

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN RAPORTOINTI 2022-2023

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 2022–2023 on ollut avoimessa haussa yhteensä 329 tehtävää (vuonna 2022 231 tehtävää ja vuonna 2023 98 tehtävää). Naantalin kaupungilla on käytössä anonyymirekrytointi, mutta tämä ei ole vielä muodostunut pääsääntöiseksi rekrytointitavaksi.

Henkilöstömäärä 2022–2023 (lähde palkkahallinnon ohjelmisto (vain alkaneet-raportti)).

	Uusia henkilöitä	joista naisia	naisten % osuus vuosina 2022–2023	naisten % osuus vuosina 2020–2021
Uudet vakituiset	126	85	67	93
Uudet määräaikaiset	163	139	85	83
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perhepäivähoitaja	53	52	98	97
Siivooja, laitospulainen	7	7	100	100

Koulunkäynninohjaaja	47	43	91	85
Opetushenkilökunta	73	57	78	77
Ruokapalvelutyöntekijä	10	9	90	67
Varhaiskasvatuksen opettaja	13	13	100	98

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 vaativuuksien, 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.

Tasa-arvoraportti Naantalın kaupungin henkilöstön palkkatiedoista käsitellään erikseen yhteistyötoimikunnassa, kun tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilastot valmistuvat. Vuoden 2021 palkkaraportti on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 21.3.2023. Tilastokeskus laatii kuntasektorin palkkatilastosta Naantalın kaupungin henkilöstön palkkatiedoista laaditun tasa-arvoraportin.

KOKEMUS TASA-ARVOSTA JA YHDENVERTAISUUDESTA

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

Työaikajoustoprojektin on pyritty huomiomaan uutta ohjeistusta laatimalla esim. uuden työajanseurantajärjestelmän käyttöönoton yhteydessä. Suunnitelmakaudella uusittiin perhevapaalaki. Tämä näkyi suoraan myös työehtosopimusten sisällöissä. Työaikajoustoprojektia kehitetään edelleen henkilöstöohjelman tavoitteiden mukaisesti.

Sukupuolineutraaleista käsitteistä on suunnitelmakaudella otettu käyttöön esihenkilö-termi.

SEURAAMME TILANNETTA

Kunta10 tutkimukseen vastanneiden kokemus syrjinnästä (ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema) sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta). Kunta10-tutkimuksessa 2022 kysymysten asettelu oli eri kuin vuonna 2020. Vastaus-% sisältävät hyvinvointialueelle siirtyneen henkilöstön vastaukset.

Kunta10 vertailu	2022	
On itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki)	20,9	kyllä, %
Koetusta syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle, mutta työnantaja ei ole puuttanut	29,6	kyllä, %
Syrjiä on työnantajan edustaja	35,4	kyllä, %

HENKILÖSTÖN TYÖHYVINVOINTI

Näin huolehdimme henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisestä	Arvio toteumasta
Suunnitelmakauden aikana toteuttamalla muutosjohtamisen liittyvät koulutukset	✓
Ennakoivalla työkykyjohtamisella: ottamalla kaikissa työyhteisöissä käyttöön työkyvyn tuen mallin mahdollisuudet	✓

Kunta10 mittarit 2022:

Työpaikan ilmapiiri, 73 % kokee ilmapiirin hyväksi.
Oikeudenmukainen johtaminen, 76,7 % kokee johtamisen oikeudenmukaiseksi.
Valmentava johtaminen, 74,3 % kokee, että lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä.
Yhteistyökyky, 72,5 % kokee, että työyhteisö on yhteistyökykyinen.