

Henkilöstön yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteutuminen v. 2017

Seuranta

Tavoite	Toimenpiteet	Toteutuminen
Syrjimättömyyttä ja oikeudenmukaista kohtelua edistetään Vastuu yhdenvertaisuuden toteutumisesta on johdolla ja esimiehillä	Syrjinnän eri muodot tunnistetaan ja siitä viestitään sekä puututaan syrjinnän kokemuksiin - syrjintäkokemukset esimerkiksi iän, kulttuuritaustan, seksuaalisen suuntautumisen, poliittisen tai ammattiyhdistystoiminnan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella Työyhteisöt, johto ja esimiehet noudattavat nollatoleranssia kiusaamisen, epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän suhteen	Työyhteisöille on tuotettu Helmi-intraan materiaali, jonka avulla voi pohtia yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon käsitteitä sekä syrjintäperusteita (valmistunut 2018 alkupuolella).
Vahvistetaan osaamista yhdenvertaisuudesta	Esimiesten yhdenvertaisuusosaamista vahvistetaan osana esimiesvalmennuksia. Jatketaan lisäksi erillistä sovittelukoulutusta ja esimiesten coaching-ryhmätoimintaa. Järjestetään luentotyypisiä tilaisuuksia mm. yhdenvertaisuudesta, syrjimättömyydestä sekä perustietoa laista laajemmalle kohderyhmälle sekä sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuuskoulutusta.	Yhdenvertaisuus-teema on ollut esimiesvalmennusten ohjelmassa. Työhyvinvointimäärärahalla kustannettiin Sovittelun taitoja monimuotoisten työyhteisöjen esimiehille -valmennuksia sekä monimuotoisten työyhteisöjen esimiesten coachingia. Coachingiin osallistui 16 henkilöä. Ryhmä kokoontui 5 kert à 2 h. Sovittelun taitoja -koulutukseen osallistui 30 henkilöä, koulutusta järjestettiin 2 toteutusta. Koulutus kesti 3 päivää/toteutus. Järjestettiin asiantuntijaluento sukupuolen ja seksuaalisuuden moninaisuudesta 21.3.2017 (tallennettu luento katsottavissa Helsinki Kanavalla).

Henkilöstöjohtamisen käytännöt ovat yhdenvertaisia	Tunnistetaan henkilöstön kehittämispotentiaalit ja varmistetaan yhtäläinen urasuunnittelu.	Maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden urakehityksen tukemisen ja osaamisen tunnistamisen hanke on suunniteltu; hankerahoitus on myönnetty tammikuussa 18 ja toimenpiteet aloitettu. Kyseessä on yhteishanke (Kanslia, Sote ja Kasko).
	Kehitetään työn ja muun elämän yhteensovittamisen käytäntöjä siten, että ne kohtelevat kaikkia yhdenvertaisesti.	Työn ja muun elämän yhteensovittamisen aineiston lanseeraaminen ja käyttö esimieskoulutuksissa. Artikkeli miesten perhevapaista Helsingin Henki-lehdessä.
	Jatketaan nimettömän rekrytoinnin kokeiluja yksittäisissä tehtävissä (järjestelmätuen puuttuessa) yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Edistetään erityistä työllistymisen tukea tarvitsevien nuorten työelämään pääsemistä kohdentamalla kesätyömäärärahaa heidän työllistämiseen.	Yksittäisiä kokeiluja nimettömässä rekrytoinnissa tehty. Yhteistyöllä oppilaitosten ja järjestöjen kanssa on edistetty maahanmuuttajataustaisten, vammaisten ja osatyökykyisten nuorten ja nuorten aikuisten pääsyä kaupungin kesätyöpaikkoihin. Osatyökykyisiä ja vammaisia on palkattu myös 18-25-vuotiaita kesätöiden pääkohderyhmän 16-17-vuotiaiden lisäksi.

<p>Yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan ja seurannan välineitä kehitetään</p>	<p>Kunta 10 -tutkimuksesta saatua tietoa hyödynnetään kehittämistoiminnassa toimialoilla ja työpaikoilla. Kehittämistavoitteita ja -toimenpiteitä suunnitellaan yhdessä henkilöstön kanssa.</p> <p>Kehitetään muuta raportointia luotettavan tilannekuvan saamiseksi osana HR-raportoinnin kehittämistä.</p>	<p>Vuoden 2016 Kunta 10 -tutkimuksen perusteella päätettyjen kehittämistoimenpiteiden toteutusta jatkettu toimialoilla ja liikelaitoksissa.</p> <p>Uuden Hijat-järjestelmän kehittäminen viivästynyt; yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotietoja raportoitu henkilöstöraportin yhteydessä niiltä osin kuin nykyisistä hr-tietojärjestelmistä ja tutkimuksista (Kunta 10, työterveyskysely) saadaan tietoja.</p>
<p>Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteiden ja toimenpiteiden toteuttaminen</p>	<p>Tehdään verkkoon aineisto yhdenvertaisuussuunnitelman käytäntöön viemiseksi.</p> <p>Yhdenvertaisuussuunnitelmaa toteutetaan yhteistyössä toimialojen kanssa.</p> <p>Monimuotoisuusfoorumin toiminta vakiinnutetaan, jotta osaaminen ja kokemukset saadaan yhteiseen käyttöön.</p>	<p>Materiaali kaupungin henkilöstön yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöstä valmistuu v. 18 aikana.</p> <p>Toteutettu suunnitelman mukaisesti.</p> <p>Henkilöstöasioiden monimuotoisuusverkosto on koottu toimialamuutoksen jälkeen uudelleen syksyllä 17 ja se työskentelee aktiivisesti.</p>