

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2022–2023

Henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Naantalin kaupunki työnantajana sitoutuu edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo ovat perusoikeuksia. Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä, edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa, parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä ja estää sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta, ehkäistä syrjintää ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneiden oikeusturvaa.

Yhdenvertaisuuslain nojalla ketään ei saa asettaa eriarvoiseen asemaan iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

KOKEMUS TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA

Tavoitteena on edistää työyhteisöissä tasa-arvoisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemusta. Tasa-arvoisesta, avoimesta, kannustavasta ja oikeudenmukaisesta työyhteisöstä hyötyvät kaikki työntekijät. Tavoitteena on myös, että henkilöstö kokee päätöksenteon oikeudenmukaisena, niin lähiesimiestasolla kuin koko organisaation tasolla.

Naantalin kaupungissa emme salli epäasiallista käytöstä ja tämä tarkoittaa sitä, että haluamme tarjota henkilöstölle työpaikan, jossa ei esiinny syrjintää millään perusteella.

Kehitämme työoloja niin, että ne soveltuvat kaikille. Pyrimme helpottamaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.

NÄIN HUOLEHDIMME TASA-ARVON JA YHDENVERTAISUUDEN TOTEUTUMISESTA:

- osallistumme Kunta10 tutkimukseen ja seuraamme kokemusta syrjinnästä (ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema tai muu henkilöön liittyvä syy) sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta ja tulosten ollessa poikkeavia suhteessa Kunta10-tutkimustuloksiin tai Naantalin kaupungin keskiarvoon ryhdymme selvittämään asiaa ja pyrimme poistamaan syrjintää ja kokemusta siitä.
- luomme työyhteisökulttuurin, jossa työelämän ja perheen yhteensovittamismahdollisuudet huomioidaan esim. perhe- vapaiden käyttö, työjärjestelyt ja joustavat työaikajärjestelyt.
- suunnitelmakaudella otamme käyttöön sukupuolineutraalit käsitteet ja nimikkeet.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMINEN

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Hyvinvoivan työyhteisön jäsenet kokevat, että heidän työnsä on mielekästä ja palkitsevaa ja että se tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvointia edistää kaikkien tasa-arvoinen kohtelu.

Henkilöstön työkyvyn ylläpitäminen sekä työpaikan turvallisuuden ja terveellisyyden edistäminen nivoutuvat ennakoivasti kaikkeen toimintaamme. Työntekijöitä kohdellaan tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi kaikissa tilanteissa.

NÄIN HUOLEHDIMME HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESTÄ

- suunnitelmakauden aikana toteuttamalla muutosjohtamiseen liittyvät koulutukset
- ennakoivalla työkykyjohtamisella: ottamalla kaikissa työyhteisöissä käyttöön työkyvyn tuen mallin mahdollisuudet
- työyhteisöasioiden kehittäminen on osa-arkea ja seuraamme tätä Kunta10 mittareilla: työpaikan ilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen, valmentava johtaminen ja yhteistyö.

TASA-ARVO REKRYTOINNISSA

Naantalın kaupungissa pääsääntönä on, että rekrytoimme kokonaisarvioinnin perusteella ansioituneimman henkilön avoinna olevaan virkaan tai toimeen. Edistämme naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin ja luodaan yhtäläisen mahdollisuudet uralla etenemiseen.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Naantalın kaupungissa rekrytointiprosessi on kuvattu ja ohjeistettu. Työpaikkailmoituksissa tehtävälle asetetut vaatimukset ovat tehtävän hoitamisen kannalta olennaisia. Henkilövalinnoissa haastatteluun valinta perustuu pätevyyteen ja osaamiseen. Haastattelussa käsitellään vain tarpeellisia tietoja, eikä syrjiviä kysymyksiä esitetä. Virkavaalissa tärkeintä on hakijoiden ansiovertailu ja kokonaisarvioinnin perusteella hakuilmoituksen kelpoisuusvaatimukset parhaiten täyttävän eli ansioituneimman hakijan valitseminen. Valinnassa on otettava huomioon koulutuksen ja työkokemuksen lisäksi soveltuvuus tehtävään.

Hakijoista tehdään ansiovertailu ja palvelussuhteeseen valitaan kokonaisarvioinnin perusteella soveltuvin. Voimme suosia hakumenettelyssä vähemmistönä työpaikalla olevaa sukupuolta, mutta sukupuoli ei koskaan valintakriteerinä ohita pätevyyttä. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa voidaan suosia vähemmistösukupuolta edustavaa hakijaa.

NÄIN HUOLEHDIMME TASA-ARVOSTA REKRYTOINNEISSA:

- Rekrytoimme pääasiallisesti avoimen haun kautta, ellei juridisesti ole tarvetta käyttää sisäistä hakua.
- Työpaikkailmoituksissa kerrotaan ne vaatimukset, joita tehtävän/viran hoito edellyttää.
- Haastatteluissa ei esitetä syrjiviä kysymyksiä.
- Henkilöstövalinnoissa tavoitteena on toteuttaa tasa-arvoa ja valita kokonaisarvioinnin perusteella (koulutus=kelpoisuus, työkokemus ja arvioitu soveltuvuus tehtävään ja työyhteisöön) pätevin henkilö. Avoimiin tehtäviin pyritään siten valitsemaan tasapuolisesti päteviä eri-ikäisiä ja molempia sukupuolta olevia henkilöitä.
- Henkilöstövalinnoissa huolehditaan, että valintakriteerit ovat tasa-arvoisia ja ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.
- Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä suosia vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, mikäli hakijat muutoin pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.
- Otamme käyttöön suunnitelmakaudella anonyymin rekrytoinnin.
- Henkilöstösuunnittelu ja henkilöstön osaamisen kehittäminen ovat osa vuosittaista toiminta- ja taloussuunnittelua.

TASA-ARVO PALKKAUKSESSA

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on yksi keskeisimpiä tasa-arvon toteutumisen edellytyksiä. Työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, osaamisen, kuormituksen ja

työolojen kannalta. Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta – työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta tulokseen. Käytössä olevan henkilökohtaisen palkanosan perusteet neuvotellaan työnantajan ja ammattijärjestöjen kesken. Näin myöntämisperusteet ovat kaikille yhdenvertaiset.

NÄIN HUOLEHDIMME TASA-ARVOSTA PALKKAUKSESSA:

- Huolehdimme, että sukupuolella ei ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen
- Palkkakartoitus tehdään kahden vuoden välein.

SEURANTA JA LAIT

Seuraamme yhteistyötoimikunnassa vuosittain sovittuja suunnitelman mukaisia asioita ja raportoimme tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan liittyvistä asioista vuosittain henkilöstökertomuksessa. Tutkimme joka toinen vuosi henkilöstön kokemusta tasa-arvosta ja raportoimme siitä suunnitelman päivittämisen yhteydessä.

SOVELLETTAVAT LAIT JA ASETUKSET

- Tasa-arvolaki 1329/2014
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014