

# HENKILÖSTÖN TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSSUUNNITELMA 2026–2027

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 pääluottamusedustajien kanssa ja käsitelty myös työsuojelutoimikunnassa. Tämän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman valmisteluvaiheessa tehtiin henkilöstölle kysely yhdenvertaisuuden toteutumisesta ja työhyvinvoinnista. Kyselyn tuloksia käsiteltiin tätä varten perustetussa työryhmässä.

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.

Yhdenvertaisuuslain osittaisen uudistamisen yhteydessä tulee huomioitavaksi tähän suunnitelmaan myös välillinen ja välitön syrjintä syrjintäperusteena. Välillisessä syrjinnässä näennäisesti neutraali sääntö, peruste tai käytäntö saattaa henkilön muita epäedullisempaan asemaan henkilökohtaisen ominaisuuden perusteella.

---

## ARVIOINNIN JOHTOPÄÄTÖKSET

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista arvioidaan erillisellä raportilla ja lisäksi erillisellä henkilöstökyselyllä. Yleisesti voidaan todeta, että kyselyjen tulosten perusteella henkilöstö voi hyvin. Työyhteisöjen ilmapiiri ja psykologinen turvallisuus on parantunut, työyhteisöt ovat yhteistyökykyisiä ja johtaminen koetaan oikeudenmukaiseksi. Syrjinnän kokemusta esiintyy. Syrjinnän kokemuksen vähentämiseen vaikuttaa keskustelukuluttuuri ja puheeksi ottaminen turvallisessa työympäristössä sekä esihenkilön rohkea puuttuminen syrjinnän ja kiusaamisen tilanteisiin. Lisäksi tilanteet vaativat usein seurantaa. Johtamistaitoja tulee kehittää.

Kunta10 työyksiköiden toimenpiteitä, joita seurataan, on 2024 tulosten perusteella tehty yhteensä 58 kpl.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden huomiointi rekrytoinneissa toteutuu. On kuitenkin tärkeä varmistaa rekrytointiosaaminen. Anonyymiä rekrytointia ei vielä käytetä kaikilla toimialoilla.

Tasa-arvo palkkauksessa selvitetään vähintään kahden vuoden välein palkkauksen tasa-arvoraportilla eli palkkakartoituksella. Palkkauksen osalta tasa-arvo toteutuu.

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.

Naantalien kaupungissa emme salli epäasiallista käytöstä ja tämä tarkoittaa sitä, että haluamme tarjota henkilöstölle työpaikan, jossa ei esiinny syrjintää millään perusteella. Korostamme myös työntekijöiden omaa vastuuta ilmoittaa tilanteista työnantajalle.

Kehitämme työoloja niin, että ne soveltuvat kaikille. Pyrimme helpottamaan työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Vahvistamme esihenkilöiden johtamisosaamista erityisesti tunnistamaan syrjintätilanteet. Henkilöstön osaamista ylläpidetään ja uudistetaan muuttuvassa toimintaympäristössä.

---

### 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. Kunta10 tuloksien perusteella tehdään toimenpiteet.
- Kehitämme johtamisosaamista
- Vahvistamme henkilöstön osaamista omasta vastuusta työyhteisössä ja erityisesti tietoisuuden lisäämistä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuuden toteuttamisesta
- Päivitämme ohjeen vastuullisesta työkäyttäytymisestä ja huolehdimme, että epäasiallisen käytöksen tullessa esiin tätä ohjetta noudatetaan.
- Vahvistamme avointa keskustelua ja asioiden käsittelyä varhaisella ja rohkealla asioihin puuttumisella.
- Päivitämme osaamisen kehittämissuunnitelman
- Seuraamme Kunta10 mittareilla
  - o on itse kokenut syrjintää
  - o koetusta syrjinnästä on ilmoitettu työnantajalle, mutta työnantaja ei ole puuttunut
  - o syrjijä on työnantajan edustaja
  - o johtamisen oikeudenmukaisuus
  - o valmentava johtaminen

## 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 välittäminen 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.
- Työuraohjelmassa huomioimme yhdenvertaisuuslain toteutumisen edistämisen.
- Esihenkilöiden osaamista vahvistetaan perehdytyksillä, valmennuksilla ja koulutuksilla.
- Työnantaja 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:
  - o johtamisen oikeudenmukaisuus
  - o työpaikan psykologinen turvallisuus
  - o työyhteisötaidot: työyhteisö on yhteistyökykyinen

## TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUS REKRYTOINNISSA

Naantalissa 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. Naantalissa 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 ja viranhaltijan valinnassa 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.

Työsopimussuhteisista hakijoista tehdään ansiovertailua 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 hakua. Perustelut esitetään palkkaamisluvan yhteydessä.
- Avoimiin vakituisiin virkoihin tulee aina rekrytoida avoimen haun kautta huomioiden laki kunnan ja hyvinvointialueen viranhaltijasta (§ 4).
- Käytämme anonymia 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 samapalkkausperiaate on yksi keskeisimpiä tasa-arvon toteutumisen edellytyksiä. Työnantajan on maksettava palveluksessaan oleville työntekijöille samantasoista tehtäväkohtaista palkkaa tai tasopalkkaa samasta tai samanarvoisesta työstä palkkausjärjestelmää noudattaen. Samanarvoisuutta tarkastellaan työn vaativuustekijöiden, tasokriteeristöjen vastuun, osaamisen, kuormituksen ja työolojen kannalta. Työn vaativuuden arvioinnilla arvioidaan työtehtävän vaativuutta tai tasopalkkojen tasokriteeristössä vastuuta ja osaamista – työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta tulokseen. Käytössä olevan henkilökohtaisen palkanosan periaatteet on neuvoteltu työnantajan ja ammattijärjestöjen kesken. Näin myöntämisperusteet ovat kaikille yhdenvertaiset.

---

### NÄIN HUOLEHDIMME TASA-ARVOSTA PALKKAUKSESSA:

- Huolehdimme, että sukupuolella ei ole merkitystä samasta ja vaativuudeltaan tai vastuultaan samanlaisesta työstä maksettavaan tehtäväkohtaiseen palkkaan tai henkilökohtaisen lisän myöntämiseen
- Huolehdimme palkkajärjestelmien tunnettavuudesta ja siitä, että palkkaryhmä toimii avoimesti päätöksenteossa. Palkkataulukot, tasopalkkakriteeristöt ja ohjeistus löytyvät kaupungin intrasta.
- 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