



Helsingfors stads jämställdhets- och likabehandlingsplan för personal

2022–2025

Helsinki

Innehållsförteckning

1. Helsingfors främjar ett mångfaldigt och inkluderande arbetsliv	4
2. Mål och åtgärder för att främja personalens faktiska jämställdhet och likabehandling 2022–20258	
2.1 Tillgång på personal och mångfaldig rekrytering	10
2.1.1. Mångfaldig rekrytering	10
2.1.2. Sommarjobb och praktiker	11
2.1.3. Avlöning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer till stadens uppgifter ska främjas	11
2.1.4 Tillgång på svenskspråkig arbetskraft och medarbetare som utexaminerats i utlandet, deras varaktighet och sysselsättning till stadens uppgifter.....	13
2.1.5. Utveckling av introduktion på svenska och engelska samt annat stöd till introduktion	13
2.2 Jämlik avlöning och belöning samt jämlika befattningar	14
2.3 Samordning av arbete och det övriga livet	16
2.4 Arbetsgemenskaper som stöder ett jämlikt arbetsliv	17
2.5 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö.....	18
2.6 Utveckling av kompetens och coachningar	18
2.6.1 Coachningar för ledningen, cheferna och organisationens stödorgan (HR, arbetarskydd) .	19
2.6.2. Coachningar för arbetsgemenskaper och organisationens stödorgan (HR, arbetarskydd)	19
2.6.3. Nätverksverksamhet	20
2.6.4. Tillgänglighet och fysisk tillgänglighet.....	20
2.7. Karriärer	21
2.8 Kommunikation.....	22
2.9 Åtgärder för att mäta jämställdhet och likabehandling.....	22
2.10 Målnivåer som fastställts för mätarna	23
2.11 Verkställande och uppföljning	23
3. Mer information	24
Bilaga 1. Utfall av de årliga åtgärderna i likabehandlingsplanen för personalen 2019.....	25
Bilaga 2. Utfallstabell på stadsnivå över jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen 2019–2021	32



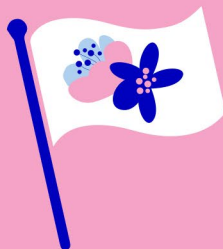
Diskriminerings- och jämställdhetslagen skyddar var och en av oss i arbetslivet



SPRÅK



SEXUELL
LÄGGNING



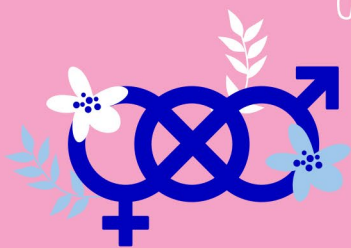
NATIONALITET



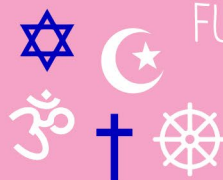
UTBILDNING



FUNKTIONSNEDSÄTTNING



KÖN



RELIGION

55ÅR 19ÅR
35ÅR

ÅLDER

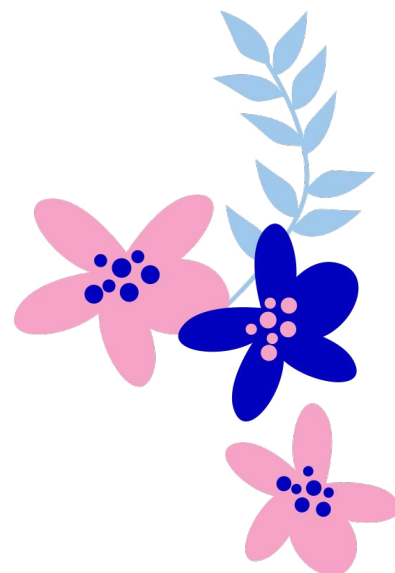
UTSEENDE

ETNISKT
URSPRUNG

VÄRDNINGAR

1. Helsingfors främjar ett mångfaldigt och inkluderande arbetsliv

Helsingfors har förbundit sig att främja jämställdhet mellan könen, likabehandling och de mänskliga rättigheterna i all sin verksamhet. Ansvarsfullhet och hållbar utveckling står starkt i centrum för all verksamhet hos Helsingfors. Staden som arbetsgivare strävar efter att jämlikt bemöta alla människor oavsett kön och att främja faktisk likabehandling av medarbetare som tillhör underrepresenterade grupper/minoriteter samt att förebygga diskriminering på stadens arbetsplatser.



Jämställdhet mellan könen innebär jämlikhet mellan alla kön. Detta omfattar könsmångfald och rätt till jämlikt bemötande oavsett könsidentitet och könsuttryck.

Likabehandling innebär rätt till likvärdigt bemötande oavsett ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion och övertygelse, åsikt, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilda som person.



Bild 1. Syftet med jämställdhets- och likabehandlingslagstiftningen är att skydda var och en av oss från orättvist bemötande. Ingen får diskrimineras på grund av dessa egenskaper. Staden och dess personal är skyldiga för att se till att alla skyddas.



Kön kan hänvisa till exempel till det juridiska könet, könets kroppsliga dimensioner, könets sociala betydelser eller individens könsidentitet och könsuttryck. Det innebär alltså att det inte bara finns man och kvinna som kön, utan att en person samtidigt kan vara båda, något däremellan eller något helt annat. Det finns även personer som inte har något kön alls. Transpersoner, könlösa personer och interkönade personer räknas som könsminoriteter.



Könsmångfald. Seta

En jämställdhets- och likabehandlingsplan för personal ska utarbetas i enlighet med lagen för att säkerställa likabehandling av alla kön på arbetsplatserna. Alla, oavsett kön, könsuttryck eller könsidentitet, ska kunna utföra sitt arbete väl utan att utsättas för några slags osakliga kommentarer, trakasserier eller diskriminering.

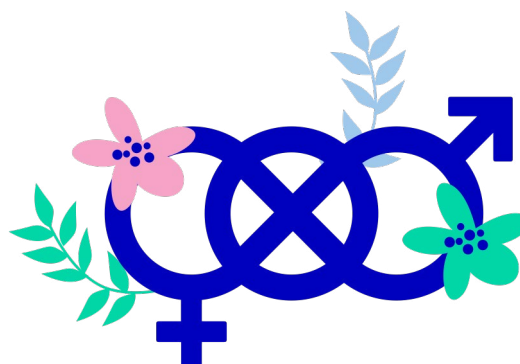
En likabehandlingsplan är däremot en lagstadgad plan för hur en organisation i sin verksamhet och som arbetsgivare ska främja likabehandling och förebygga och ingripa i diskriminering. Planens åtgärder ska beakta ursprung, ålder, funktionsnedsättning, sexuell läggning, religion och andra diskrimineringsgrunder som är förbjudna i diskrimineringslagen. Likabehandlingsplanering syftar alltid till att förbättra den faktiska likabehandlingen.

Stadens personalpolitiska riktlinjer och praxis för att främja personalens jämställdhet och likabehandling har sammanställts under samma plan hos Helsingfors stad.

Stadens personal producerar jämställda och jämlika tjänster för invånarna och klienterna samt säkerställer att staden är en bra plats att bo, leva och besöka. Detta förutsätter att jämställdheten och likabehandlingen också måste förverkligas för personalen. Dessutom har Helsingfors stad en separat jämställdhets- och likabehandlingsplan för tjänsterna.

FN:s globala mål för hållbar utveckling styr utvecklingen av Helsingfors. De omfattar också mål för personalens jämställdhet och likabehandling. Målen förverkligas genom arbete som utförs i stor utsträckning inom Helsingfors stadsorganisation. Åtgärderna och målen i denna plan integrerar både beaktandet av köns- och likabehandlingsperspektiv i all verksamhet som hänför sig till

personal, ledning, chefsarbete, beslutsfattande och verksamhet inom arbetsgemenskaper (bild 2). Kommunikation och coaching på alla organisationsnivåer från ledningen till cheferna, organisationens stödorgan (HR, arbetarskyddet) och medarbetarna ska för sin del bidra till att dessa mål uppnås.





Främjande av mångfald inom personalpolitiken och arbetskulturen.



Åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen styr det personalpolitiska arbetet vid främjandet av ett jämställt och jämlikt arbetsliv.

Bild 2. Främjande av mångfald och inklusion inom personalpolitiken och arbetskulturen.

Balans mellan arbete och det övriga livet är en av de viktigaste kvalitetsfaktorerna i arbetslivet. De säkerställer goda tjänster och att personalen orkar väl och mår bra. En av stadens styrkor är bland annat bra flexibilitet, som underlättar samordning av arbete och det övriga livet. Staden vill ha nöjda medarbetare i olika livs- och familjesituationer och möjliggör därför olika sätt att utföra arbete. Det är väsentligt för en jämställd och jämlik arbetskultur att flexibiliteten i arbetet utvecklas i sin helhet, så att alla medarbetare kan utnyttja den.

Helsingfors ska vara en attraktiv arbetsplats för alla experter. Ledarskap och chefsarbete spelar en viktig roll vid skapande av ett verkligt beaktande och inkluderande arbetsliv, det vill säga ett arbetsliv som respekterar och beaktar alla. Då blir personalens mångfald en resurs. Olika bakgrunder och kompetenser säkerställer att tjänsterna verkligen är högkvalitativa och uppfyller alla invånares behov.

Inkluderande ledarskap och verksamhet inom arbetsgemenskapen är nycklarna till att människor verkligen är sig själva i arbetet. Medarbetarna mår bra, känner tillhörighet i sin arbetsgemenskap och strävar efter att utnyttja sina kunskaper för att uppnå det gemensamma målet.

Personalens mångfald i kombination med inkluderande ledarskap och en inkluderande arbetskultur gör det möjligt att locka de bästa medarbetarna till staden och säkerställer att värdegrunden för stadens strategi förverkligas i det dagliga arbetet och de dagliga tjänsterna. Strukturerna och metoderna för personalledarskapet (bild 2) anpassas ständigt för att bättre stöda likabehandlingen

Inkludering har en bakgrund och egenskaper aktiv inkludering av ett brett spektrum av människor.



**Diversity is being invited to the party;
Inclusion is being asked to dance.**

**Mångfald är en festinbjudan;
inklusion är å sin sida en dansinbjudan.**

Verna Myers, inklusionsexpert

Denna plan fortsätter stadens tidigare, långsiktiga och ansvarsfulla personalpolitik (se bild 3: utdrag ur tidigare åtgärder) och den grundar sig på analys och utformning (bild 4) av utfall av och mätare (bilagorna 1 och 2: utfall på stadsnivå) för åtgärder i tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplaner. Planen säkerställer att var och en kan utföra sitt arbete väl utan att utsättas för några som helst osakliga kommentarer, trakasserier eller diskriminering. Personalen ska ha jämställda och jämlika möjligheter för karriärutveckling och nå sin fulla potential. Helsingfors stad förväntar sig också att sina samarbetspartner förhåller sig respektfullt mot människors mångfald.

Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi används inom arbetsgemenskaperna.

Priset Ansvarsfull arbetsgivare 2020.

Införande av den könsneutrala termen chef.

Känslan av kontroll över arbetstider ökade bland kvinnor och män..

Utveckling av mångfaldig och anonym rekrytering.

Stärkande av personalförvaltningens och chefernas löne- och belöningskunskaper samt kunskaper i bedömning av uppgifternas kravnivå.

2021 Helsinki Pride-gemenskapens pris för främjande av de mänskliga rättigheterna i staden (inkl. personalens jämställdhets- och likabehandlingsarbete).

Riktlinjer för lönekartläggning för sektorer och affärsverk.

Andelen personer som anmälde diskriminering på grund av kön eller enligt diskrimineringslagen minskade.

Bild 3. Utdrag ur åtgärder och framsteg som främjade personalens jämställdhet och likabehandling på stadsnivå under 2019–2021. Se bilagorna 1 och 2 för en närmare bedömning av de tidigare åtgärderna.

2. Mål och åtgärder för att främja personalens faktiska jämställdhet och likabehandling 2022–2025

I planen har det fastställts mål och åtgärder för att främja personalens mångfald, jämställdhet och likabehandling under strategiperioden 2022–2025. De har utarbetats och behandlats i samarbete med personalen, personalförvaltningen, ledningen, cheferna och arbetarskyddet i enlighet med den process som beskrivs i bild 5. Ansvar för att genomföra åtgärderna i denna plan åligger stadens alla organisatoriska enheter. I bild 4 framhävs tyngdpunkterna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen för strategiperioden.

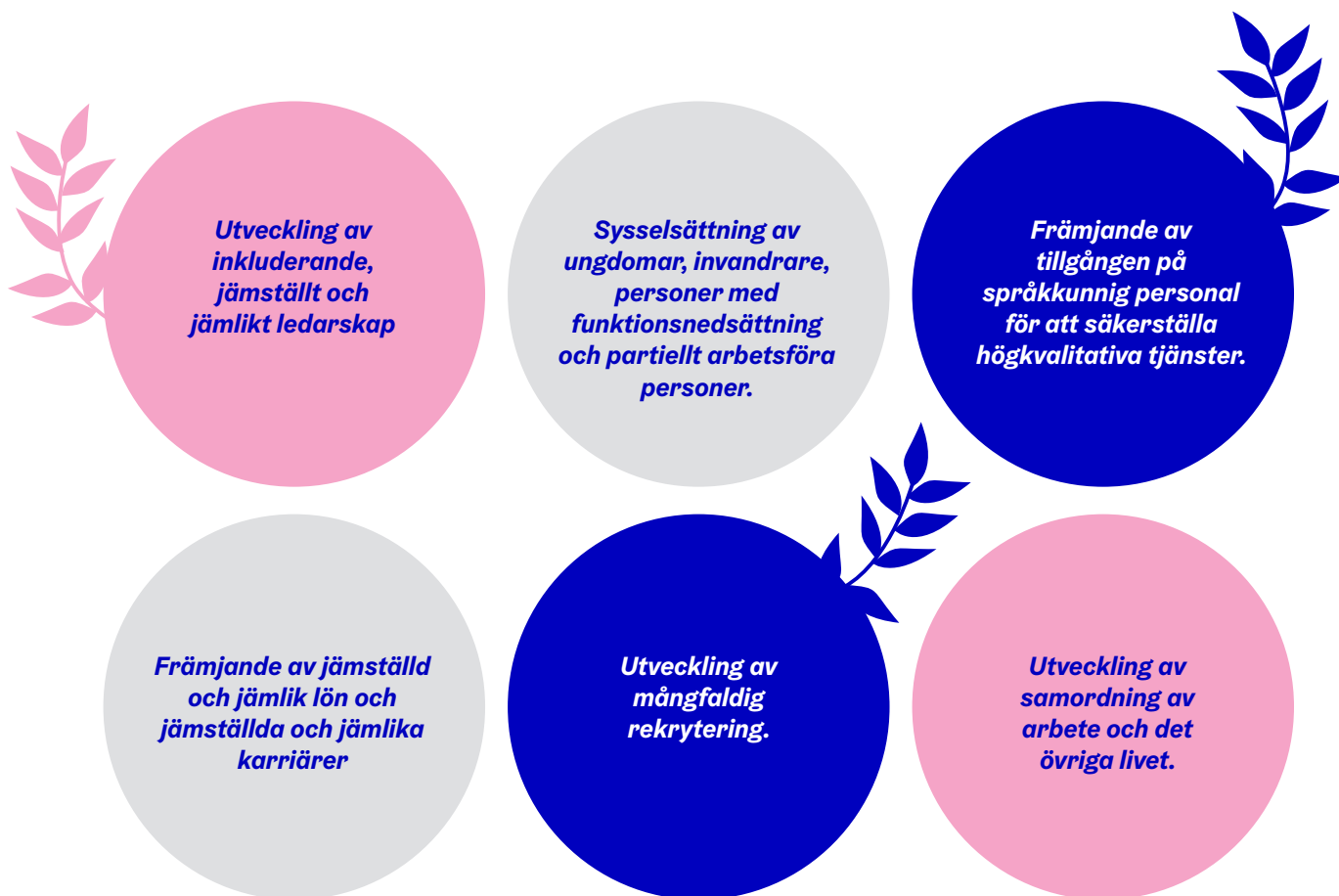
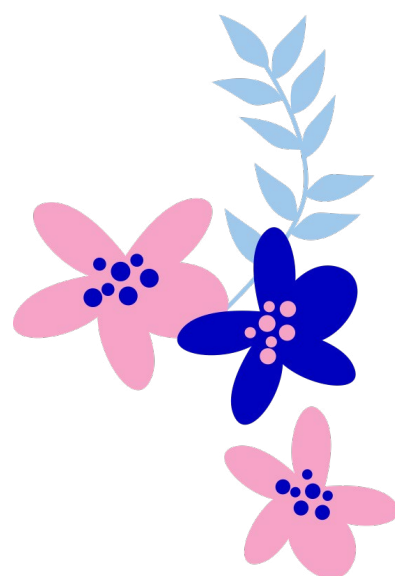


Bild 4. Tyngdpunkter för strategiperioden. Stadsstyrelsen har godkänt planen 28.2.2022. Planen med därmed tillhörande mål gäller hela strategiperioden.

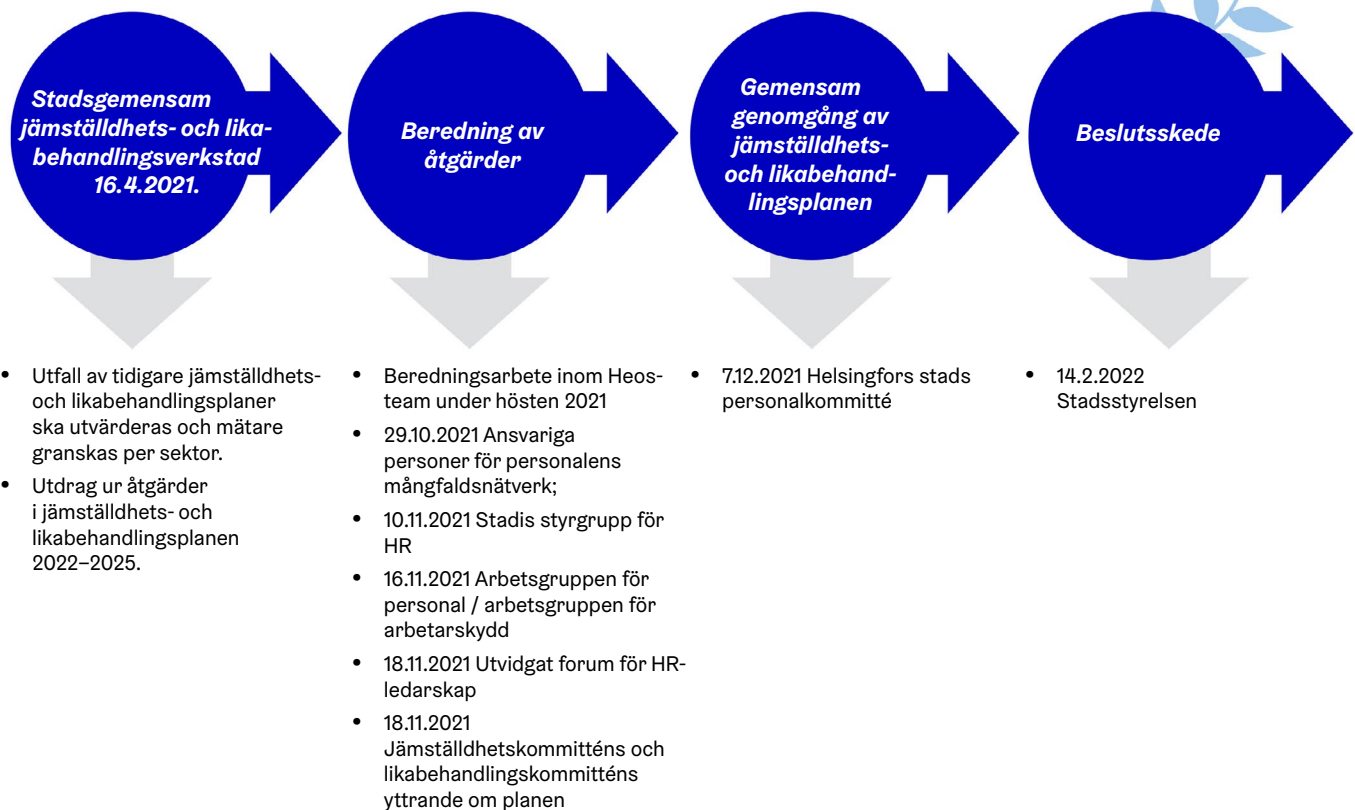


Bild 5. Utarbetandet av jämställdhets- och likabehandlingsplanen inleddes med en stadsgemensam verkstad. I verkstaden deltog ledningen för sektorer och affärsverk, chefer, företrädare för arbetarskyddet, företrädare för personalorganisationer, experter på handikapparbete och företrädare för nätverket Queer Stadi (ett nätverk för personer som tillhör sexuella och könsminoriteter och alla som är intresserade av att främja ärendet).

Följande förkortningar används för enheter inom personalavdelningen i åtgärdstabellerna nedan:

- Ansvarsfull arbetsgivare: VAT (AsAg)
- Ledarskap, framgång och arbetshälsa: Joty (Lefa)
- Tillgång på personal: HeSa (TiPe)
- Inläring och förnyelse: Osu (InFö)
- Arbetskultur och HR-data: TieTyö (AkHR)
- Personalavdelningen: Heos (Pead)

2.1 Tillgång på personal och mångfaldig rekrytering

Helsingfors stad är en attraktiv tvåspråkig kommun som utvecklas som flerspråkig arbetsgivare. Helsingfors rekryteringsprocess är jämställd och jämlik och grundar sig på varje persons faktiska kompetens och meriter. För att främja faktisk jämlikhet kan staden bland annat använda anonym rekrytering eller positiv särbehandling vid rekryteringen. Rekryteringsannonserna ska vara tillgängliga och uppmuntra sökande med olika bakgrunder att ansöka om lediga jobb hos staden. Cheferna ska coachas för mångfaldig och inkluderande rekrytering. Helsingfors stad främjar likabehandling vid avlöning av sommarjobbare och högskolepraktiker. Staden ska fortsätta sitt långsiktiga arbete för att avveckla hinder för att sysselsätta personer med funktionsnedsättning.

Tillgång på mångfaldig personal är en väsentlig strategisk faktor för att Helsingfors kan uppnå sitt mål som världens mest välfungerande stad. Kommande årtionden kommer att göra vår stad mångfaldigare än tidigare vad gäller nationaliteter och språk. Det är viktigt att Helsingfors då är en bra och trivsamt plats för alla, oavsett födelseort eller språk. Främjande av mångfald och inklusion inom organisationen utgår från jämlika och icke-diskri-

minerande rekryteringspraxis. Diskriminering på grund av ett särdrag som är förknippad med den arbetssökande eller medarbetare som person eller dennas närstående är förbjuden vid rekrytering. Staden förutsätter att cheferna agerar på ett jämlikt och jämställt sätt vid rekrytering. Staden har även riktlinjer för detta i sina principer för personalanskaffningar. Under de senaste åren har staden satsat på främjande av en mångfaldig rekryteringsprocess och rekryteringskompetens. Utvecklingsåtgärderna syftar till en målinriktad och jämlik rekryteringsprocess som beaktar sökupplevelsen.

Helsingfors stad främjar mångfalden även vid rekryteringen av sommarjobbare och praktikanter. Vi säkerställer tillgången på kompetent personal genom att utveckla våra rekryteringskunskaper och -metoder, förstärka samarbetet vid handläggning av arbetslösa arbetssökande i stadens uppgifter och främja rekryteringen av invandrare till stadens tjänst. Vi utvecklar inlärningsvägar till stadens uppgifter och intensifierar vårt samarbete med högskolor och läroanstalter i området.

Mål och åtgärder:

2.1.1. Mångfaldig rekrytering

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Sektorerna, affärsverken och ämbetsverken föredrar anonym rekrytering som tillvägagångssätt.	pågående	Stadskansliet, affärsverk och sektorer
Cheferna använder positiv särbehandling under valskedet för att främja faktisk likabehandling och en mångsidig personalstruktur.	2023–2025	Stadskansliet, affärsverk och sektorer
Samarbetet med läroanstalterna ska förstärkas för att skapa mångfaldiga arbetsgemenskaper.	2024–2025	Enheterna HeSa och Osu, sektorer och affärsverk
Samarbetet med högskolorna i området ska utvecklas och etableras, och en uppföljningsmodell ska skapas för statistikföring och uppföljning av internationella studerandes praktiker.		
Nya verksamhetsmodeller som utgår från sektorernas behov ska pilottestas i synnerhet för att avlöna internationella experter, som redan befinner sig i området, till stadsorganisationen.	2022–2025	Enheten Heos i samarbete med enheten för arbetskraft och immigration
Kompetensen hos stadens chefer ska förstärkas vad gäller rekrytering av internationell personal, identifiering av kompetens som förvärvat utomlands samt ledning av en mångfaldig arbetsgemenskap (t.ex. utbildningar för chefer, Helmi-material).	Senast 2025	Enheterna HeSa och Osu
Stöd- och informationsmaterial ska produceras om praxis kring uppehållstillstånd och arbetstillstånd bland annat vad gäller rekrytering från utlandet.	2022–2023	Enheten HeSa
Ett pilotprojekt för internationell rekrytering ska genomföras.	2022–2025	Enheten HeSa

2.1.2. Sommarjobb och praktiker

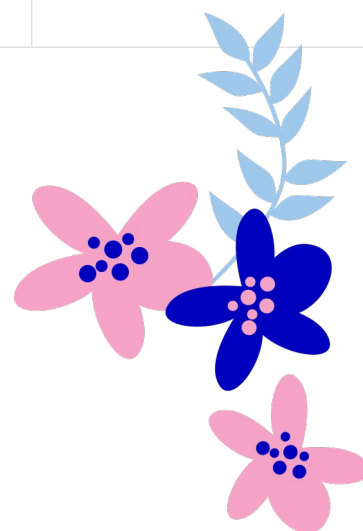
Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Riktat stöd för sysselsättning av ungdomar och unga vuxna. Sysselsättning ska främjas så att de hittar sommarjobb och praktikplatser hos staden.	-	-
Åldersgränsen för sommarjobbare i behov av särskilt stöd för sysselsättning ska höjas från den tidigare gränsen 16–20 år till 16–29 år.	2022	Enheten HeSa i samarbete med sektorer och affärsverk.
De centraliserade anslagen ska användas för att avlöna en arbetscoach för sommarjobbare i åldrarna 16–29 år som behöver särskilt stöd för sysselsättning.	2022	Enheten HeSa
Marknadsföring av sommarjobb genom olika kanaler ska förstärkas för att ännu bättre nå specialgrupper (t.ex. romer och personer med funktionsnedsättning).	årligen	Enheten HeSa
Tillgängliga högskolepraktikplatser ska främjas.	pågående	Enheten HeSa, sektorer och affärsverk
Samarbetet mellan högskolorna ska förstärkas för att öka antalet praktikplatser och arbetsmöjligheter för svenskspråkiga studerande och studerande med främmande språk som modersmål så att de kan hitta arbetsplatser hos staden, särskilt inom branscher med behov av medarbetare som kan svenska eller något annat språk.	pågående	Enheten HeSa, sektorer och affärsverk

2.1.3. Avlöning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer till stadens uppgifter ska främjas

Begreppet funktionsnedsättning och vad det betyder?

Samhället genomgår en nödvändig kulturell förändring vad gäller begrepp som avser personer med funktionsnedsättning. I denna svenskspråkiga plan använder vi det i dagsläget rekommenderade begreppet person med funktionsnedsättning. Uttrycket "arbetssökande/medarbetare som har funktionshinder" kan användas synonymt med person med funktionsnedsättning även om det inte rekommenderas.

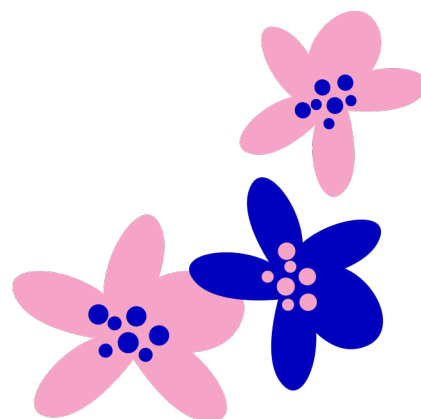
FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning binder Helsingfors stad som arbetsgivare. Personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer har rätt att arbeta på samma villkor som andra. Man ska också notera att arbetsförmågan alltid är uppgiftsrelaterad för varje medarbetare. Det är viktigt att öka medvetenhet om frågor kring sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer samt avveckla föråldrade fördomar och uppfattningar om funktionsnedsättning.



FN:s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning

Skyldigheten att främja sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och deras karriärmöjligheter samt förbättra sysselsättningsmöjligheterna finns i FN:s konvention. I konventionen definieras funktionsnedsättning som ett begrepp under utveckling: ”Funktionsnedsättning härrör från samspel mellan personer med funktionsnedsättningar och hinder som är betingade av attityder och miljön.” Ett enskilt ord, ’funktionsnedsättning’, försöker omfatta ett brett spektrum av olika arbets- eller funktionshinder under samma begrepp. Begreppet funktionsnedsättning innefattar redan definitionen om en person som har något slags funktionshinder. En persons arbetsförmåga är dock alltid arbetsrelaterad. Funktionsnedsättningen är inte synonym till invaliditet eller ens partiell arbetsförmåga.

Ett av huvudmålen i de årliga åtgärderna 2019–2020 i likabehandlingsplanen för personalen var att identifiera faktorer som hindrar sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och att lägga fram förslag till framtida åtgärder. Dessa utdrag har beaktats i målen och åtgärderna nedan. I arbetet deltog experter på sysselsättning av personer med funktionsnedsättning i stor utsträckning från olika sektorer inom stadsorganisationen.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
En expertgrupp på stadsnivå ska inrättas för att på olika sätt bedöma nuläget med finansieringsunderlaget för sysselsättning av arbetssökande med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra arbetssökande och dess behov.	2022	Enheterna TieTyö och HeSa
Expertgruppens förslag till åtgärder ska läggas fram för de beslutsfattande organ som är nödvändiga för att säkerställa och klargöra finansieringen.	2023	Enheterna TieTyö och HeSa
Användning av lönesubventioner för att avlöna medarbetare med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra medarbetare ska utredas Villkoren för lönesubventionerna ska granskas så att de bidrar till sysselsättningen av personer som är partiellt arbetsföra och som har olika slags funktionsnedsättningar.	2022	Enheten HeSa
Möjligheten att öronmärka en viss andel av det årliga lönebeloppet för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer ska utredas.	2023	Enheterna TieTyö och HeSa
Användning av understödda sysselsättningsmetoder och praxis ska ökas (t.ex. arbetsträning/IPS, Jobcenter/Työkykyisempi Stadi).	pågående	Enheten HeSa, experter på sysselsättningsmetoder och personalens likabehandling samt sektorer och affärsverk
Utbudet av stödande arbetsuppgifter ska ökas med hjälp av nödvändiga metoder.	pågående	Enheten HeSa, experter på sysselsättningsmetoder och personalens likabehandling samt sektorer och affärsverk
Cheferna ska skapa och öppna arbetsplatser med lönesubvention och utnyttja arbetsprövningar.	pågående	Stadskansliet, affärsverk och sektorer

2.1.4 Tillgång på svenskspråkig arbetskraft och medarbetare som utexaminerats i utlandet, deras varaktighet och sysselsättning till stadens uppgifter

Helsingfors är en öppen stad där var och en kan skapa möjligheter och förverkliga sig själv. Helsingfors levande och synliga tvåspråkighet – finska och svenska – är en del av stadens karaktär och förstärker därmed dess unikheter och konkurrenskraft. Den växande och internationaliserande staden blir alltmer mångfaldigare språkligt, samtidigt som tillgången på svenskkunnig arbetskraft är en utmaning i många uppgifter. Staden ska i synnerhet satsa på tillgången på personal genom att öka mångfaldig rekrytering. Arbetsrelaterad invandring ska främjas och utbildning och erfarenhet som förvärvats i utlandet ska identifieras bättre än för närvarande.

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Tillgången på svenskspråkig personal och dess varaktighet ska främjas för att säkerställa lagstadgade svenskspråkiga tjänster.*	pågående	Stadskansliet, affärsverk och ämbetsverk
Språkkunnig personal uppmuntras att använda sina språkkunskaper när det finns ett verkligt behov av dem inom tjänsterna.	pågående	Stadskansliet, affärsverk och ämbetsverk
Sektorer och affärsverk ska varje år budgetera nödvändig finansiering avsedd för språkutbildningar för sin personal i sin egen budget.	årligen	Stadskansliet, affärsverk och ämbetsverk
Användningen av språkkunskaper i arbetet ska beaktas antingen som en del av lönen eller som språktillägg enligt stadens anvisning Beaktande av språkkunskaper vid avlöning.	pågående	Stadskansliet, affärsverk och ämbetsverk
Anställningsavtalet/blanketten om tjänsteförordnande + blanketten för basuppgifter ska översättas till engelska.	2022	Heos (Pead)
Kompetensen hos stadens chefer ska förstärkas vad gäller avlöning av internationell personal och identifiering av formell kompetens som förvärvats i utlandet.	Senast 2025	Enheten HeSa, sektorerna och affärsverk
Enheten ska tillsammans med sektorerna och affärsverken utreda hur sysselsättning av experter med främmande språk som modersmål kunde främjas och vilka hinder som borde avvecklas för att åtgärda läget.	2022	Enheten HeSa, sektorerna och affärsverk

*se även avsnitten 2.1.5 och 2.8

2.1.5. Utveckling av introduktion på svenska och engelska samt annat stöd till introduktion

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Tillgången på introduktions- och informationsmaterial på svenska och engelska ska ökas.	pågående	Enheten Joty, sektorerna och affärsverk
Användning av lätt svenska och ett tydligt myndighetsspråk i introduktionsmaterial och i personalförvaltningens övriga material ska ökas.	pågående	Stadskansliet, affärsverk och sektorerna
Stadskansliet, sektorerna och affärsverken ska inleda en fadderverksamhet som syftar till att utnyttja kompetensen hos språk- och kulturmedveten och -kunnig personal vid introduktion av personal med främmande språk som modersmål eller som kommer från en annan kultur.	pågående	Stadskansliet, sektorerna och affärsverk
Översättning av material som rör arbetarskydd till svenska och engelska ska ökas (t.ex. Sopuisasti Stadissa (Harmoniskt i Helsingfors), Turvalisuuspöikkeämien ilmoittaminen (Anmälning av säkerhetsavvikelser)). Dessutom ska också visuell presentation av saker beaktas.	pågående	Team för arbetsgivarpolitik

2.2 Jämlik avlöning och belöning samt jämlika befattningar

Staden främjar en transparent och rättvis löne- och belöningspolitik samt medvetenhet om belöningsystemet för stadens medarbetare.

Staden främjar en kultur där löne- och belönings-samtal kan föras öppet och fortsätter att långsiktigt förstärka chefernas belöningskunskaper och -kommunikation.

Främjande av medvetenheten om belönings-systemet ökar medarbetarnas kännedom om löner och belöning vad gäller belöningen som helhet och de grunder enligt vilka den fastställs. Genom detta ökas deras lönetillfredsställelse.

De utvärderingsmetoder som används som grund för avlöning främjar en rättvis lönepolitik. Den uppgiftsrelaterade lönen hos staden grundar sig på en separat bedömning av uppgiftens kravnivå som inte beaktar tjänsteinnehavaren. Den personliga lönedelen grundar sig på framgång på längre sikt i arbetet och på goda arbetsprestationer, vilka granskas vid prestationsutvärderingen som en del av framgångssamtalet. Prestationsbaserad belöning grundar sig på utmärkta framgångar i arbetet eller målen.

Staden genomför en lagstadgad lönekartläggning med två års mellanrum. Utöver lönekartläggningen granskas fördelningen av engångspremierna regelbundet enligt kön, och befattningarna görs könsneutrala på ett konsekvent sätt.

Mål och åtgärder:

Staden har en transparent och rättvis löne- och belöningspolitik och dess belöningsystem är välkänt.

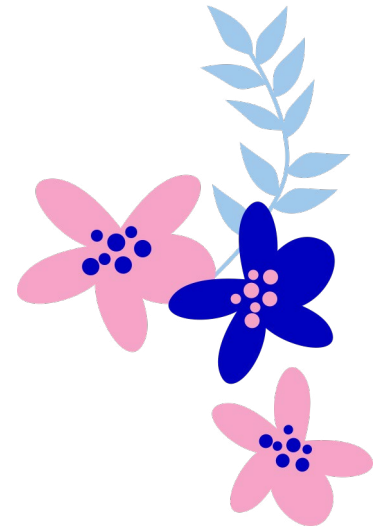
- Chefernas belöningskunskaper ska etableras som en del av ledningsarbetet.
- Medarbetarnas förståelse av grunderna för fastställande av lönen och belöningarna ska utvecklas.
- Mångsidiga löne- och belöningsdata ska utnyttjas för att utvärdera utfallet av belöningarna och för att planera åtgärder.
- Jämlik avlöning och jämlika karriärer ska främjas och jämlika arbetsförhållanden ska säkerställas exempelvis genom att skaffa lämpliga arbetskläder och -skor på ett sätt som likställer medarbetarna inom stadens olika funktioner i situationer där en persons befattningsbeskrivning exempelvis förutsätter utomhusaktiviteter året runt.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
<p>Enhetliga coachningsmaterial för chefer ska göras lättillgängliga.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sidorna på Helmi-intranätet har utformats till en helhet som syftar till en bra medarbetarupplevelse, där chefer för stadens mångfaldiga personalgrupper lätt kan hitta helheten för belöning hos Helsingfors stad, utvärderingskartor över uppgifternas kravnivåer, grunder för hur lönerna byggs och fastställs samt principer för prestationsbaserad belöning och personalförmåner. Coachningsmaterialen för belöning har skapats med hjälp av en inlärningsplattform till en virtuell helhet som är oberoende av tid och plats, där det finns en allmän coaching i belöning för chefer samt fördjupande modulspecifika coachningar. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har beaktats i coachingarna. 	2023	Heos: Enheten VAT
<p>Chefernas kunskaper i belöningskommunikation har förstärkts.</p> <ul style="list-style-type: none"> Cheferna har coachats i öppen och transparent löne- och belöningskommunikation, varför den är viktig och vad den kan åstadkomma, samt vilka sätt som är bra för att föra löne- och belöningsrelaterade samtal inom arbetsgemenskaper. 	2023	Heos: Enheten VAT och HR inom sektorer och affärsverk
<p>Belöningskommunikation ska genomföras enhetligt, öppet, transparent och regelbundet.</p> <ul style="list-style-type: none"> Chefernas belöningskommunikation är öppen, transparent och regelbunden. Medarbetarna förstår grunderna för belöningarna och fördelningen av dessa inom sin egen arbetsgemenskap. 	2024	Ledningen för sektorer och affärsverk, HR och chefer
<p>Introduktionsmaterial för medarbetare och grunder för belöning ska göras lättillgängliga.</p> <ul style="list-style-type: none"> Sidorna på Helmi-intranätet har utformats till en helhet som syftar till en bra medarbetarupplevelse, där stadens mångfaldiga personalgrupper enkelt kan hitta helheten för belöning hos Helsingfors stad, utvärderingskartor över uppgifternas kravnivåer, grunder för hur lönerna byggs och fastställs samt principer för prestationsbaserad belöning och personalförmåner. Introduktionsmaterialet om belöning för medarbetare har skapats med hjälp av en inlärningsplattform till en helhet som är oberoende av tid och plats, där det finns goda grunder för förståelse av helheten för belöning och dess principer samt till vilket allt en medarbetare hos Helsingfors stad är berättigad. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har beaktats i introduktionsmaterialet. 	2023	Heos: Enheten VAT
<p>Handledning och genomförande av en lönekartläggning.</p> <ul style="list-style-type: none"> En lönekartläggning ska genomföras vartannat år i enlighet med Kommun- och välfärdsområdesarbetsgivarnas (KT) rekommendation om lönekartläggning. Lönernas nuläge ska analyseras genom att granska tjänstekollektivavtalen och kollektivavtalen enligt kravklass och att tillsammans med företrädare för personalen gå igenom avtalen både på stadsnivå och per sektor och affärsverk. Utgående från analysen ska sektor- och affärsverksspecifika samt stadsgemensamma förslag till åtgärder läggas fram, om det förekommer jämlikhetsproblem. Genomförandet av de överenskomna åtgärderna ska följas upp. 	2022	Heos: Enheten VAT och HR inom sektorer och affärsverk
<p>Nyckeltalen för engångspremierna följs upp regelbundet.</p> <ul style="list-style-type: none"> En enhetlig, alltid tillgänglig och regelbundet uppföljd dashboard med därmed tillhörande nyckeltal för ledning och HR. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har beaktats i nyckeltalen. 	2023	Heos: Enheten VAT och HR inom sektorer och affärsverk
<p>Befattningarna ska göras könsneutrala.</p> <ul style="list-style-type: none"> Stadens befattningar ska gås igenom, arbete med samarbetspartner ska bedas och befattningarna ska planmässigt göras könsneutrala. 	Senast före utgången av 2023	Heos: Enheten VAT och HR inom sektorer och affärsverk

2.3 Samordning av arbete och det övriga livet

Helsingfors vill vara en så bra arbetsplats som möjligt, vilken för sin del möjliggör ett balanserat liv för personalen. Detta innefattar en framgångsrik samordning av arbete och det övriga livet oavsett kön, arbetsförmåga, familjemodell, yrke eller karriär- och livsskede. En bra balans mellan arbetet och det övriga livet återspeglas som framgång i våra mål och som personalens långa karriärer och låga omsättning.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Sektorer och affärsverk ska utveckla sin personals möjligheter att samordna arbetet och det övriga livet med hjälp av befintliga möjligheter till flexibilitet och medel (t.ex. flexibel arbetstid, studieledighet, familjeledighet, flexibel planering av arbetsskift, deltidsarbete, uppgiftsarrangemang, tjänste- och arbetsledighet) samt befintligt coachningsmaterial när det behövs.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Staden bedriver sin verksamhet i enlighet med riktlinjerna för multilateralt arbete	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Helsingfors stad utnyttjar Verksamhetsmodellen för ett gott liv som utvecklats av Kommunarbetsgivarna.	enligt behov	Enheten Joty, sektorer och affärsverk
Helsingfors stad och dess sektorer, affärsverk och ämbetsverk samarbetar vid behov med externa expertpartner för att samordna arbetet med det övriga livet.	enligt behov	Enheten Joty, sektorer och affärsverk



2.4 Arbetsgemenskaper som stöder ett jämlikt arbetsliv

Arbetsgemenskapen spelar en viktig roll för ett smidigt arbete och välbefinnande i arbetet. I ett idealt fall känner var och en äkta tillhörighet i sin arbetsgemenskap. Det är värt för alla som arbetar hos staden att anamma stadens värderingar vad gäller bemötande av kollegor, samarbetspartner och klienter. Det får inte förekomma någon som helst diskriminering eller några som helst trakasserier i arbetslivet. Det finns tydliga verksamhetsmodeller i guiden Sopuisasti Stadissa för att ingripa i både mobbning och trakasserier. Helsingfors stad har utarbetat coachningsmaterial om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor samt coachat arbetsgemenskaper under den tidigare planperioden. Staden ska fortsätta att utveckla sin personals kompetens och medvetenhet om de breda jämställdhets- och likabehandlingsteman. Coachningarna med därmed tillhörande innehåll räknas upp närmare i avsnitt 2.6.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Arbetsgemenskaperna ska driva sin verksamhet i enlighet med guiden Sopuisasti Stadissa (Förebyggande och behandling av osakligt bemötande och trakasserier).	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Arbetsgemenskaperna ska utveckla sina kunskaper genom att delta i stadens befintliga och kommande coachningar om jämställdhet och likabehandling (avsnitt 2.6).	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Staden ska stöda de arbetsgemenskaper som fått lägre helhetsresultat från enkäten Kommun 10 av enkäterna Kommun 10 (och Fiilari) genom att erbjuda dem och deras chefer coachningar.	pågående	Enheten Joty
Staden ska lansera principer för en tryggare lokal och också gå igenom dem vad gäller evenemang för personalen.	2022	Enheterna TieTyö och VAT, sektorer och affärsverk
Staden ska fortsätta att omskylda och öka antalet toaletter, dusch- och omklädningsrum som är lämpliga för alla kön.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk



2.5 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeva johtaminen ja esihenkilötyö

Helsingfors stad utvecklar ledarskap och chefsarbete målmedvetet. Ledningens verksamhet och attityder är av största vikt så att jämställdhets- och likabehandlingsarbetet kan genomföras. Ledningen föregår med gott exempel genom ord och handling, vilket återspeglas i hela stadsorganisationens verksamhet och kultur.

Inom kommunikationen har den högsta ledningen en stor möjlighet att se till att frågor lyfts fram och påverka den allmänna diskussionen om värderingar. Ledningen ansvarar även för resurser och budgetering och möjliggör därigenom det praktiska genomförandet av högkvalitativt jämställdhets- och likabehandlingsarbete i enlighet med strategin. Ledningen av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet samt inkluderande ledarskap kräver också kunskap för att lyckas. Även ledningen ska öka den egna kompetensen på samma sätt som den övriga organisationen.

Mål och åtgärder:

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Ledningen ska stöda och förbinda sig starkt för att främja jämställdhets- och likabehandlingsteman och inkludera dem i sin kommunikation.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Ledningen ska säkerställa en nödvändig budgetering för att främja åtgärderna.	årligen	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Ledningen och cheferna ska öka sina inklusions- och mångfaldskunskaper genom att delta i coachningshelheter om mångfald och inklusion (avsnitt 2.6).	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk

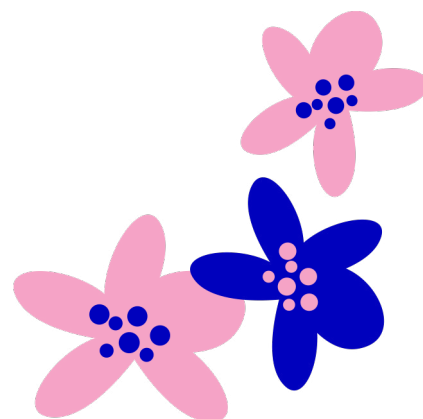
2.6 Utveckling av kompetens och coachningar

I början av 2020 har virtuella coachningar om jämställdhet och likabehandling samt mångfaldig rekrytering färdigställts för Helsingfors stad, vilka är i bruk inom arbetsgemenskaperna. Även verksamhetsmodellen Sopusasti Stadissa samt etiska principer med därmed tillhörande coachningar är i bruk inom arbetsgemenskaperna. Dessutom har staden erbjudit cheferna coachning i jämställdhets- och likabehandlingsteman som en del av examen i arbete som teamledare och ordnat separata informationsinslag.

Helsingfors stad ska fortsätta att utveckla sin personals omfattande kompetens vad gäller att beakta jämställdhet, likabehandling och mångfald som en del av processerna för personalledarskapet, beslutsfattande, ansvarsfull personalpolitik samt

utveckling av ledarskapet och arbetsgemenskaperna. Under denna plans giltighetstid ska jämställdhets- och likabehandlingsteman integreras alltmer intensivare i stadens befintliga coachningar.

Coachningarna ska beakta tillgänglighet på materialet, ett tydligt och normmedvetet språk samt, efter övervägande, översättningar till svenska och engelska.

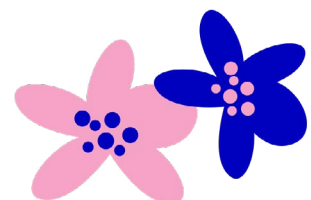


2.6.1 Coachningar för ledningen, cheferna och organisationens stödorgan (HR, arbetarskydd)

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Temat Ledning av mångfald och inkluderande ledarskap ska ingå i coachningar för ledningen.	2022–	Enheterna Osu och TieTyö
Chefernas kunskaper om mångfaldig rekrytering ska förstärkas genom att erbjuda dem coachning och inkludera temana i helheten av rekryteringscoachningar i följande teman: tillgänglig rekrytering, positiv särbehandling, anonym rekrytering, användning av lönesubventioner, arbetsprövning, anpassning av arbete, stödformer inom sysselsättning.	pågående	Enheten HeSa, sektorer och affärsverk
Stöd för att samordna arbete och det övriga livet ska inkluderas i coachningar för chefer som tillhandahålls av staden själv eller dess samarbetspartner.	pågående	Enheterna Joty och Osu
Temat antirasism i arbetslivet ska behandlas vid ledningens tillfällen.	2022	TieTyö (AkHR)

2.6.2. Coachningar för arbetsgemenskaper och organisationens stödorgan (HR, arbetarskydd)

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Den virtuella coachningen Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi ska genomföras inom stadens alla arbetsgemenskaper (Om den inte genomfördes under 2020–2021).	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi ska textas på svenska och engelska samt på teckenspråk.	2022: på svenska, 2023: på teckenspråk och engelska	Enheten TieTyö
Temana Mångsidig och inkluderande arbetsgemenskap och omedvetna fördomar inom arbetsgemenskapen ska inkluderas i coachningar som erbjuds arbetsgemenskaperna.	2022–	Enheterna Osu och TieTyö
Utbildning/stöd för utveckling i temat Kulturell mångfald och språkmedvetenhet ska utarbetas/erbjudas för arbetsgemenskaper.	2022–	Enheten Osu
Utbildning/material i temat Könsmångfald och bemötande av mångfaldiga familjer ska utarbetas/erbjudas för arbetsgemenskaper.	2023	Jämställdhets- och likabehandlingsexperter inom enheterna TieTyö och delaktighet och rådgivning, enheten Osu.
Arbetarskyddet, företrädare för personalen och HR ska aktivt öka sina kunskaper om personalens mångfald, inklusion, jämställdhet och likabehandling genom att delta i utbildningar/tillfällen i temat.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk



2.6.3. Nätverksverksamhet

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Personalens mångfaldsnätverk ska vara sektorernas och affärsverkens gemensamma nätverk i frågor som rör personalen.	pågående	Enheten TieTyö och sektorer samt affärsverk
Personalärenden ska främjas inom koordineringsgruppen för tvåspråkighet på stadsnivå.	pågående	Ansvar: förvaltningsavdelningen, HR-representation: Enheten Heos
Nätverket Queer Stadi samarbetar med staden för att göra stadens personalpolitik jämställdare och jämlikare.	pågående	Samarbete på stadsnivå genom enheten TieTyö
Helsingfors stad utreder inrättandet av nätverket POCit*. *Syftet med nätverket Stadin POCit är att erbjuda människor en trygg plattform där medarbetare som tillhör en etnisk (kulturellt) eller synlig (rasmässigt) minoritet kan utbyta idéer med varandra, få kamratstöd och tillsammans diskutera hur man kan främja jämställdhet och lika-behandling hos staden ur perspektivet av medarbetare som tillhör en etnisk (kulturellt) eller synlig (rasmässigt) minoritet i synnerhet.	2022	Samarbete på stadsnivå genom enheten TieTyö

2.6.4. Tillgänglighet och fysisk tillgänglighet

Tillgänglighet hänför sig till digitala tjänster, webbplatser, applikationer och publikationer.

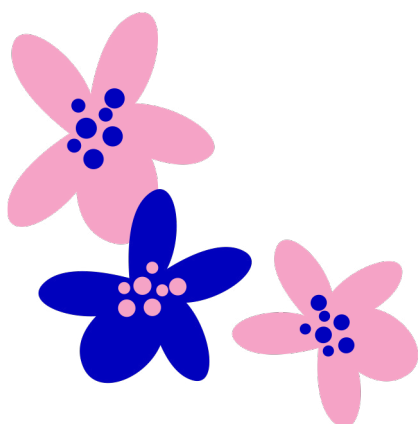
Fysisk tillgänglighet däremot gäller den fysiska världen, såsom undanröjande av rörelsehinder.



Stadens HR följer intersektionellt riktlinjerna för tillgänglighet och fysisk tillgänglighet på stadsnivå i alla sina funktioner och digitala material.

Helsingfors stad har omfattande intranätssidor och riktlinjer för digital tillgänglighet. På sidorna finns även en tillgänglighetsguide och stadens tillgänglighetsmodell. Staden strävar efter att följa lagen om tillhandahållande av digitala tjänster vad gäller tillgänglighet.

Helsingfors stads riktlinjer för tillgänglighet fungerar som enhetliga allmänna riktlinjer för hela staden och alla förvaltningar i tillgänglighetsarbetet.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
<p>Digital tillgänglighet ska beaktas intersektionellt i digitala tjänster, webbplatser, applikationer och publikationer som gäller personalen.</p> <p>De experter inom personalförvaltningen och andra experter som utarbetar de digitala materialen för personalen ska genomgå coachningar i tillgänglighetsfrågor genom att gå igenom de befintliga coachningsmaterialen (Systemet Onni och plattformen Oppiva).</p>	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
<p>Staden främjar aktivt beaktande av tillgänglighet inom alla processer som hänför sig till personalen och i det dagliga arbetet.</p> <p>Exempelvis ordnar stadens HR coachning i tillgänglighetstemat för chefer.</p> <p>T.ex. Utbildningen Tillgänglig rekrytering i samarbete med Riesa Consultative Oy. Utbildningen är avsedd för chefer och HR-expertter. Beaktande av tillgänglighet i olika skeden av rekryteringsprocessen står i fokus.</p>	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk

2.7. Karriärer

Synpunkterna på jämställdhet mellan könen och likabehandling ska beaktas vid utveckling av kompetens och ledning av karriärer. Staden uppmuntrar till ständig utveckling av kompetens, arbetsväxling och en mångsidig karriärväg, men beaktar även underrepresenterade grupper karriärer.

Staden ska erbjuda nya uppgifter och vid behov omskolning när uppgifterna upphör. Staden ska också omplacera sin personal om arbetsförmågan avsevärt förändras med avseende på personens aktuella uppgifter. Personalens karriärmöjligheter och karriärväxling hos Helsingfors stad och inom stads-koncernen ska stödas.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Sektorer och affärsverk ska beakta synpunkterna på jämställdhet mellan könen och likabehandling som en del av de årliga åtgärderna i planen för kompetensutveckling.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Helsingfors stad ska jämställt och jämlikt främja sin personals karriärmöjligheter.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Framgångssamtal (inkl. utvärdering av arbetsprestationer, individuell utvecklingsplan) och därmed tillhörande riktlinjer följer principerna för jämställdhet och likabehandling.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk
Sektorer och affärsverk ska vid behov ge stöd (t.ex. mentorverksamhet/karriärcoachning) för personer som slutfört sin examen i utlandet och/eller som har ett annat språk än finska eller svenska som modersmål.	pågående	Stadskansliet, sektorer och affärsverk

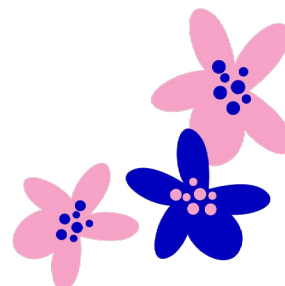
2.8 Kommunikation

Helsingfors övergick till användning av termen chef under den föregående strategiperioden. Staden ska fortsätta sin starka interna och externa kommunikation om jämställdhets- och likabehandlingsteman och vara en föredömlig och framstående pionjär även i samhället. Det språk och de bilder som används ska vara så mångfaldiga, inkluderande och icke-diskriminerande som möjligt vad gäller innehåll. De ord och bilder vi valt ska skapa och upprätthålla människornas uppfattning av verkligheten.

Normmedvetna språk- och bildval ska för sin del främja jämställdhet mellan könen och likabehandling samt minska diskriminering exempelvis ge-

nom att avveckla snedvridna antaganden om kön, personer med funktionsnedsättning eller invandrare.

Många branscher är fortfarande starkt könsfördelade i Finland. Ett normmedvetet språk exempelvis i rekryteringsannonser kan uppmuntra företrädare för alla kön att ansöka om lediga uppgifter. Användningen av normmedvetet språk ändrar också för sin del föreställningen om staden som en mångfaldig arbetsgivare.



Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Kommunikationens roll ska förstärkas ytterligare och koordineras tillsammans med sektorerna och affärsverken.	-	-
En separat kommunikationsplan på stadsnivå ska utarbetas för att ge balanserat stöd för genomförandet av denna plan (t.ex. tvåspråkighet, jämställdhet mellan könen, internationalism, icke-diskriminering, inklusion). Ett planmässigt temaår för kommunikation om jämställdhet och likabehandling ska genomföras för att uppmuntra till en öppen diskussion om temana.	2022–2023	Enheten TieTyö och vid behov andra Heos-enheter tillsammans med experter inom kommunikationsavdelningen.
En bildsamling om mångfald ska utarbetas för rekryteringskommunikation. Olika identiteter ska synas i all stadens interna och externa rekryterings- och personalkommunikation.	2023–2024	Enheten TieTyö och vid behov andra Heos-enheter tillsammans med experter inom kommunikationsavdelningen.
Helsingfors stad ska fortsätta att utveckla könsneutralt språk och normmedveten kommunikation som en faktor som ökar jämställdhet och likabehandling. Guiden om normmedveten kommunikation som färdigställdes för Helsingfors stad ska granskas igenom med stadens kommunikation och HR.	pågående	Experter på jämställdhet, likabehandling och kommunikation, alla experter på intern och extern kommunikation samt rekryteringskommunikation hos staden.

2.9 Åtgärder för att mäta jämställdhet och likabehandling

Mål/åtgärd	Tidtabell	Ansvar
Läget med personalens jämställdhet och likabehandling ska följas upp årligen i samband med personalrapporteringen (flexibilitet i arbetslivet, familjeledighet, modersmål).	årligen	Heos
Läget med personalens jämställdhet och likabehandling ska följas upp vartannat år med hjälp av enkäten Kommun 10 och enkäten Fiilari för personalen.	vartannat år	Enheten TieTyö
Mätningen av jämställdhets- och likabehandlingsfrågor ska beaktas i den utsträckning det är möjligt i det nya HR-helhetssystemet 2024.	2024	Heos
En anonym enkät om jämställdhet och likabehandling ska genomföras för personalen.	2023	Enheten TieTyö

2.10 Målnivåer som fastställts för mätarna

Mätaren för alla åtgärder är genomförd / ej genomförd. Dessutom ska utvecklingen av personalens nyckeltal (flexibilitet i arbetslivet och familjeledighet) följas upp årligen i personalrapporten. Det är utmanande att fastställa målnivåer vad gäller personalens nyckeltal, eftersom många nyckeltal inte kan återspegla den verkliga bilden av läget och exempelvis visar de män och kvinnor som använder familjeledighet, inklusive dem som inte har barn. Allmänt kan man konstatera att andelen kvinnor som använder möjligheter till flexibilitet och ledigheter är relativt högre än andelen män. Detta förklaras delvis av det faktum att andelen män av personalen är mycket lägre (23,9 procent

av hela personalen, Personalrapport 2020). Målet för andelen personal med främmande språk som modersmål har dock fastställts.

Mer information om läget med personalens jämställdhet och likabehandling fås också från enkäten Kommun 10, vars målnivåer har fastställts för 2024 (enkäten genomförs vartannat år). I framtiden ska även enkäten Fiilari ge information om exempelvis erfarenheter av diskriminering till staden. Dessutom ska en anonym enkät om jämställdhet och likabehandling genomföras 2023 för personalen.

Mätaren Kommun 10	Nuläge (2020)	Målnivå 2024
Har personligen upplevt diskriminering (Diskrimineringslagen)	hela personalen 9,4 %	0 %
Diskriminering som anmälts till arbetsgivaren (personer som upplevt diskriminering)	stadsnivå 26,5%	100 %
Socialt kapital (skala 1–5, ju högre, desto mer)	män 3,83/ kvinnor 3,85	män 3,87 kvinnor 3,93
Har personligen upplevt diskriminering på grund av kön	män 2,3 %/ kvinnor 1,5 %	0 %
Har personligen upplevt sexuella trakasserier (av klienter, kollegor och chefer)	män 4,5 %/kvinnor 5,4 %	0 %
Har anmält sexuella trakasserier till arbetsgivaren	män 27 %/kvinnor 42,3 %	100 %
Kan påverka sina arbetstider (ju högre värde, desto mer)	män 2,98/ kvinnor 2,81	Mål: en ökning på 0,01 på skalan
Individuellt utvecklingssamtal genomförts	män 67,8 %/ kvinnor 64,7 %	94 %

HR-nyckeltal	Nuläge (2020)	Målnivå 2025
Andelen personal med främmande språk som modersmål	9,0% av hela personalen / 8,4% av det officiella personalantalet	11 % av hela personalen, 10,4 % av det officiella personalantalet

2.11 Verkställande och uppföljning

Centralförvaltningen, sektorerna och affärsverken med deras direktörer ska tillsammans ansvara för genomförandet av åtgärderna i jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen. Det är värt att också utnyttja olika personal- och minoritetsgruppers erfarenheter och kunskaper vid planeringen av sektorspecifika handlingsplaner.

- Sektorerna, affärsverken och ämbetsverken ska utarbeta sina egna detaljerade genomförandeplaner utgående från den stadsgemensamma planen.
- Varje sektor och affärsverk ska behandla sin handlingsplan inom sin personalkommitté.
- Personalkommittéerna ska årligen följa upp genomförandet av åtgärderna på sektornivå/affärsverknivå.
- Den stadsgemensamma styrgruppen ska halvårsvis följa upp framskridandet av åtgärderna.

3. Mer information

[Helsingfors stads personalrapporter och statistik](#)

<https://thl.fi/fi/web/sukupuolten-tasa-arvo/tasa-arvon-edistaminen/sukupuolittietoinen-viestinta>

[De mänskliga rättigheternas Helsingfors](#)

[Hållbar utveckling](#)

[Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män](#)

[Utredning: Hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning måste undanröjas. Arbets- och näringsministeriet, 2020](#)

[Könsmångfald. Seta](#)

[Könsmedveten kommunikation, THL](#)

[Jämställdhet](#)

[Databank om jämställdhet](#)

[Diskrimineringslag](#)

[FN: s konvention om rättigheter för personer med funktionsnedsättning och fakultativt protokoll](#)

Helsingfors stads interna sidor:

[Anonym rekrytering](#)

[Fysisk tillgänglighet](#)

[Hållbara Helsingfors](#)

[Hållbar utveckling](#)

[Mångfaldig rekrytering](#)

[Mångfald i arbetslivet](#)

[Guide om normmedveten kommunikation](#)

[Tillgänglighet](#)

[Sopuisasti Stadissa. Guide för utredning av osakligt bemötande och trakasserier2019.Helsingfors stad](#)

[Jämställdhet mellan könen](#)

[Samordning av arbete och det övriga livet](#)

[Arbetarskyddsverktyg](#)

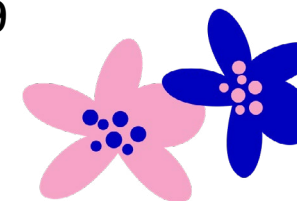
[Likabehandling](#)



Bilaga 1. Utfall av de årliga åtgärderna i likabehandlingsplanen för personalen 2019

Helsingfors främjar ett jämställt och jämlikt arbetsliv

Helsingfors stad främjar jämställdhet och likabehandling i all sin verksamhet. Målbilden är att Helsingfors stad ska vara en framstående arbetsplats där varje arbetsdag är meningsfull.



Årliga åtgärder för 2019–2020 i Helsingfors stads likabehandlingsplan för personalen

Årliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
1. Jämlik rekrytering					
Helsingin rekrytointiprosessi toteutuu yhdenvertaisesti ja rekrytointi perustuu henkilön tosiasialliseen osaamiseen ja ansioihin.					
1.1. Verksamhetssättet och processen kring den anonyma rekryteringen har fastställts och det finns riktlinjer för dem. Därmed tillhörande försök har också genomförts inom hela stadsorganisationen.					
<ul style="list-style-type: none">Riktlinjer och praxis på stadsnivå ska fastställas och ett pilotprojekt för anonym rekrytering för den utvalda yrkesgruppen ska inledas i början av 2020. En utvärdering av pilotprojektet ska genomföras i slutet av 2020. Åtgärderna ingår även i likabehandlingsplanen för personalen	Utfall av anonyma rekryteringar inom de utvalda yrkesgrupperna.	Slumpmässiga anonyma rekryteringsförsök under tidigare år.	Anonym rekrytering används.	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Pilotprojektet för anonym rekrytering genomfördes 1.2–31.12.2020 med sammanlagt 48 anonyma rekryteringar. Utfallet av pilotprojektet rapporterades 14.12 till stadsstyrelsen i enlighet med utfallet för slutet av oktober. En separat slutrapport om projektet utarbetades också. I enlighet med förslagen till fortsatta åtgärder från pilotprojektet infördes ett mer omfattande systemstöd för den anonyma rekryteringen 1.2, och arbetet fortsatte med att etablera verksamhetssättet, utveckla rekryteringskunskaper, ordna informationsinslag och utbildningar. Dessutom fortsätter forskningsarbetet vid Löntagarnas forskningsinstitut ("Anonymin rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen"/("Effekterna av anonym rekrytering på likabehandling och framgång i rekrytering").
1.2. Språkkunskapskrav fastställs på det sätt som uppgiften kräver, så att tjänster på finska och svenska kan säkerställas och staden samtidigt kan vara en lockande arbetsgivare för personer med andra språk som modersmål.	Språkkunskapskraven har uppdaterats.	-	Stadens riktlinjer innehåller uppdaterad information om språkkunskapskraven.	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och förhandlingschef; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	-

Årliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
<ul style="list-style-type: none"> • Krav för varje uppgift som kan ansökas ska bedömas separat. • Praxis ska specificeras och riktlinjer skapas för att fastställa språkkunskapskrav. Stadsstyrelsen ska fatta beslut om eventuella nya riktlinjer. • Undervisning i finska och svenska för stadens medarbetare ska stärkas. 	Språkkunskapskraven har uppdaterats.	-	Stadens riktlinjer innehåller uppdaterad information om språkkunskapskraven.	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och förhandlingschef; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Principerna för personalrekrytering har uppdaterats 2020. Anvisningen Beaktande av språkkunskaper vid avlöning trädde i kraft 1.3.2021. Sektorerna har påmint i de tekniska anvisningarna om förberedelser om att avsätta en budget för nödvändiga språkutbildningar.
Rekrytering av mångfaldig personal ska främjas och deras karriärvägar ska utvecklas.					
<p>1.3. En utredning av positiv särbehandling ska inledas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Förutsättningar och möjligheter vid rekrytering till uppgifter hos staden ska utredas. 	Utredningen har gjorts.	-	Se mätare.	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och förhandlingschef; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Det finns inte mycket erfarenhet av att använda positiv särbehandling vid stadens rekrytering. Styrgruppen för tillgång på personal har identifierat ett behov att utreda erfarenheter av positiv särbehandling, identifiera behov av vidareutveckling och öka chefernas kunskaper i mångfaldig rekrytering. Under hösten 2021 pågår en förutredning av de praktiska möjligheterna och förutsättningarna för positiv särbehandling vid Helsingfors stads rekrytering, som genomförs som samarbete med anknytning till lärdomsprov. Syftet är att skapa en modell för praxis inom positiv särbehandling vid Helsingfors stads rekrytering och ge ytterligare konkret stöd, information och verktyg till rekryteringar för rekryterande chefer och HR, så att rekryteringarna kan genomföras i enlighet med principerna om likabehandling och icke-diskriminering. Det första pilotprojektet ska genomföras inom personalavdelningens egen rekrytering.
<p>1.4. Antalet högskolepraktikplatser för internationella studerande och personer med främmande språk som modersmål som är bosatta i Finland och trainee-platser för personer som avlagt högskoleexamen ska utökas.</p>				Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	
<ul style="list-style-type: none"> • Projektet Osaaminen käyttöön Suomessa (Utnyttja dina kunskaper i Finland) fortsätter. Sjukskötare från andra EU- och EES-länder och småbarnspedagoger som utbildats utanför Finland ska kvalificeras. 	Sjukskötare och småbarnspedagoger som kvalificerades inom projektet ska avlönas till stadens tjänst.	Projektet och utbildningarna pågår.	En rekryterings- och partnerskapsmodell för huvudstadsregionen ska utvecklas som stadssamarbete (sjukskötare och småbarnspedagoger).	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och experter; Fostrans- och utbildningssektorn, Social- och hälsovårdssektorn och projektkoordinatorer.	Projektet avslutades i slutet av 2020. Social- och hälsovårdssektorn hade sju sjukskötare som praktikanter, varav fyra slutligen ingick arbetsavtal efter praktiken. Mer information om projektet finns i Helsingfors stads personalrapport 2019.
<ul style="list-style-type: none"> • Vi deltar i programmet Hanken & SSE Executive Educations Business Lead genom att erbjuda praktikplatser till akademiskt utbildade invandrare. 	Utfall av praktikperioder inom sektorerna.	-	2–5 slutförda praktikperioder.	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och experter samt jämställdhets- och likabehandlingsexperter.	Det kom mycket bra respons på de nybörjade praktikperioderna. Två praktikanter avlönades 2020. För 2021 avlönades bara en Business Lead-praktikant bland annat på grund av de utmaningar som coronaviruset medförde.
Stöd för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer genom att ändra arbetsuppgifterna och arbetsförhållanden och genom att se till att arbetsplatserna är tillgängliga.					

Årliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
<p>1.5. En sysselsättningsväg för personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer ska modelleras och en verksamhetshelheten ska beskrivas.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stadens interna och externa partner och nätverk ska identifieras för att främja huvudmålet. • Strukturella hinder och problem ska identifieras och en handlingsplan ska utarbetas för att avveckla dem. 	Genomförd / Ej genomförd.	Ingen process på stadsnivå har fastställts.	Processen har modellerats och aktörernas roller specificerats. Processens strukturella hinder har identifierats för fortsatt arbete.	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och experter inom enheten för personalpolitik, handikappombudsmannen och experter på handikapparbete.	<p>Rapporten om avlöning av personer med funktionsnedsättning och partiellt arbetsföra personer till stadens tjänst har färdigställts. Utredningen av villkor för lönesubvention fortsätter i samarbete med näringslivsavdelningen. Syftet är att i fortsättningen främja flexibla arbetstidslösningar och utbudet av deltidsarbete.</p> <p>Målnivån har uppnåtts. Processen har modellerats, aktörer med ansvar för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning har intervjuats ingående och strukturella hinder för sysselsättning av personer med funktionsnedsättning har identifierats vid en gemensam verkstad. Fortsatta åtgärder har föreslagits för de kommande åren (Se Helsingin henki 1/2021). Utgående från detta arbete har de fortsatta åtgärderna fastslagits i jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen 2022–2025.</p>
<p>1.6. Sysselsättning av ungdomar och unga vuxna i behov av särskilt stöd för sysselsättning ska främjas (t.ex. personer med främmande språk som modersmål, personer med funktionsnedsättning, partiellt arbetsföra personer), så att de hittar sommarjobb och arbetspraktiker.</p>	Antalet sysselsatta ungdomar och unga vuxna samt utfall av arbetspraktiker.	-	-	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och personalavdelningens experter; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	<p>Staden har i stor utsträckning främjat sysselsättning av ungdomar i behov av särskilt stöd för sysselsättning i sommarjobb och praktiker. Under 2021 inleddes ett samarbete med Helsingfors universitet för att främja tillgängliga högskolepraktiker. Det praktiska genomförandet av tillgängliga högskolepraktiker ska inledas 2022. I fortsättningen kan de tillgängliga högskolepraktikerna marknadsföras genom Helsingfors universitets studie- och praktikrådgivning och genom Nyyti ry., som främjar studenternas psykiska hälsa och studieförmåga. Dessutom ordnade personalavdelningen 11.11.2021 i samarbete med Riesa Consultative Oy utbildningen Tillgänglig rekrytering för chefer och experter. Man kom överens 2021 om att döva invandrars studerande vid De dövas folkhögskola skulle erbjudas praktikplatser hos staden i mars 2022. Dessutom ordnade personalavdelningen 2021 i samarbete med sysselsättningstjänsterna utbildningar för chefer och HR-experterna om avlöning med lönesubvention.</p>



Årliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
<ul style="list-style-type: none"> Pengar avsedda för sommarjobb ska öronmärkas för stadsstyrelsens separata anslag för sommaren 2020 och användas för att finansiera sektor-specifika projekt och sommarjobb för 2020. 	Antalet sysselsatta ungdomar och unga vuxna samt utfall av arbetspraktiker.	-	-	Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och personalavdelningens experter; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	<p>19 ungdomar i behov av särskilt stöd för sysselsättning avlönades 2020 med finansiering från stadskansliet. Av alla sommarjobbare hade 564, det vill säga 17,8 procent, ett främmande språk som modersmål. Av alla sommarjobbare i åldrarna 16–17 år som avlönats med finansiering från stadskansliet var 12 procent personer med främmande språk som modersmål. En gemensam verksamhetsmodell har utvecklats i samarbete med social- och hälsovårdssektorn för att avlöna unga sommarjobbare i behov av särskilt stöd. Dessutom har staden samarbetat med stadens sommarrekryteringsnätverk, yrkesskolan Live, barnhem och kultur- och fritidssektorn för att främja projektet (unga romer). Sommarjobbansvningen har kompletterats med riktlinjer som gäller avlöning av ungdomar i behov av särskilt stöd för sysselsättning och tillgänglig rekrytering. Följande klausul lades 2021 till platsannonserna för sommarjobb: Helsingfors stad strävar efter att erbjuda alla ungdomar sommarjobb så att arbetet kan skraddarsys efter varje persons kompetens och fysiska funktionsförmåga. Sammanlagt 38 unga sommarjobbare i åldrarna 16–20 år i behov av särskilt stöd för sysselsättning avlönades 2021 till sektorerna med finansiering från stadskansliet. Av alla sommarjobbare 2021 hade 716, det vill säga 20,6 procent, ett främmande språk som modersmål. Av alla sommarjobbare i åldrarna 16–17 år som avlönats med finansiering från stadskansliet var 9,3 procent personer med främmande språk som modersmål. Med tanke på 2022 ska sommarrekryteringen av ungdomar i behov av särskilt stöd för sysselsättning utvecklas så att det blir enklare att identifiera dem bland de sökande (till exempel mångfaldsklausul, omnämmande av tillgänglighet och anpassningar samt arbetscoachning i rekryteringsannonserna och en tilläggsfråga om hur den sökande har fått information om arbetsplatsen). Åldersgränsen för sommarjobbare i behov av särskilt stöd för sysselsättning ska ändras 2022 från den tidigare gränsen 16–20 till 16–29 år.</p> <p>Dessutom avlönar staden en arbetscoach med finansiering från stadskansliet för perioden 1.5–30.9.2022. Hen ska erbjuda sommarjobbare i behov av särskilt stöd arbetscoachning. Vid riktad marknadsföring av sommarjobb för ungdomar med särskilda behov samarbetar staden med exempelvis Navigatorn och arbetsrehabiliterande tjänster för ungdomar. Dessutom samarbetar staden även med andra aktörer vid marknadsföringen av sommarjobb, såsom olika organisationer och förbund.</p>
<ul style="list-style-type: none"> En samarbetsmodell med Vamlas ska skapas. 	Antalet sysselsatta ungdomar och unga vuxna samt utfall av arbetspraktiker.			Stadskansliet: chef för de strategiska resurserna och personalavdelningens experter; Ledning, HR och alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Staden inledde 2020 ett samarbete med Vamlas, där Ratko-modellen pilotförsöktes inom fostrans- och utbildningssektorn 2021. Det kom bra respons på pilotförsöket. I fortsättningen ska staden utreda andra sektorer, ämbetsverks och affärsverks intresse för försöket.

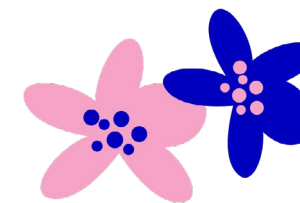
Arliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
2. Arbetsgemenskaper som stöder ett jämlikt arbetsliv					
Medlemmar i arbetsgemenskaper ska agera respektfullt mot andra, oavsett deras personliga särdrag (inklusive ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilda som person).					
2.1. Handlingsanvisningarna för förebyggande av osakligt bemötande och konflikt-situationer används och verksamhetsmodellen är väletablerad (guiden Sopuisasti Stadissa).	Genomförd / Ej genomförd	Anvisningarna på stadsnivå har getts ut, stödmaterialet har producerats och informationen om guiden har meddelats.	Webbmaterialet är färdigt och i bruk. Temat har behandlats inom arbetsgemenskaperna under 2020.	Stadskansliets experter med ansvar för välbefinnande i arbetet; Ledning; chefer och HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Anvisningarna och kommunikation på stadsnivå har genomförts. Den virtuella coachningen Sopuisasti Stadissa Helvi har producerats för staden.
<ul style="list-style-type: none"> Införandet av verksamhetsmodellen ska främjas med webbutbildningsmaterial om jämställdhet och likabehandling. 	Genomförd / Ej genomförd	Anvisningarna på stadsnivå har getts ut, stödmaterialet har producerats och informationen om guiden har meddelats.	Webbmaterialet är färdigt och i bruk. Temat har behandlats inom arbetsgemenskaperna under 2020.	Stadskansliets experter med ansvar för välbefinnande i arbetet; Ledning; chefer och HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Den virtuella coachningen Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi är färdig, i bruk inom arbetsgemenskaperna och kommunicerad flera gånger.
<ul style="list-style-type: none"> En utbildning av trakasserierombud ska ordnas före utgången av 2019. Pilotprojektet Trakasserierombud ska genomföras 2020, under vilket den nya verksamhetsmodellens funktionalitet följs upp och utvärderas. <p>Åtgärderna ingår även i likabehandlingsplanen för personalen.</p>	Modellens funktionalitet ska följas upp	Ska utbildas under hösten 2019	Trakasserikontaktpersonerna ska stöda medarbetare inom sektorerna och affärsverken.	Se ovan nämnd	Verksamhetsmodellen Trakasserikontaktperson pilotförsöktes under 2020. Det blev mycket få kontakter (10) jämfört med hur många samtidigt kontaktade exempelvis aktörer inom arbetarskyddet (350–400). Man konstaterade efter pilotförsöket att verksamhetsmodellen inte skapar ett sådant mervärde att det permanent skulle införas. Verksamhetsmodellen infördes alltså inte hos staden. Vi hänvisar alla medarbetare som utsatts för trakasserier till att kontakta den egna chefen eller vid behov exempelvis arbetarskyddsfullmäktigen eller HR.
3. Ledarskap och chefsarbete som stöder likabehandling					
Linjeledningen förbinder sig till ledarskap som främjar likabehandling och stöder dess främjande.					
<ul style="list-style-type: none"> Jämställdhets- och likabehandlingsfrågor och därmed sammanhängande teman ska ingå i utbildningar för stadens chefer och i olika forum. 	Genomförd / Ej genomförd.	Frågorna behandlas varierande inom utbildningarna för cheferna och i olika forum.	Temat behandlas regelbundet inom utbildningar för chefer som ordnas av staden.	Personaldirektör och stadskansliets styrgrupp för personalavdelningen; HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Temat ingick i Examen i arbete som teamledare 2020 och 2021. I början av 2020 färdigställdes den virtuella coachningen Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi. Den mångfaldiga rekryterings Helvi färdigställdes under hösten 2020. Temat ingår i stor utsträckning i introduktionerna.
<ul style="list-style-type: none"> Teman behandlas vid ledningens evenemang som en del av lednings- och verksamhetskulturen. 	Genomförd / Ej genomförd.	Frågorna behandlas varierande inom utbildningarna för cheferna och i olika forum.	Temat behandlas regelbundet inom utbildningar för chefer som ordnas av staden.	Personaldirektör och stadskansliets styrgrupp för personalavdelningen; HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Temat ingick i chefsdagen i november 2020. Se även avsnittet ovan. Dessutom ordnades i november 2020 ett informationsinlägg om mångfald och inkludering som i synnerhet var avsedd för cheferna.

Årliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
<ul style="list-style-type: none"> Principerna om jämställdhet och likabehandling ska ingå i introduktionsplanen för medarbetare och lyftas fram tydligare på Helmi-intranätet vid förnyelse av introduktionssidorna. <p>Åtgärderna ingår även i likabehandlingsplanen för personalen.</p>	Genomförd / Ej genomförd	Genomförs varierande.	Se Åtgärd.	Stadskansliets personalavdelning: Enheten för inläring och förnyelse.	Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har mångsidigt inkluderats i introduktionsmaterialen Helsingfors stad som arbetsgivare och i chefernas studievägar.
3.2. Cheferna gör medarbetarna förtrogna med stadens principer om jämställdhet och likabehandling.	-	-	-	Ledning och chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	-
<ul style="list-style-type: none"> Materialet behandlar bl.a. alla dimensioner av diskriminering enligt diskrimineringslagen. <p>Åtgärderna ingår även i likabehandlingsplanen för personalen.</p>	Genomförd / Ej genomförd	Det finns inget befintligt enhetligt utbildningspaket, men ärendet ingår i webbutbildningen ABC för en bra chef samt i Helmi-intranätet.	Webbcoachning och därmed tillhörande tentamen är tillgängliga (2019) och i bruk (2020). Minst 50 procent av arbetsgemenskaperna har klarat tentamen.	Stadskansliet: Jämställdhets- och likabehandlingsexperter för personalen och tjänsterna samt utbildningsexperter inom enheten för inläring och förnyelse.	Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi har skapats och används inom arbetsgemenskaperna. Den behandlar dimensionerna av diskriminering enligt diskrimineringslagen.
4. Praxis, verktyg och stöd som främjar likabehandling					
<p>4.1. Säkerställning av organisationens kompetens.</p> <ul style="list-style-type: none"> HR, personalorganisationer, arbetarskyddsorganisation ska öka sina kunskaper om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som rör personalen och de ska aktivt uppmuntra den övriga organisationen att agera på lika villkor. 	Genomförd / Ej genomförd	Temat har behandlats när det har varit aktuellt.	Temat behandlas regelbundet och ingår i "årsklockan". Personerna i stödorganisationen har klarat webbtentamen om jämställdhets- och jämlikhetsfrågor.	Stadskansliet: Jämställdhets- och likabehandlingsexperter för personalen samt utbildningsexperter inom enheten för inläring och förnyelse.	Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi har genomgått med arbetsgrupperna HR-rådgivning samt personalpolitik och arbetarskydd.
<p>4.2. Likabehandling ska främjas genom kommunikation</p> <ul style="list-style-type: none"> Likabehandling främjas och trakasserier förebyggs genom kommunikation och utarbetande av en kommunikationsplan och genom att mångsidigt kommunicera om temat. <p>Åtgärderna ingår även i likabehandlingsplanen för personalen.</p>	Kommunikationen ska genomföras enligt kommunikationsplanen.	Temat har behandlats regelbundet inom stadens interna kommunikation.	En kommunikationsplan för kommunikation om jämställdhets- och likabehandlingsplanen har utarbetats.	Stadskansliet: Jämställdhets- och likabehandlingsexperter och personalkommunikation.	Helheten jämställdhet och likabehandling för personalen hade en gemensam kommunikationsplan med jämställdheten och likabehandlingen för tjänsterna, enligt vilken framsteg gjordes.

Årliga åtgärder för 2019–2020	Mätare	Nuläge	Målnivå	Ansvar	Utfall 12/2021
5. Uppföljning av utfallet av likabehandlingsåtgärder för personalen					
Utfallet av åtgärderna följs upp genom personalrapportering samt genom enkäten Kommun 10 om välbefinnande i arbetet och enkäten om arbetshälsa.					
-	Personalrapport	-	-	-	-
-	Personalens modersmål (finska, svenska, annat)	Av hela personalen hade 7,8 procent något annat språk än finska eller svenska som modersmål. Andelen av det officiella personalantalet var 7,2 procent.	En ökning på minst 0,5 procent av hela personalen.	Stadskansliets personalavdelning; Ledning, chefer och hela personalen inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	År 2020 var andelen medarbetare med något annat språk än finska eller svenska som modersmål 9,0 procent av hela personalen och 8,4 procent av det officiella personalantalet. Man närmade sig målet, men det uppnåddes inte fullständigt.
-	Kommun 10	-	-	-	-
-	Socialt kapital, skala 1–5 (ju högre värde, desto mer)	3,75	3,9	Ledning, chefer och hela personalen inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Kommun 10 (2020): 3,84. Resultatet har förbättrats, men målnivån har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering (Diskrimineringslagen)	11,3%	0%	-	Kommun 10 (2020): 9,4 procent. Resultatet har förbättrats, men målnivån har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering (fem skäl)	10,6%	0%	-	8,8 procent, resultatet har förbättrats, men målnivån har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering: ålder	4%	0%	-	3,4 procent, resultatet har förbättrats, men målnivån har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering: utbildning	4,1%	0%	-	3,4 procent, resultatet har förbättrats, men målnivån har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering: åsikt	7,2%	0%	-	6,0 procent, resultatet har förbättrats, men målet har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering: ställning	4,7%	0%	-	4,0 procent, resultatet har förbättrats, men målet har inte uppnåtts.
-	Har personligen upplevt diskriminering: anmälts till arbetsgivare	25%	100 procent av personerna som upplevt diskriminering har anmält saken till arbetsgivaren	-	26,5 procent, resultatet har förbättrats, men målet har inte uppnåtts.
-	Enkät om arbetshälsa	-	-	-	-
-	Frågan om upplevelsen av sexuella trakasserier lades till i enkäten om arbetshälsa 2019 (28.10–17.11.2019).	-	Se Åtgärd	Företagshälsan Helsingfors	Frågan har lagts till.

Bilaga 2. Utfallstabell på stadsnivå över jämställdhets- och likabehandlingsplanen för personalen 2019–2021

Handlingsplan



Jämställdhets- och likabehandlingsplan för personal: åtgärder, mätare och tidtabell för perioden 6/2019–12/2021.

Åtgärderna ovan främjar förverkligandet av jämlikheten hos Helsingfors stad. Stadskansliet, sektorerna och affärsverken planerar och ansvarar personligen för att organisera genomförandet av åtgärderna samt följer upp deras genomförande. Nyckeltal för personalen är från 2017 och resultaten från Kommun 10 från 2018. Varje sektor, affärsverk och ämbetsverk ska utarbeta en genomförandeplan utgående från denna handlingsplan.

1. Jämlik rekrytering

Helsingfors rekryteringsprocess genomförs jämlikt och grundar sig på varje persons faktiska kompetens och meriter. Vid valet av personalen kan könet betonas mellan likvärdiga sökande.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
1.1. Cheferna utbildas i högkvalitativ rekrytering med beaktande av jämlikhetsperspektivet.	-	Stadens chefer utbildade.	2019	Experter med ansvar för jämlikhetsfrågor och rekrytering inom enheten för personalpolitik vid stadskansliet; HR inom sektorerna, affärsverk och ämbetsverk.	Den virtuella coachningen Mångfaldig rekrytering för cheferna har färdigställts under hösten 2020. Kansliet har erbjudit sektorerna coachning i temat. Utbildning i tillgänglig rekrytering 11.11.2021, informationsinslag om anonym rekrytering under våren och hösten 2021. Utbildningsvägarna för rekryteringskompetenser för cheferna och HR har skapats. Nya grundutbildningar i rekrytering pågår > Dessa stöder även chefernas kompetens ur jämställdhetens och likabehandlingens perspektiv.
1.2. Rekryteringsprocessen har beskrivits ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.		Se Åtgärd	2019	Personaldirektör och rekryteringschef	Den virtuella coachningen Mångfaldiga rekryterings Helvi + Helmi-intranätssidorna om temat har färdigställts under hösten 2020. Rekryteringsprocessen och olika vägar till stadens uppgifter har modellerats ur jämställdhetens och likabehandlingens perspektiv. Avsnitten "Så här tar du mångfalden i beaktande" har lagts till på varje undersida under Rekrytering på Helmi-intranätet.
1.3. Verksamhetssättet kring den anonyma rekryteringen har fastställts och det finns riktlinjer för dem. Därmed tillhörande försök har också genomförts inom hela stadsorganisationen.	Slumpmässiga anonyma rekryteringsförsök under tidigare år.	Anonym rekrytering är i bruk inom hela stadsorganisationen.	2020	Personaldirektör och rekryteringschef; Ledning, HR och alla chefer inom sektorerna, affärsverk och ämbetsverk.	Pilotprojektet för anonym rekrytering genomfördes 1.2–31.12.2020 med sammanlagt 48 anonyma rekryteringar. Utfallet av pilotprojektet rapporterades 14.12 till stadsstyrelsen i enlighet med utfallet för slutet av oktober. En separat slutrapport om projektet utarbetades också. I enlighet med förslagen till fortsatta åtgärder från pilotprojektet infördes ett med omfattande systemstöd för den anonyma rekryteringen 1.2 och arbetet fortsätter med att etablera verksamhetssättet och att utveckla rekryteringskunskaper. En funktion av anonym rekrytering ska införas i rekryteringssystemet Helbit 1.2.2021. Löntagarnas forskningsinstituts forskningsarbete fortsätter ("Anonymin rekrytoinnin vaikutukset yhdenvertaisuuteen ja rekrytoinnin onnistumiseen") ("Effekterna av anonym rekrytering på likabehandling och framgång i rekrytering"). Verksamhetssättet kring den anonyma rekryteringen ska införas i större utsträckning under 2022–2025.
1.4. En granskning av branschspecifik könsfördelning ska införas.	Genomförs varierande	Granskningen av den branschspecifika könsfördelningen har genomförts.	2021	Experter med ansvar för jämlikhetsfrågor och lönepolitik inom enheten för personalpolitik vid stadskansliet.	Granskningen av könsfördelningen har beaktats i statistikbilagan till personalrapporten 2020.

2. Jämlik karriärutveckling och utveckling i arbetslivet

Karriärutveckling och utveckling i arbetslivet oavsett kön ska möjliggöras.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
2.1. Utvecklings- och karriärsamtal ska föras med varje medarbetare som en del av helheten resultat- och utvecklingssamtal. Varje medarbetares kunskaps- och utvecklingspotential ska identifieras.	Män 69,6 % Kvinnor 65,8 %	94 procent av alla svarande (effekten av avgångsomsättningen har beaktats) (Kommun 10)	2020	Alla chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Framgångssamtalen ska registreras i systemet Onni, som infördes i januari 2020. Man kan följa graden av förda samtal med hjälp av systemet. 2020. De individuella utvecklingssamtalen har förts. (Kommun 10): män: 67,8 procent, kvinnor: 64,7 procent. Målet kommer inte att uppnås. Coronatiden kan förklara en del av resultatet.

3. Jämlik avlöning och belöning

Staden har en transparent och öppen löne- och belöningspolitik och dess belöningsystem är välkänt.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
3.1. Öppenhet i lönesystemet ska främjas i stadens riktlinjer.	Genomförs varierande	Riktlinjerna för avlöning har uppdaterats beträffande löneöppenhet.	2020	Stadskansliet: personaldirektör och direktör för enheten för personalpolitik samt förhandlingschefen inom enheten för arbetsgivarpolitik och löneexperter.	Riktlinjerna för avlöning och belöning upprätthålls på stadens Helmi-intranät och uppdateras vid behov. Riktlinjerna är tillgängliga för hela personalen. Riktlinjerna beskriver principerna för fastställande av belöning och uppmantrar till öppenhet i löneuppgörelser och därmed sammanhängande motiveringar.
Klassificeringen av uppgifternas kravnivåer och färdiga klassificeringsdata finns tillgängliga på Helmi-intranätet.	-	Se Åtgärd	2020	Löneexperter inom enheten för personalpolitik vid stadskansliet; HR för sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Klassificeringarna av kravnivåer finns tillgängliga på stadens Helmi-intranät och de stöder jämförelsen av uppgifternas kravnivåer på stadsnivå samt främjar ett stadsgemensamt fastställande av löner.
Chefen ska berätta om de belöningar som beviljas inom arbetsgemenskapen och om mottagare av dem. Staden följer transparens vid permanenta lönehöjningar.	Genomförs varierande	Det enhetliga verksamhetssättet för öppenhet i lönesystemet kommer att genomföras.	2020	Chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Kunskap i och förståelse om belöning som helhet och dess principer är ett sätt att öka medarbetarnas motivation, vilket i sin tur ökar nöjdhet och produktivitet i arbetet. Löne- och belöningskunskapen stärktes genom coachning för HR-nätverket, som vidare coachade cheferna. Kunskapen stärktes också genom aktuell kommunikation om belöningen. Coachningarna riktade till chefer uppmantrade till öppen kommunikation om kriterierna för fastställande och fördelning av belöningar och att inkludera belöningsmedlen i det egna ledningsarbetet.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
3.2. Ledningen och cheferna granskar fördelningen av engångs- och resultatpremier enligt kön och vidtar nödvändiga åtgärder.	Verkstäder för lönekartläggning på stadsnivå har ordnats.	Ett enhetligt verksamhets sätt hos staden.	2020	Personaldirektör, HR inom sektorer och affärsverk samt direktörer som fattar beslut om belöningar och chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	En kvartalsvis uppföljningsmodell skapades för engångspremier, där genomförandet av engångspremierna också regelbundet följs upp ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv i ledningsforumen på stads- och sektors-/affärsverksnivå samt vid möten mellan ordförande för personalorganisationerna. Den kvartalsvisa uppföljningen gjorde det möjligt att föra en förenklad diskussion om nuläget med engångspremierna, hur det gick att uppnå målen och förverkligandet av rättvisan/likabehandlingen. Finansieringsunderlaget för sektorernas och ämbetsverkens resultatpremier system ändrades till stadsnivå för 2020, vilket främjar jämställda och jämlika möjligheter för dem att få resultatpremier. Inom resultatpremier systemet fördelas premier inte till individer, utan premierna beräknas enligt samma principer för alla medarbetare.
3.3. Lönekartläggningen som genomförs vartannat år ska utnyttjas effektivare. Avlöningen och belöningen följs upp regelbundet ur ett jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv. Slutsatser om läget med jämställdheten och jämlikheten vid avlöning och belöning och de åtgärder för att främja jämställd och jämlik avlöning och belöning som planerats och genomförts utgår från detta.	Genomförs varierande	Se Åtgärd	2020	Personaldirektör och HR för sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Lönekartläggningen på stadsnivå genomfördes under hösten 2020, varefter sektorerna, ämbetsverken och affärsverken fortsatte med sina egna lönekartläggningar. Under lönekartläggningen identifierades potentiella utmaningar med lönejämställdheten och -jämlikheten, och man kom överens om åtgärder som en del av processen med justeringspotter. Justeringspottarna trädde i kraft 1.4.2021.
3.4. Chefernas belöningskunskaper ska förstärkas exempelvis genom utbildning. Hanteringen av bedömningsverktyg som främjar objektiv avlöning ska ökas genom att producera webbmaterial: bedömning av uppgifters svårighetsnivå, bedömning av arbetsstationer.	Behandlas inom utbildningar av nya chefer. Riktlinjer på Helmi-intranätet.	Webbmaterialet har utvecklats för att stärka belöningskunskaperna.	2020	Löne- och belöningsexperter inom enheten för personalpolitik vid stadskansliet samt HR för sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Centralförvaltningen coachade stadens HR-nätverk om vikten av en aktuell befattningsbeskrivning och bedömning av uppgiftens kravnivå för att kunna genomföra rättvis lönepolitik och säkerställa likabehandling bland alla medarbetare. Coachningsmaterialet utformades med tanke på coachningar för de närmaste cheferna. Materialet finns direkt tillgängligt för HR-nätverket inom coachningar för chefer inom sektorer, ämbetsverk och affärsverk.

4. Samordning av arbete och det övriga livet

Som arbetsgivare förhåller sig Helsingfors positivt till att samordna arbetet och det övriga livet. Arbetsgemenskaperna skapar tillsammans en kultur och sådana praxis som stöder samordning av arbetet och det övriga livet.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
4.1. Möjligheter att samordna arbetet och det övriga livet ska främjas genom att ägna uppmärksamhet åt användning av möjligheter till flexibilitet i arbetslivet, när den enskilda behöver det. Användningen av familjeledighet rapporteras årligen i personalrapporten. Staden har material som stöder och främjar användning av familjeledighet.	Män: 2,95 Kvinnor: 2,75 Användningen av möjligheterna till flexibilitet rapporteras årligen i personalrapporten.	En ökning på 0,02 på skalan Män: 2,97 Kvinnor: 2,77 Se Åtgärd	Pågående Pågående	Ledning och chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Målet uppnåddes för kvinnor, men det förbättrades också för män. Arbetstidshandling för män: 2,98 och kvinnor: 2,81 Mängden möjligheter till flexibilitet i arbetslivet som använts och familjeledigheter som använts har rapporterats i personalrapporten för 2020. Stadens nyckeltal för HR ger ingen information om hur stor andel av män och kvinnor som har rätt till familjeledighet och möjligheter till flexibilitet i arbetslivet använder dem.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
4.2. En jämställd och jämlik fördelning av familjeledigheten ska främjas, inklusive människans användning av den.	Användningen av familjeledigheten rapporteras årligen i personalrapporten. Staden har material som stöder och främjar användning av familjeledighet.	Det är lika lätt för alla kön att använda familjeledigheten.	Pågående	HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Se 4.1 ovan. Kommande åtgärder på stadsnivå för att samordna arbetet och det övriga livet ingår i denna plan. Den starka utvecklingen av temat fortsätter i enlighet med riktlinjerna i den nya jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

5. Arbetsgemenskaper som stöder ett jämställt och jämlikt arbetsliv

Medlemmar i arbetsgemenskaper ska agera respektfullt mot andra, oavsett deras personliga särdrag (inklusive kön, könsidentitet eller könsuttryck).

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
-	Stadsnivå 3,75 Män 3,72 Kvinnor 3,77	Målnivå i enkäten Kommun 10: en ökning på 0,15 på skalan, stadsnivå: 3,90, män: 3,87 Kvinnor: 3,93	Pågående	Ledning, chefer och hela personalen inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Socialt kapital: Stadsnivå: 3,84, män: 3,83 och kvinnor: 3,85. Målnivån i mätaren uppnåddes inte.
-	Män 2,4 % Kvinnor 1,7 %	0%	Pågående	Ledning, chefer och hela personalen inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Diskriminering på grund av kön: män: 2,3 procent och kvinnor: 1,5 procent. Den procentuella andelen har minskat, men 0-målet uppnåddes inte.
-	Män 4,5 % Kvinnor 6,9 %	0%	Pågående	Ledning, chefer och hela personalen inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk	Sexuella trakasserier: män 4,5 procent, kvinnor 5,4 procent. Den procentuella andelen har minskat för kvinnor och förblivit densamma för män. 0-målet uppnåddes inte.
-	Män 18,7 % Kvinnor 37,9 %	100 procent av personerna som upplevt sexuella trakasserier har anmält saken till arbetsgivaren.	Pågående	Ledning, chefer och hela personalen inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Har anmält sexuella trakasserier till arbetsgivaren: män 27 procent, kvinnor 42,3 procent. Situationen har förbättrats, men målet har inte uppnåtts fullständigt.
5.1. Handlingsanvisningarna om förebyggande av osakligt bemötande och konfliktsituationer (guiden Sopuisasti Stadissa) används och verksamhetsmodellen är väletablerad.	Anvisningarna på stadsnivå har getts ut, stödmaterialet har producerats och informationen om guiden har meddelats.	Verksamhetsmodellen har behandlats inom arbetsgemenskaperna och en gemensam uppfattning om ändringsbehov inom den egna arbetsgemenskapen har uppstått.	2019	Teamledare för teamet metoder för personalledarskap vid stadskansliet samt experter på jämställdhet och jämlikhet, välbefinnande i arbetet och arbetssäkerhet; ledning, chefer och HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Anvisningarna på stadsnivå har getts ut, stödmaterialet har producerats och informationen om guiden har meddelats.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
Blivande trakasserikontaktpersoner ska utbildas för att stöda medarbetare som utsatts för trakasserier.	Utbildningen har utförats.	Trakasserikontaktpersonerna ska stöda medarbetare inom sektorerna och affärsverken.	2019	Teamledare för teamet metoder för personalledarskap.	Verksamhetsmodellen Trakasserikontaktperson pilotförsöktes under 2020. Det blev mycket få kontakter (10) jämfört med hur många samtidigt kontaktade exempelvis aktörer inom arbetarskyddet (350–400). Man konstaterade efter pilotförsöket att verksamhetsmodellen inte skapar ett sådant mervärde att det permanent skulle införas. Verksamhetsmodellen infördes alltså inte hos staden. Vi hänvisar alla medarbetare som utsatts för trakasserier till att kontakta den egna chefen eller vid behov exempelvis arbetarskyddsfullmäktigen eller HR.

6. Ledarskap och chefsarbete som stöder jämställdhet och jämlikhet

Linjeledningen förbinder sig till ledarskap som främjar jämställdhet och jämlikhet och stöder dess främjande.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
6.1. Ledningens och chefernas kunskaper ska förstärkas	-	-	-	Personaldirektör och HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	-
Jämställdhets- och jämlikhetsfrågor och därmed sammanhängande teman ska ingå i utbildningar för stadens chefer.	Frågorna behandlas varierande inom utbildningarna.	Temat behandlas regelbundet inom utbildningar för chefer som ordnas av staden.	2021	Jämställdhets- och likabehandlingsexperter inom teamet metoder för personalledarskap samt utbildningsexperter inom enheten för inläring och förnyelse vid stadskansliet.	Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi har färdigställts i början av 2020. Helvi har kommunicerats flera gånger och riktlinjer har utarbetats för att behandla den inom alla arbetsgemenskaper fram till slutet av 2021. Temat jämställdhet och likabehandling ingår i stor utsträckning i chefernas examen i arbete som teamledare 2020 och 2021. Staden har i december 2020 ordnat ett informationsinlägg om mångfald, inkludering och omedvetna fördomar i synnerhet för ledningen/cheferna.
Ordnande av ett seminarium om temat för den högsta ledningen.	Ej ordnad	Se Åtgärd	2020	Jämställdhets- och likabehandlingsexperter inom teamet metoder för personalledarskap vid stadskansliet.	Temat ingick i evenemanget som ordnades i november 2020 för alla chefer hos staden. Evenemangets program beaktade ledningens mångfald och likabehandling samt främjandet av jämställdhet och jämlikhet vid ledningen av vår stad.
6.2. Cheferna ska behandla jämställdhets- och jämlikhetsfrågor inom arbetsgemenskaperna.	-	-	Pågående	Ledning och chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	-

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
Principerna om jämställdhet och likabehandling ska ingå i introduktionsplanen för medarbetare och lyftas fram tydligare på Helmi-intranätet vid förnyelse av introduktionssidorna.	Genomförs varierande	Principerna ska uppdateras i introduktionsplanen och lyftas fram tydligare vid förnyelse av introduktionssidorna. Arbetsgemenskaperna ska gå igenom principerna vid sina möten, och man kan vid behov återkomma till dem om de ändras. Verktyg (virtuell handledning) ska utvecklas för behandling av principerna för att stöda diskussionen.	2020	Ledning, chefer och HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk; jämställdhets- och likabehandlingsexperten inom teamet metoder för personalledarskap samt utbildningsexperten inom enheten för inläring och förnyelse vid stadskansliet.	Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har mångsidigt inkluderats i introduktionsmaterialen Helsingfors stad som arbetsgivare och i chefernas studievägar.
Cheferna gör medarbetarna förtroga med stadens principer om jämställdhet och likabehandling.	Det finns inget befintligt enhetligt utbildningspaket, men ärendet ingår i webbutbildningen ABC för en bra chef samt i övrigt på Helmi-intranätet.	Den nya webb-coachningen i jämställdhets- och likabehandlingsfrågor har genomgått inom arbetsgemenskaperna under ledning av cheferna.	2021	Ledning och chefer inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Stadens medarbetare har genomgått Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi 5/2021–26.11.2021 under 981 sessioner med 4 834 användare.

7. Praxis, verktyg och stöd som främjar jämställdhet och jämlikhet

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
7.1. Organisationens kompetens ska säkerställas.	-	-	-	-	-
Ett coachningspaket om jämställdhet och likabehandling ska skapas för användning av arbetsgemenskaper och chefer. I materialet ingår perspektivet förebyggande av diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck.	Temat har behandlats när det har varit aktuellt. Information om temat finns på stadens intranät. Cheferna har tillgång till utbildningsmässiga stödmedel och coachningstillfällen. Guiden Sopusasti Stadissa med därmed tillhörande stödmaterial har producerats.	Coachningspaketet om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor har skapats och är tillgängligt för arbetsgemenskaper.	2021	Jämställdhets- och likabehandlingsexperten inom teamet metoder för personalledarskap samt utbildningsexperten inom enheten för inläring och förnyelse vid stadskansliet.	Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi har färdigställts i början av 2020 och är i bruk inom arbetsgemenskaperna.

Åtgärder	Nuläge	Målnivå	Tidtabell	Ansvar	Utfall 12/2021
HR, personalorganisationer, arbetarskyddsorganisation ska öka sina kunskaper om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor som rör personalen och de ska aktivt uppmuntra den övriga organisationen att agera på lika villkor.	Det finns inget befintligt enhetligt utbildningspaket, men ärendet ingår i webbutbildningen ABC för en bra chef och i olika tillfällen.	HR, personalorganisationerna och arbetarskyddsorganisationen har genomgått det nya coachningspaketet om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.	2021	Jämställdhets- och likabehandlingsexperter för personalen och tjänsterna samt utbildningsexperter inom enheten för inläring och förnyelse vid stadskansliet.	Jämställdhetens och likabehandlingens Helvi har genomgått 2020 med arbetsgrupperna HR-rådgivning samt personalpolitik och arbetarskydd.
7.2. Jämställdhet och jämlikhet ska främjas genom kommunikation			Pågående		
Jämställdhet mellan könen ska främjas och diskriminering på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck samt sexuella trakasserier ska förebyggas. Dessa åtgärder ska stödas genom kommunikation och den kommunikationsplan som ska utarbetas.	Temat har behandlats regelbundet inom stadens interna kommunikation.	Kommunikationen har genomförts enligt den utarbetade kommunikationsplanen.	Pågående	Jämställdhets- och likabehandlingsexperter inom teamet metoder för personalledarskap samt personalkommunikation vid stadskansliet.	En separat kommunikationsplan på stadsnivå har utarbetats för jämställdhets- och likabehandlingsfrågorna tillsammans med tjänsterna och stadens kommunikation. Kommunikationen har genomförts enligt planen.
Rekryteringskommunikation stöder jämlik rekrytering i synnerhet i situationer där det är viktigt att främja rekrytering av könsminoriteter.	Ärendet har främjats exempelvis genom videor om arbetsgivarbild och illustrationer.	En jämn könsfördelning ska främjas genom kommunikation.	Pågående	Experter på rekrytering och rekryteringskommunikation vid stadskansliet och inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Den nya mångfaldsklausulen är i bruk i Helsingfors stad. Helsingfors stad främjar aktivt jämställdhet och likabehandling samt uppskattar sin personals mångfald. Vi önskar att personer i olika åldrar och kön samt personer som tillhör språkliga, kulturella eller andra minoriteter söker jobb hos oss.
7.3. Terminologi som stöder jämställdhet och jämlikhet ska utvecklas och användas. Exempelvis har blanketter och enkäter för personalen också alternativet annat när kön efterfrågas.	Nuläget är varierande. Exempelvis har enkäten Kommun 10 och enkäten om jämställdhet och likabehandling alternativet annat i bruk. Jämställdhets- och likabehandlingsplanen använder termen chef.	Alla blanketter har alternativet annat/vill inte definiera sitt kön i bruk.	2021	Ledning, chefer och HR inom sektorer, affärsverk och ämbetsverk.	Termen chef har införts under våren 2020. När det juridiskt anses vara möjligt, tillåter Helsingfors stad att man besvarar blanketter med alternativet annat när kön efterfrågas.
7.4. Främjande av omskytning och tillägg av lokaler som är lämpliga för alla kön, såsom enskilda toaletter, dusch- och omklädningsrum särskilt vid nybyggande.	Genomförs varierande.	De olika behoven har identifierats och ärendet beaktats vid lokalplaneringen.	Pågående	Stadsmiljösektorn samt andra sektorer, affärsverk och ämbetsverk; experter med ansvar för lokalplanering.	Skytningen av toaletterna för alla kön ska ständigt främjas och följande saker ska exempelvis beaktas vid lokalplaneringen: Heos lokaler i Cirkelhuset, grundrening av Fenniahuset, de nya skyltarna i Bockhuset, Fredriksberg, nya lokaler.

**Helsingfors stads jämställdhets- och
likabehandlingsplan för personal 2022–2025**

Utgivare

Helsingfors stad, stadskansliet

Ombrytning:

Reklambyrån KMG Turku

Illustrering

Eveliina Tommola

Sammanställd och inlämnad av

Susanna Puustinen och Kirsti Puronen

**Helsingfors stad, centralförvaltningens
publikationer 2022:21**

ISBN 978-952-386-102-2 (häftad)

ISBN 978-952-386-103-9 (PDF)

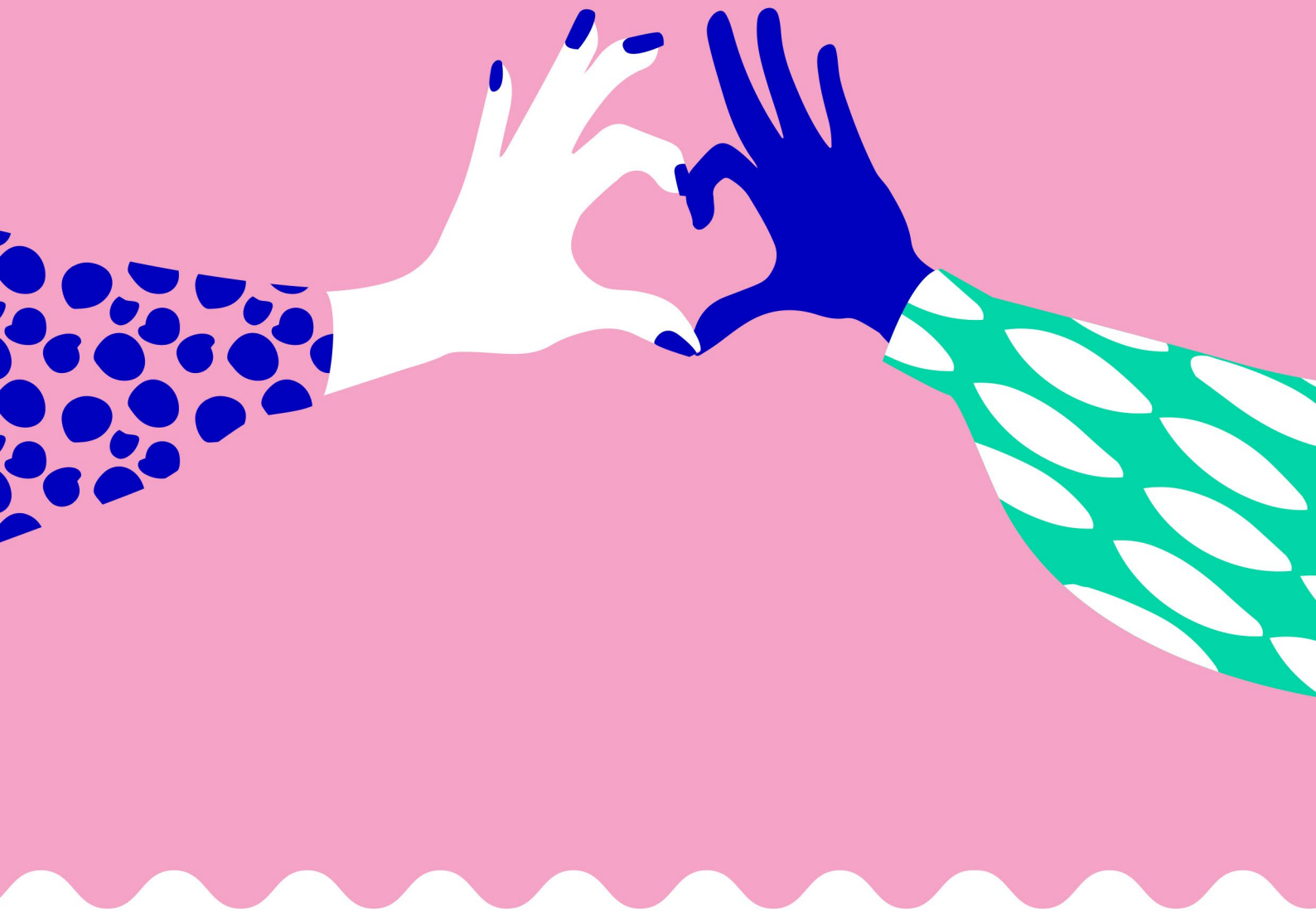
Serie ISSN

ISSN-L 2242-4504

ISSN 2242-4504 (häftad)

ISSN 2323-8135 (nätpublikation)





Helsinki

Helsingfors stad

Stadskansliet/Personalavdelningen
PB 550 (Broholmmsgatan 18–20 C) 00099
Helsingfors stad

Telefonväxel 09 310 1641

www.hel.fi