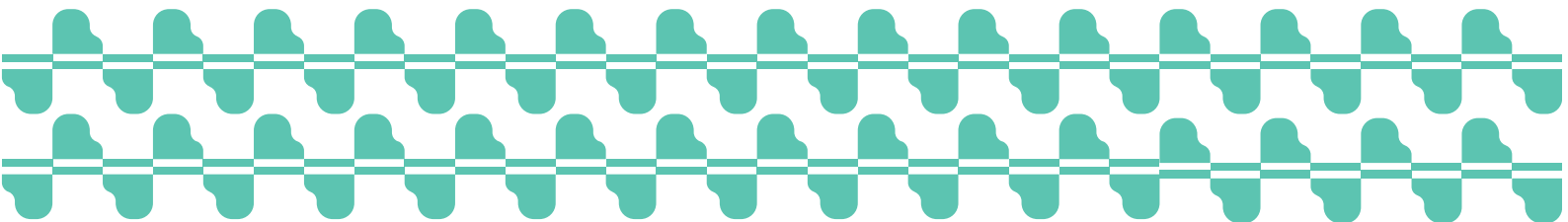


**Järvenpään kaupungin  
henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja  
yhdenvertaisuussuunnitelma**



## Sisällys

Järvenpään kaupungin henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma .....	1
1. Yleistä .....	3
2. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma.....	4
2.1 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi.....	4
2.2 Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot .....	4
2.3 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen.....	4
2.4. Henkilöstön osallistuminen.....	5
2.5 Mahdollisuus oman työn kehittämiseen .....	5
2.6 Työsuojelu .....	5
2.7 Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen.....	5
2.8 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ikään katsomatta.....	6
2.9 Syrjinnän ehkäiseminen.....	6
3. Tasa-arvo valmistelussa ja päätöksenteossa .....	7
4. Seuranta ja päivitys.....	8
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet vuosille 2020-2021 .....	8
6. Tasa-arvon toteutuminen luottamuselimissä .....	11
LIITTEET .....	12

## 1. Yleistä

Huolenpito ihmisestä, vastuullisuus ja oikeudenmukaisuus ovat Järvenpään kaupungin arvoja. 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.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen kuuluu kaikille työyhteisön jäsenille. Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten, eri ikäisten, eri kulttuuritaustaisten, eri ammattiryhmien, eri työyhteisöjen jne. tasapuolista kohtelua.

Perustuslaissa (731/1999) on säädetty laaja-alaisesta syrjintäkiellosta, joka kieltää ilman hyväksyttävää perustetta asettamasta ihmisiä eri asemaan henkilöön liittyvistä syistä. Yhdenvertaisuuslakia (1325/2014) sovelletaan työ- ja virkasuhteessa sekä myös muissa työntekotilanteissa, esimerkiksi työharjoittelussa. Yhdenvertaisuuslain 8 §:ssä kielletään syrjintä, joka perustuu ikään, etniseen ja kansalliseen alkuperään, kansalaisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveydentilaan, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen sekä muuhun henkilöön liittyvään syyhyn. Muulla henkilöön liittyvällä syyllä tarkoitetaan esimerkiksi varallisuutta, perhesuhteita, ammattiyhdistystoimintaa tai asuinpaikkaa. Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöön liittyvät tekijät, kuten syntyperä tai ihonväri, eivät saa vaikuttaa ihmisten mahdollisuuksiin saada työtä tai erilaisia henkilöstölle tarjottavia palveluja.

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. Yhdenvertaisella kohtelulla ja aktiivisella tasa-arvon edistämällä myötävaikutetaan hyvän työnantajakuvan luomiseen.

## 2. Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

### 2.1 Henkilöstösuunnittelu ja rekrytointi

Henkilöstösuunnittelulla ja -hankinnalla edistetään organisaation henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoisempaan ja yhdenvertaisempaan suuntaan.

Tukeakseen ansioihin perustuvaa, syrjimätöntä ja sukupuolineutraalia rekrytointia, kaupungissa ansiovertailu toteutetaan ilman nimi ja ikätietoja rekrytointijärjestelmän avulla.

Henkilöstöryhmien epätasapainoisen sukupuolijakauman tasoittaminen pyritään ottamaan huomioon henkilöstövalinnoissa. Tällä edistetään sukupuolten välistä tosiasiallista tasa-arvoa. Tavoitetta toteutetaan siten, että tehtävään voidaan valita tehtäväryhmässä aliedustettuna olevaan sukupuoleen kuuluva silloin, kun hakijat muuten ovat ansioiltaan yhtä päteviä.

### 2.2 Palkkaus ja palvelussuhteen ehdot

Palkkausjärjestelmiä kehitetään siten, että työstä maksettava palkka perustuu ja se määritellään tehtävän vaativuuden perusteella. Naisille ja miehille maksetaan samaa palkkaa vaativuudeltaan samanlaisesta työstä. Erilaiset palkat 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.

### 2.3 Henkilöstön johtaminen ja kehittäminen

Kaupungin organisaatiossa toteutetaan vuorovaikutteista, valmentavaa johtamiskulttuuria. Johtamisella edistetään henkilöstön tasa-arvoisia mahdollisuuksia osallistua toiminnan suunnitteluun, valmisteluun ja päätöksentekoon. Esihenkilöillä on keskeinen asema kaupungin henkilöstöpolitiikan toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina.

Uudelleenorganisoinnin ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti kaikki työntekijät eriarvoistamatta heitä iän, sukupuolen, perhepoliittisten oikeuksien käytön tai muun seikan vuoksi.

Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon edistämistä suunnitelmallisesti. Henkilöstöllä on sukupuolesta riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Naisilla ja miehillä on tasapuoliset mahdollisuudet osallistua koulutukseen ja tätä kautta edetä urallaan. Myös vanhempain- tai hoitovapaalla olevalle henkilölle voidaan antaa mahdollisuus osallistua palkattomasti työnantajan kustantamaan koulutukseen tai omaehtoiseen koulutukseen esihenkilön harkinnan mukaan ja perustellusta syystä. Esihenkilön tulee resurssien puitteissa hankkia sijainen, jotta kaikilla työntekijöillä on yhtäläiset mahdollisuudet koulutukseen.

Naisvaltaisilla aloilla tulee henkilöstösuunnittelussa ottaa huomioon naisten runsaampi perhevapaiden käyttö, joka vaatii enemmän sijaisten ja määräaikaisten työntekijöiden käyttöä.

#### 2.4. Henkilöstön osallistuminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat osa yhteistoimintaa ja työsuojelun yhteistoimintaa ja niiden tulee kuulua luontevana osana kaikkeen työyhteisön toimintaan.

Yhteistyöelimiin ja työsuojeluelimiin valitaan sekä naisia että miehiä. Paikallissopimuksen Yhteistoiminnan ja työsuojelun yhteistoiminnan kehittäminen mukaista yhteistoimintaa toteutetaan kaikilla työpaikoilla ja siten osaltaan henkilöstön tasa-arvoista ja yhdenvertaista kohtelua. Työryhmiin ja muihin sekä virallisiin että epävirallisiin suunnittelu- ja valmisteluryhmiin valitaan naisia ja miehiä tasa-arvolain hengen mukaisesti.

#### 2.5 Mahdollisuus oman työn kehittämiseen

Henkilöstön näkökulmasta työyhteisötason yhteistoiminta paranee ja syvenee kaupungin työyksiköissä, jos kaikki voivat osallistua aktiivisesti oman työnsä ja kehittämiseen tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Yhdessä kehittäminen lisää työntekijöiden työhyvinvointia ja oikeudenmukaisuuden tunnetta. Yhteinen kehittämissäily pyritään järjestämään säännöllisesti kerran vuodessa jokaisessa työyhteisössä. Tämä edistää hyvin toteutettuna henkilöstön tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

#### 2.6 Työsuojelu

Työoloja kehitetään siten, että ne turvaavat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamisen. Henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta on tärkeätä, että henkilöstö kokee tulevaisuuden kohdelluksi tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Työ- ja sosiaalilait, työvälineet ja muu varustelu järjestetään sellaisiksi, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Työturvallisuusohjeet ja perehdyttäminen on varmistettava työntekijän taustasta riippumatta, mutta väärinkäsitykset ennaltaehkäistävä erityisesti maahan tulleiden työntekijöiden kohdalla. Asiasta ohjeistetaan tarkemmin perehdyttämisohjeissa.

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 tai tehtävään tai koulutukseen valittaessa. Tällaisten syiden perusteella ei saa myöskään rajoittaa palvelussuhteen kestoa tai sen jatkumista. Erityisäitiys-, äitiys-, isyys- tai vanhempainlomalta, hoitovapaalta tai tilapäiseltä tai osittaiselta hoitovapaalta palaavalla työntekijällä on lakisääteinen oikeus palata aikaisempaan tai siihen rinnastettavaan työhön.

Esihenkilön tulee työnantajan edustajina huolehtia siitä, ettei työpaikoilla esiinny sukupuolista 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.

#### 2.7 Työn ja muun elämän yhteensovittaminen

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

Perhevapaita, joita ovat äitiys-, erityisäitiys-, isyys- 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 molemmille sukupuolille.

Lisätäkseen työelämän joustoja ja eri elämäntilanteiden huomioimista työnantaja mahdollistaa työn luonteen huomioon ottaen erilaisia osa-aikatyön muotoja. Työntekijöillä tulee olla tasapuoliset mahdollisuudet tehdä osa-aikatyötä. Osa-aikatyön järjestelyissä tulee kuitenkin huomioida palvelutuotannon häiriöttömyys.

Työtä voidaan järjestää osa-aikaisesti esimerkiksi osittaisella hoitovapaalla, osa-aikaeläkkeellä, tai sopimalla osa-aikatyöstä. Lisäksi henkilöstön erilaisia elämäntilanteita huomioidaan liukuvan työajan käytöllä, saldovapailla ja palkattomien virkavapaiden ja työlomien myöntämisellä.

Perhevapaalta tai muulta pitkältä virkavapaalta tai työlomalta palaavalle järjestetään työhön perehdyttämistä ja tarvittaessa täydennyskoulutusta.

## 2.8 Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ikään katsomatta

Järvenpään kaupunki luo edellytykset sille, että kaikki työntekijät ikään katsomatta pysyvät työhön motivoituneina, tuloksellisesti työskentelevinä sekä työkykyisinä koko palveluksessa oloajan.

Työnantaja ottaa huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet mm. työvuoroja järjestettäessä ja vapaiden antamisessa. Vastuu työkyvyn ylläpitämisestä on työntekijällä, esihenkilöllä ja koko työyhteisöllä.

Työt ja työolot pyritään järjestämään mahdollisimman hyvin työtä tekevän henkilön ominaisuuksia vastaaviksi riittävän aikaisessa vaiheessa.

Ikääntyvät työntekijät ovat voimavara työyhteisöissä. Heillä on iän ja kokemuksen tuomia vahvuuksia ja heidän osaamistaan voi siirtää nuoremmille työntekijöille.

Joustavilla työ- ja sijaisjärjestelyillä huolehditaan siitä, että ikääntymisestä johtuvista rajoitteista ei aiheudu muiden työntekijöiden työn rasittavuuden lisääntymistä.

Työyhteisöissä otetaan mahdollisuuksien mukaan huomioon työntekijöiden elämäntilanteen ja terveydellisten rajoitteiden vaikutus työn tekemiseen sekä työjärjestelyihin.

Työyhteisöissä varmistetaan eläkkeelle jäävien työntekijöiden tieto-aidon siirtäminen muille työntekijöille. Eläkkeelle jäävän tilalle palkataan uusi työntekijä hyvissä ajoin ennen eläkkeelle siirtymistä mahdollisuuksien mukaan.

## 2.9 Syrjinnän ehkäiseminen

Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen tai seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sukupuoleen perustuvasta syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (609/1986).

Syrjinnällä tarkoitetaan:

- 1) sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa (välitön syrjintä);
- 2) sitä, että näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite ja tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia (välillinen syrjintä);
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvon ja koskemattomuuden tarkoituksellista tai tosiasiallista loukkaamista siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri (häirintä); Ikä ei ole este. 7

4) ohjetta tai käskyä syrjiä.

Syrjintä on kielletty välittömästi tai välillisesti sukupuolen perusteella. Syrjinnällä sukupuolen perusteella tarkoitetaan

- naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella
- eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä
- eri asemaan asettamista vanhemmuuden, perheenhuoltovelvollisuuden tai
- muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella.

Esihenkilöiden ja koko henkilökunnan tulee valvoa, ettei henkilöstöstä kukaan joudu syrjinnän kohteeksi. Työntekijöitä ei ilman hyväksyttävää perustetta saa asettaa eri asemaan iän, terveydentilan, kansallisen tai etnisen alkuperän, sukupuolisen suuntautuneisuuden, kielen, uskonnon, mielipiteen, perhesuhteiden, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan ja muun näihin verrattavan seikan vuoksi.

Tasa-arvolaki kieltää työnantajaa ryhtymästä minkäänlaisiin vastatoimiin, jos työntekijä on vedonnut tasa-arvolakiin. Vastatoimia voivat olla työtehtävien tai työehtojen muutokset, palkankorotusten poisjääminen, valvonnan lisääntyminen tai työaikojen ja lomien järjestelyn hankaloittaminen. Vastatoimet ovat kiellettyä syrjintää, sillä ne kohdistuvat henkilöön, joka on vedonnut laillisiin oikeuksiinsa.

Työntekijällä, joka epäilee joutuneensa syrjityksi tasa-arvolain nojalla, on oikeus pyytää työnantajalta kirjallinen selvitys menettelyn perusteista. Työnantajan on annettava selvitys viipymättä mahdollisuuksien mukaan kuukauden kuluessa pyynnöstä. Työnantajan perustelut kuultuaan työntekijän on helpompi arvioida toimenpiteitä. Perusteluihin tutustuttuaan työntekijä voi päättää, viekö asian tasa-arvovaltuutetulle tai tuomioistuimeen. Jos työnantajalta pyydetään lausunto, joka liittyy työhönottotilanteeseen, tulee selvityksessä ilmetä valituksi tulleen koulutus, työ- ja muu kokemus sekä muut valintaan vaikuttavat seikat.

Epäiltäessä palkkasyrjintää työntekijälle on annettava tiedot hänen palkkauksensa perusteista.

### 3. Tasa-arvo valmistelussa ja päätöksenteossa

Kunnilla on lakisääteinen velvollisuus edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä vakiinnuttaa sellaiset toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen valmistelussa ja päätöksenteossa. Erityisesti tulee muuttaa sellaisia rakenteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista.

Järvenpäässä seurataan tasa-arvon toteutumista ja mikäli havaitaan tasa-arvoa estäviä tai haittaavia rakenteita, niihin puututaan ja tilanne korjataan.

Tasa-arvolaissa § 4 a:n mukaan kunnallisissa sekä kuntien välisen yhteistoiminnan toimielimissä lukuun ottamatta kaupunginvaltuustoa, tulee olla sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 %, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Julkista valtaa käyttävällä toimielimellä tai kuntaenemmistöisellä yhtiöllä, jolla on johtokunta tai muu luottamushenkilöistä koostuva johto- tai hallintoelin, tulee olla ko. hallintoelimestä tasapuolisesti naisia ja miehiä.

Nimettäessä ehdokkaita näihin toimielimiin, tulee kaikkien nimeävien tahojen mahdollisuuksien mukaan ehdottaa sekä naista että miestä jokaista jäsenpaikkaa kohden.

## 4. Seuranta ja päivitys

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden valmistelutyöryhmä avustaa johtoa sekä seuraa ja edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittymistä sekä laatii vuosittain katsauksen Järvenpään kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen kehityksestä henkilöstökertomukseen.

Valmistelutyöryhmä päivittää tarvittaessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa, tarkastelee vuosittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen valittujen mittareiden perusteella, antaa suosituksia ja lausuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.

Henkilöstöpoliittisesta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta ja sen toteutumisesta raportoidaan henkilöstökertomuksen yhteydessä yhteistyötoimikunnassa.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa päivitettäessä ja tilannetta seurattaessa huomioidaan, että Järvenpään kaupunki on kaupunginhallituksen päätöksellä 9.4.2018 § 86 allekirjoittanut Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan. Siten Järvenpään kaupunki sitoutuu mm. lähettämään voimassaolevat tasa-arvosuunnitelmat tiedoksi CEMRE:lle ja tiedottamaan CEMRE:ä ja Kuntaliittoa toimista joihin Järvenpään kaupunki on ryhtynyt tasa-arvon edistämiseksi.

## 5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet vuosille 2020-2021

Tavoite	Toimenpide	Mittari
Rekrytointisyrjinnän ehkäiseminen ja kitkeminen	Anonyymi rekrytointien toteuttaminen siten, että jokaisella avainalueella toteutetaan 1-2 rekrytointia anonyymisti vuosittain.	Anonyymien rekrytointien määrä per vuosi
Ikäsyrjinnän ehkäiseminen ja kitkeminen rekrytoinneissa	Syntymääjan jättäminen pois hakemuksista	Hakijoille lähtevään kyselyyn kysymys: "Koetko että et päässyt haastatteluun tai tullut valituksi jostain muusta kuin osaamiseesi liittyvästä syystä (esim. ikäsi takia)?"
Henkilöstön moninaisuuden lisääminen	Rekrytointi-ilmoituksiin muotoilu siitä, että kaupunki edistää laaja-alaisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja toivoo hakemuksia eri taustaisilta ihmisiltä	Henkilöstön sukupuoli- ja kielijakauma



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	Tehtävänimikkeiden muuttaminen ja modernisoiminen tehtävänimikkeet sukukupuolineutraaleiksi	Raportti tehtävänimikkeistä
Henkilöstö kokee, että työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi on hyvät edellytykset ja mahdollisuudet. Työnantajana otamme huomioon työntekijöiden erilaiset elämäntilanteet joustavin työratkaisuin	Työnantajana suhtaudumme myönteisesti kaikkiin perhevapaisiin sekä etätyöskentelyyn ja pyrimme mahdollistamaan myös osa-aikatyön tarvittaessa. Työntekijöille tarjotaan myös ryhmäcoachausta työn ja muun elämän yhteensovittamiseksi	Henkilöstökysely
Esihenkilöillä on parempi ymmärrys moninaisuuden johtamisesta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista	Panostetaan moninaisuuden johtamiseen sekä tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioihin johtamisvalmennuksissa ja järjestetään pedagogisesti toimiva koulutustilaisuus ko. asioista esihenkilöille	Toteutuneet koulutukset
Esteettömyysasioiden huomioiminen paremmin rekrytoinneissa	Esihenkilöiden rekrytointikoulutuksessa tuodaan esille yhdenvertaisuuslain edellyttämiä mukauttamistoimenpiteitä sekä niiden toteuttamista	Hakijoille lähtevään kyselyyn kysymys: "Koetko että et päässyt haastatteluun tai tullut valituksi jostain muusta kuin osaamiseesi liittyvästä syystä (esim. vammasi takia)?"
Monimuotoisuuden edistäminen työntekijöissä siten, että pitkän aikavälin tavoitteena on, että kaupungin työntekijöistä on maahanmuuttajataustaisia (eri kieli- tai kulttuuritaustaisia) sama osuus kuin kaupungin väestöstä	Monimuotoisuuden edistäminen rekrytoinnissa sekä äidinkielen ilmoittamisen lisääminen pakolliseksi henkilöstöjärjestelmässä	Henkilöstön määrä, jonka äidinkieli on joku muu kuin suomi, ruotsi tai saame

Nollatoleranssi syrjintään ja häirintään	Välitön reagointi epäasialliseen käytökseen kaupungin ohjeistuksen mukaisesti	Häirintäilmoitusten ja tai epäasiallista kohtelua koskevien ilmoitusten määrä sekä henkilöstökysely
Tarkempi selvyys siitä, miksi sukupuolten välinen palkkaero on KVTES-sopimusallalla kasvanut merkittävästi verrattuna edelliseen suunnitelmaan	Tehdään tarkempi palkkakartoitus, jossa palkkoja tarkastellaan ammattiryhmittäin	Analyysi tarkemman palkkakartoituksen perusteella tilanteen eri tekijöistä ja syistä
Meillä on parempi tilannekuva organisaation tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	Henkilöstölle lähtevä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysely	Toteutunut kysely

#### 5.1 Edellisen suunnitelman seuranta ja jatkotoimenpiteet:

KVTES:n sukupuolten välinen palkkaero on kasvanut edellisestä palkkakartoituksesta huomattavasti sen ollessa silloin -15,23 % ja nyt puolestaan -27,95%. Jatkotoimenpiteenä päätettiin selvittää mistä kasvanut ero johtuu tekemällä tarkempi tehtäväkohtaisempi palkkakartoitus, jotta saamme paremman ymmärryksen siitä, millä toimenpiteillä siihen pyritään vaikuttamaan.

OVTES:in piiriin kuuluvien palkkaero on pienentynyt prosentilla ja on nyt 1,57%. TS -sopimusalan palkkaero on pysynyt suunnilleen samana ja on nyt 9,56%.

#### 5.2 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman seuranta:

Suunnitelman seurantavastuu toimenpiteiden toteutumisesta on tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöryhmällä sekä YT-komitealla. Mittareiden ja raporttien toteuttamisesta puolestaan HR:llä. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmä kokoontuu jatkossa säännöllisesti ja seuraa tavoitteiden toteutumista. Raportoinnissa huomioidaan myös kaupunginhallituksen allekirjoittaman Eurooppalaisen tasa-arvon peruskirjan vaateet.

## 6. Tasa-arvon toteutuminen luottamuselimissä

Toimielin	lkm	miehet, lkm	naiset, lkm	naisia puh.johtjista, lkm	naisten osuus %
Kaupunginhallitus	11	6	5	2	45%
Kaupunkikehitys- ja talouslautakunta	15	8	7	1	47%
Keskusvaalilautakunta	5	3	2		40%
Hyvinvointilautakunta	14	7	7		50%
Opetus- ja kasvatuslautakunta	15	8	7	1	46%
Tarkastuslautakunta	11	5	6	1	54%
KUM (Järvenpään edustajat)	3	2	1		33%
Järvenpään Veden johtokunta	7	4	3		43%
Henkilöstöasiainjaosto	5	2	3	1	60%
Yksilöasiainjaosto	3	1	2	1	67%
Talousjaosto	5	3	2		40%
Lupajaosto	3	2	1		33%
Konserniyhtiöt	125	67	58		46%
<b>Yhteensä</b>	<b>222</b>	<b>118</b>	<b>104</b>	<b>7 / 13</b>	<b>47%</b>

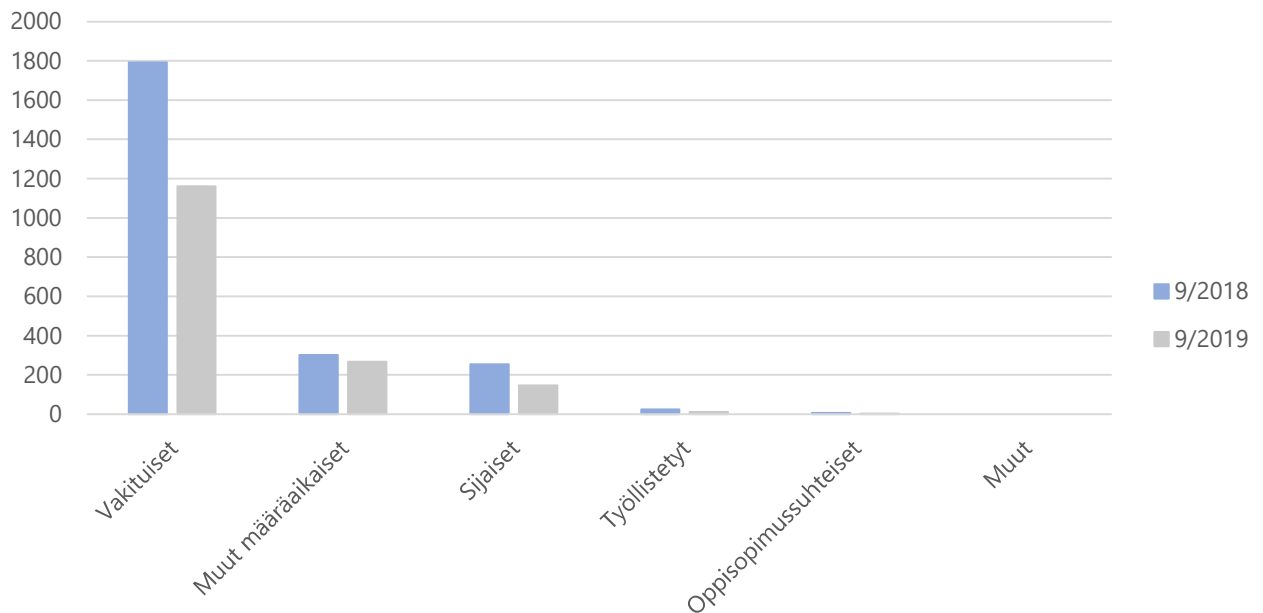
## LIITTEET

### Henkilöstö 3.11.2019

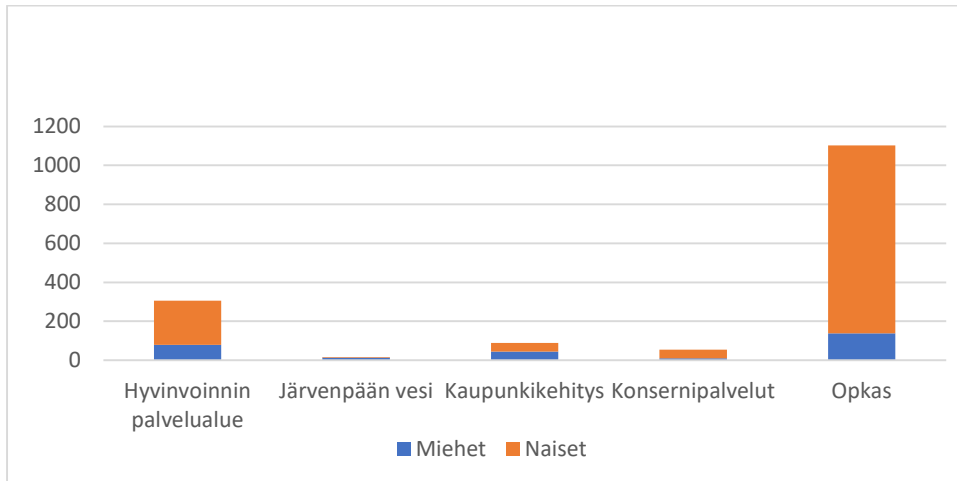
Palvelussuhde	Miehet	Naiset	Yhteensä	Muutos% edellisvuodesta
Vakituinen	200	961	1161	1,9
Määräaikainen	82	346	428	1,6
Yhteensä	282	1307	1589	3,5

Marraskuun alussa kaupungin henkilöstöstä naisia oli 1307 eli 82,25 %. Vakinaisesta henkilöstöstä naisten osuus oli 82,77%. Määräaikaisesta henkilöstöstä naisia oli 80,84% ja miehiä 19,16%. (Taulukossa on huomioitu soten siirtyminen Keusoteen)

### Henkilöstömäärä palvelussuhdetyypeittäin



### Naisten ja miesten jakautuminen palvelualueittain



### Naisten ja miesten keskipalkka ja kokonaisansio sekä palkkaero eri sopimusaloilla

Sopimus	Naiset lkm	Miehet lkm	Tehtäväkohtainen palkka Naiset	Tehtäväkohtainen palkka Miehet
KVTES	631	55	2507,05716	3479,80963
OVTES	325	94	3025,42295	2978,62585
Tekniset	34	63	3356,63853	3063,7274

### Henkilöstön ikärakenne

