



Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän
**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA VUOSILLE 2018-2019**

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategian osa

Yhteistyötoimikunta 15.11.2017

Yhtymähallitus 14.12.2017

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Nykytilanteen kartoitus	4
3. Palkkakartoituksen tulokset	6
4. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely	7
5. Tiedotus ja seuranta	8

1. Johdanto

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaa. Vuosittain päivitettävä suunnitelma auttaa toteuttamaan tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevan lainsäädännön velvoitteita. Suunnitelma tukee hyvää hallintoa ja siinä kuvataan, kuinka Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymä työnantajana ja omassa toiminnassaan edistää yhdenvertaisuutta sekä ehkäisee ja puuttuu syrjintään.

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudesta, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Syrjinnällä tarkoitetaan yhdenvertaisuuslaissa sitä, että

- 1) jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa
- 2) näennäisesti puolueeton säännös, peruste tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan muihin vertailun kohteena oleviin nähden, paitsi jos säännöksellä, perusteella tai käytännöllä on hyväksyttävä tavoite tai tavoitteen saavuttamiseksi käytetyt keinot ovat asianmukaisia ja tarpeellisia
- 3) henkilön tai ihmisryhmän arvoa ja koskemattomuutta tarkoituksellista tai tosiasiallisesti loukataan siten, että luodaan uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri
- 4) annetaan ohje tai käsky syrjiä.

Perustuslaki kieltää ihmisten asettamisen erilaiseen asemaan ilman hyväksyttävää perustetta. Muodollisen yhdenvertaisuuden toteutuminen tarkoittaa sitä, että samanlaisessa tapauksessa ihmisiä tulee kohdella samalla tavoin. Tosiasiallinen yhdenvertaisuuden toteutuminen edellyttää yhteiskunnassa esiintyvän syrjintään perustuvan eriarvoisuuden aktiivista poistamista. Yhdenvertaisuuslain 4 §:n mukaan viranomaisien tulee erityisesti muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät yhdenvertaisuuden toteutumista. Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien ryhmien tosiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttumista. Yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi on toiminnan vaikutusten tarkastelua syrjinnän vaarassa olevien ryhmien näkökulmasta.

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä. Lain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa. Lisäksi tarkoituksena on estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Yhdenvertaisuuslaki ja tasa-arvolaki velvoittavat työnantajaa laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnan peruskokoonpanossa. Suunnitelman hyväksyy yhtymähallitus ja se laitetaan täytäntöön 1.1.2018. Tasa-arvolakiin sisältyvät toimenpiteet tasa-arvon toteuttamiseksi koulutuksessa ja opetuksessa sisältyvät Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä pedagogiseen toimintaohjeeseen.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma sisältää nykytilan arvioinnin sekä tavoitteiden asettamisen ja edistämistoimenpiteiden määrittelyn. Suunnitelmassa nimetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisen vastuutahot.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman laillisuusperusta perustuu seuraaviin lakeihin:

Suomen perustuslaki (2000)

Tasa-arvolaki (2014)

Yhdenvertaisuuslaki (2014)

Työturvallisuuslaki (2002)

Työsopimuslaki (2001)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (2003)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (1998)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta (449/2007).

2. Nykytilanteen kartoitus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi on tärkeää kytkeä osaksi olemassa olevia käytäntöjä.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysely on toteutettu syyskuussa 2016 ja se koski koko koulutuskuntayhtymän henkilöstöä. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 213. Vastausprosentiksi muodostui 45 (n=473). Miehiä oli vastaajista 81 ja naisia 132. Opetushenkilöstöstä vastasi 137 ja tukihenkilöstöstä 76. Työsuhde oli vakituinen 191 vastaajalla ja määräaikainen 22 vastaajalla. Kyselyn tuloksista on koottu yhteenveto, joka on kuntayhtymän sisäisessä Intrassa eli Sillassa.

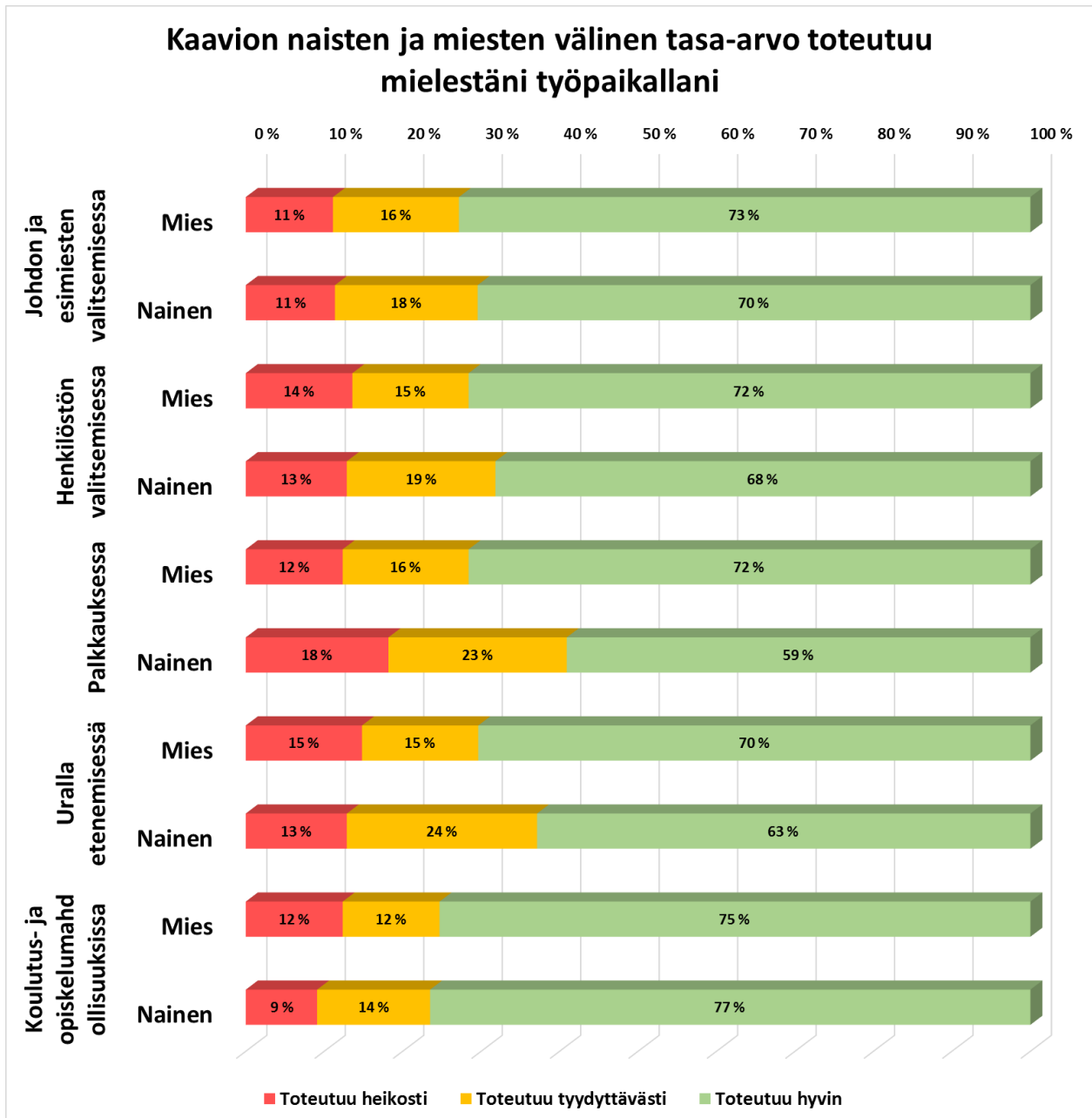
Kyselyssä selvitettiin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusosaamista työpaikalla, työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista, syrjintää työyhteisössä, seksuaalista häirintää ja yleistä epäasiallista kielenkäyttöä. Lisäksi kysyttiin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittämistarpeista. Henkilöstöllä oli myös mahdollisuus vapaasti kertoa, millä toimenpiteillä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta voidaan edistää ja mihin kysymyksiin erityisesti tulisi kiinnittää huomiota.

Tulosten arviointia vaikeuttaa, että aiemmilta vuosilta ei ole olemassa vastaavan kyselyn tuloksia, joihin nyt saatuja vastauksia voisi verrata.

Tulosten luotettavuutta heikentää, että kyselyn vastausprosentti oli vain 45 %, jolloin yli puolet koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä on jättänyt vastaamatta kyselyyn. Näiden vastaajien kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei kyselyn vastausten perusteella ole käytettävissä, mutta voidaan olettaa, että heidän kokemansa ko. asioista ei ole huono, koska heillä olisi halutessaan ollut mahdollisuus tuoda epäkohdat esille kyselyyn vastaamalla.

Kyselyn vastaukset voidaan analysoida koulutuskuntayhtymätason lisäksi myös ammattipistoittain (yhtymäpalvelut ja aikuiskoulutus- ja oppisopimuspalvelut yhdessä). Voidaan todeta, että eri tulosityksiköiden välillä numeeristen vastausten keskiarvojen vaihtelu on huomattava ja myös sanallisista vastauksista ilmenee tulosityksiköiden erot tasa-arvon ja

yhdenvertaisuuden kokemuksissa. Yleisesti voidaan todeta, että seuraavan kyselyn vastausten luotettavuutta parantaisi myös se, että vastaajat tietäisivät paremmin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien säännökset.



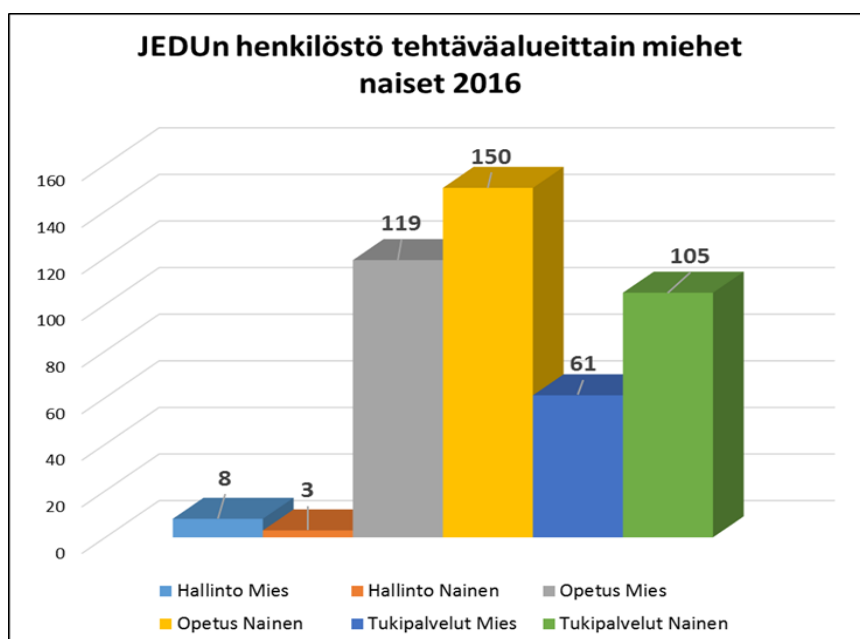
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edellä olevista tuloksista voidaan päätellä, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin henkilöstön valitsemisessa sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja myös uralla etenemisessä. Palkkauksen osalta kokemus tasa-arvon toteutu-

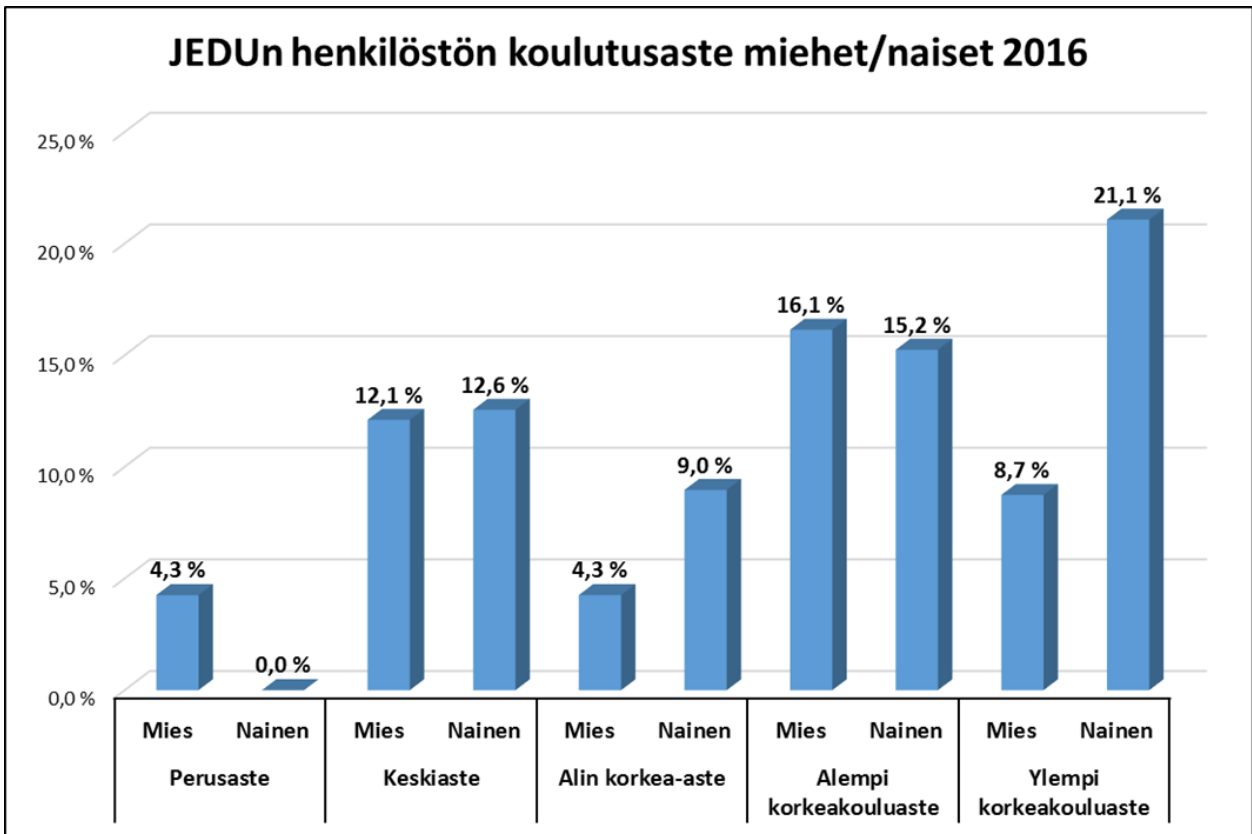
misesta on heikompi, mutta palkkakartoitus huomioiden voidaan todeta, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja.

3. Palkkakartoituksen tulokset

Palkkakartoitus tehtiin Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä syyskuussa 2016 palkkaa nauttineista koko- ja osa-aikaisista henkilöistä. Osa-aikapalkat on muunnettu kokoaikaisiksi työpanoksen vaihtelusta johtuvan vertailtavuusongelman ratkaisemiseksi. Sivutoimiset palvelussuhteet eivät ole mukana.

PALKKAKARTOITUS	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen keskimäärin €/kk				Kokonaisansio keskimäärin €/kk			
	naiset	miehet	yhteensä	naisia %	naiset	miehet	Yht.	Nais-palkka %	naiset	miehet	Yht.	Nais-palkka %
KVTES												
Hinnoittelemattomat	6	6	12	50,00	2 638,61 €	3 827,90 €	3 233,25 €	81,61	2 893,59 €	4 182,14 €	3 537,86 €	81,79
Liite 1 asiantuntijat, toimisto ja ICT	36	17	53	67,92	2 378,53 €	2 605,76 €	2 451,42 €	97,03	2 595,77 €	3 024,02 €	2 733,13 €	94,97
Liite 4 Sosiaalihuollon henkilöstö	19	8	27	70,37	2 100,04 €	1 972,50 €	2 062,25 €	101,83	2 293,71 €	2 238,60 €	2 277,38 €	102,46
Liite 6 Ruokapalvelu	23		23	100,00			1 899,23 €				2 002,49 €	
Liite 8 Muiden alojen peruspalvelu	26		26	100,00			1 850,94 €				1 985,12 €	
TS												
Tekninen henkilöstö	1	33	34	2,94			2 264,96 €				2 642,86 €	
OVTES												
C -osion yhteiset	8	8	16	50,00	3 905,83 €	4 810,65 €	4 358,24 €	89,62	4 155,33 €	5 080,56 €	4 617,94 €	89,98
Ammattioppilaitos liite 4	83	85	168	49,40	2 782,44 €	2 772,55 €	2 777,47 €	100,18	3 593,41 €	3 888,74 €	3 741,95 €	96,03
Kauppa- ja metsäoppilaitos liite 5 ja 8	14	8	22	63,64	2 892,08 €	2 897,11 €	2 894,40 €	99,92	3 412,09 €	3 622,71 €	3 509,30 €	97,23
Sosiaali- ja terveys liite 7	39	6	45	86,67	3 201,60 €	3 336,21 €	3 219,54 €	99,44	3 657,90 €	3 806,32 €	3 677,69 €	99,46
E -osio aikuiskoulutus	5	12	17	29,41			3 526,70 €				4 013,53 €	
KAIKKI YHTEENSÄ 16.9.2016	260	183	443	58,69	2 620,33 €	2 819,77 €	2 703,32 €	96,93	3 067,65 €	3 562,16 €	3 273,42 €	93,71





Taulukot Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstötilinpäätöksestä vuodelta 2016.

Palkkakartoituksesta voidaan todeta, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Naisten ja miesten välistä palkkaeroa selittää valtakunnallinen työmarkkinoiden segregatio (jako miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin).

4. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely

Syksyllä 2016 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista voidaan todeta, että Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstö on pääsääntöisesti tyytyväinen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla. Tulosityksiköiden/tulosalueiden välillä oli kuitenkin huomattavia eroja yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon kokemuksissa eri teemoista. Tämän vuoksi palaute analysoidaan tulosityksiköittäin. Tulokset käsitellään kuntayhtymän johtajan ja tulosalueen johtajan välisessä keskustelussa. Tulokset käsitellään jokaisen tulosityksikön henkilöstöpalaverissa, jossa valitaan yhdestä kahteen painopistealuetta ko. tulosalueen kehitettäväksi kohteiksi sen mukaan, minkä osa-alueiden koetaan eniten tarvitsevan kehittämistä. Tulosalueiden valitsemat kehittämiskohteet ja toimenpiteet sisällytetään kuntayhtymän kehittämiskohteisiin. Kehittämisessä hyödynnetään hyviin tuloksiin päässeiden tulosityksiköiden vertailukehittämistä.

Lukuvuoden teemaksi on johtoryhmän elokuun kokouksessa valittu muutoksen kohtaaminen ja muutoksesta selviäminen. Tähän teemaan liittyy myös työyhteisötaitojen kehittäminen mm. yhdenvertaisuuden ja syrjimättömyyden näkökulmista sekä esimiesten että työtovereiden taholta. Työyhteisötaitoihin kuuluvat vuorovaikutustaidot, empaattisuus, osaamisen kannustaminen ja kehittäminen, esimies- ja alaistaidot ja yleiset käytöstavat. Lisäksi työyhteisötaitoihin kuuluvat ajankäyttöön ja ajanhallintaan liittyvät säännöt, tasapuolisuus ja työilmapiiristä vastuun kantaminen ja siihen vaikuttavien elementtien tunnistaminen niin omassa kuin muiden toiminnassa.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi on tärkeää, että henkilöstö tietää ko. lakien säännökset. Vuoden 2018 kuntayhtymän henkilöstön yhteisessä koulutuspäivässä yhtenä osa-alueena on tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasiat.

Työsuojelun toimintaohjelmassa ja varhaisen puuttumisen mallissa on kuvattuna menettelyt, miten toimitaan tilanteissa, joissa työntekijä kokee joutuneena syrjityksi, seksuaalisen häirinnän tai epäasiallisen kielenkäytön kohteeksi. Nämä menettelyt kerrataan työyksikköpalaverissa vuoden 2018 loppuun mennessä. Tulosyksiköiden johdolta edellytetään toimintatapojen terävöittämistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Kyselyn tulosten perusteella lähiesimiestyössä ja tasa-arvon toteutumisessa tulosalueen johtamisessa koettiin puutteita. Korjausehdotuksena esitettiin lähiesimiesten määrän karsimista ja tehtäviinsä valmennettujen koulutuspäälliköiden nimittämistä. Toimintatapojen yhdenmukaistaminen tulosalueiden välillä vähentää eriarvoisuuden kokemusta.

Tavoitteena on kehittää johtamista ja lähiesimiestyötä siten, että seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tulokset ovat aikaisempaa paremmat. Seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän osalta tavoitteena on nollatason saavuttaminen tai ainakin toimintamallin vakiintuminen sellaiseksi, että kyseessä olevat tapaukset tulevat esimiehen tietoon ja niihin reagoidaan asianmukaisesti.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen palkkauksessa on suunnitelmallista. Toimihenkilöiden TVA-prosessi valmistui vuoden 2016 keväällä. Tuolloin palkkausjärjestelmä ja tehtävänimikkeet sekä työajat yhdenmukaistettiin. Samalla tarkistettiin työkokemus- ja ammattialalisät sekä sovellettava kollektiivisopimus. Toimihenkilöille luotua järjestelmää päivitetään tarvittaessa. Aloitettu TVA-prosessi jatkuu opetushenkilöstöön vuoden 2018 aikana. Tehtävien vaativuuden arvioinnin jälkeen palkkauksen yhdenmukaistaminen siirtyy työsuorituksen arviointiin mahdollisesti vuonna 2019.

5. Tiedotus ja seuranta

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän yhteistyötoimikunta on käsitellyt kuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Yhtymähallitus hyväksyy suunnitelman, joka laitetaan täytäntöön 1.1.2018. Tämä suunnitelma on myös Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän intranetissä työntekijöiden saatavilla.

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategian päivityksen yhteydessä päivitetään myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvioidaan seuraavan ker-

ran kyselyllä viimeistään vuonna 2019. Johtoryhmä ja yhteistyötoimikunta käsittelevät vuosittain tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia vähintään yhdessä kokouksessaan.