

Edistämme monipuolisen, inhimillisen ja tasa-arvoisen työelämän kehittymistä.  
 Sosiaalisesti ja ekologisesti kestävien toimintatapojen sujuvaa käyttöönottoa.  
 Käytössä olevien työkalujen hyvää osaamista.  
 Turhan liikenteen ja muun tuhlauksen vähentämistä.  
 Monipuolisten työyhteisöjen menestystä.  
 Edellä mainitut tekijät edistävät henkilöstöpolitiikassa kestäväää kehitystä.

Henkilöstöpoliittisina tavoitteina

- ▶ Vahvistaa ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta henkilöstön keskuudessa
- ▶ Olla häirintä- ja syrjintävapaa työpaikka
- ▶ Edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja moninaisten työyhteisöjen lukumäärää



## Tavoitteena on vahvistaa ja edistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustietoisuutta henkilöstön keskuudessa

Mitä	Kuka vastaa	Toimenpide	Mittarit
Seurantatieto on kehittämisen perusta.	Työnantajapolitiikka yhdessä HR-tiedon kanssa	Henkilöstötilastot kootaan pitkiksi sarjoiksi 2019> - sukupuoli, ikä, kieli (edellyttäen, että tieto on saatavilla) Tavoite: monipuoliset tilastot eri näkökulmista. Lähtötaso: ei ole tuotettu systemaattisesti	kaikissa esittelyissä näkyvillä K / E
Espoon arvojen mukainen rekrytointi	Työnantajapolitiikka ja rekrytointi	1. Rekrytointiasiantuntijan palvelua hyödynnetään aina, kun rekrytoidaan henkilö, jolla on alaisia johdettavanaan 2020> 2. Anonymirekrytointi, pilotoidaan konsernihallinnon esimies- ja vaativien asiantuntijoiden rekrytoinneilla 2020 Tilannekuva -selvitys syksy 2020 3. Miten Espoon arvojen mukainen rekrytointi toteutetaan? Miten arvot käsitellään haastattelussa tällä hetkellä? Miten rekrytointiasiantuntija tukee esimiestä arvojen käsittelemisessä Tavoite: Rekrytointi on Espoon arvojen mukaista Lähtötaso: Tietoa ei ole systemaattisesti kerätty	Toimitaan ohjeen mukaan: lkm, ei toimittu lkm  Selvitys on tehty
Espoon henkilöstöviestintä on moninaista	Työnantajapolitiikka ja henkilöstöyksikön viestintä sekä Espoon yleinen viestintä	Tilannekuva -selvitys 2019 > Miten moninaisuus näkyy henkilöstöviestinnässä? Nykytilan arviointi, hyvät käytännöt, yhteisesti sovitut pelisäännöt ja ohjeet arvojen mukaisesta viestinnästä. Tavoite: Espoon henkilöstöviestintä on moninaista ja tiedostavaa. Lähtötaso: ei ole arvioitu	Toteutuneen viestinnän arviointi, johtopäätökset ja toimenpiteet

## Työpaikoilla kaikki voivat tuntea kuuluvansa joukkoon (Häirintä ja syrjintävapaa työpaikka)

Työpaikat ovat syrjintä- vapaita alueita	Työnantaja-politiikka ja kaupungin johto	Syrjintävapaa työpaikka -kannanotto, jolla tehdään näkyväksi kaupungin tahtotila: käydään yhteinen keskustelu henkilöstöyksikön sisällä ja määritellään, miten toteutetaan Syrjinnän 0-toleranssi toteuttaminen asiana kytketään erilaisten vuosittaisten teemojen yhteyteen Espoo kaikille – stop vihapuhe -kampanja 2019-2021 • Työhyvinvointi ja työturvallisuus • Toimialojen johtoryhmäkäynnit (10/19-1/20) Tavoite: Espoossa on 0-toleranssi syrjintään ja työpaikat ovat syrjintävapaita alueita Lähtötaso: K-10: olen itse kokenut syrjintää 10,0 %, olen itse kokenut työpaikkakiusaamista 11,0%, olen itse kokenut seksuaalista häirintää 5,1% syrjintään puuttuminen: työturvallisuusohjeet, muut tietolähteet	Syrjintää ei ole, 0-toleranssi
Työpaikoilla ei ole seksuaalista häirintää, eikä muuta häirintää	Työnantajapolitiikka, työhyvinvointi, työturvallisuus	Toteutetaan syrjintä- ja häirintäselvitys 2020- Teeman näkyvillä pitäminen Ajantasaiset ohjeet ja toimintatavat Lähtötaso: K-10: olen itse kokenut seksuaalista häirintää (5,1%), HESSU-järjestelmä, muut tietolähteet	tapausten määrä, % -seuranta  toimenpidesuunnitelman toteutuminen
Tietoisuus Espoon arvojen mukaisesta toiminnasta	Työnantajapolitiikka ja henkilöstönkehittäminen ja toimialat	Mitä arvojen mukainen toiminta merkitsee meidän työssä? Työhyvinvointi ja työturvallisuus -keskustelut (turvavartti) Yhdistetään Espoo kaikille – stop vihapuhe! -kampanjan työhön 2020. Ohjattu keskustelu työpaikkako- kouksissa. Lähtötaso: K-10: olen itse kokenut syrjintää 10,0%, olen itse kokenut työpaikkakiusaamista 11,0%, Kokenut väkivalta- tai uhkatilanteita asiakkaan taholta 46,3%.	toteutuneet keskustelut syrjintä % työpaikkakiusaaminen %
<b>Tavoitteena on edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja lukumäärää</b>			
Moninaisen henkilö- kunnan rekrytointi: positiivisen erityiskoh- telun linjaukset	Työnantajapolitiikka	Tehdään selvitys, millaisia positiivisen erityiskohtelun linjauksia henkilöstöpolitiikan tulee sisältää. Lähtötaso: maahanmuuttaja rekrytointimalli, vammaisten nuorten kesätyöllistäminen ja työharjoittelu- paikat	Moninaisen henkilökunnan rekrytointi: positiivisen erityiskohtelun linjaukset

## Tavoitteena on edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja lukumäärää

<p>Moninaisen henkilökunnan rekrytointi (sisältää linjauksen positiivisesta erityiskohtelusta)</p>	<p>Työnantajapolitiikka Rekrytointi</p>	<p>Vammaisten ja toimintarajoitteisten työllistämistoimenpiteitä on käytössä (mm. korkeakoulutetuille vammaisille ja toimintarajoitteisille harjoittelupaikkoja) Rohkaistaan muun kielisiä, kulttuurisia vähemmistöjä hakemaan töitä Espoon kaupungilta. Käytössä on erilaisia toimenpiteitä: Tähän kuvaus analyysin perusteella 2020. Rohkaistaan naisia hakeutumaan ylimpään johtoon Espoossa. Käytössä on erilaisia toimenpiteitä: tähän kuvaus analyysin perusteella 2020. Edelleen kehitettävä joustavia työnteon malleja -toimintasuunnitelma: On käytävä läpi ja mahdollisuuksien mukaan purettava kaupungin tehtävärakenteiden, kuten vakanssien, käyttöön liittyviä tarpeettomia jäykkyyksiä, jotta ne tukisivat nykyistä paremmin muuttuvan ja joustavuutta korostavan työnteon tarpeita. <b>Lähtötaso:</b> Tilastoitua tietoa ei ole saatavissa työnhakijoista (muun kielinen, vammaiset ja toimintarajoitteiset). Työllistämistoimenpiteitä vammaisten henkilöiden osalta selvitystyö on meneillään. On saatavilla tilastoitua tietoa 2018 saakka toteutuneista ylimmän johdon rekrytoinneista. Ei ole tunnistettu tätä tavoitetta tukevia käytäntöjä.</p>	<p>rekrytoitujen lukumäärä</p> <p>Analyysin perusteella kehitettyjä toimenpiteitä K / E miten tullaan? Erilaiset tavat? Ulkopuolelta / toimintatavat</p> <p>vakanssi: 60 + 60</p> <p>Laaditaan suunnitelma Espoon kaupungin omien henkilöstöhallinnollisten rakenteiden tarkastelusta ja joustavuutta hidastavista toimintatavoista luopumisesta.</p> <p>Vahvistetaan kaupungin HR-toimijoiden osaamista joustavien työnteon mallien hallinnasta. Tämä näkökulma on otettava huomioon henkilöstöyksikön tuloskortin tavoitteen "HR:n substanssiosaaminen paranee" toteuttamisessa.</p>
<p>Palkkakartoituksen tavoitteena on palkkauksellisen tasa-arvon edistäminen selvittämällä, ettei perusteettomia palkkaeroja esiinny. Käytössä oleva palkitsemisen kokonaisuus vastaa organisaation strategiaan tarpeisiin, motivoi henkilöstöä ja on oikeudenmukainen</p>	<p>Työnantajapolitiikka</p>	<p>Palkkakartoituksen tekeminen Palkkakartoituksessa esille nousevien poikkeamien selvittäminen. Hk-lisät seurataan kaupunkitasoisesti (sopimusaloittain, hinnoittelukohdittain). Sopimusaloilla on omat hk-lisien tavoitetasonsa (%-osuus), joiden toteutumista seurataan. Kertapalkitsemista seurataan kaupunkitasoisesti (euromäärät, henkilöiden määrä, palkitsemisen perusteluita) Lähtökohtana on, että perusteettomia palkkaeroja ei esiinny ja tavoitteena on se, että palkitsemisen kokonaisuus on oikeudenmukainen ja vastaa strategiaan tarpeisiin. <b>Lähtötaso:</b> Kooste 2018 havainnoista nähtävillä HR-OHRYn työtilassa.</p>	<p>Tehtävät ovat vaativuuden osoittamassa suhteessa.</p> <p>Hk-lisien tavoitetasot</p> <p>Palkkakartoitus: 1 krt/vuosi YTR:ssä.</p> <p>Hk-lisien seuranta: huhti- ja lokakuussa YTR:ssä.</p> <p>Kertapalkitsemisen katsaus 1 krt/vuosi YTR:ssä alkuvuodesta.</p> <p>Sukupuoli ja kieli tarkastelu</p>
<p>Työelämän mukauttaminen vastaamaan henkilön työkykyä</p>	<p>Työnantajapolitiikka, henkilöstön kehittäminen</p>	<p>Projektin Työkykyjohtamisen tuki paranee toteuttaminen <b>Lähtötaso:</b> 2018: län perusteella eläkkeelle jääneiden osuus on laskenut 92,4 %:sta (v. 2015) 84,4 %:iin (v. 2018). Eli työkyvyn perusteella eläköityneiden osuus on noussut 7,6 %:sta 15,6 %:iin. Kehityssuunnan kääntäminen edellyttää systemaattisia panostuksia työkyvyn ylläpitoon, joustavien työnteon tapojen kehittämistä ja tukemista sekä puuttumista pidentyviin poissaoloihin, jotteivat ne johda ennenaikaiseen eläköitymiseen.</p>	<p>Henkilöstöyksikön tuloskortin tavoite "Työkykyjohtamisen tuki paranee" toteuttamiseksi käynnistetty projekti on käynnissä ja tulokset valmistuvat v. 2019 aikana.</p>

## Tavoitteena on edistää työyhteisöjen moninaisuutta ja lukumäärää

Naisten, miesten ja muunkielisten osuus johtajista ja esimiehistä	Työnantajapolitiikka yhdessä henkilöstötoimijoiden ja toimialojen kanssa	Säännölliset tilannekatsaukset: Seurantatietoa ja toimenpiteitä. Tavoitteena on naisten, miesten ja muunkielisten lukumääräinen tasapaino johtajissa ja esimiehissä. Johtajien ja esimiesten tilastoja esiteltäessä tuodaan näkökulmat: sukupuoli ja kielisyys. Urapolut ja koulutus (ketkä menevät koulutukseen) yhteys tutkitaan Lähtötaso: 2018 saakka tietoa ylimmän johdon rekrytoinnista. Urapoluista ei ole tietoa.	Uuden rekrytointijärjestelmän käyttöönotto (loppuvuosi 2019) mahdollistaa tilastojen saamisen
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämisen toimenpide	Toimialat	Tunnistetaan yhdenvertaisuuteen ja / tai tasa-arvoon liittyvä edistämistoimenpide (arvioinnin tulos) / tulosityksikkö Lähtötaso: 2019 toimenpide	Toteutuneet toimenpiteet. Kukin toimiala kirjaa oman toimenpiteensä.

Yllä mainituilla toimenpiteillä toteutamme ja edistämme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain: Syrjäntäkieltoa (Häirintä myös syrjintää), edistämisvelvoitteita ja syrjinnän ehkäisyä (työnantajan ja viranomaisen roolissa sekä toisen asteen osalta lukio ► Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelmat edistämisen välineinä (henkilöstö ja palvelut)

