

HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2024–2025

Naantalin kaupunki on työyhteisö, jossa kaikkia kohdellaan kunnioittavasti, tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti. Velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskee kaikkea toimintaa työnantajana ja kaikkia kaupungin työyhteisöjen jäseniä.

Henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamisesta vastaavat johtajat ja esihenkilöt kukin omalta osaltaan kaupungin johtamisjärjestelmän mukaisesti. Johtajien ja esihenkilöiden vastuu perustuu johtamisjärjestelmään ja sitä tukeviin päätöksenteko- ja toimivaltuuksiin sekä työnjohto-oikeuteen. Henkilöstö osallistuu toimenpiteiden toteuttamiseen yksilöinä ja työyhteisön jäseninä.

Kaikilla työntekijöillä on velvollisuus edistää tasa-arvoa. Tasa-arvon edistäminen tarkoittaa tasapuolista ja syrjimätöntä kohtelua työelämän kaikissa tilanteissa.

Tasa-arvolain säännökset edellyttävät, että tasa-arvosuunnitelma laaditaan yhteistyössä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen kanssa. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on valmisteltu yhteistyössä pääluottamusmiesten kanssa ja käsitelty myös työsuojelutoimikunnassa,

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma sekä suunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus tehdään vähintään kahden vuoden välein. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein. Toimenpiteiden toteutumista raportoidaan vuosittain yhteistyötoimikunnassa.

Naantalin kaupungin 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.

Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa kuntia edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassa, viranomaisina, palvelujen tarjoajina, koulutuksen järjestäjinä ja työnantajina.

Yhdenvertaisuuslakia voidaan tasa-arvolain lisäksi soveltaa tilanteisiin, joissa on kysymys paitsi sukupuoleen perustuvasta myös yhdenvertaisuuslaissa kiellettävästä syrjinnästä, moniperusteisesta syrjinnästä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden nykytilasta raportti suunnitelman liitteenä.

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 lähiesihenkilötasolla kuin koko organisaation tasolla.

Naantalın 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:

- luomme työyhteisökulttuurin, jossa työelämän ja perheen yhteensovittamismahdollisuudet huomioidaan esim. perhe- vapaiden käyttö, työjärjestelyt ja joustavat työaikajärjestelyt.
- 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 Naantalın kaupungin keskiarvoon ryhdymme selvittämään asiaa ja pyrimme poistamaan syrjintää ja kokemusta siitä.

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN JA TYÖKYVYN 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. Kohtelemme työntekijöitä tasa-arvoisesti ja syrjimättömästi kaikissa tilanteissa. Ennakointi ja varhainen väittäminen ovat helpoin tapa ennalta ehkäistä ja hoitaa työkykyhaasteita.

Monimuotoisuuden edistämisen tulee olla osa henkilöstöä koskevia ratkaisuja ja kaikkea kehittämistoimintaa. Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää ihmisten keskinäisen erilaisuuden ymmärtämistä ja arvostamista. Esihenkilön ja jokaisen työntekijän vastuulla on huolehtia siitä, että ryhmässä syntyy moninaisuutta kunnioittava ja hyödyntävä kulttuuri.

Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iältään, sukupuoleltaan, etniseltä tai kansalliselta taustaltaan, kansalaisuudeltaan, kieleltään, vakaumukseltaan, perhetilanteeltaan, terveydentilaltaan, työkyvyltään, neuromoninaisuudeltaan, koulutustaustaltaan ja arvoiltaan.

NÄIN HUOLEHDIMME HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINNIN EDISTÄMISESTÄ

- ennakoivalla työkykyjohtamisella: ottamalla kaikissa työyhteisöissä käyttöön työkyvyn tuen mallin mahdollisuudet.
- työhyvinvointisuunnitelmaa laadittaessa huomioimme yhdenvertaisuuslain toteutumisen edistämisen.
- esihenkilöiden osaamista vahvistetaan perehdytyksillä, valmennuksilla ja koulutuksilla.
- työnantajana edellyttää työpaikoilla vastuullista käyttäytymistä. Vastuuton tai epäasiallinen käyttäytyminen ei ole hyväksyttävää. Työkäyttäytymisen tulee tavoitella asiallisuutta, vastuullisuutta ja hyvää vuorovaikutusta.

- työyhteisöasioiden kehittäminen ja monimuotoisuuden vahvistaminen on osa-arkea ja seuraamme tätä Kunta10 mittareilla: työpaikan ilmapiiri, oikeudenmukainen johtaminen, valmentava johtaminen ja yhteistyö.

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS 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 luomme yhtäläisen mahdollisuudet uralla etenemiseen. Rekrytoinneilla edistetään myös työyhteisöjen monimuotoisuutta.

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, osaamiseen ja tehtävään soveltuvuuteen. 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. Voimme myös edistää nuorten työelämään pääsyä.

NÄIN HUOLEHDIMME TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA REKRYTOINNEISSA:

- Rekrytoimme pääasiallisesti avoimen haun kautta, ellei ole tarvetta tai syytä käyttää sisäistä hakuja. Perustelut esitetään palkkaamisluvan yhteydessä.

- Avoimiin vakituisiin virkoihin tulee aina rekrytoida avoimen haun kautta huomioiden laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (§ 4).
- Käytämme anonyymia rekrytointia tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen rekrytoinnin varmistamiseksi.
- Työpaikkailmoituksissa kerrotaan ne osaamis-, työkokemus- ja kelpoisuusvaatimukset, joita toimen/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 yhdenvertaisia ja ettei raskaus, synnytys tai muu sukupuoleen liittyvä syy johda syrjintään työhönotossa.
- Henkilöstövalinnoissa voidaan tasa-arvoa edistävänä toimenpiteenä suosia esimerkiksi vähemmistönä olevan sukupuolen edustajan valintaa, mikäli hakijat muutoin pätevyydeltään ja sopivuudeltaan ovat yhdenvertaiset.
- Rekrytoinneista ja työhönotosta tehdään henkilöstökertomukseen arviointia kaikki syrjintäperusteet huomioiden.
- 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 työntekijöille 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. (Erillinen tilastokeskuksen raportti)

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 (Kunta10-kysely).

SOVELLETTAVAT LAIT JA ASETUKSET

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