelmaa esitelty	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toteutuneet tilaisuudet</li> <li>- osallistujamäärä</li> </ul>	

	teemoina työsuojeluvaltuutettujen ja -päälliköiden yhteisissä tilaisuuksissa ja koulutuksissa	Sopuisasti Stadissa -teema on ollut esille ja yhdenvertaisuuden teeman osana.  11.9.2019 pidetty teema-iltapäivä koko työsuojeluorganisaatiolle (työsuojelupäälliköt ja -valtuutetut) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioista.	- palautteet	
<b>Helsinki kehitty monimuotoisena ja kansainvälisenä työnantajana ja henkilöstöjohtamisen käytännöt ovat yhdenvertaisia</b>	Tavoitteena on, että kaupungin henkilöstössä on muunkielisiä samassa suhteessa kuin Helsingin väestössä.  Edistetään muunkielisen henkilöstön rekrytointia ja heidän urapolkujensa kehittymistä <ul style="list-style-type: none"> <li>- Edistetään työllistymistä oppisopimuskoulutuksella ja toimialakohtaisilla toimenpiteillä.</li> </ul>	Koko henkilöstöstä 7,8 % oli muun kuin suomen- tai ruotsinkielisiä. Virallisesta henkilöstömäärästä osuus oli 7,2% Muunkielisten määrä koko henkilöstössä on noussut viime vuodesta 0,3 %. Suurin muunkielisten osuus on sosiaali- ja terveystoimialalla, 10,9%.  Osaamisen käyttöön Suomessa – hanke (OPH): Helsingin kaupunki osallistuu korkeasti koulutettujen maahanmuuttajien rekrytoinnin ja urakehityksen tukemiseen, mm. osaamistarpeiden, harjoittelu- ja sisääntulotyöpaikkojen linjausten määrittely sekä harjoittelu- ja työpaikkojen etsiminen, vastaanottavien esimiesten ja työyhteisöjen tuki.	- muunkielisen henkilöstön määrä (seuranta usean vuoden ajan)	Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kielitaitovaatimukset asetetaan tehtävän edellyttämällä tavalla asetukset huomioon ottaen, ja turhista kielitaitovaatimuksista luovutaan. Jokaisen hakuun tulevan tehtävän osalta vaatimukset arvioidaan erikseen.</li> </ul>	<p>Kumppanuuskoulutusmallin kehittämisen ja pilotoinnin lisäksi Helsinki osallistuu hankkeessa mukana olevien kuntien ja maahanmuuton vastuukorkeakoulujen väliseen yhteistyöprosessin kehittämiseen.</p> <p>06/2019 päätös osallistua kaupunkitasoisesti Business Lead -hankkeeseen, jota vetää Hankenin &amp; SSE Executive Education. Business Lead on tarkoitettu akateemisesti koulutetuille maahanmuuttajille, ja siihen sisältyy kolmen kuukauden harjoittelujakso. Kaupunki tarjoaa neljä harjoittelupaikkaa 7.1.2020 alkaen (tilanne 09/2019)</p> <p>Pasu-pöydässä käsittely 22.5.2019. Kaupunginkanslia seuraa yhdessä toimialojen kanssa yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen tavoitteen toteutumista koskien turhista kielitaitovaatimuksista luopumista. Työ jatkuu myös rekrytointiohjeen päivittämisellä näiltä osin.</p>		
--	--	--	--	--

	<p>Hankkeet 2018:</p> <p>1) Määräaikaisten muunkielisten työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja urapolkujen tukeminen: S2-kielikoulutus ja osaamisselvitys (toteutus yhteistyössä Sote, Kasko ja Kaupunginkanslia)</p>	<p>S2-Osaamisselvitys toteutunut 12/2018. Selvitystyön keskeiset havainnot 1/2</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kielitaito on keskeinen tekijä maahanmuuttajien osaamisen hyödyntämisen ja työsuhteen vakinaistamisen näkökulmasta</li> <li>• Esimiehellä on tärkeä rooli: maahanmuuttajien osaamisen tunnistamisessa ja sen kehittämisen tukemisessa (esim. koulutukseen hakeutuminen) sekä vakinaistamisessa</li> <li>• Vakinaistamiseen liittyviin käytäntöihin ja kielitaitovaatimukseen kaivataan enemmän johdonmukaisuutta ja läpinäkyvyyttä</li> <li>• Lähiesimiehillä myönteisempi suhtautuminen maahanmuuttajatyöntekijöiden vakinaistamiseen kuin ylemmällä johdolla?</li> </ul> <p>Maahanmuuttajat olivat melko tyytyväisiä oman osaamisensa hyödyntämiseen työssä.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Esimiehet näkivät, että monikulttuurisuutta ja -kielisyyttä voisi hyödyntää työssä enemmän.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- S2-koulutukseen osallistuneiden määrä</li> <li>- osaamisselvityksen valmistuminen</li> </ul>	
--	---	--	---	--

<p><b>Tuetaan vammaisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia töitä ja työoloja muokkaamalla ja huolehtimalla työpaikkojen esteettömyydestä.</b></p>	<p>2) Suomessa asuvien muunkielisten sekä kansainvälisten opiskelijoiden korkeakouluharjoittelupaikkojen ja korkeakoulututkimuksen suorittaneiden trainee-paikkojen lisääminen</p>	<p>• Työyhteisön tuki ja luottamus &gt; kehitettävää</p> <p>Osa korkeakouluharjoittelijoille kohdennetusta määrärahasta osoitettiin vieraskielisten harjoittelijoiden palkkaukseen. Erityismäärärahaa käytetty kahdelle henkilölle 09/2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- harjoittelujaksojen määrä</li> <li>- trainee-jaksojen määrä</li> </ul>		
	<p>Edistetään erityistä tukea työllistymiseen tarvitsevien nuorten ja nuorten aikuisten (esim. muunkieliset, vammaiset, osatyökykyiset) työllistymistä kesätöihin: toimialakohtaiset hankkeet</p>	<p>Kanslian määrärahoilla tuettujen muunkielisten kesätyöntekijöiden ja korkeakouluharjoittelijoiden määrä selviää vasta loka-marraskuussa 2019.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työllistyneiden nuorten ja nuorten aikuisten määrä (seuranta usean vuoden ajan)</li> </ul>		
	<p>Nimettömän rekrytoinnin kokeiluja jatketaan</p> <p>Selvitetään, miten uudistettavassa rekrytointijärjestelmässä mahdollistetaan nimetön rekrytointi.</p>	<p>Anonyymi rekrytointi mahdollistuu uudessa rekrytointijärjestelmässä. Hakijayhteenvedojen toteutuminen anonyymisti. Aloitetaan pilotti tietyssä ammattiryhmässä.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toteutuneet nimettömän rekrytoinnin prosessit</li> <li>- nimetöntä rekrytointia tukevat tekniset ominaisuudet uudessa järjestelmässä</li> </ul>		

<p><b>Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja seurannan välineitä kehitetään</b></p>	<p>Kunta 10 -tutkimuksen hyödyntäminen kehittämistyössä</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- lisäkysymys seksuaalisen häirinnän yleisyydestä v. 18 kyselyyn</li> <li>- eri syrjäntäperusteiden yleisyyden seuranta</li> <li>- tunnistetaan yksiköt, joissa on erityisiä haasteita; näiden yksiköiden kehittämiseksi laaditaan toimenpidesuunnitelmat toimialoilla / liikelaitoksissa</li> </ul> <p>Hyödynnetään myös henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn 6/2018 tuloksia kehittämistyössä</p>	<p>Helsingissä kysely toteutettiin kolmatta kertaa 4.9.–31.10. Vastaajalta kysyttiin työpaikalla esiintyvää seksuaalista häirintää ja sen kohdistumista vastaajaan seuraavalla kysymyksellä: Onko työpaikallasi esiintynyt seksuaalista häirintää? Jos esiintyy, niin onko syrjäntä kohdistunut sinuun viimeisen 12 kuukauden aikana?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• työkavereiden tai esimiehen taholta</li> <li>• asiakkaiden taholta</li> </ul> <p>Seksuaalista häirintää kokenut 6,4 % vastaajista. Työkavereiden tai esimiehen taholta: 0,8 % Asiakkaan taholta: 5,8 % 0,2 % vastaajista kokenut molempien taholta 34,6 % heistä on ilmoittanut</p> <p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöpaja pidettiin 23.8.2018, ja siinä oli mukana henkilöstöjärjestöjen, johdon, esimiesten, työsuojeluorganisaation, HR:n ja työterveyshuollon edustus. Pajassa tuotettiin toimenpide-ehdotuksia tasa-arvo- ja</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kunta 10 -tuloksiin perustuvat kehittämissuunnitelmat (toimiala/liikelaitostaso)</li> <li>- toteutus ja tulosten analysointi, kesä 2018</li> </ul>	<p>Kaupunginkanslia, toimialat ja liikelaitokset</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>	<p>yhdenvertaisuuskyselyn tulosten pohjalta.</p> <p>Kysymys lisätty uuteen työterveyskyselyyn 2019</p> <p>Henkilöstön edustajat osallistettu työpajaan 23.8.2018 (ks. em.)</p> <p>Kunta10 -tulosten perusteella jaettiin työhyvinvointimäärärahoja 28:n työyhteisön kehittämistoimintaan. Myönnetyn rahasumman kokonaismäärä on 142 233 euroa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- selvitys yhteistyössä Työterveys Helsingin kanssa</li> </ul>	
	<p>Henkilöstökokemus strategiamittarina (kehittäminen aloitetaan v. 18)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon eri näkökulmat näkyvät kehitettävässä mittarissa</li> <li>- mittausten yhteydessä tunnistetaan yksiköt, joissa haasteita</li> <li>- tiedon hyödyntäminen tuen kohdentamisessa</li> </ul>	<p>Strategiamittaria kehitetty Kunta 10 -tutkimusaineiston pohjalta, ja se sisältää seuraavat muuttujat</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Päätöksenteko koetaan oikeudenmukaiseksi</li> <li>• Työyhteisössä on sosiaalista pääomaa</li> <li>• Työn hallinta</li> <li>• Kokee muutokset työssä myönteisiksi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- kehitettävä mittari sisältää yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat</li> </ul>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ei vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin töissä</li> <li>• Suosittelisi työnantajaa ystävälleen</li> <li>• Johtamisen mittarit (Henkilöstön tyytyväisyys johtamiseen ja esimiestyöhön)</li> <li>• On itse kokenut syrjintää: sukupuoli (tasa-arvoon liittyvät syrjintäkysymykset)</li> <li>• On itse kokenut seksuaalista häirintää</li> </ul>		
	Hr-monimuotoisuusverkoston toiminnan vakiinnuttaminen: tiedon ja hyvien käytäntöjen jakamisen tapojen kehittäminen	Toiminta vakiintunut ja työtä tehty yhdenvertaisuuden teemoissa aktiivisesti. Verkosto työskentelee Teams-alustalla tapaamisten välissä.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verkostotapaamisten määrä</li> <li>- esillä olleet teemat, hankkeet jne. toimialoilta ja liikelaitoksista</li> <li>- palaute: koettu hyöty verkoston toiminnasta</li> </ul>	