

Käsitelty Staran henkilöstötoimikunnassa 6.9.2019

Toimenpidesuunnitelma. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu vuodelle 2020

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikat	Vastuu	Staran toimenpiteet
Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.	1.3. Anonyymiin rekrytointiin liittyvä toimintatapa on määritelty ja ohjeistettu sekä siihen liittyvät kokeilut toteutettu koko kaupunkiorganisaatiossa.	Toteutuneet anonyymit rekrytoinnit	Satunnaiset anonyymien rekrytoinnin kokeilut aikaisempina vuosina.	Anonyymi rekrytointi käytössä koko kaupunkiorganisaatiossa.	2020	Henkilöstöjohtaja ja rekrytointipäällikkö; Johto, HR ja kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Odotetaan kaupunkitason ohjeistusta, jonka jälkeen ohjeistetaan. Staran henkilöstöyksikkö koordinoi.
Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta	2.1. Jokaisen kanssa käydään kehitymis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta sekä tunnustetaan osaamis- ja kehittämispotentiaalit.	Yksilökehityskeskustelu käyty miehet/naiset (Kunta10). Vuodesta 2020 saadaan sähköinen järjestelmä seuraamiseen.	Miehet 69,6 % Naiset 65,8 %	94 % kaikista vastaajista (lähtövaihtuvuuden vaikutus huomioitu) (Kunta 10)	2020	Kaikki esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Staran henkilöstöyksikkö ohjeistaa tarkemmin tulos- ja kehityskeskusteluprosessista myöhemmin syksyllä 2019.
Kaupungilla on läpinäkyvä ja avoin palkka- ja palkitsemispolitiikka ja kaupungin palkitsemisjärjestelmä tunnetaan.	3.1. Edistetään palkkausjärjestelmän avoimuutta kaupungin ohjeistuksissa.	Ohjeet päivitetty	Toteutuu vaihtelevasti	Palkkausohjeistukset päivitetty palkka-avoimuuden osalta.	2020	Kaupunginkanslia: henkilöstöjohtaja ja henkilöstöpolitiikkayksikön päällikkö sekä työnantajapolitiikkayksikön neuvottelupäällikkö ja palkkauksen asiantuntijat	

<p>Tehtävien vaativuusluokittelu ja valmiit luokittelutiedot saatavilla Helmi-intrassa.</p>	<p>Toteutettu / ei toteutettu</p>	<p>-</p>	<p>Ks. Toimenpide</p>	<p>2020</p>	<p>Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikkayksikön palkkauksen asiantuntijat; toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR</p>	<p>Viedään Helmeen, kun vaativuuskartat valmistuvat. Henkilöstöyksikkö vastaa.</p>
<p>Esihenkilö kertoo työyhteisössä myönnetystä palkkioista ja palkkion saajista. Tehdyissä pysyvissä korotuksissa noudatetaan läpinäkyvyyttä.</p>	<p>Henkilöstökysely</p>	<p>Toteutuu vaihtelevasti</p>	<p>Yhdenmukainen toimintatapa palkkausjärjestelmän avoimuudessa toteutuu.</p>	<p>2020</p>	<p>Esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa</p>	<p>Staran henkilöstöyksikkö ohjeistaa tarkemmin v. 2020 aikana, hyödynnetään kertapalkkiopilotin kokemukset, jaetaan osaamista.</p>
<p>3.2. Johto ja esihenkilöt tarkastelevat kerta- ja tulospalkkioiden jakautumista sukupuolittain ja ryhtyvät tarvittaviin toimenpiteisiin.</p>	<p>Toteutettu / ei toteutettu</p>	<p>Kaupunkitasoisia palkkakartoitustyöpajoja järjestetty.</p>	<p>Yhdenmukainen toimintatapa kaupungilla</p>	<p>2020</p>	<p>Henkilöstöjohtaja, HR toimialoilla ja liikelaitoksissa sekä palkkioista päättävät johtajat ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.</p>	<p>Kertapalkkioiden seuranta johdon kokouksissa neljännesvuosittain jatketaan.</p>

	<p>3.3. Joka toinen vuosi toteutettavaa palkkakartoitusta hyödynnetään paremmin. Palkkausta ja palkitsemista seurataan säännöllisesti tasa-arvon näkökulmasta. Johtopäätökset palkkauksen ja palkitsemisen tasa-arvon tilanteesta, ja sen perusteella suunnitellut ja toteutetut tasa-arvoista palkkausta ja palkitsemista edistävät</p>	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Ks. Toimenpide	2020	Henkilöstöjohtaja ja toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR.	Palkkakartoitus ei tällä hetkellä vastaa Staran tarpeita. Sitä pitäisi kehittää, jotta se olisi hyödynnettävissä.
	<p>3.4. Vahvistetaan esihenkilöiden palkitsemisosaamista mm. koulutuksilla. Lisätään objektiivista palkkausta edistävien arviointivälineiden hallintaa tuottamalla verkkoaineisto: tehtävien vaatavuuden arviointi, työsuorituksen arviointi.</p>	Toteutettu/ei toteutettu	Käsitellään uusien esihenkilöiden koulutuksissa. Ohjeistusta Helmi-intrassa.	Kehitetty verkkoaineisto palkitsemisosaamisen vahvistamiseksi.	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön palkkauksen ja palkitsemisen asiantuntijat sekä toimialojen, liikelaitosten ja virastojen HR	Odotetaan kaupunkitason ohjeistusta, jonka jälkeen ohjeistetaan. Staran henkilöstöyksikkö koordinoi.
Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä	Järjestetään teemaan liittyvä ylimmän johdon seminaari	Toteutettu / ei toteutettu	Ei ole järjestetty	Ks. Toimenpide	2020	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat	

<p>Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet sisällytetään työntekijöiden perehdytysuunnitelmaan, ja ne nostetaan Helmi-intrassa selkeämmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa</p>	<p>Toteutettu / ei toteutettu</p>	<p>Toteutuu vaihtelevasti</p>	<p>Periaatteet päivitetään perehdytysuunnitelmaan ja nostetaan paremmin esille perehdytysivustoa uudistettaessa. Periaatteet käydään työyhteisöpalaverissa läpi ja tarpeen mukaan palataan, jos</p>	<p>2020</p>	<p>Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa; Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat</p>	<p>Odotetaan kaupunkitason ohjeistusta, jonka jälkeen ohjeistetaan. Staran henkilöstöyksikkö koordinoi.</p>
---	-----------------------------------	-------------------------------	---	-------------	--	---

Käsitelty Staran henkilöstötoimikunnassa 6.9.2019

Toimenpidesuunnitelma. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu keväälle 2021

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikat aulu	Vastuu	Staran toimenpiteet
Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu tasa-arvoisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin. Henkilöstön valinnassa voidaan painottaa sukupuolta tasavertaisten hakijoiden välillä.	1.4. Otetaan käyttöön ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu	Toteutettu / ei toteutettu	Toteutuu vaihtelevasti	Ammattialakohtaisen sukupuolijakauman tarkastelu toteutettu.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöpolitiikka-yksikön tasa-arvoasioista ja palkkapolitiikasta vastaavat asiantuntijat	
Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä	Tasa-arvoasiat ja niihin liittyvät teemat sisällytetään kaupungin esihenkilöiden koulutuksiin.	Toteutettu / ei toteutettu	Asiat vaihtelevasti esillä esihenkilöiden koulutuksissa	Teemaa käsitellään säännöllisesti kaupungin järjestämissä esihenkilöiden koulutuksissa.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat	
	Esihenkilöt perehdyttävät työntekijät kaupungin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-periaatteisiin.	Toteutuu/ei toteudu	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutuspakettia mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkkokoulutuksessa	Uusi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden verkkovalmennus käyty työyhteisöissä esihenkilön johdolla läpi.	2021	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.	Odotetaan kaupunkitason ohjeistusta, jonka jälkeen ohjeistetaan. Staran henkilöstöyksikkö koordinoi.

	Luodaan tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä valmennuspaketti työyhteisöjen ja esihenkilöiden käyttöön. Materiaali sisältää näkökulmat sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun	Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvalmennuspaketti työyhteisöille	Teemaa käsitelty silloin kun se on ollut ajankohtaista. Kaupungin intrassa on teemasta tietoa. Esihenkilöille on koulutuksellista tukea ja coachingia saatavilla. Sopuisasti Stadissa -opas	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvalmennus- paketti luotu ja työyhteisöjen käytettävissä.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat	
	HR, henkilöstöjärjestöt, työsuojeluorganisaatio lisäävät osaamistaan henkilöstöön liittyvissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa ja tukevat aktiivisesti muuta organisaatiota toimimaan tasa-arvoisesti.	Toteutettu / ei toteutettu	Ei olemassa olevaa yhtenäistä koulutuspakettia, mutta asia mukana Hyvän esimiehen ABC-verkkokoulutuksessa ja eri tilaisuuksissa.	HR, henkilöstöjärjestöt ja työsuojeluorganisaatio ovat käyneet läpi uuden tasa-arvo-, ja yhdenvertaisuusvalmennus-paketin.	2021	Kaupunginkanslian henkilöstön ja palveluiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- asiantuntijat sekä osaaminen ja uudistuminen -yksikön koulutusasiantuntijat	

	<p>7.3. Kehitetään tasa-arvoa tukevaa termistöä ja sen käyttöä. Esimerkiksi henkilöstöä koskevissa lomakkeissa ja kyselyissä käytetään myös muu -vaihtoehtoa silloin, kun on tarve kysyä sukupuolesta.</p>	<p>Tehdyt toimenpiteet</p>	<p>Nykytilanne vaihteleva. Esimerkiksi Kunta10 ja tasa-arvo ja yhdenvertaisuuskyselyssä <i>muu</i> -vaihtoehto käytössä. Tasa-</p>	<p>Kaikissa lomakkeissa muu / ei halua määritellä sukupuoltaan -vaihtoehto käytössä.</p>	<p>2021</p>	<p>Johto, esihenkilöt ja HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa.</p>	<p>Odotetaan kaupunkitason ohjeistusta, jonka jälkeen ohjeistetaan. Staran henkilöstöyksikkö koordinoi.</p>
--	---	----------------------------	--	--	-------------	---	---

Käsitelty Staran henkilöstötoimikunnassa 6.9.2019

Toimenpidesuunnitelma. Henkilöstön tasa-arvosuunnitelman jatkuvat toimenpiteet, mittarit, vastuut ja aikataulu vuosille 6/2019–6/2021.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Mittari	Nykytilanne	Tavoitetaso	Aikataulu	Vastuu	Staran toimenpiteet
Mahdollistetaan kehittyminen ja uralla eteneminen sukupuolesta riippumatta	2.1. Jokaisen kanssa käydään kehittämis- ja urakeskustelu osana tulos- ja kehityskeskustelun kokonaisuutta sekä tunnistetaan osaamis- ja kehittämispotentiaalit.	Johdon sukupuolijakauma	Ylin johto ja palveluiden päälliköt ml. Kanslian yksiköiden päälliköt (Miehet 45,5 % , Naiset 54,5 %)	Vähintään 40 % sekä naisia, että miehiä.	Jatkuvaa	Rekryointivastuussa olevat päättäjät ja esihenkilöt koko kaupungissa	Staran henkilöstöyksikkö ohjeistaa tarkemmin tulos- ja kehityskeskusteluprosessista myöhemmin syksyllä 2019.
Helsinki työnantajana suhtautuu myönteisesti työn ja muun elämän yhteensovittamisen tarpeisiin. Työyhteisöt luovat yhdessä kulttuurin ja käytännöt, jotka tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista.	4.1. Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota työelämän 4.2. Edistetään perhevapaiden tasa-arvoista jakautumista, myös miesten perhevapaiden käyttöä.	Työajan hallinta (Kunta10 -tutkimuksen kysymys, asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	Miehet 2,95 Naiset 2,75	0,02 nousu asteikolla Miehet 2,97 Naiset 2,77	Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Edistetään työn ja muun elämän yhteensovittamista jatkossakin.
Työyhteisöjen jäsenet toimivat muita arvostavasti riippumatta kenenkään henkilökohtaisista ominaisuuksista (mukaan lukien sukupuoli		Perhevapaiden käyttö ja toteutuminen sukupuolen mukaan.	Perhevapaiden käyttö raportoidaan vuosittain henkilöstöraportissa. Kaupungilla on perhevapaiden käytön edistämistä tukeva materiaali.	Perhevapaiden käyttö on yhtä helppoa kaikille sukupuolille.	Jatkuvaa	HR toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Edistetään perhevapaiden pitämistä jatkossakin.
		Sosiaalinen pääoma (Kunta10, asteikko 1-5, mitä suurempi arvo sitä enemmän)	Kaupunkitaso 3,75 Miehet 3,72 Naiset 3,77	Kunta 10 - tutkimuksen tavoitetaso: nousu asteikolla 0,15 Kaupunkitaso 3,90 Miehet 2,97	Jatkuvaa	Johto, esihenkilöt ja koko henkilöstö toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	

Linjajohto sitoutuu tasa-arvoa edistävään johtamiseen ja tukee sen edistämistä	6.2. Esihenkilöt käsittelevät tasa-arvoasioita työyhteisöissä				Jatkuvaa	Johto ja esihenkilöt toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Odotetaan kaupunkitason materiaaleja.
	7.2. Tasa-arvon edistäminen viestinnän keinoin				Jatkuvaa		
	Viestinnän ja laadittavan viestintäsuunnitelman keinoin tuetaan sukupuolten tasa-arvon edistämistä ja sukupuoleen, sukupuoli-	Viestinnän toteutuminen.	Teemaa käsitelty säännöllisesti kaupungin sisäisessä viestinnässä.	Viestintää toteutettu laaditun viestintäsuunnitelman mukaisesti.	Jatkuvaa	Kaupunginkanslian henkilöstöjohtamisen menetelmät -tiimin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus-asiantuntijat sekä henkilöstöviestintä	
	Rekrytointiviestintä tukee tasa-arvoista rekrytointia erityisesti tilanteissa, joissa on tärkeää edistää	Tehdyt toimenpiteet	Edistetty mm. työnantajamielikuvavideoilla ja kuvituskeinoin.	Tuetaan tasa-painoista sukupuolijakaumaa viestinnällisin keinoin.	Jatkuvaa	Rekrytoinnin ja rekrytointiviestinnän asiantuntijat kaupunginkansliassa sekä toimialoilla, liikelaitoksissa ja virastoissa	Osana uutta rekrytointiprosessia, -järjestelmää myöhemmin syksyllä
	7.4. Edistetään kaikille sukupuolille sopivien, esimerkiksi yksittäisten wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleen	Tehdyt toimenpiteet	Toteutuu vaihtelevasti.	Erilaiset tarpeet tunnistettu ja asia otettu huomioon tilasuunnittelussa.	Jatkuvaa	Kaupunkiympäristön toimiala sekä muut toimialat, liikelaitokset ja virastot; tilasuunnittelusta vastaavat asiantuntijat	Toimitilayksikkö vastaa toimitila-asioista, selvittää ja laatii suunnitelman