



## § 810

### Helsingin kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020

HEL 2019-010012 T 01 00 00 03

#### Päätös

Kaupunginhallitus hyväksyi henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet ajalle 2019–2020 (liite 1) ja merkitsi vuoden 2018 toteutuneet toimenpiteet (liite 2) tiedoksi.

Lisäksi kaupunginhallitus kehotti kaikkia toimialoja ja liikelaitoksia yhteistyössä edistämään henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä.

#### Käsittely

Vastaehdotus:

Marcus Rantala: Toimenpide 1.2

1.2. Kielitaitovaatimukset asetetaan tehtävän edellyttämällä tavalla asetukset huomioon ottaen ja turhista kielitaitovaatimuksista luovutaan.

- Jokaisen hakuun tulevan tehtävän osalta vaatimukset arvioidaan erikseen.
- Tarkennetaan menettelytapa ja luodaan linjaukset kielitaitovaatimusten asettamisessa.

Muutetaan uuteen muotoon:

1.2. Kielitaitovaatimukset asetetaan paremmin tehtävän edellyttämällä tavalla niin että palvelut suomeksi ja ruotsiksi voidaan varmistaa ja kaupunki samalla voi olla houkutteleva työnantaja muunkielisille.

- Jokaisen hakuun tulevan tehtävän osalta vaatimukset arvioidaan erikseen.
- Tarkennetaan menettelytapa ja luodaan linjaukset kielitaitovaatimusten asettamisessa. Kaupunginhallitus päättää mahdollisista uusista linjauksista.
- Vahvistetaan suomen- ja ruotsinkielen opetusta kaupungin työntekijöille.

Kannattaja: Daniel Sazonov

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Marcus Rantalan vastaehdotuksen mukaisesti muutetun ehdotuksen.



25.11.2019

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Aino Lääkkölä-Pyykönen, HR-asiantuntija, puhelin  
aino.laakkola(a)hel.fi

Liitteet

- 1 LIITE 1. Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020, 25.11.2019
- 2 LIITE 2. Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman ja toimenpiteiden toteuma 2018
- 3 LIITE 3. Yhdenvertaisuustoimikunnan lausunto

Muutoksenhaku

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

Otteet

**Ote**

Toimialat, liikelaitokset ja virasto

**Otteen liitteet**

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus  
Esitysteksti

Päätösehdotus

Kaupunginhallitus hyväksyy henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet ajalle 2019–2020 (liite 1) ja merkitsee vuoden 2018 toteutuneet toimenpiteet (liite 2) tiedoksi.

Lisäksi kaupunginhallitus kehottaa kaikkia toimialoja ja liikelaitoksia yhteistyössä edistämään henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteita ja toimenpiteitä.

Esittelijän perustelut

Tausta

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Yhdenvertaisuuslain mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään vai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän



kiellosta ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistämisestä säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta aktiivisesti ja suunnitelmallisesti. Kaupungin strategiassa todetaan, että toimiva kaupunki rakentuu tasa-arvolle, yhdenvertaisuudelle, vahvalle sosiaaliselle koheesiolle ja avoimelle osallistavalle toimintatavalle. Helsingin kaupunki edistää kaikessa toiminnassaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, ja se on laatinut yhdenvertaisuussuunnitelmat sekä henkilöstölle että palveluille.

Yhdenvertaisuustoimikunnan tehtävänä on edistää yhdenvertaisuuden toteutumista kaikessa kaupungin toiminnassa ja palveluissa. Toimikunnan työskentelyn tavoitteena on myös valtavirtaistaa yhdenvertaisuus ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi läpäiseväksi periaatteeksi kaikessa Helsingin toiminnassa. Toimikunnan tehtäväkenttään sisältyy myös syrjimättömän ja yhdenvertaisen kohtelun edistäminen kaupungin henkilöstöpolitiikassa ja palveluissa.

#### Henkilöstön yhdenvertaisuuden edistäminen

Kaupunginhallitus on päättänyt 9.1.2017 (§ 13) ja 3.4.2017 (§ 340) henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteet, tavoitteet ja toimenpiteet. Kaupunginhallitus on päättänyt, että henkilöstön yhdenvertaisuuden toteutumista edistetään ja seurataan asettamalla vuosittain tavoitteet ja toimenpiteet ja että näistä päätetään kaupunginhallituksessa.

Kaupungin tahtotilana on olla eturivin työpaikka, sellainen, johon kaikkien on hyvä tulla ja jossa on hyvä olla. Yhdenvertaisuuden edistäminen parantaa sosiaalisen ilmapiirin lisäksi myös työn tehokkuutta ja tuottavuutta sekä laajemmin yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta. Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisella on merkittävä vaikutus henkilöstön hyvinvointiin ja siten myös kaupungin palveluiden laatuun.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän työpaikalla ja velvoittaa työnantajan edistämään yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti sekä laatimaan yhdenvertaisuussuunnitelman. Yhdenvertaisuussuunnitelmassa ja sen vuositoimenpiteissä korostuvat henkilöstön suojeleminen syrjinnältä, syrjinnän ehkäiseminen ja yhdenvertaisuuden edistäminen.

#### Vuosittaiset toimenpiteet

Vuosittaiset toimenpiteet ajalle 2019–2020 jatkavat edellisinä vuosina käynnistettyä kehittämistä sekä muodostavat yhteisen toimenpidekonaisuuden kesällä hyväksytyyn henkilöstön tasa-arvosuunnitelman



25.11.2019

toimenpiteiden kanssa. Molemmat suunnitelmat sisältävät työelämälaadun, henkilöstöjohtamisen ja esimiestyön kehittämisen toimenpiteitä. Jokainen toimiala on vastuussa omien toimintojensa syrjimättömyydestä ja yhdenvertaisuuden edistämisestä niissä.

Tavoitteena on, että kaupungin rekrytointiprosessi toteutuu yhdenvertaisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Tulevan kauden aikana määritellään ja ohjeistetaan anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa sekä toteutetaan siihen liittyvät kokeilut koko kaupunkiorganisaatiossa.

Monimuotoisen henkilöstön rekrytointia ja heidän urapolkujensa kehittymistä edistetään muun muassa käynnistämällä selvitys positiivisesta erityiskohtelusta sekä sen edellytyksistä ja mahdollisuuksista kaupungin tehtäviin rekrytoitaessa.

Vammaisten ja osatyökykyisten henkilöiden työllistymismahdollisuuksia tuetaan töitä ja työoloja muokkaamalla sekä huolehtimalla työpaikkojen esteettömyydestä. Toimenpiteenä mallinnetaan ja kuvataan vammaisten ja osatyökykyisten työllistämispolku sekä toimijakokonaisuus ja tunnistetaan kaupungin sisäiset ja ulkoiset kumppanit sekä verkostot. Kaupungin vammaisneuvoston kanssa käynnistetään keskustelu ja yhteistyö toimenpiteiden toteuttamiseksi.

Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tavoitteena on, että työyhteisöt toimivat Sopuisasti Stadissa -toimintamallin mukaisesti ja että linja johto sitoutuu yhdenvertaisuutta edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasiat sekä niihin liittyvät teemat ovat mukana sekä perehdytyksessä että kaupungin esihenkilöiden koulutuksissa ja foorumeilla. Tavoitteena on varmistaa koko organisaation osaminen ja tätä tavoitettava tukemaan luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Toimenpiteiden toteumaa seurataan henkilöstöraportoinnilla sekä Kunta 10 -työhyvinvointitutkimuksella ja työterveyskyselyllä.

## Käsittely

Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimenpiteet 2019–2020 on valmisteltu yhteistyössä toimialojen ja liikelaitosten kanssa sekä käsitelty yhteistoiminnassa kaupungin henkilöstöpoliittisessa työryhmässä, työsuojelun työryhmässä, että kaupungin henkilöstötoimikunnan kokouksessa.



25.11.2019

Helsingin kaupungin yhdenvertaisuustoimikunta on kommentoinut suunnitelman toimenpiteitä (liite 3). Toimikunta ehdotti selvitystä positii-visen erityiskohtelun käyttöönottamisesta rekrytoinnissa, ja tämä lisät-tiin lausunnon mukaisesti rekrytointiosuuden toimenpiteeksi. Yhdenver-taisuustoimikunta suositteli lausuntopyynnön lähettämistä vammais-neuvostolle. Vammaisneuvoston työvaliokunta käsitteli asiaa ja totesi, että neuvosto ei anna asiasta varsinaista lausuntoa vaan toivoo, että neuvosto otetaan mukaan vammaisiin ja osatyökykyisiin liittyvien toi-menpiteiden toteutuksessa.

Yhdenvertaisuustoimenpiteet ovat laaja-alaisia ja pitkäkestoisia. Ehdotamme, että nyt käsiteltävät toimenpiteet olisivat voimassa vuoden 2021 loppuun ja että uusi henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelma toi-menpiteineen tuotaisiin käsittelemään samanaikaisesti henkilöstön tasa-arvosuunnitelman kanssa. Vuoden 2021 lopulla myös kaupungin uusi strategia on valmisteltu ja näin kehittämistyötä voitaisiin jatkaa uusien päämäärienkin mukaisesti.

**Esittelijä**

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

**Lisätiedot**

Aino Lääkkölä-Pyykönen, HR-asiantuntija, puhelin  
aino.laakkola(a)hel.fi

**Liitteet**

- 1 LIITE 1.Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman vuosittaiset toimen-piteet 2019-2020
- 2 LIITE 2.Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman ja toimenpiteiden toteuma 2018
- 3 LIITE 3.Yhdenvertaisuustoimikunnan lausunto

**Muutoksenhaku**

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhallitus

**Otteet**

**Ote**

Toimialat, liikelaitokset ja viras-to

**Otteen liitteet**

Oikaisuvaatimusohje, kaupunginhalli-tus  
Esitysteksti

**Päätöshistoria**

Kaupunginhallitus 18.11.2019 § 793

**Postiosoite**

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

**Käyntiosoite**

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Faksi**

+358 9 655 783

**Y-tunnus**

0201256-6

**Tilinro**

FI0680001200062637

**Alv.nro**

FI02012566



25.11.2019

Asia/17

---

HEL 2019-010012 T 01 00 00 03

**Päätös**

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

**Käsittely**

18.11.2019 Pöydälle

Kaupunginhallitus päätti käsitellä kansliapäällikön 16 esityksen kokouksen viimeisenä asiana.

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Veronika Honkasalon ehdotuksesta.

**Esittelijä**

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

**Lisätiedot**

Aino Lääkkölä-Pyykönen, HR-asiantuntija, puhelin  
aino.laakkola(a)hel.fi

---

**Postiosoite**

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

**Käyntiosoite**

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Faksi**

+358 9 655 783

**Y-tunnus**

0201256-6

**Tilinro**

FI0680001200062637

**Alv.nro**

FI02012566