



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Naantalin kaupunki 2020-2021

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

1. Tasa-arvo rekrytoinnissa

Naantalin kaupungissa pääsääntönä on, että rekrytoimme kokonaisarvioinnin perusteella ansioituneimman henkilön avoinna olevaan virkaan tai toimeen.

Tasa-arvolain mukaan työnantajan tulee toimia siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia. Naantalin kaupungissa rekrytointiprosessi on kuvattu ja ohjeistettu. Työpaikkailmoituksissa tehtävälle asetetut vaatimukset ovat tehtävän hoitamisen kannalta relevantteja. 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 hakijan viran/tehtävän hoidon kannalta merkitykselliset henkilökohtaiset ominaisuudet.

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.

2. Tasa-arvo palkkauksessa

Tasa-arvolain samapalkkaisuusperiaate on yksi keskeisimpiä tasa-arvon toteutumisen edellytyksiä. Työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville nais- ja miestyöntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista peruspalkkaa 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 ettei sukupuolella ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen peruspalkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen ja tarkastamme asian vuosittain.

3. Kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Naantalin kaupunki on mukana Kunta10-tutkimuksessa, jonka avulla saamme tietoa henkilöstön kokemuksesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta. Emme salli Naantalin kaupungissa epäasiallista käytöstä ja tämä tarkoittaa sitä, että haluamme tarjota henkilöstölle työpaikan, jossa ei esiinny syrjintää millään perusteella.

Voimme seurata henkilöstön kokemusta yhdenvertaisuudesta Kunta10-tutkimustulosten perusteella. Kysymme henkilöstöltä joka toinen vuosi Kunta10-kyselyssä: Esiintyykö työpaikallasi syrjintää seuraavista syistä? Jos esiintyy, niin onko syrjintä kohdistunut sinuun? Edelleen kysymme, mistä syystä syrjintää on kokemuksen perusteella syntynyt: sukupuolen, koulutuksen, mielipiteen tai aseman perusteella.

Haluamme myös, että henkilöstö kokee päätöksenteon oikeudenmukaisena, niin lähiesimiestasolla kuin koko organisaation tasolla. Myös näitä asioita seuraamme Kunta10-tutkimuksessa.

Näin huolehdimme tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta:

- osallistumme Kunta10 tutkimukseen ja seuraamme kokemusta syrjinnästä (ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema) sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta.
- Tulosten ollessa poikkeavia suhteessa Kunta10-tutkimustuloksiin tai Naantalin kaupungin keskiarvoon ryhdymme selvittämään asiaa ja pyrimme poistamaan syrjintää ja kokemusta siitä.

4. Palvelussuhteen päättyminen

Työ ja virkasuhde voivat päättyä määräaikaisuuden päättymiseen tai toistaiseksi voimassa olevan palvelussuhteen irtisanomiseen tai purkamiseen. Naantalin kaupungissa on laadittu ohjeet siitä, miten menetellään, jos joudutaan antamaan palautetta työntekijälle ja/tai harkitaan rangaistusluonteisia toimenpiteitä. Keskeisellä sijalla on asianosaisen kuuleminen ja rekrytoivan tahon sekä tarvittaessa henkilöstöpäällikön osallistaminen prosessiin, jolloin voidaan varmistaa, että palvelussuhteen päättymiseen ei liity tasa-arvoa tai yhdenvertaisuutta rikkovia periaatteita.

Tilanteessa, jossa Naantalin kaupunki joutuisi neuvottelemaan lomautuksista tai irtisanomisista tuotannollis-taloudellisista syistä, määritellään periaatteet erikseen siten, että ne eivät sisällä syrjiviä perusteita.

5. Seuranta

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 henkilöstökertomuksessa.

Sovellettavat lait ja asetukset

- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki