



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Aika 09.02.2024, klo 07:32 - 08:19

Paikka Sähköinen kokous

### Käsitellyt asiat

**§ 4 Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä pöytäkirjan tarkastaminen**

**§ 5 Ilmoitusasiat**

**§ 6 Toimintaohje "Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittely" muuttaminen**

**§ 7 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vahvistaminen**



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### Saapuvilla olleet jäsenet

Hanna Graeffe, puheenjohtaja  
Tom Boman, 1. varapuheenjohtaja  
Tuija Kuusisto  
Pekka Luuk  
Pepe Makkonen

### Muut saapuvilla olleet

Riitta Murtokare, hallinnon asiantuntija, sihteeri  
Iiris Laukkanen, kaupunginjohtaja, esittelijä  
Henri Nordenswan, Henkilöstöjohtaja

### Poissa

Eemeli Peltonen, hallituksen puheenjohtaja

### Allekirjoitukset

Hanna Graeffe  
Puheenjohtaja

Riitta Murtokare  
Sihteeri



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### § 4

#### **Kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus sekä pöytäkirjan tarkastaminen**

Kokouksen laillisuuden ja päätösvaltaisuuden toteaminen. Pöytäkirjan tarkastamisesta päättäminen.

Pöytäkirja pidetään nähtävänä Järvenpään kaupungin tietoverkossa 12.2.2024 alkaen.

#### **Ehdotus**

Esittelijä: Iiris Laukkanen, kaupunginjohtaja

Kokous todetaan lailliseksi ja päätösvaltaiseksi. Pöytäkirja tarkastetaan kokouksessa.

#### **Päätös**

Hyväksyttiin päätösehdotuksen mukaisesti.



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### § 5

#### Ilmoitusasiat

##### **Ehdotus**

Esittelijä: Iiris Laukkanen, kaupunginjohtaja

Merkitään ilmoitusasiat tiedoksi.

##### **Päätös**

Ei ilmoitusasioita.



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

### § 6

#### Toimintaohje "Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittely" muuttaminen

JARDno-2024-61

Valmistelija / lisätiedot:  
Henri Nordenswan  
henri.nordenswan@jarvenpaa.fi  
Henkilöstöjohtaja

#### Liitteet

1 Epäasiallisen kohtelun käsittely ohjeen muutettu kohta 3.15.

#### Oheismateriaali

1 Ohje/Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittely

Kaupunginhallitus on 10.10.2016 § 166 vahvistanut Järvenpään kaupungin toimintaohjeen "Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelystä". Ohjeen kohdassa 3.15 on kuvattu toimintatapa, jos työntekijä kokee kaupungin luottamushenkilön taholta häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua.

Kuntalain 69 §:n 2 momentin mukaan luottamushenkilön tulee edistää kunnan ja sen asukkaiden etua sekä toimia luottamustehtävässään arvokkaasti tehtävän edellyttämällä tavalla. Säännös on luonteeltaan yleinen käyttäytymisohje eikä siihen sisälly sanktiomenettelyä tai muita seuraamuksia.

Työturvallisuuslain 28 §:n mukaan kunnalla on työnantajana velvollisuus puuttua tilanteeseen silloin kun kunnan työntekijät ovat kokeneet epäasiallista kohtelua. Kuntalain 85 §:ssä säädetään, että kunnanhallituksen on vaadittava asianomaiselta selitys sekä tarvittaessa ilmoitettavat asiasta valtuustolle, jos on syytä epäillä, että luottamushenkilö on menetellyt luottamustoimessa velvollisuuksiensa vastaisesti. Tällaista katsoa olevan myös esimerkiksi työturvallisuuslain tai syrjintäkiellon mukainen epäasiallinen käyttäytyminen kunnan viranhaltijaa taikka työntekijää kohtaan.

Kuntalain 85 §:n perusteella suoraan lain nojalla luottamushenkilön epäasiallisen käyttäytymisen selvittäminen kuuluu kunnanhallitukselle ja päätösvalta asiassa kuuluu valtuustolle. Järvenpään kaupunginhallituksen alainen henkilöstöasiainjaosto ei ole toimivaltainen käsittelemään epäilyä luottamushenkilön epäasiallisesta käytöksestä, jos sellaista toimivaltaa ei hallintosäännössä nimenomaisesti ole jaostolle annettu. Tämän vuoksi ohjeen kohtaa 3.15 on syytä muuttaa. Asian luonteen vuoksi asia käsiteltäisiin kaupunginhallituksessa puheenjohtajan selostuksen pohjalta ilman viranhaltijan esittelyä, jos kaupunginhallitus hallintosäännön 120 §:n perusteella niin päättää.

Toimintaohje Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelystä on luonteeltaan operatiivinen henkilöstöhallinnohje eikä siinä ole henkilöstöpoliittista ulottuvuutta. Sen vuoksi on tarkoituksenmukaista, että toimivalta ohjeen päivittämisestä delegoidaan henkilöstöjohtajalle.



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### **Ehdotus**

Esittelijä: Iiris Laukkanen, kaupunginjohtaja

Henkilöstöasiainjaosto päättää lausuntonaan kaupunginhallitukselle todeta, että henkilöstöasiainjaosto puoltaa Järvenpään kaupungin Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelystä annetun ohjeen kohdan 3.15 muuttamista liitteen mukaisesti ja, että henkilöstöjohtaja on toimivaltainen huolehtimaan ohjeen ylläpidosta ja päivittämisestä.

### **Käsittely:**

Henkilöstöjohtaja Henri Nordenswan selosti asiaa.

Käsittelyn kuluessa päätösehdotusta muutettiin siten, että henkilöstöasiainjaosto päättää esittää lausuntonaan kaupunginhallitukselle, että henkilöstöasiainjaosto puoltaa Järvenpään kaupungin Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittelystä annetun ohjeen kohdan 3.15 muuttamista liitteen mukaisesti ja, että henkilöstöjohtaja on toimivaltainen huolehtimaan ohjeen ylläpidosta ja päivittämisestä.

### **Päätös**

Hyväksyttiin muutetun päätösehdotuksen mukaisesti.

### **Tiedoksi**

KH



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

### § 7

#### Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman vahvistaminen

JARDno-2024-62

Valmistelija / lisätiedot:  
Henri Nordenswan  
henri.nordenswan@jarvenpaa.fi  
Henkilöstöjohtaja

#### Liitteet

- 1 Liite 1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024-2026
- 2 Liite 1.1. Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024-2026
- 3 Liite 1.2. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020-2023 toteuma
- 4 Liite 1.3. Tilannekatsaus 2023
- 5 Liite 1.4. Tilastoja 2022
- 6 JHL ja JYTYn kannanotto tasa-arvosuunnitelmaan

Järvenpään kaupungin arvot ovat oikeudenmukaisuus, rohkeus ja vastuullisuus. Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaupungille tärkeää ja arvojemme mukaista toimintaa. Lain mukaan työnantajalla on oltava suunnitelmat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan on koottu ne henkilöstöön liittyvät periaatteet ja toimenpiteet, joihin Järvenpään kaupunki työnantajana sitoutuu henkilöstönsä tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi. Suunnitelman painopiste on tasa-arvolain mukainen sukupuolten välinen tasa-arvo sekä tavoitteellisen yhdenvertaisuuden edistäminen yhdenvertaisuuslain mukaisesti. Järvenpään kaupunki sitoutuu työnantajana edistämään ja kehittämään tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta työpaikoillaan. Tavoitteena on, että Järvenpään kaupunkiorganisaation kaikissa työyhteisöissä henkilöstö kokisi tulevansa yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kohdelluksi. Näin luodaan edellytykset tasa-arvoisille, yhteistyökykyisille ja kehittyville sekä hyvää tulosta tekeville työyhteisöille.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmistelutyön keskeisin lopputulema oli se, että meidän pitää lisätä esihenkilöiden ja henkilöstön perustietämystä tasa-arvoon, yhdenvertaisuuteen ja syrjintään liittyen. Kaupungin pelisäännöt pitää viestiä selkeästi sekä sisäisesti että ulkoisesti. Ajassa mukana oleva, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävä toiminta on tärkeä osa kaupunkimme positiivista työnantajakuva.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on käsitelty yhteistoiminnassa henkilöstöjärjestöjen kanssa 22.1.2023. JHL:n ja JYTYn yhteinen kannanotto suunnitelmaan on päätösehdotuksen liitteenä.

Tasa-arvolaki 6 ja 6a §  
Yhdenvertaisuuslaki 5 ja 7 §

#### Ehdotus

Esittelijä: Iiris Laukkanen, kaupunginjohtaja



## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

Henkilöstöasiainjaosto päättää lausuntonaan kaupunginhallitukselle puoltaa sitä, että kaupunginhallitus hyväksyy tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2024-2026 liitteiden mukaisesti ja että suunnitelman mukaisia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen toimenpiteitä toteutetaan henkilöstöjohtajan talousarviokausittain tarkentaman suunnitelman mukaisesti.

### **Käsittely:**

Henkilöstöjohtaja Henri Nordenswan selosti asiaa.

Henkilöstöasiainjaosto päätti yksimielisesti jättää asian pöydälle. Asiaan palataan henkilöstöasiainjaoston seuraavassa kokouksessa 8.3.2024.

### **Päätös**

Asia jätettiin pöydälle.





## JÄRVENPÄÄ

Tämä asiakirja on sähköisesti hyväksytty Järvenpään asianhallintajärjestelmässä

---

### **Muutoksenhakukielto**

§6, §7

### **Muutoksenhakukielto**

Oikaisuvaatimusta tai kunnallisvalitusta ei saa tehdä päätöksestä, joka koskee:

- vain valmistelua tai täytäntöönpanoa (KuntaL136 §)
- virka- tai työehtosopimuksen tulkintaa tai soveltamista ja viranhaltija on jäsenenä viranhaltijayhdistyksessä, jolla on oikeus panna asia vireille työtuomioistuimessa (KVhl 50 § 2 mom.)
- etuusto-oikeuden käyttämättä jättämistä (EtuostoL 22 §).