

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>	Kaupungin rekrytoinneissa suositaan anonyymia rekrytointia	Anonyymien rekrytointien osuuden jatkuva kasvu. Vuonna 2026 80 % julkisista rekrytoinneista toteutetaan anonyymisti	HR-kumppanit	Siirrytään lähtökohtaisesti anonyymiin rekrytointiin syksyllä 2023. Arvioidaan ja tarvittaessa kehitetään prosessia vähintään puolivuositain.	
	Positiivista erityiskohtelua käytetään vuosittain nuorten kesätyöpaikkoja täytettäessä. Kesätyörahoista varataan kiintiö vaikeasti työllistyvien nuorisoryhmien työllistämiseen. Työllistäminen voidaan toteuttaa yhteistyössä paikallisten oppilaitosten kanssa.	Vuosittain tarjotaan vähintään yksi kesätyöpaikka positiivisen erityiskohtelun periaatteita noudattaen.	Kaikkien harjoittelupaikkojen ja kesätyöpaikkojen yhteydessä arvioidaan mahdollisuus tarjota paikkaa epäedullisemmassa asemassa olevalle henkilölle	HR ja Osaamis- ja työllisyyspalvelut huolehtivat hausta.	Ensimmäisen kerran kesän 2024 kesätyöhaussa, joka käynnistyy keväätalvella 2024
	Mitä on positiivinen erityiskohtelu?			Palvelualueilla arvioidaan mahdollisuudet tarjota kesätyöpaikkoja	
	Lisätään esihenkilöiden perehdytykseen ja kaupungin rekrytointiohjeisiin tietoa työnantajan velvollisuudesta tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden yhdenmukaisen työskentelyn mahdollistamiseksi	Perehdytys on päivitetty ja sisältöön on tutustunut yli puolet esihenkilöistä		HR päivittää perehdytyksen, tarvittaessa käytetään ulkoista asiantuntijaa	Perehdytysohjelma luodaan vuoden 2024 aikana. Käyttöönotto vuonna 2025
	Päivitetään uudelleen sijoituksen toimintamalli (Uusi Työ) ja siihen liittyvä ohjeistus uutta työtä etsivien osalta. Luodaan selkeä toimintamalli, jotta työllistyminen uusiin töihin sisäisellä siirrolla olisi mahdollisimman sujuvaa	Uusi Työ-toimintamalli on päivitetty ja toimintamalli toteutuu rekrytointien yhteydessä		Työsuojeluorganisaatio ja HR koordinoivat päivityksen. HR-kumppanit vastaavat jalkautuksesta	Toimintamalli päivitetään vuonna 2024 ja jalkautetaan työsuojelun teemavuonna 2025.
Kehitetään tehtävien kielitaitovaatimuksia ja arvioidaan, onko tehtävässä välttämätöntä osata täydellistä suomen kieltä. Vahvistetaan ei-suomenkielisten mahdollisuuksia hakea tehtäviä.	Kielitaitovaatimuksen arviointiin on laadittu sisäinen ohjeistus ja vaatimukset ilmoitetaan hakuilmoituksissa.		HR laatii ohjeistuksen. Palvelualueet vastaavat ohjeen jalkauttamisesta ja kielitaitovaatimusten arvion tuesta.	Ohjeistus laaditaan ja otetaan käyttöön viimeistään vuonna 2025	

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho	Aikataulu
<p>Kaupunkitasoiset pelisäännöt</p> <p>Varmistetaan yhteinen, kaupunkitasoinen ymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta</p>	Luodaan ja jalkautetaan Järvenpään kaupungin turvallisemman tilan periaatteet. Turvallisemman tilan periaatteet voivat olla yhteiset sekä henkilöstölle että kuntalaisten kanssa työskentelyyn.	Turvallisemman tilan periaatteet on luotu ja niitä käytetään kaupungin tilaisuuksissa.	Kaupunkitasoinen työryhmä	Periaatteet luodaan vuoden 2023 aikana. Jalkautus käynnistyy vuoden 2024 alussa
	Kehitetään menetelmä, jonka avulla varmistetaan kaupunkitasoinen yhteinen ymmärrys tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta. Työnimenä "Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden Navisec"	Menetelmä on luotu ja jokaisessa työyksikössä hyödynnetään sitä	HR koordinoi menetelmän luomista, mukana mahdollinen opinnäytetyön tekijä. Koko organisaatio osallistuu jalkauttamiseen.	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	Toimintamalli päivitetään vuoden 2024 aikana. Jalkautus käynnistetään vuonna 2025
<p>Esihenkilöiden ja johdon koulutus ja perehdytys</p> <p>Johdolla ja esihenkilöillä on riittävät tiedot ja taidot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen.</p>	Perustiedot tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden teemoista kaikille esihenkilöille osaksi perehdytystä	Esihenkilöiden perehdytysohjelma on valmis ja esihenkilöistä 50 % on osallistunut tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden perehdytykseen	HR vastaa perehdytysohjelman luomisesta. Palvelualueet huolehtivat siitä, että esihenkilöt osallistuvat perehdytykseen.	Perehdytysohjelma luodaan vuoden 2024 aikana. Käyttöönotto vuonna 2025
	Tiedostamattomat ennakkoluulot: autetaan esihenkilöitä tunnistamaan omia tiedostamattomia ennakkoluulojaan	Esihenkilöiden perehdytysohjelma on valmis ja esihenkilöistä 50 % on osallistunut tiedostamattomia ennakkoluuloja koskevaan perehdytykseen	HR vastaa perehdytysohjelman luomisesta. Palvelualueet huolehtivat siitä, että esihenkilöt osallistuvat perehdytykseen.	Perehdytysohjelma luodaan vuoden 2024 aikana. Käyttöönotto vuonna 2025
	Puheenvuoro inklusiosta	Puheenvuoro on toteutettu tilaisuudessa, johon on osallistunut vähintään 50 % kaupungin esihenkilöistä	HR hoitaa valmistelut.	Toteutetaan vuonna 2024

Tavoite	Toimenpide	Mittari	Vastuutaho	Aikataulu
	Esihenkilöt tuntevat roolinsa työn ja muun elämän yhteensovittamisen mahdollistajina. Esihenkilöillä on työkaluja työntekijöidensä tukemiseen	Esihenkilöiden perehdytysohjelma on valmis ja esihenkilöistä 50 % on osallistunut työn ja muun elämän yhteensovittamista koskevaan perehdytykseen	HR vastaa perehdytysohjelman luomisesta. Palvelualueet huolehtivat siitä, että esihenkilöt osallistuvat perehdytykseen	Perehdytysohjelma luodaan vuoden 2024 aikana. Käyttöönotto vuonna 2025
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.	Kartoitus esteettömyydestä ja mahdollisista muutostarpeista vuonna 2024