

**Palvelukeskus
Helsinki**

Helsinki

Katsaus henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan

22.12.2022

Tuija Niemeläinen (HR)

Vuoden 2022 keskeisimpien toimenpiteiden seuranta



1) Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi

Osa-alue	Toteuma
Anonyymi rekrytointi	Käynnissä. 22.12.2022 tilanne tämän vuoden osalta: anonyymejä rekrytointeja 18/23 asiantuntija- ja esihenkilötehtävistä eli 78 %. Turvallisuusasiantuntijaa, palveluesimiestä/ostajaa, kahta hoivan tiimiesimiestä ja Prinsessantien ravintolapäällikköä ei haettu anonyymisti. Lisäksi paljon muita anonyymeja rekrytointeja mopassa ja puhpassa.
Positiivisen erityiskohtelun pilotointi	Kartoitettu ja sovittu, että pilotointi toteutetaan HR-suunnittelijan rekrytoinnissa (haku käynnistynyt 12/22) sekä molemmissa liiketoiminnoissa v. 2023.
Oppilaitosyhteistyö	Käynnissä. Painopiste tänä vuonna erityisesti puhelin- ja hyvinvointipalveluissa: kartoitettu nykytila ja tehty päätös panostaa hoivan oppilaitosyhteistyön tavoitteelliseen edistämiseen. Hoivan oppilaitosyhteistyöryhmä on käynnistynyt ja tavoitteet sekä toimenpiteet asetettu v. 2022 ja 2023. Monipalveluiden oppilaitosyhteistyö myös käynnissä.
Erityistä tukea tarvitsevien ja aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien kesätyöpaikat 2023	Markkinoinnilliset toimenpiteet on suunniteltu rekrytiimin kanssa. Haku käynnistyy v. 2023 alussa.
Esteettömät korkeakouluharjoittelut 2023	Käynnissä. Talous- ja hallintoyksiköstä tiedusteltu ja saatu kaksi kk-harjoittelupaikkaa v. 2023. Tammikuussa 2023 selvitetään ko. paikkojen esteettömyyden mahdollisuudet ja rekryn käynnistys.

1) Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi

Osa-alue	Toteuma
Ruotsinkielisen henkilöstön työllistymisen tukeminen Palvelukeskuksen tehtäviin	Käynnissä. Ruotsinkieliset urasivut toteutettu, liiketoimintayksiköistä kartoitettu perehdytys- ja infomateriaali käännettäväksi ruotsin kielelle (toteutus v. 2023).
Henkilöstön kielikoulutukset ja koulutusten budjetointi	Käynnissä. Esihenkilöille lähetetty kielikoulutuksia koskeva tarvekartoituskysely (kaupunkiyhteinen kysely) sekä tiedusteltu alustavia kielikoulutustarpeita vuodelle 2023. Kielikoulutukseen on varattu rahaa HR:n osaamisen kehittämisen budjetista 2023.
Perehdytys- ja infomateriaalien lisääminen englanniksi ja ruotsiksi	Käynnissä. Kartoitettu liiketoimintayksiköistä, mitkä perehdytysmateriaalit ovat hyödyllisimpiä käännettäväksi englannin ja ruotsin kielelle. Materiaalien käännytys suunnitelman mukaisesti v. 2023. Vuonna 2022 on toteutettu Palvelukeskuksen ruotsinkieliset urasivut sekä laadittu englanninkielinen perehdytysmateriaali monipalveluihin tuleville työharjoittelijoille.

2) Tasa-arvoinen palkkaus, palkitseminen ja nimikkeet

Osa-alue	Toteuma
Esihenkilöiden palkitsemisviestinnän vahvistaminen ja ohjeistus. Palkitsemisviestintää toteutetaan yhteneväisesti, avoimesti, läpinäkyvästi ja säännöllisesti.	Käynnissä. Kaupungin palkitsemisohjeita ja palkitsemisviestintää käsitelty esihenkilöinfoissa keväällä ja syksyllä 2022. Suunniteltuina toimenpiteinä myös palkitsemisviestinnän kysely (2023) sekä työntekijöille viestintä palkitsemisen tilanteesta ja perusteista Palkessa.
Kertapalkitsemisen tunnuslukujen säännöllinen seuranta HTK:ssa ja esihenkilötilaisuuksissa	Käynnissä ja toteutuu säännöllisesti.
Tehtävänimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi	Sukupuolittuneet tehtävänimikkeet tunnistettu, odotamme kaupungin ohjeistusta asian edistämiseksi. Kaupungin tavoitteena on muuttaa nimikkeet v. 2023 mennessä. Sukupuolineutraaliudesta viestitty Palvelukeskuksen intrassa ja vastuullisuussivustolla.

3) Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Osa-alue	Toteuma
Työn ja muun elämän yhteensovittaminen hyödyntäen olemassa olevia joustoja ja keinoja	Keinona mm. aktiivinen viestintä työn ja muun elämän yhteensovittamisen teemoista (esim. Paletti) ja tiedon lisääminen olemassa olevista joustoista ja keinoista. Siirtyy vuonna 2023 alkavaksi.
Toimimme monipaikkaisen työn ohjeen mukaisesti ja edistämme monipaikkaisen työn käytäntöjä ja kulttuuria yhdessä henkilöstön kanssa	Monipaikkainen työ käynnissä

4) Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Osa-alue	Toteuma
Työyhteisöt toimivat Sopuisasti Stadissa -oppaan mukaisesti	Käynnissä. Sopuisasti Stadissa oli työsuojelun kk-teema helmikuussa, työyhteisötaitoista järjestettiin webinaarit työntekijöille ja esihenkilöille syyskuussa sekä oma erillinen ulkopuolinen koulutus matkapalveluiden työntekijöille. Työyhteisötaitoista on viestitty intran uutisissa ja lisäksi mainostettu kaupungin Taitava työkaveri -valmennusta.
Työyhteisöt kehittävät osaamistaan osallistumalla kaupungin olemassa oleviin ja tuleviin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin valmennuksiin	Käynnissä. Kaupungin koulutuksista ja tilaisuuksista, Ihmisoikeusverkostosta sekä Pride-viikosta on viestitty aktiivisesti eri kanavissa kevätkaudella viestintäsuunnitelman mukaisesti. Palvelukeskuksessa järjestettiin keväällä oma pilottikoulutus monikulttuurisessa työyhteisössä toimimisesta, joka saa jatkoa syksyllä 2022.
Turvallisemman tilan periaatteet	Valmisteilla. HR:ssä on tutustuttu kaupungin ohjeisiin turvallisemman tilan periaatteiden laadinnasta. Lisäksi keskusteltu turvallisemman tilan periaatteiden edistämisestä Palvelukeskuksessa (HR + vastuullisuus) syksyn 2022 aikana. Käyttöönotto v. 2023. Turvallisuus ja turvallinen tila otetaan v. 2023 HR:n ja työsuojelun kk-aiheeksi eli asiaa viedään myös sitä kautta Palvelukeskuksessa eteenpäin.
Kaikille sukupuolille sopivien wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleenmerkitsemiset ja lisääminen	EMK:lla muutetaan yhden hengen wc-tilojen merkintöjä sukupuolineutraaleiksi samassa yhteydessä, kun tiloihin tehdään muutoksia.

5) Johtaminen, esihenkilötyö ja osaamisen kehittäminen

Osa-alue	Toteuma
Johto tukee ja sitoutuu vahvasti tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teemojen edistämiseen ja sisällyttää teemat osaksi viestintäänsä	Johto hyväksynyt suunnitelman, sitoutumisessa korostettiin myös Palvelukeskuksen tuottavuus- ja kehittämisohjelmaa. Riston kommentit mukana kevään uutisessa, jossa kerrottiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmasta sekä Ullan kommentit Pride-viikon uutisoinnissa. Ensi vuoden toiminnan mittareihin tulossa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusmittari.
Johdon ja esihenkilöiden valmennukset	Kevään aikana on viestitty esihenkilöille aktiivisesti kaupungin koulutuksista ja tilaisuuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. Palken oman koulutuksen (2023) vaihtoehtoja ja sisältöjä on kartoitettu sekä osin jo sovittu, ja kustannukset huomioitu v. 2023 HR:n budjetoinnissa. Teemoina inklusiivinen johtaminen (ylin johto) sekä anonyymi rekrytointi ja tiedostamattomat ennakkoluulot (esihenkilöt).
Työsuojelu, henkilöstön edustajat ja HR kasvattavat aktiivisesti osaamistaan henkilöstön monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta osallistumalla toteutettaviin teeman koulutuksiin/tilaisuuksiin	Käynnissä. Aktiivinen viestintä kaupungin koulutuksista ja tilaisuuksista tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen. HR:n edustajia ollut mukana mm. positiivisen erityiskohtelun koulutuksessa, monikulttuurisessa työyhteisössä toimiminen -koulutuksessa, työyhteisötaitojen webinaarissa, Johdossa!-tilaisuus (tasa-arvo ja yhdenvertaisuus).
Vahvistamme osaamista ja ymmärrystä digitaalisesta saavutettavuudesta. Digitaalisia materiaaleja henkilöstölle valmistelevat henkilöstöhallinnon ja muut asiantuntijat valmentautuvat saavutettavuusasioissa läpikäymällä olemassa olevat valmennusmateriaalit.	Käynnissä. Digitaalinen saavutettavuus, Saavutettavuus-opas ja intran ohjeet sekä kaupungin koulutusmahdollisuudet olleet vahvasti esillä viestinnässä, vastuullisuuskirjeessä ja esihenkilöinfoissa kevätkaudella.

6) Työurat ja viestintä

Osa-alue	Toteuma
Huomioimme sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat osana vuosittaisia osaamisen kehittämisen suunnitelman toimenpiteitä	Palvelukeskuksen osaamisen kehittämisen suunnitelma on laadittu vuodelle 2023 ja tunnistettu, että suunnitelmassa ei ole sukupuoliperusteisia epäkohtia.
Onnistumiskeskusteluissa ja sitä koskevassa ohjeistuksessa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita	Käynnissä. Onnistumiskeskusteluista ohjeistettu ja viestitty esihenkilöinfoissa ja sähköpostilla keväällä 2022 sekä järjestetty Palken oma sparraustilaisuus aiheesta esihenkilöille. Viestitty aktiivisesti kaupunkitasoisista onnistumiskeskusteluja koskevista sparrauksista. Onnistumiskeskustelujen aikataulun yhdenmukaistaminen v. 2023 alkaen sekä tulossa olevat onnistumiskeskustelusparraukset esihenkilöille v. 2023 alussa.
Viestinnän roolin vahvistaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoissa ja koordinointi kaupungin viestinnän kanssa	Käynnissä. Palvelukeskuksen viestinnän ja HR:n välillä tiivistetty yhteistyötä sekä laadittu oma tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusviestinnän suunnitelmapohja.
Lisäämme monimuotoisemman kuvaston käyttöä kaikessa henkilöstöä koskevassa viestinnässä (rekrytointiviestintä, sisäinen ja ulkoinen viestintä). Normitietoisien kuvamateriaalin tiedostavampi käyttö.	Käynnissä ja monimuotoinen kuvasto käytössä.
Vahvistamme normitietoista viestintäosaamista	Käynnissä. Normitietoisen viestinnän opas on käsitelty HR-tiimissä kevätkaudella 2022.