

Liite 2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020–2023 toteuma

Edellinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu keväällä 2020. Alla olevaan taulukkoon on merkitty liikennevalovärein edellisen suunnitelman tavoitteiden toteutuminen. Lisäksi jokaisen tavoitteen toteutumisesta on lyhyt sanallinen arvio. Värikoodeilla tarkoitetaan seuraavaa:

vihreä: toteutunut

keltainen: aloitettu, kesken, toteutunut osin

punainen: ei toteutunut

| Tavoite | Toimenpide | Mittari / Arvio toteutumisesta |
|---|--|---|
| Rekrytointisyrjinnän ehkäiseminen ja kitkeminen | Anonyymi rekrytointien toteuttaminen siten, että jokaisella avainalueella toteutetaan 1-2 rekrytointia anonyymisti vuosittain. | Anonyymien rekrytointien määrä per vuosi. Vuonna 2022 toteutettiin 5 anonyymia rekrytointia. Käyttö on siis vielä hyvin vähäistä. |
| Ikäsyrjinnän ehkäiseminen ja kitkeminen rekrytoinneissa | Syntymäärän jättäminen pois hakemuksista | Hakijoille lähtevään kyselyyn kysymys: "Koetko että et päässyt haastatteluun tai tullut valituksi jostain muusta kuin osaamiseesi liittyvästä syystä (esim. ikäsi takia)?" Näin tarkoista kysymyksistä hakijakyselyssä on luovuttu. Kyselyn avoimissa vastauksissa ei kuitenkaan ole viitattu ikäsyrjintään. |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Henkilöstön moninaisuuden lisääminen</p> | <p>Rekrytointi-ilmoituksiin muotoilu siitä, että kaupunki edistää laajalaisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja toivoo hakemuksia eri taustaisilta ihmisiltä</p> | <p>Henkilöstön sukupuoli- ja kielijakauma.</p> <p>Rekrytointi-ilmoituksiin on lisätty maininta, mutta sukupuoli- tai kielijakaumaan ei ole tullut merkittäviä muutoksia.</p> |
| <p>Järvenpään kaupunki haluaa olla moderni organisaatio, jossa tehtävänimikkeet eivät ole sukupuolisidonnaisia, vaan ne kuvaavat mahdollisimman hyvin työtehtävää. Vuonna 2022 meillä ei ole enää käytössä -mies -päätteisiä tai muita sukupuolittuneita nimikkeitä</p> | <p>Tehtävänimikkeiden muuttaminen ja modernisoiminen tehtävänimikkeet sukukupuolineutraaleiksi</p> | <p>Raportti tehtävänimikkeistä.</p> <p>Tehtävänimikkeet on päivitetty. Ainoastaan lakimiehen tehtävänimike on jäänyt sukupuolitetuksi.</p> |
| <p>Henkilöstö kokee, että työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi on hyvät edellytykset ja mahdollisuudet. Työnantajana otamme huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet joustavin työratkaisuin</p> | <p>Työnantajana suhtaudumme myönteisesti kaikkiin perhevapaisiin sekä etätyöskentelyyn ja pyrimme mahdollistamaan myös osa-aikatyön tarvittaessa. Työntekijöille tarjotaan myös ryhmäcoachausta työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi</p> | <p>Henkilöstökysely</p> <p>Ryhmäcoachausta ei ole tarjottu. Suhtautumisesta ei kysytä suoraan henkilöstökyselyssä. Osa-aikatyön käyttö ei ole merkittävästi lisääntynyt.</p> <p>Hybridityön ohje mahdollistaa joissain rooleissa sujuvampaa arkea ja työtä.</p> |
| <p>Esihenkilöillä on parempi ymmärrys moninaisuuden johtamisesta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista</p> | <p>Panostetaan moninaisuuden johtamiseen sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioihin johtamisvalmennuksissa ja järjestetään pedagogisesti toimiva koulutustilaisuus ko. asioista esihenkilöille</p> | <p>Toteutuneet koulutukset</p> <p>Sisäisiä koulutuksia ei ole järjestetty, eikä mahdollista ulkoisiin koulutuksiin osallistumista ole tilastoitu.</p> |
| <p>Esteettömyysasioiden huomioiminen paremmin rekrytoinneissa</p> | <p>Esihenkilöiden rekrytointikoulutuksessa tuodaan esille yhdenvertaisuuslain edellyttämiä mukauttamistoenpiteitä sekä niiden toteuttamista</p> | <p>Hakijoille lähtevään kyselyyn kysymys: "Koetko että et päässyt haastatteluun tai tullut valituksi jostain muusta kuin osaamiseesi liittyvästä syystä (esim. vammastakia)?"</p> <p>Näin tarkoista kysymyksistä hakijakyselyssä on luovuttu.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>Kyselyn avoimissa vastauksissa ei kuitenkaan ole viitattu syrjintään.</p> <p>Koulutuksia ei ole järjestetty, joten mukauttamistoimenpiteitäkään ei ole koulutettu.</p> |
| <p>Monimuotoisuuden edistäminen työntekijöissä siten, että pitkän aikavälin tavoitteena on, että kaupungin työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia (eri kieli- tai kulttuuritaustaisia) sama osuus kuin kaupungin väestöstä</p> | <p>Monimuotoisuuden edistäminen rekrytoinnissa sekä äidinkielen ilmoittamisen lisääminen pakolliseksi henkilöstöjärjestelmässä</p> | <p>Henkilöstön määrä, jonka äidinkieli on joku muu kuin suomi, ruotsi tai saame.</p> <p>Rekrytointi-ilmoituksiin on lisätty maininta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisestä, mutta tai kielijakaumaan ei ole tullut merkittäviä muutoksia.</p> |
| <p>Nollatoleranssi syrjintään ja häirintään</p> | <p>Välitön reagointi epäasialliseen käytökseen kaupungin ohjeistuksen mukaisesti</p> | <p>Häirintäilmoitusten ja tai epäasiallista kohtelua koskevien ilmoitusten määrä sekä henkilöstökysely.</p> <p>Häirintäilmoitusten määrästä on vaikeaa tehdä tulkintaa häirinnän määrästä: Suurin osa tapauksista jää varmasti ilmoittamatta.</p> |
| <p>Tarkempi selvyys siitä, miksi sukupuolten välinen palkkaero on KVTES-sopimusalueella kasvanut merkittävästi verrattuna edelliseen suunnitelmaan</p> | <p>Tehdään tarkempi palkkakartoitus, jossa palkkoja tarkastellaan ammattiryhmittäin</p> | <p>Analyysi tarkemman palkkakartoituksen perusteella tilanteen eri tekijöistä ja syistä.</p> <p>Alkuperäisestä palkkakartoituksesta paljastui virhe, joka oli kasvattanut sukupuolten välistä palkkaeroa. Tätä suunnitelmaa varten tehtiin korjattu palkkakartoitus.</p> |
| <p>Meillä on parempi tilannekuva organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta</p> | <p>Henkilöstölle lähtevä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely</p> | <p>Toteutunut kysely</p> <p>Laajaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyä ei ole toteutettu</p> |