

Anonyymi rekrytointi Loviisan kaupungissa, valtuustoaloite

71/01.01.01/2021

KV § 7

Puheenjohtaja ilmoitti, että allekirjoittaneet valtuutetut (ensimmäinen allekirjoittaja Kari Hagfors) olivat ennen kokousta ilmoittaneet haluavansa jättää seuraavan aloitteen:

Anonyymi rekrytointi Loviisan kaupungissa

Anonyymi rekrytointi on saavuttanut kasvavaa suosiota niin yksityisellä kuin julkishallinnonkin puolella. Anonyymillä rekrytoinnillaan tarkoitetaan menetelmää, jossa työhakemuksesta poistetaan näkyvistä kaikki henkilöön viittaava tieto kuten hakijan nimi, syntymäaika, osoite ja äidinkieli. Lähtökohtana on hakijoiden yhdenvertainen kohtelu ja tarkoituksena on madaltaa kynnystä päästä työhaastatteluun. Valinnat työhaastatteluun kutsuttavista tehdään hakijan ilmoittaman osaamisen ja työkokemuksen perusteella.

Anonyymien rekrytoinnin keskeisiä etuja ovat tasa-arvon lisääminen ja syrjinnän vähentäminen. Anonyymi rekrytointi on tehokas tapa lisätä tasa-arvoa ja vähentää kokemuksia syrjinnästä. Anonyymi rekrytointi on erinomainen työkalu strategian toteutukseen. Sitä käyttämällä voidaan osoittaa, etteivät arvot ole pelkkää sanahelinää ja strategiaan kirjattu yhteiskuntavastuu vain hyvää tahtoa. Monet työsuhteessa olevat eivät halua nykyisen työnantajansa tietävän työpaikan vaihtoaikastaan, minkä vuoksi anonyyminä työn hakeminen ja mielenkiintoisten työnantajien kanssa keskustelu on turvallinen tapa kartoittaa uusia uramahdollisuuksia. Anonyymien rekrytoinnin avulla saadaan passiivisia työnhakijoita työmarkkinoille ja heidän tavoittamisensa helpottuu.

Kaiken edellä mainitun johdosta me allekirjoittaneet esitämme, että **Loviisan kaupungissa otetaan käyttöön anonyymi rekrytointi eri tehtäväalueilla.**

Liite nro 5.

Päätös: Kun aloite oli jätetty, lähetettiin se kaupunginhallitukselle valmisteltavaksi hallintosäännön 133 §:n mukaisesti.

KH 26.09.2022 § 248
1268/01.01.01/2022

Valmistelija

Henkilöstöpäällikkö Thomas Grönholm

Valtuutettu Kari Hagfors ja viisi muuta valtuutettua jättivät vuoden 2021 alussa valtuustoaloitteen ”Anonyymi rekrytointi Loviisassa”.

Aloitteessa tuodaan esille mitä anonyymillä rekrytoinnilla tarkoitetaan ja myös mitkä ovat sen keskeiset edut muun muassa tasa-arvon edistämiseksi ja syrjinnän vähentämiseksi.

Vastaus valtuustoaloitteeseen:

Loviisan kaupungilla ei ole anonyymia rekrytointia käytössä. Anonyymien rekrytoinnin lisäosa käytössä olevaan rekrytointijärjestelmään on kuitenkin mahdollista hankkia. Tästä asiasta ja mahdollisesta käyttöönotosta on ennen vastauksen antamista kysytty näkökulmia ja mielipiteitä kaikilta keskuksilta henkilöstöpäällikön toimesta. Keskuksilta saatujen vastausten perusteella ei nähdä, että anonyymien rekrytoinnin käyttöönotolle ole tarvetta.

Loviisan kaupungissa oli vuonna 2021 yhteensä 252 haettavana olevaa tehtävää tai virkaa. Hakemuksia näihin tuli yhteensä 983. Täten yhtä avointa tehtävää tai virkaa oli hakenut keskimäärin noin neljä henkilöä. Luku on erittäin pieni ja tämän perusteella voidaan todeta, että jo ennen haastatteluvaihetta, ne henkilöt, jotka voivat soveltua tehtävään tai virkaan pätevyyden, osaamisen ja työkokemuksen perusteella, kutsutaan haastatteluun.

Loviisan kaupunginhallitus on 7.3.2022 hyväksynyt kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vuosille 2022–2023. Suunnitelman on kirjattu oma kohta, joka liittyy rekrytointiin ja jota noudatetaan kaupungissa. Tämän kohdan osalta kiinnitetään erityistä huomiota siihen, miten ja millä periaatteilla Loviisan kaupunkiin rekrytoidaan henkilöstöä. Perustana on avoin ja läpinäkyvä, sukupuolineutraali ja syrjimätön rekrytointi. Tämä perustuu yhdenvertaisuuslakiin (1325/2014), jonka mukaan ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Suunnitelmaan liittyen rekrytointiin on myös kirjattu seuraavat kohdat rekrytoinneista:

- Työpaikkailmoitukset on laadittava huolellisesti: hakukriteereille on olemassa hyväksyttävä työstä johtuva peruste. Selkeät, ennalta määritellyt valintakriteerit tukevat myös objektiivista päätöksentekoa rekrytoinnin edetessä.
- Haastatteluun kutsuttaessa on kiinnitettävä huomiota myös sukupuolisen tasa-arvon toteutumiseen. Kun hakijoina on sekä naisia että miehiä, työnantajan on tehtävä ansiovertailu. Keskeinen merkitys on työnantajan aiemmin ilmoitusvaiheessa vahvistamilla valintaperusteilla.
- Haastattelujen jälkeen, valintaa tehdessä, on hyvä muistaa työpaikkailmoituksessa mainitut valintaperusteet ja valinta tehdään ensisijaisesti niiden sekä tulevien työtehtävien perusteella.
- Syrjimättömyyden vaatimus jatkuu työsopimuksen laatimisessa, työehtojen sopimisessa ja varsinaisessa työssä.

Loviisan kaupungin yleiseen esittelytekstiin rekrytointi- ilmoitusten yhteyteen on myös suunnitelman hyväksymisen jälkeen lisätty alla oleva teksti, jonka avulla korostetaan hakijoiden yhdenvertaista kohtelua:

”Loviisan kaupunki noudattaa ja edistää sukupuolten välisen tasa-arvon ja henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun periaatteita. Työyhteisössämme on tilaa erilaisuudelle, eri kulttuuritaustoille ja erilaiselle osaamiselle.”

Viitaten edellä mainittuihin kohtiin kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa, joita noudatetaan rekrytointeihin liittyen sekä vähäiseen hakijamäärään, Loviisan kaupungissa ei ole tarvetta ottaa

käyttöön anonyymia rekrytointia ja näin ollen jätetty valtuustoaloite ei johda toimenpiteisiin tämän asian osalta.

Liite nro 11.

Esittelijä	Kaupunginjohtaja Jan D. Oker-Blom
Ehdotus	Kaupunginhallitus hyväksyy omalta osaltaan vastauksen aloitteeseen ja ehdottaa, että kaupunginvaltuusto hyväksyy vastauksen, että aloite ei johda muihin toimenpiteisiin ja toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.
Päätös	Päätös ehdotuksen mukainen.