

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman raportointi 2018-2019

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille sisälsi ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Naantalin kaupunki työnantajana sitoutui 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.

Näin huolehdimme tasa-arvosta rekrytoinneissa:	Arvio toteumasta
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.	✓

Naantalissa on käytössä KuntaRekry-ohjelmisto. Vuosien 2018-2019 on ollut avoimessa haussa 319 tehtävää. Uusia vakituksia henkilöitä on Naantaliin palkattu vastaavana ajankohtana 382 (lähde palkkahallinnon ohjelmisto). Eroa selittää se, että monilla tuloalueilla on oma sijaispankki, jota hyödynnetään nopeissa sijaistusta tarvitsevilla tilanteilla. Lisäksi useat määräaikaisten sijaiset saavat ns. jatkoestin, jos sijaistus jatkuu. Paikkaa ei tällöin ole enää tarkoituksenmukaista laittaa hakuun.

	Uusia henkilöitä	joista naisia	naisten %osuus
Uudet vakituiset	165	137	83
Uudet määräaikaiset	217	174	80
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perhepäivähoitaja	42	42	100
Sairaanhoitaja, fysioterapeutti, terveydenhoitaja	26	25	96
Siivooja, laitosapulainen	12	12	100
Koulunkäynnin ohjaaja	33	31	94
Hoitaja	75	71	95
Opetushenkilökunta	68	48	71
Ruokapalvelutyöntekijä	10	9	90
Varhaiskasvatuksen opettaja	13	12	92

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.

KVTES:n (liite 1) piirissä olevan henkilöstön tehtäväkuvat on arvioitu. Prosessissa arvioidaan vain tehtäväkuvia, ei niitä suorittavia henkilöitä ja siten palkkaus on tasa-arvoista.

OVTES:n piirissä olevan henkilöstön (n. 180 henkilöä) palkkauserot hinnoittelutunnuksittain on kuvattu liitteessä 2. Yleistasolla palkkaus on kohtuullisen tasa-arvoista, mutta muutamissa hinnoittelutunnuksissa sukupuolten välillä on palkkaeroja miesten eduksi.



Hieman erilaiset tehtäväkuvat ja niihin liittyvät TVA-lisät selittävät eroja hinnoittelutunnuksen sisällä.

TS:n piirissä (liite 3) oli marraskuussa 2019 44 henkilöä kolmessa hinnoittelutunnuksessa, joka toimii lineaarisena mallina. Mallia ollaan päivittämässä.

TTES:n piirissä (liite 4) oli vuonna 2019 noin 60 henkilöä, joista naisia oli 9. Hinnoittelutunnuksittain on prosentoin poikkeamaa tehtäväkohtaisten palkkojen keskiarvosta puolin ja toisin sukupuolten välillä.

LS:n piirissä naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on alempi. Kuitenkin näiden tarkka raportointi on vaikeaa vähäisen henkilömäärän ja erilaisten tehtäväkuvausten vuoksi.

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

LIITE 1

Hinnoittelutunnus	Selitys	Palkkaero %
01ICT060	Tehtäväkohtainen palkka	8,98
01TOI060	Tehtäväkohtainen palkka	7,68
02KIR042	Tehtäväkohtainen palkka	-1,04
02VAP060	Tehtäväkohtainen palkka	2,86
03HOI030	Tehtäväkohtainen palkka	-2,73
03HOI040	Tehtäväkohtainen palkka	-1,86
04PER010	Tehtäväkohtainen palkka	8,09
04SOS04A	Tehtäväkohtainen palkka	-4,45
04SOS050	Tehtäväkohtainen palkka	-3,54
04SOS06A	Tehtäväkohtainen palkka	-0,46
05VKA044	Tehtäväkohtainen palkka	0,00
06RUO05A	Tehtäväkohtainen palkka	0,62
06RUO060	Tehtäväkohtainen palkka	0,82
08SII070	Tehtäväkohtainen palkka	-0,98

LIITE 2

OVTES palkkaus: tehtäväkohtaisten palkkojen ero marraskuussa 2019, jos hinnoittelutunnuksessa on sekä miehiä että naisia (- naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on alempi)

Hinnoittelutunnus	Selitys	Palkkaero %
40301101	Ala-asteen rehtori, 12-23	- 3,63
40304005	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	1,24
40304012	Peruskoulu/erit.op. yl.kork.k.	- 1,15
40304028	Peruskoulun opettaja	- 0,87
40304030	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	- 8,67
40304031	Peruskoulu/luokanopett. al.kor	5,90
40304033	Peruskoulu/luokanopett. muut	0,00
40307038	Peruskoulun tuntiopett/yläaste	0,14
40404017	Lukio/vanh. lehtori vanh.leht.	2,88
40404018	Lukio/vanh. lehtori pk/lu opet	0,14
40407037	Lukion tuntiop/vanh.leht.kelp.	- 4,03
40804013	Musiikkioppil./mus. perusop. o	- 0,85
40807028	Musiikkioppil/tuntiopett. am.k	0,00

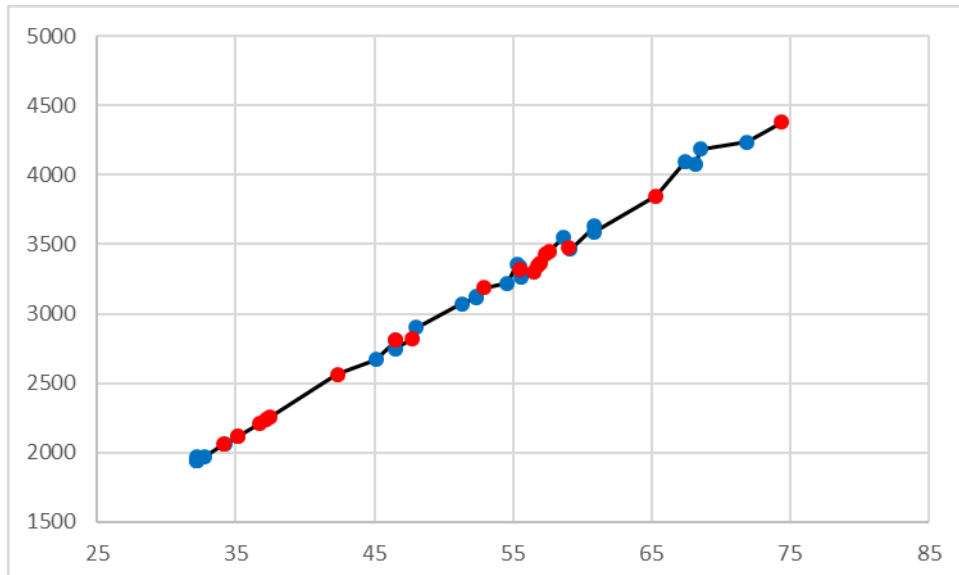
LIITE 3

TS:n tehtäväkohtaisten palkkojen ero marraskuussa 2019 (- naisten tehtäväkohtaisen palkan keskiarvo on alempi)

Hinnoittelutunnus	Selitys	Palkkaero %
50101011	Tehtäväkohtainen palkka	
50102014	Tehtäväkohtainen palkka	-7,93
50104018	Tehtäväkohtainen palkka	2,06

LIITE 4

TTES:n tehtäväkohtaisten tuntipalkkojen ero marraskuussa 2019



Tulkinta: Musta viiva kuvaa tva-pisteitä, sukupuolesta huolimatta. Punaiset pisteet ovat naisten pistepalkat ja siniset miesten pistepalkat.