

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN RAPORTOINTI 2020-2021

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

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 2020–2021 on ollut avoimessa haussa yhteensä 667 tehtävää (vuonna 2020 303 tehtävää ja vuonna 2021 364 tehtävää).

Henkilöstömäärä 2020–2021 (lähde palkkahallinnon ohjelmisto. Henkilömäärät sisältävät SOTE-sopimuksen ja Ovtes muutokset vuoden 2021 osalta).

	Uusia henkilöitä	joista naisia	naisten % osuus	naisten % osuus vuosina 2018–2019
Uudet vakituiset	461	430	93	83
Uudet määräaikaiset	236	195	83	80
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perhepäivähoitaja	31	30	97	100
Sairaanhoidtaja, fysioterapeutti, terveydenhoitaja	82	79	96	96
Siivooja, laitospulainen	7	7	100	100
Koulunkäynnin ohjaaja	41	35	85	94
Hoitaja	172	163	95	95

Opetushenkilökunta	52	40	77	71
Ruokapalvelutyöntekijä	15	10	67	90
Varhaiskasvatuksen opettaja	59	58	98	92

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, SOTE-sopimukseen kuuluvan henkilöstön tehtäväkuvat on arvioitu (liite 1). Prosessissa arvioidaan vain tehtäväkuvia, ei niitä suorittavia henkilöitä ja siten palkkaus on tasa-arvoista.

TS:n piirissä (liite 2) oleva henkilöstö jakautuu kolmeen hinnoittelutunnukseen. TS:n tehtävien vaativuuden arviointi (TVA) valmistui vuonna 2021.

OVTES:n piirissä olevan henkilöstön palkkaus on kohtuullisen tasa-arvoista (liite 3). Muutamissa hinnoittelutunnuksissa sukupuolten välillä on pieniä palkkaeroja. Hieman erilaiset tehtäväkuvat ja niihin liittyvät TVA-lisät selittävät eroja hinnoittelutunnuksen sisällä.

LS:n piirissä olevien työntekijöiden tarkka raportointi on vaikeaa vähäisen henkilömäärän ja erilaisten tehtäväkuvausten vuoksi (liite 4). Palkkarakenne muutettiin vuoden 2021 lopulla vastaamaan LS sopimuksen mukaista palkkarakennetta.

TTES:n piirissä (liite 5) oli hinnoittelutunnuksittain on tasa-arvoista.

KOKEMUS TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA

Naantalın kaupunki on mukana Kunta10-tutkimuksessa, jonka avulla saamme tietoa henkilöstön kokemuksesta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta.

SEURAAMME TILANNETTA

Kunta10 tutkimukseen vastanneiden kokemus syrjinnästä (ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema) sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta on hieman tuloksissa lisääntynyt.

Kunta10 vertailu	2018	2020	
On itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki)	8,9	9,3	kyllä, mistä tahansa syystä %
On itse kokenut syrjintää (5 syytä)	8,4	9,2	kyllä, mistä tahansa syystä %
On itse kokenut syrjintää: ikä	2,8	3,1	kyllä, %

On itse kokenut syrjintää: sukupuoli	2	1,7	kyllä, %
On itse kokenut syrjintää: koulutus	3,6	3,3	kyllä, %
On itse kokenut syrjintää: mielipide	5,8	6,8	kyllä, %
On itse kokenut syrjintää: asema	4,5	3,8	kyllä, %
On itse kokenut syrjintää: ilmoitettu työnantajalle	22,1	28,6	kyllä, %

PALVELUSSUHTEEN PÄÄTTYMINEN

Irtisanomisesta tai palvelussuhteen purkamisesta johtuvia työ- tai virkasuhteiden päättymisiä oli vuosina 2020 ja 2021 alle 5 kappaletta. Palvelussuhteet on päätetty kuulemisten jälkeen. Työjohdolliset toimenpiteet eivät sisällä syrjiviä perusteita ja ovat oikeassa suhteessa rikkeeseen.

SEURANTA JA LAIT

Tässä raportissa seurattu vuotta 2020–2021.

- Liitteenä olevissa tehtäväkohtaisissa palkoissa verrattu marraskuun 2020 ja marraskuun 2021 yli 6 henkilön ryhmiä.

SOVELLETTAVAT LAIT JA ASETUKSET

- Tasa-arvolaki
- Yhdenvertaisuuslaki

LIITTEET

LIITE 1, VERTAILU TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT, KVTES JA SOTE-TES

Sopimus- koodi	Hinnoittelu- tunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Palkkaero % 2020	Palkkaero % 2021
SOTE- sopimus	01HOI040	Hoitoalan ammattitehtävät	396	19		-0,29
KVTES	03HOI030	Terv.huollon hoitohlöstö/opist	149	6	-0,37	
KVTES	03HOI040	Terv.huollon hoitohlöstö/koulu	414	16	-0,70	
KVTES	05KOU060	Koulun hoito- ja ohjaustyön am	93	13	2,11	
KVTES	05KOU060	Koulun hoito- ja ohjaustyön am	94	10		0,65
KVTES	06RUO060	Ruokapalv.hlöstö/peruspalv.teh	27	8	1,82	
KVTES	06RUO060	Ruokapalv.hlöstö/peruspalv.teh	24	14		1,35

LIITE 2, VERTAILU TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT, TS

Sopimus- koodi	Hinnoittelu- tunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Palkkaero % 2020	Palkkaero % 2021
Tekniset	50102014	Tehtäväkohtainen palkka/palkka	10	14	-10,65	
Tekniset	50102014	Tehtäväkohtainen palkka/palkka	12	14		-9,64
Tekniset	50104018	Tehtäväkohtainen palkka/palkka	6	13	3,67	
Tekniset	50104018	Tehtäväkohtainen palkka/palkka	7	12		9,21

LIITE 3, VERTAILU TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT, OVTES

Sopimus- koodi	Hinnoittelu- tunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Palkkaero % 2020	Palkkaero % 2021
OVTES	40304005	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	23	13	-1,39	
OVTES	40304005	Peruskoulu/lehtori vanh. ym.	22	14		0,56
OVTES	40304028	Peruskoulun opettaja	15	6	-2,00	
OVTES	40304028	Peruskoulun opettaja	20	6		-1,74
OVTES	40304030	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	38	13	-8,28	
OVTES	40304030	Peruskoulu/luokanopett. yl.kor	45	12		-9,85
OVTES	40304033	Peruskoulu/luokanopett. muut	21	13	0,38	
OVTES	40304033	Peruskoulu/luokanopett. muut	58	13		0,00
OVTES	40307038	Peruskoulun tuntiopett/yläaste	17	7	0,38	
OVTES	40307038	Peruskoulun tuntiopett/yläaste	23	10		0,91
OVTES	40404017	Lukio/vanh. lehtori vanh.leht.	10	7	2,94	

LIITE 4, VERTAILU TEHTÄVÄKOHTAISET PALKAT, LS

Sopimus- koodi	Hinnoittelu- tunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Palkkaero % 2020	Palkkaero % 2021
Lääkärit	L1TK6200	Lääketieteen opiskelija	14	9	-0,97	
Lääkärit	L1TK6200	Lääketieteen opiskelija	13	9		0,00

LIITE 5, VERTAILU TEHTÄVÄKOHTAISET TUNTIPALKAT

Sopimus- koodi	Hinnoittelu- tunnus	Selitys	Naiset lkm	Miehet lkm	Palkkaero % 2020	Palkkaero % 2021
Tuntipalkat	IB	Tuntipalkkainen	6	28	1,26	
Tuntipalkat	IB	Tuntipalkkainen	6	28		0,01