

Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024-2026



Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho	Aikataulu
<p>Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi</p> <p>Varmistetaan rekrytointiprosessien syrjimättömyys ja viestitään syrjimättömyydestä avoimesti.</p> <p>Pitkän aikajänteen tavoitteena on henkilöstön monimuotoistuminen ja henkilöstön saatavuuden varmistaminen.</p>	Anonyymia rekrytointia kehitetään ja lisätään siihen soveltuvissa hauissa.	Anonyymien rekrytointien lukumäärä kasvaa. Laadullinen palaute rekrytoivilta esihenkilöiltä.	Esihenkilöt, HR-kumppanit	Anonyymia rekrytointia on kokeiltu 2022-2023. Prosessia kehitetään ja rekrytointia laajennetaan positiivisten kokemusten perusteella.
	Positiivista erityiskohtelua käytetään vuosittain nuorten kesätyöpaikkoja täytettäessä.	Vuosittain tarjotaan vähintään yksi kesätyöpaikka positiivisen erityiskohtelun periaatteita noudattaen.	HR ja Osaamis- ja työllisyyspalvelut huolehtivat hausta.	Ensimmäisen kerran kesän 2024 kesätyöhaussa.
	Kesätyörahoista varataan kiintiö vaikeasti työllistyvien nuorisoryhmien työllistämiseen. Työllistäminen voidaan toteuttaa yhteistyössä paikallisten oppilaitosten kanssa.	Harjoittelupaikkoja avattaessa arvioidaan mahdollisuus tarjota paikkaa epäedullisemmassa asemassa olevalle henkilölle	Palvelualueilla arvioidaan mahdollisuudet tarjota kesätyöpaikkoja	
	Mitä on positiivinen erityiskohtelu?	Tuloksia arvioidaan tekemellä itsearvio prosessin onnistumisesta.		
	Lisätään esihenkilöiden tietoisuutta työnantajan velvollisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenmukaisen työskentelyn mahdollistamiseksi.	Asia on sisällytetty rekrytointi- ja perehdytysohjeisiin ja viestitty esihenkilöille.	HR, tarvittaessa käytetään ulkoista asiantuntijaa	Perehdytysohjelman päivitys 2024
	Päivitetään uudelleen sijoituksen toimintamalli (Uusi Työ) ja siihen liittyvä ohjeistus kaupungin sisällä uutta työtä etsiville.	Uusi Työ -toimintamalli on päivitetty, viestitty esihenkilöille ja toimintamalli toteutuu rekrytointien yhteydessä	Työsuojeluorganisaatio ja HR koordinoivat päivityksen. HR-kumppanit vastaavat jalkautuksesta	Toimintamalli päivitetään vuonna 2024 ja jalkautetaan työsuojelun teemavuonna 2025.
Tuetaan kotoutumista vahvistamalla ei-suomenkielisten mahdollisuuksia hakea tehtäviä.	Selvitetään, missä tehtävässä selviää ilman täydellistä suomen kieltä. Vaatimukset ilmoitetaan hakuilmoituksissa.	HR laatii ohjeistuksen. Palvelualueet vastaavat ohjeen jalkauttamisesta ja kielitaitovaatimusten arvion tuesta.	Vuonna 2025	

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho	Aikataulu
<p>Kaupunkitasoiset pelisäännöt</p> <p>Varmistetaan yhteinen, kaupunkitasoinen ymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta</p>	Kaupungin turvallisemman tilan periaatteet ovat osa kaupunkiorganisaation toimintaa. Turvallisemman tilan periaatteet ovat yhteiset sekä henkilöstölle että kuntalaisille.	Turvallisemman tilan periaatteet on viestitty sisäisesti. Toteutumista seurataan yhdenvertaisuuskyselyissä.	Kaupunkitasoinen työryhmä	Toimeenpano vuonna 2024
	Laaditaan arviointi- ja perehdytysmenetelmä, jonka avulla varmistetaan henkilöstön ymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.	Menetelmä on luotu ja se on käytössä	HR, mukana mahdollinen opinnäytetyön tekijä.	Menetelmää valmistellaan vuoden 2024 aikana. Käyttöönotto ja jatkokehitys vuoden 2025 aikana
	Varmistetaan, että häirinnän ja epäasiallisen kohtelun toimintamallissa on huomioita tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusnäkökulmat	Toimintamalli on päivitetty. Häirintää koskevista työturvallisuusilmoituksista 100 % on käsitelty asianmukaisesti.	Työsuojeluorganisaatio ja HR koordinoivat päivityksen	Menetelmää valmistellaan vuoden 2024 aikana. Käyttöönotto ja jatkokehitys vuoden 2025 aikana
<p>Esihenkilöiden ja johdon koulutus ja perehdytys</p> <p>Johdolla ja esihenkilöillä on riittävät tiedot ja taidot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.</p>	Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemat ovat osa esihenkilöiden perehdytystä	Perehdytysohjelma on päivitetty ja asia on viestitty esihenkilöille	HR vastaa perehdytysohjelman luomisesta. Palvelualueet huolehtivat siitä, että esihenkilöt osallistuvat perehdytykseen.	Perehdytysohjelman päivitys vuonna 2024. Viestintä esihenkilöille 2024-2025
	Tarjotaan henkilöstölle tietoa omien tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamiseen.	Arvioidaan tietoisuusasteen kasvua vapaaehtoisella kysely- tai testityökälulla.	HR ja viestintä	Käyttöönotto vuonna 2025
	Puheenvuoro inklusiosta	Toteutetaan valmentavan johtajuuden päivässä.	HR	Toteutetaan vuonna 2024
	Esihenkilöt tuntevat roolinsa työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistajina.	Perehdytysohjelma on päivitetty ja asia on viestitty esihenkilöille	HR vastaa perehdytysohjelman luomisesta. Palvelualueet huolehtivat siitä, että esihenkilöt osallistuvat perehdytykseen.	Perehdytysohjelman päivityksen yhteydessä

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho	Aikataulu
Bulevardikorttelin toimitilojen esteettömyyden selvitys	Selvitetään tarvittavat muutokset Bulevardikorttelin toimitiloihin, jotta myös liikuntarajoitteisen on mahdollista liikkua ja työskennellä tiloissa. Muutoksia voidaan tarvita ainakin oviin, joihinkin kynnyksiin ja WC-tiloihin.	Toimitilojen esteettömyys on kartoitettu.	Bulevardikorttelin talotiimi Mukaan arviointiin voidaan ottaa tarvittaessa ulkoisia asiantuntijoita.	Huomioidaan TE24-uudistuksen tilakartoitusten yhteydessä.