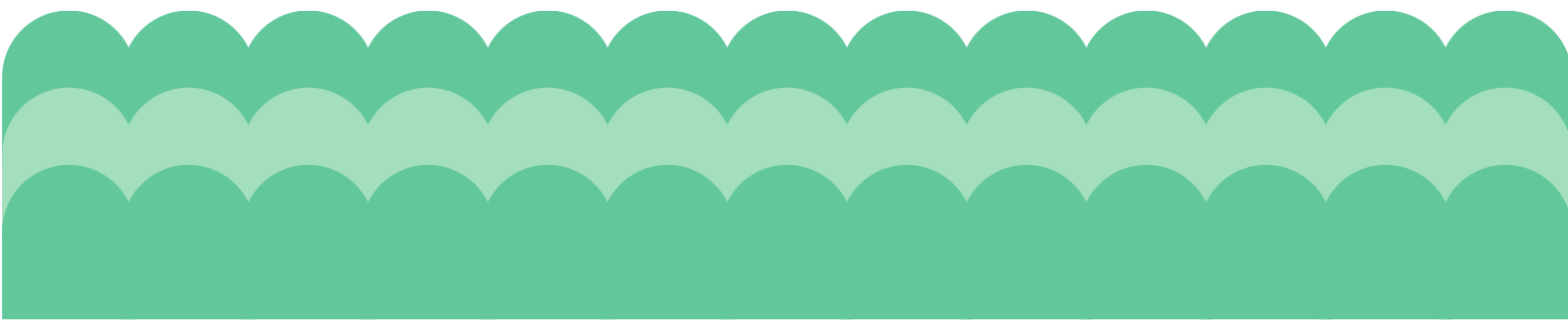


Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Järvenpään kaupunki

2024–2026



Sisällysluettelo

1	Johdanto	3
2	Jatkuva toiminta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi	5
2.1	Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot	5
2.2	Työsuojelu ja yhteistoiminta	5
2.3	Työkyky ja työhyvinvointi	6
2.4	Työn ja muun elämän yhteensovittaminen.....	7
3	Seuranta ja päivitys	8
4	Liitteet	9
	Liite 1 Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2023–2026.....	9
	Liite 2 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020–2023 toteuma	9
	Liite 3 Tilannekatsaus henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vuonna 2023 (sisältää palkkakartoituksen)	9
	Liite 4 Tilastoja vuodelta 2022 suunnitelman tueksi	9

1 Johdanto

Järvenpään kaupungin arvot ovat oikeudenmukaisuus, rohkeus ja vastuullisuus. Henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen on kaupungille tärkeää ja arvojemme mukaista toimintaa.

Tähän 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.

Suunnitelman rakenteesta

Tähän varsinaiseen suunnitelmadokumenttiin on koostettu lyhyt johdatus tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen sekä yhteenveto kaupungin jatkuvasta työstä henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden hyväksi. Lopussa kuvataan suunnitelman seurannan ja päivittämisen prosessi. Lisäksi suunnitelmaan kuuluu neljä liitettä, joiden linkit löytyvät suunnitelman lopusta.

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 työnantajakuvaa.

Sukupuolten tasa-arvo

Sukupuolten tasa-arvo tarkoittaa kaikkien sukupuolten välistä tasa-arvoa. Siihen kuuluu sukupuolen moninaisuus ja oikeus tasa-arvoiseen kohteluun riippumatta sukupuoli-identiteetistä ja sukupuolen ilmaisusta.

Tasa-arvolaki eli [laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta](#) kieltää syrjinnän sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella lähes kaikilla elämänaloilla. [Suomen perustuslain](#) mukaan ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eriarvoiseen asemaan sukupuolen perusteella.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän muun muassa sukupuolen, sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun, raskauden, synnytyksen, vanhemmuuden ja perheenhuoltovelvollisuuden perusteella.

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantaja laatimaan vähintään joka toinen vuosi tasa-arvosuunnitelman, joka sisältää selvityksen työnantajan tasa-arvotilanteesta (sisältäen palkkakartoituksen), arvion aikaisemman tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta sekä suunnitelman toimenpiteistä tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuus tarkoittaa oikeutta samanarvoiseen kohteluun riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, vammaisuudesta, terveydentilasta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

[Yhdenvertaisuuslain](#) tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain mukaan viranomaisella, koulutuksen järjestäjällä ja työnantajalla on velvollisuus arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassaan.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa työnantajaa arvioimaan yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehittämään työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edistämistoimenpiteiden on oltava toimintaympäristö, voimavarat ja muut olosuhteet huomioon ottaen tehokkaita, tarkoituksenmukaisia ja oikeasuhtaisia. Nämä kehittämistoimenpiteet tulee kirjata yhdenvertaisuussuunnitelmaan, joka päivitetään kahden vuoden välein.

2 Jatkuva toiminta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Järvenpään kaupungilla tehdään pitkäjänteistä ja jatkuvaa työtä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Tässä luvussa kuvataan joitakin näistä työmuodoista. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön toteutumista seurataan mm. Kaupungin yhteistyösopimuksen mukaisessa yhteistyötoimikunnassa. Kattavampi raportti kootaan vuosittain henkilöstökertomukseen. Henkilöstökertomuksen yhteydessä toteutetaan esimerkiksi vuosittain suppea palkkakartoitus.

2.1 Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Järvenpään kaupungin tehtävien palkkaus perustuu virkaehtosopimuksen mukaisesti tehtävän vaativuuteen. Vaativuudeltaan saman arvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa työntekijästä riippumatta. Työntekijälle voidaan myös maksaa henkilökohtaista palkanlisää työssä suoriutumisen perusteella. Rekrytointilisä on poikkeuksellinen mahdollisuus ratkaista saatavuushaasteita yksittäisissä tehtävissä. Erot kokonaispalkassa eivät tarkoita palkkasyrjintää. Erot voivat johtua esimerkiksi henkilökohtaisesta työsuorituksesta, työajasta tai työolosuhteisiin liittyvistä seikoista.

Sukupuolten välinen samapalkkaisuusperiaate on keskeisin tasa-arvon toteutumisen edellytys. Tasa-arvoinen kohtelu ulottuu myös henkilökohtaisiin palkanlisiin ja kaikkiin muihinkin harkinnanvaraisiin palkanosiin. Kannustavaa palkkapolitiikkaa toteutetaan yhdenvertaisesti kaikilla toimialoilla.

Työsopimuslain mukaan ilman perusteltua syytä määräaikaisiin ja osa-aikaisiin työntekijöihin ei saa soveltaa epäedullisempia palvelussuhteen ehtoja kuin vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin.

Kaupungin rekrytointi-ilmoituksissa lähtökohtaisesti kerrotaan tehtävän palkka tai palkkahaitari. Tämä luo palkka-avoimuutta ja parantaa hakijakokemusta.

2.2 Työsuojelu ja yhteistoiminta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen ovat osa yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa, ja niiden tulee kuulua luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista seurataan myös edustuksellisessa yhteistoiminnassa yhdessä henkilöstön edustajien kanssa. Lisätietoa työsuojelun toteuttamisesta Järvenpään kaupungilla löytyy [työsuojelun toimintaohjelmasta](#).

Yhteistoiminnan ja työsuojelun organisaatioon valitaan mahdollisuuksien mukaan sekä naisia että miehiä. Kaupungin yhteistoimintasopimuksen mukaista yhteistoimintaa ja sen kehittämistä toteutetaan kaikilla työpaikoilla. Työryhmiin ja muihin sekä virallisiin että epävirallisiin suunnittelu- ja valmisteluryhmiin valitaan naisia ja miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

Työoloja kehitetään siten, että ne turvaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeitä, että henkilöstö kokee tulevansa kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työ- ja sosiaalilait, työvälineet ja muu varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Työturvallisuusohjeet ja perehdyttäminen on varmistettava työntekijän taustasta riippumatta. [Turvallisemman tilan ja tilaisuuden periaatteiden](#) mukaan kaikki häirintä, syrjintä ja muu asiaton käyttäytyminen on ehdottomasti kielletty Järvenpään kaupungin tiloissa.

Esihenkilö huolehtii työnantajan edustajana siitä, ettei työpaikoilla esiinny häirintää tai ahdistelua. Jokainen kaupungin työntekijä on velvollinen puuttumaan häirintään tai ahdisteluun, ja jo pelkkä epäily tulee aina ottaa vakavasti. Toimenpiteistä on kerrottu tarkemmin [Häirinnän tai muun epäasiallisen kohtelun käsittely](#) -ohjeessa.

2.3 Työkyky ja työhyvinvointi

Järvenpään kaupungilla on [Aktiivisen tuen toimintamalli](#), jonka tavoitteena on tukea työkyvyn johtamista kaikissa kaupungin työyhteisöissä. Aktiivinen työkyvyn tuki on tärkeää myös tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta ja tuen avulla voidaan luoda terveellisiä ja turvallisia työmahdollisuuksia työntekijän taustasta riippumatta.

Aktiivisen tuen toimintamallissa on tarkemmin määritelty kaupungin prosessi työkyvyn tukemiseksi erilaisissa tilanteissa. Järvenpään kaupungilla tehdään aktiivisesti ja pitkäjänteisesti töitä työurien pidentämisen eteen ja työtehtäviä pyritään sopeuttamaan työkykyyn riippumatta siitä, mistä mahdollinen työkyvyn aleneminen johtuu. Aktiivinen tuki on yhteistyötä, jossa omat roolinsa on työntekijällä, esihenkilöllä ja koko työyhteisöllä.

Järvenpään kaupungilla toteutetaan aktiivisesti työurajohtamista. Työurajohtaminen luo edellytykset sille, että kaikki työntekijät ikään katsomatta pysyvät työhön motivoituneina, tuloksellisesti työskentelevinä sekä työkykyisinä koko palvelussuhteensa ajan. Työurajohtamisen näkökulmasta ikääntyvät työntekijät nähdään voimavarana työyhteisöissä. Heillä on iän ja kokemuksen tuomia vahvuuksia, joita he jakavat nuoremmille työntekijöille. Työyhteisöissä varmistetaan eläkkeelle jäävien työntekijöiden tietotaidon siirtäminen muille työntekijöille.

2.4 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Lisätäkseen työelämän joustoja ja eri elämäntilanteiden huomioimista työnantaja mahdollistaa työn luonteen huomioon ottaen erilaisia osa-aikatyön muotoja. Työntekijöille luodaan yhdenvertaiset mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä palvelutuotannon häiriöttömyys kuitenkin ensisijaisesti huomioiden. Töitä voidaan järjestää osa-aikaisesti esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, tai sopimalla osa-aikatyöstä.

Kaupungilla on käytössä [hybridityön ohje](#), joka mahdollistaa paikkariippumattoman työn tekemisen siellä, missä työ parhaiten sujuu. Lisäksi muiden kuin suoraa asiakastyötä tekevän henkilöstön erilaisia elämäntilanteita huomioidaan liukuvan työajan käytöllä ja saldovapailla.

Joustavat vuosiloma-, virkavapaus- ja työlomajärjestelyt helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Kaupunki työnantajana suhtautuu työtilanteiden ja palveluiden järjestämisen mahdollistamissa rajoissa joustavasti erilaisiin työntekijän arjen kannalta tarpeellisiin järjestelyihin.

Perhevapaita, joita ovat raskaus- ja vanhempainvapaa, hoitovapaa, osittainen hoitovapaa ja tilapäinen hoitovapaa sekä pakottavasta perhesyystä annettava vapaa, myönnetään säädösten mukaisesti. Tehtävien ja töiden organisoinnissa otetaan huomioon se, että perhevapaiden käyttö mahdollistetaan tasapuolisesti sukupuolesta riippumatta. Raskaus- tai vanhempainvapaalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on lakisääteinen oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön. Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle järjestetään työhön perehdyttämistä ja tarvittaessa täydennyskoulutusta

Raskaana olevien työolosuhteisiin kiinnitetään erityistä huomiota. Raskaana olevalla ei saa teettää työtä, joka aiheuttaa vaaraa sikiön tai äidin terveydelle. Raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy ei saa johtaa syrjintään työhönotossa, tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista.

3 Seuranta ja päivitys

Tämä suunnitelma on voimassa kuluvan strategiakauden (2023–2026) loppuun saakka. Toimenpiteiden toteutumista ja tavoitteita kohti etenemistä tarkastellaan vuosisuunnitteluprosessin mukaisesti. Tarvittaessa yksityiskohtaiset tavoitteet ja toimenpiteet sisältävää liitettä muokataan tai täydennetään joustavasti, jotta tavoitteita kohti edetään mahdollisimman tehokkaasti.

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta seurataan yhteistyötoimikunnassa, jossa myös tarkennetaan tarvittaessa tämän suunnitelman toimenpiteitä tai työnjakoa. Henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta laaditaan vuosittain katsaus henkilöstökertomuksen yhteydessä ja kattava palkkakartoitus tehdään kahden vuoden välein tasa-arvolain mukaisesti.

HR-palveluihin nimetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden vastuhenkilö, joka toimii johdon tukena tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön suunnittelussa ja seurannassa. Vuosille 2023–2026 sovittujen tavoitteiden (Liite 1) työnjaon mukaan myös palvelualueilla ja avainalueella on merkittävä rooli suunnitelman toteuttamisessa ja seurannassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitettäessä ja tilannetta seurattaessa huomioidaan, että Järvenpään kaupunki on kaupunginhallituksen päätöksellä allekirjoittanut eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Siten Järvenpään kaupunki sitoutuu mm. lähettämään voimassa olevat tasa-arvosuunnitelmat tiedoksi CEMRE:lle ja tiedottamaan CEMRE:ä ja Kuntaliittoa toimista, joihin Järvenpään kaupunki on ryhtynyt tasa-arvon edistämiseksi.

4 Liitteet

Liite 1 Tavoitteet ja toimenpiteet vuosille 2024–2026

Liite 2 Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020–2023 toteuma

Liite 3 Tilannekatsaus henkilöstön tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta vuonna 2023 (sisältää palkkakartoituksen)

Liite 4 Tilastoja vuodelta 2022 suunnitelman tueksi