

# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman raportointi 2024–2025

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2025 sisälsi ne periaatteet ja toimenpiteet, joihin Naantalin kaupunki työnantajana sitoutui edistääkseen tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

## Kokemus tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

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

Tämän lisäksi henkilöstölle laadittiin laaja Työyhteisöjen yhdenvertaisuus- ja hyvinvointikysely vuonna 2025.

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

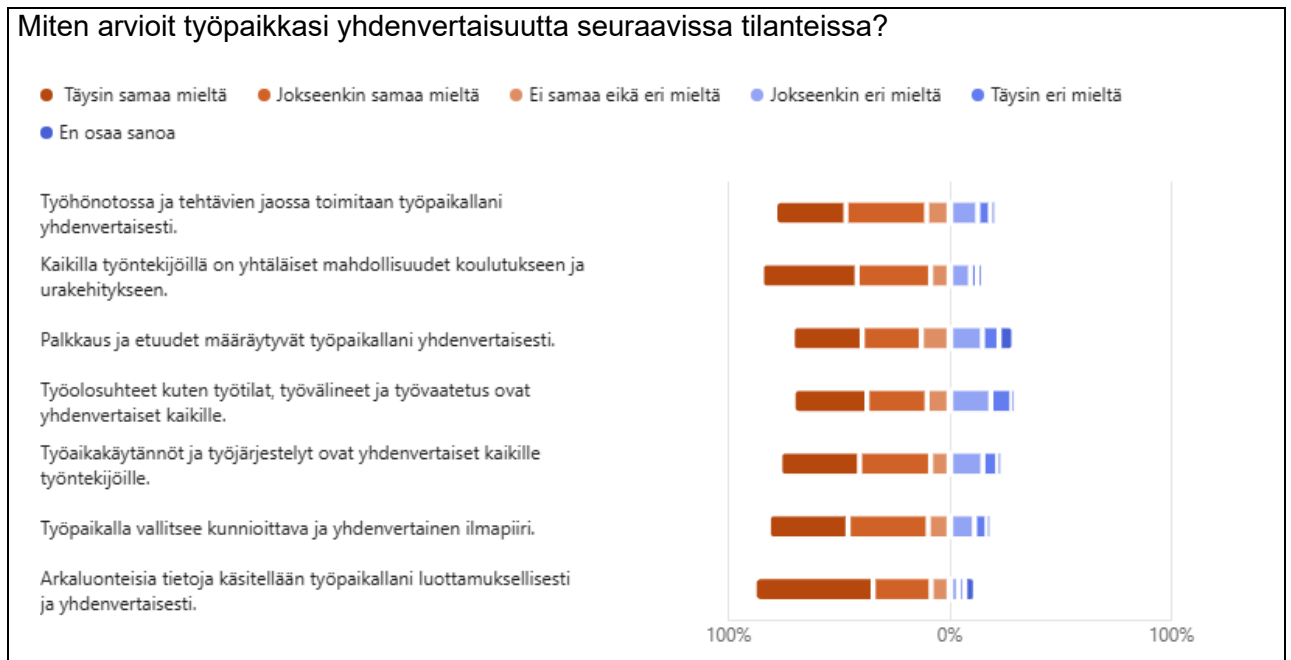
Kaupunginvaltuusto teki päätöksen 10.11.2025 talousarvion 2026 henkilöstösuunnitelman yhteydessä sukupuolineutraaleiden nimikkeiden muutoksista.

## Seuraamme tilannetta

Kunta10 tutkimukseen vastanneiden kokemus syrjinnästä (ikä, sukupuoli, koulutus, mielipide, asema) sekä kohtelun ja päätöksenteon oikeudenmukaisuudesta). Kunta10-tutkimuksessa 2024 kysymysten asettelu oli eri kuin vuonna 2020.

<b>Kunta10 vertailu</b>	2024	
On itse kokenut syrjintää (yhdenvertaisuuslaki)	14,9	kyllä, %
Koetusta syrjinnästä ilmoitettu työnantajalle, mutta työnantaja ei ole puuttunut	29,8	kyllä, %
Syrjijä on työnantajan edustaja	39,3	kyllä, %

<b>Työyhteisöjen yhdenvertaisuus- ja hyvinvointikysely</b>	2025	
Kuinka turvalliseksi koet työyhteisösi ilmapiirin?	4,18	1= En lainkaan turvalliseksi 5 =Erittäin turvalliseksi
Oletko kokenut työpaikkakiusaamista viimeisen vuoden aikana?	9	kyllä, %
Oletko kokenut syrjintää viimeisen vuoden aikana?	7	kyllä, %



## Henkilöstön työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistäminen

Näin huolehdimme henkilöstön työhyvinvoinnin edistämisestä	Arvio toteumasta
Ennakoivalla työkykyjohtamisella: ottamalla kaikissa työyhteisöissä käyttöön työkyvyn tuen mallin mahdollisuudet.	✓
Työhyvinvointisuunnitelmaa laadittaessa huomioimme yhdenvertaisuuslain toteutumisen edistämisen.	Työuraohjelma valmistuu 2026
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.	✓

### Kunta10 mittarit 2024:

Työpaikan psykologinen turvallisuus, 72,8 % kokee ilmapiirin hyväksi.
Oikeudenmukainen johtaminen, 78,6 % kokee johtamisen oikeudenmukaiseksi.
Valmentava johtaminen, 75,8 % kokee, että lähiesihenkilö vahvistaa työntekijöiden kyvykkyyttä.
Yhteistyökyky, 72,3 % kokee, että työyhteisö on yhteistyökykyinen.

## Tasa-arvo rekrytoinnissa

Naantalissa 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.

Naantalissa kaupungissa rekrytointiprosessi on kuvattu ja ohjeistettu.

Näin huolehdimme tasa-arvosta rekrytoinneissa:	Arvio toteumasta
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.	osittain
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.	✓

Naantalissa hyödynnetään Kuntarekry-ohjelmistoa rekrytointien toteuttamiseen. Vuosina 2024–2025 avoinna on ollut yhteensä 436 tehtävää (vuonna 2024 yhteensä 247 ja vuonna 2025 189 tehtävää).

Kaupungilla käytetään anonymirekrytointia, ja sen hyödyntämistä suositellaan vahvasti. Menetelmä ei kuitenkaan ole vielä vakiintunut pääasialliseksi rekrytointitavaksi kaikilla toimialoilla. Vuonna 2024 anonymirekrytoinnin osuus oli 34 % ja vuonna 2025 37 % kaikista rekrytoinneista.

Henkilöstömäärä 2024–2025 (lähde palkkahallinnon ohjelmisto, vain alkaneet-raportti)

	Uusia henkilöitä	joista naisia	naisten osuus vuosina 2024–2025	naisten osuus vuosina 2022–2023
Uudet vakituiset	118	103	87 %	67 %
Uudet määräaikaiset	114	100	88 %	85 %

Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, perhepäivähoitaja	45	45	100 %	98 %
Siivooja	9	8	89 %	100 %
Koulunkäynninohjaaja	47	43	91 %	91 %
Opetushenkilökunta	57	48	84 %	78 %
Ruokapalvelutyöntekijä	5	5	100 %	90 %
Varhaiskasvatuksen opettaja	13	13	100 %	100 %

## 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 (TVA) ja tai osaamisen ja vastuun tasojen arvioinnissa (OSVA) arvioidaan työtehtävää – työntekijän ominaisuudet, sukupuoli, ikä tai perhesuhteet eivät vaikuta tulokseen. Käytössä olevan henkilökohtaisen palkanosan perusteet neuvotellaan työnantajan ja ammattijärjestöjen kesken. Näin myöntämisperusteet ovat kaikille yhdenvertaiset.

Henkilöstölle tehdyn kyselyn tuloksista näkyy henkilöstön tunne tasa-arvoisen palkkauksen toteutumisesta. Palkka-avoimuutta ja tietoa erilaisten työehtosopimusten ja niiden palkkaliitteiden sisällöistä tuleekin avata henkilöstölle lisää.

Tasa-arvoraportti Naantalın kaupungin henkilöstön palkkatiedoista käsitellään erikseen yhteistyötoimikunnassa, kun tilastokeskuksen kuntasektorin palkkatilastot valmistuvat. Vuoden 2023 palkkaraportti on käsitelty yhteistyötoimikunnassa 12.12.2024 Tilastokeskus laatii kuntasektorin palkkatilastosta Naantalın kaupungin henkilöstön palkkatiedoista laaditun tasa-arvoraportin.