

Palvelukeskuksen henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Helsinki

2022-2025



Palvelukeskuksen painopisteet



Monimuotoisen rekrytinnin sekä perehdytyksen kehittäminen

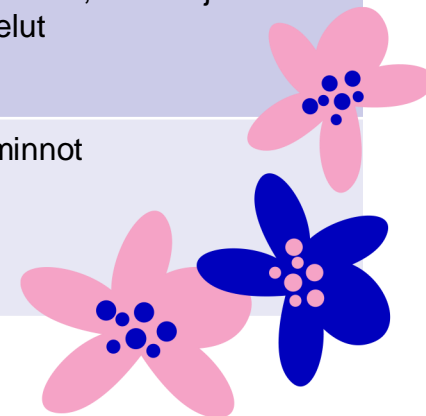
Tasa-arvoisen palkkauksen ja palkitsemisen sekä työurien edistäminen

Inklusiivisen, tasa-arvoisen sekä yhdenvertaisen esihenkilötyön ja johtamisen kehittäminen

Osaamisen ja tietoisuuden kasvattaminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa

1. Henkilöstön saatavuus ja monimuotoinen rekrytointi

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Kaikissa ei kiireellisissä rekrytoinneissa suositakaan/velvoitetaan käyttämään anonyymiä rekrytointia.	Jatkuvaa	HR, rekrytoivat esihenkilöt
Pilotoimme positiivista erityiskohtelua rekrytoinnissa.	2022-2023	HR, liiketoiminnot
Vahvistamme oppilaitosyhteistyötä osana osaavan ja monimuotoisen henkilöstön saatavuuden edistämistä.	Jatkuvaa	HR, liiketoiminnot
Edistämme erityistä tukea tarvitsevien sekä aliedustettuihin ryhmiin kuuluvien nuorten ja nuorten aikuisten pääsemiseksi kesätöihin. Keinoina: kesätyöpaikkojen markkinointi (mm. Live Ammattiopisto, Suomen Romaniforum ry), soveltuvien kesätyöpaikkakohteiden kartoitus erityistä tukea tarvitseville.	Jatkuvaa	HR, rekrytoivat esihenkilöt
Edistämme esteettömiä korkeakouluharjoitteluja. Keinoina: tarjoamme vuosittain korkeakouluharjoittelupaikkoja, huomioimme esteettömyyden periaatteet paikkoja tarjottaessa ja markkinoitaessa, teemme markkinointiyhteistyötä Stadin HR:n kanssa.	2023-2025	HR, liiketoiminnot, talous- ja hallintopalvelut
Kartoitamme liiketoimintojen näkemykset ja mahdollisuudet vammaisten ja osatyökykyisten työllistämisen edistämiseksi ja suunnittelemme toimenpiteet selvityksen pohjalta. Esim. yhteistyöpilotti Jobcenterin kanssa, kohdennetut työkokeilut ja/tai palkkatukityöpaikat.	2023-2025	HR, liiketoiminnot



2. Edistetään ruotsinkielisen ja muualla tutkinnon suorittaneen työvoiman saatavuutta, pysyvyyttä ja työllistymistä kaupungin tehtäviin

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Tuemme ruotsinkielisen henkilöstön työllistymistä Palvelukeskuksen tehtäviin. Keinoina: ruotsinkieliset urasivut, valintavaiheessa huomioidaan hakijan ruotsin kielentaito erityisesti kohteissa, joissa asiakkaiden äidinkieli on ruotsi (esim. ruotsinkielinen päiväkot), sekä niissä tehtävissä, joissa työnkuvaan sisältyy myös ruotsinkielinen asiakaspalvelu.	Jatkuvaa	HR, rekrytoivat esihenkilöt
Kannustamme kielitaitoista henkilöstöä käyttämään kielitaitoa silloin, kun sille on aito tarve palveluissa.	Jatkuvaa	Koko henkilöstö
Kartoitamme vuosittain henkilöstön kielikoulutuksen tarpeet Palvelukeskuksessa ja varaamme siihen tarvittavan rahoituksen budjetissa.	Jatkuvaa	HR, liiketoiminnot
Kielitaidon käyttö työssä, silloin kun sitä aidosti palveluissa tarvitaan, huomioidaan joko osana palkkaa tai kielilisänä kaupungin kielitaidon huomioiminen palkkauksessa -ohjeen mukaisesti	Jatkuvaa	HR, liiketoiminnot, talous- ja hallintopalvelut
Esihenkilöt vahvistavat osaamistaan kansainvälisen henkilöstön palvelukseen ottamisessa.	Jatkuvaa	Esihenkilöt
Osallistumme kaupunkitason yhteistyöhön ja selvitykseen vieraskielisten asiantuntijoiden työllistymisen edistämiseksi.	Jatkuvaa	HR, liiketoiminnot ja talous- ja hallintopalvelut tarpeen mukaan

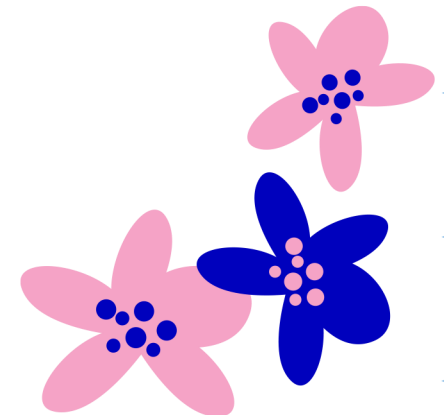
3. Perehdytyksen kehittäminen ruotsiksi ja englanniksi sekä muu perehdytyksen tuki

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Lisäämme perehdytys- ja infomateriaalien saatavuutta englanniksi ja ruotsiksi.	2022 alkaen	HR, liiketoiminnot
Lisäämme selkosuomen sekä selkeän virkakielen käyttöä perehdytys ja muissa henkilöstöhallinnon materiaaleissa.	2023 alkaen	HR, viestintä, kaikki asiantuntijat
Selvitämme mahdollisuudet ja resurssit käynnistää monipalveluissa kummitutorointia, jossa hyödynnetään kieli- ja kulttuuritietoisien sekä -taitoisien henkilöstön osaamista vieraskielisen tai muusta kulttuurista tulevan henkilöstön perehdytyksessä.	2023-2025	HR, monipalvelut



4. Tasa-arvoinen palkkaus, palkitseminen ja nimikkeet

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Vahvistamme esihenkilöiden palkitsemisviestinnän osaamista. Keinoina: palkitsemisen sparraustilaisuudet, yhteisten hyvien käytäntöjen luominen palkitsemisviestinnälle, kaupungin koulutukset.	2022 alkaen	HR, esihenkilöt
Palkitsemisviestintää toteutetaan yhtenevästi, avoimesti, läpinäkyvästi ja säännöllisesti.	2022 alkaen	HR, esihenkilöt
Palkkakartoituksen toteutus kaupungin ohjeistuksen mukaisesti.	2023	HR
Seuraamme kertapalkitsemisen tunnuslukuja säännöllisesti.	Jatkuvaa	HR, johto, esihenkilöt, HTK
Tehtävänimikkeet muutetaan sukupuolineutraaleiksi kaupungin ohjeistuksen ja aikataulun mukaisesti.	2023 loppuun mennessä	HR



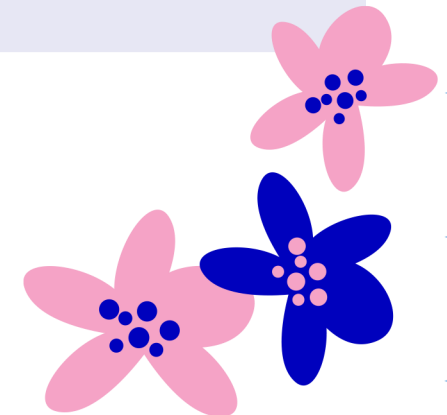
5. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Tuemme työn ja muun elämän yhteensovittamista hyödyntäen olemassa olevia joustoja ja keinoja. Keinoina: aktiivinen viestintä työn ja muun elämän yhteensovittamisen teemoista (mm. Paletti, intra) ja tiedon lisääminen olemassa olevista joustoista ja keinoista.	Jatkuvaa	HR, esihenkilöt, viestintä
Toimimme monipaikkaisen työn ohjeen mukaisesti ja edistämme monipaikkaisen työn käytäntöjä ja kulttuuria yhdessä henkilöstön kanssa.	Jatkuvaa	Koko henkilöstö
Tutustumme Kuntatyönantajien kehittämään Hyvän elämän toimintamalliin ja arvioimme, miten mallin avulla voidaan edistää työn ja muun elämän yhteensovittamista Palvelukeskuksessa.	2023	HR
Teemme yhteistyötä työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi tarvittaessa ulkopuolisten asiantuntijakumppanien kanssa.	Jatkuvaa	HR, liiketoiminnot, talous- ja hallintopalvelut



6. Tasa-arvoista työelämää tukevat työyhteisöt

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Työyhteisöt toimivat Sopuisasti Stadissa (Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy ja käsittely) oppaan mukaisesti. Keinoina: vuosittainen työsuojelun kk-aihe, työyhteisötaidot valmennus, aktiivinen viestintä ja tiedon lisääminen.	Jatkuvaa	Työsuojelu, esihenkilöt, koko henkilöstö
Kaikilla työyhteisön jäsenillä on lähtökohtaisesti mahdollisuus osallistua kaupungin järjestämiin tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta käsitteleviin koulutuksiin ja/tai tilaisuuksiin vähintään kerran vuodessa.	2022-2025	Koko henkilöstö
Käymme läpi kaupungin lanseeraamat turvallisemman tilan periaatteet myös henkilöstön tilaisuuksiin liittyen.	2022	HR
Kaupunki jatkaa kaikille sukupuolille sopivien wc-, suihku- ja pukeutumistilojen uudelleenmerkitymistä ja lisäämistä. Keino: Pakkalan ja EMK:n toimitiloissa soveltuvien tilojen uudelleenmerkinnät.	Jatkuvaa	Turvallisuus ja riskien hallinta



7. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Johto tukee ja sitoutuu vahvasti tasa-arvo ja yhdenvertaisuus teemojen edistämiseen ja sisällyttää teemat osaksi viestintäänsä.	Jatkuvaa	Johto
Johto varmistaa tarvittavan budjetoinnin suunnitelman toimenpiteiden edistämiseksi.	Jatkuvaa	Johto
Johto ja esihenkilöt lisäävät inklusiivisuus ja monimuotoisuusosaamistaan osallistumalla monimuotoisuuden ja inklusiivisuuden valmennuskokonaisuuksiin.	Jatkuvaa	Johto, esihenkilöt
Vahvistamme esihenkilöiden tasa-arvo, yhdenvertaisuus- ja monimuotoisuusosaamista. Veloitetaan rekrytoivan henkilöstön osallistua valmennukseen tai rekrytointikoulutuksen osa-alueeseen, jossa käydään läpi ajatusvinoumat (unconscious bias) sekä anonyymien rekrytoinnin periaatteet.	Jatkuvaa	Johto, esihenkilöt, HR, vastuullisuustiimi

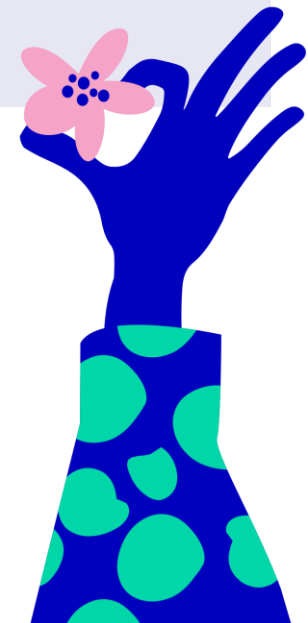


8. Osaamisen kehittäminen ja valmennukset, ml. saavutettavuus ja esteettömyys

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoja käsitellään työyhteisöissä Helvi-virtuaalivalmennuksen kautta tai muutoin niissä työyhteisöissä, joissa ei käsitelty teemoja v. 2021 aikana.	2022	HR, liiketoiminnot, talous- ja hallintopalvelut
Työsuojelu, henkilöstön edustajat ja HR kasvattavat aktiivisesti osaamistaan henkilöstön monimuotoisuuden, inklusion, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden osalta osallistumalla toteutettaviin teeman koulutuksiin/tilaisuuksiin.	Jatkuvaa	HR, työsuojelu, henkilöstön edustajat
Osallistumme säännöllisesti kaupungin henkilöstön monimuotoisuusverkoston toimintaan.	Jatkuvaa	HR
Vahvistamme osaamista ja ymmärrystä digitaalisesta saavutettavuudesta. Keinoina: Saavutettavuuden perusteet -verkkokurssi, kaupungin ohjeet intrassa sekä Saavutettavuusmalliin ja -oppaan hyödyntäminen.	Jatkuvaa	HR, kaikki asiantuntijat tehtävänkuvan mukaisesti
Edistämme fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen esteettömyyden huomioimista työn arjessa.	Jatkuvaa	Koko henkilöstö osaltaan
Digitaalisia materiaaleja henkilöstölle valmistelevat henkilöstöhallinnon ja muut asiantuntijat valmentautuvat saavutettavuusasioissa läpikäymällä olemassa olevat valmennusmateriaalit.	Jatkuvaa	HR, kaikki asiantuntijat

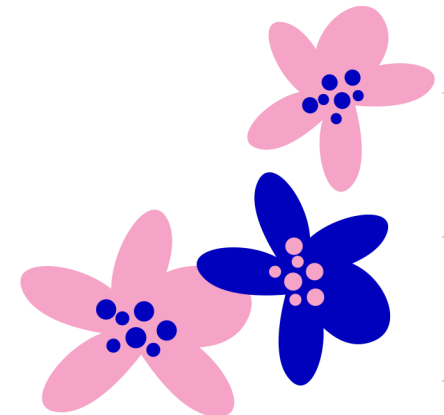
9. Työurat

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Huomioimme sukupuolten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat osana vuosittaisia osaamisen kehittämisen suunnitelman toimenpiteitä.	Jatkuvaa	HR
Edistämme henkilöstön työuria tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Keinona: onnistumiskeskustelut ja muut työelämän keskustelut säännöllisesti ja ajallaan.	Jatkuvaa	Esihenkilöt
Onnistumiskeskusteluissa ja sitä koskevassa ohjeistuksessa noudatetaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita.	Jatkuvaa	HR, esihenkilöt
Tarjoamme tarveharkintaisesti tukea (esim. mentorointia/työuravalmennusta) muualla tutkinnon suorittaneille ja/tai äidinkielenä muuta kuin suomea tai ruotsia puhuville.	Jatkuvaa	HR, esihenkilöt



10. Viestintä

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Viestintää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusteemoista koordinoidaan yhdessä kaupungin viestinnän kanssa kaupungin laatiman viestintäsuunnitelman pohjalta.	Jatkuvaa	Viestintä, HR
Lisäämme monimuotoisemman kuvaston käyttöä kaikessa henkilöstöä koskevassa viestinnässä (rekrytointiviestintä, sisäinen ja ulkoinen viestintä). Normitietoisen kuvamateriaalin tiedostavampi käyttö.	Jatkuvaa	Viestintä, HR, kaikki asiantuntijat
Vahvistamme normitietoista viestintäosaamista. Keino: normitietoisen viestinnän opas.	Jatkuvaa	Viestintä, HR, kaikki asiantuntijat



Mittaaminen ja seuranta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden mittaamisen toimenpiteet (kaupunkitaso)

Tavoite/toimenpide	Aikataulu	Vastuu
Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan vuosittain henkilöstöraportoinnin yhteydessä (työelämän joustot, perhevapaat, äidinkieli).	Vuosittain	Heos
Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden tilaa seurataan joka toinen vuosi toteutettavien Kunta10-tutkimuksen ja Fiilari-kyselyn avulla.	Vuorovuosittain	TieTyö-yksikkö
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden mittaaminen huomioidaan mahdollisin osin uudessa hr-kokonaisjärjestelmässä vuonna 2024.	2024	Heos
Henkilöstölle toteutetaan anonyymi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely.	2023	TieTyö-yksikkö

Mittareihin asetetut tavoitetasot (1/2)

Kunta10-mittari	Nykytilanne (2020)	Tavoitetaso 2024
On itse kokenut syrjintää (Yhdenvertaisuuslaki)	koko henkilöstö 9,4%	0%
Syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle (syrjintää kokeneet)	kaupunkitaso 26,5 %	100%
Sosiaalinen pääoma (asteikko 1-5, mitä suurempi, sitä enemmän)	miehet 3,83, naiset 3,85	Miehet 3,87 Naiset 3,93
On itse kokenut syrjintää sukupuolen perusteella	miehet 2,3%, naiset 1,5%	0%
On itse kokenut seksuaalista häirintää (asiakkaiden, työkavereiden sekä esihenkilöiden taholta koettu häirintä)	miehet 4,5 %, naiset 5,4 %	100%
Ilmoitettu seksuaalisesta häirinnästä työnantajalle	miehet 27%, naiset 42,3 %	100%
Voi vaikuttaa työaikoihinsa (mitä suurempi arvo, sitä enemmän)	miehet 2,98, naiset 2,81	Tavoite 0,01 nousu asteikolla
Yksilökehityskeskustelu käyty	miehet 67,8%, naiset 64,7%	94%

Mittareihin asetetut tavoitetasot (2/2)

HR-tunnusluku	Nykytilanne (2020)	Tavoitetaso 2024
Vieraskielisen henkilöstön määrä	9,0% koko henkilöstö/ 8,4% virallisesta henkilömäärästä	11% koko henkilöstö, 10,4% virallinen henkilöstö

Palvelukeskuksen mittarit

- Kaikkien toimenpiteiden kohdalla mittarina on kaupungin mallin mukaisesti toteutunut/ei toteutunut
- Lisäksi seuraamme erityisesti ja myös osana Palvelukeskuksen vastuullisuusohjelmaa (2022-2024):
 - anonymien rekrytointien %-osuus kokonaisrekrytoinneista
 - positiivisen erityiskohtelun pilotti järjestetty, kyllä/ei
 - toteutetut englanninkieliset perehdytysmateriaalit
 - sukupuolittuneiden tehtävänimikkeiden määrä
 - valmennukseen osallistuneiden johtajien osuus (inklusiivinen johtaminen)
 - valmennukseen osallistuneiden esihenkilöiden määrä (tiedostamattomat ennakkoluulot ja anonymi rekrytointi)
 - monimuotoinen kuvasto käytössä, kyllä/ei.

Seuranta

- Henkilöstön tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman mukaisen toiminnan toteutumisesta vastaavat yhdessä keskushallinto, toimialat ja liikelaitokset johtajineen. Eri henkilöstöryhmien ja vähemmistöryhmien kokemuksia ja osaamista on hyvä hyödyntää myös toimiala-/liikelaitoskohtaisten toimintasuunnitelmien suunnittelussa.
- Henkilöstötoimikunnat seuraavat vuosittain toimenpiteiden toteutumista toimiala/liikelaitostasolla.
- Kaupunkiyhteinen ohjausryhmä seuraa puolivuositain toimenpiteiden toteutumista.