



Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän
**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA VUOSILLE 2021-2022**

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategian osa

Yhtymähallitus 17.12.2020

Yhteistyötoimikunta 23.11.2020

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Nykytilanteen kartoitus	4
3. Kyselyn tulokset	4
4. Palkkakartoituksen tulokset	8
5. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely	9
6. Tiedotus ja seuranta	10

1. Johdanto

Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on osa henkilöstö- ja hyvinvointistrategiaa. Joka toinen vuosi 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 puutuu 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 tarkoituksellisesti 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 tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen edellyttää myös välilliseen syrjintään puuttamista. 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 työnantajan laatimaan suunnitelmat, jotka voidaan yhdistää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä suunnitelma on käsitelty yhteistyötoimikunnassa ja esimiesfoorumissa. Suunnitelman hyväksyy yhtymähallitus ja se laitetaan täytäntöön 1.1.2021.

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 laillisuus pohja perustuu seuraaviin lakeihin:

Suomen perustuslaki (731/1999)

Tasa-arvolaki (8.8.1986/609)

Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014)

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Työsopimuslaki (55/2001)

Laki kunnallisesta viranhaltijasta (304/2003)

Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017)

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 toteutetaan joka toinen vuosi ja edellinen on toteutettu elo-syyskuun vaihteessa 2018. Näin tuloksia ja tilanteen kehittymistä voidaan seurata.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysely on toteutettu lokakuussa 2020 ja se koski koko koulutuskuntayhtymän henkilöstöä. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 156. Vastausprosentiksi muodostui 43 (n=365), joka on hiukan pienempi kuin edellisessä kyselyssä vuonna 2018. Miehiä oli vastaajista 56 ja naisia 100. Opetushenkilöstöstä vastasi 102 ja tukihenkilöstöstä 54. Työsuhde oli vakituinen 135 vastaajalla ja määräaikainen 21 vastaajalla. Kyselyn tuloksista on koottu yhteenveto, joka on kuntayhtymän sisäisessä Intrassa.

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 luotettavuutta heikentää, että kyselyn vastausprosentti oli vain 43 %, jolloin yli puolet koulutuskuntayhtymän henkilöstöstä on jättänyt vastaamatta kyselyyn. Näiden vastaajien kokemusta tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta ei kyselyn vastausten perusteella ole käytettävissä. Voitaneen olettaa, että heidän kokemuksensa aihealueesta ei ole huono, koska heillä olisi halutessaan ollut mahdollisuus tuoda epäkohdat esille kyselyyn vastaamalla.

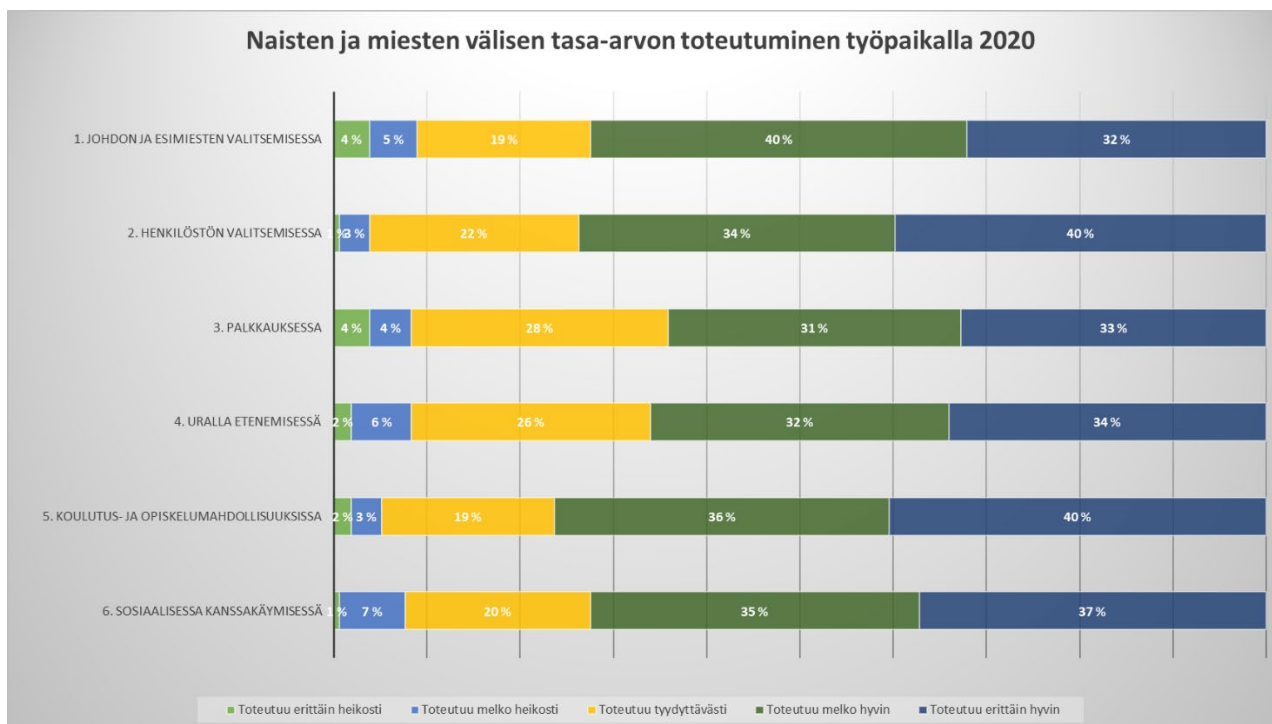
3. Kyselyn tulokset

Kyselyn vastaukset voidaan analysoida organisaatiokaavion mukaisesti toimipisteittäin, kuntayhtymän yhtymäpalvelut ja Koulutuskeskus JEDUn yhteiset palvelut kukin omana ryhmänään. Toimintayksiköiden välillä numeeristen vastausten keskiarvojen hajonta vaihtelivat aihealueittain. Myös sanallisista vastauksista ilmeni toimintayksiköiden 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. Asia tuli esille myös avoimissa vastauksissa.

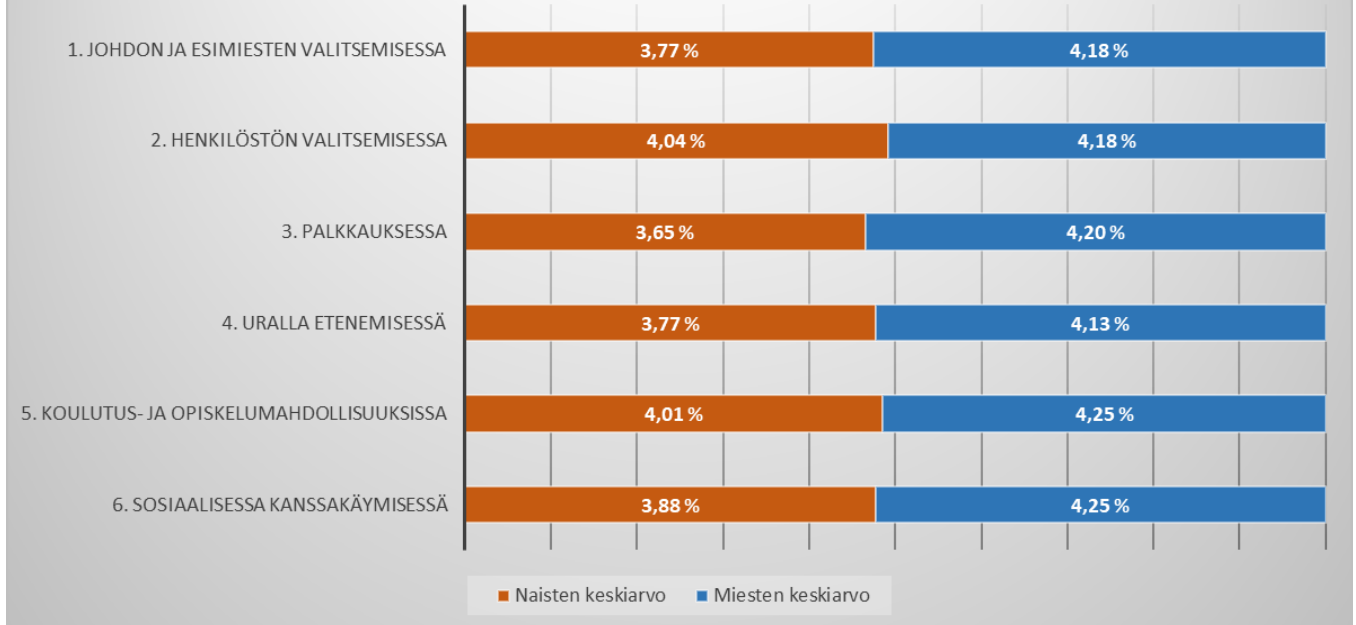
Kuntayhtymässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden eri muodot koettiin kaikki suhteellisen hyväksi ja hajonta eri osa-alueiden sisällä oli vähäistä. Koettu naisten ja miesten välinen tasa-arvo sai parhaan kokonaiskeskiarvon (KA 4) ja myös eri ikäisten yhdenvertaisuuden kokemus (KA 3,9) oli hyvällä tasolla. Vähemmistöjen ja eri palvelussuhteissa olevien yhdenvertaisuus (molempien KA 3,8) koettiin myös hyväksi. Eri palvelussuhteissa olevien yhdenvertaisuuden koettiin eri osa-alueilla olevan heikointa uralla etenemisessä ja parhaita sosiaalisessa kanssakäymisessä ja näiden kahden ääriarvon ero oli vain 0,32 yksikköä. Muiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osa-alueilla erot olivat tätäkin pienempiä. Tuloksissa oli vaihtelua eri toimintayksiköiden välillä.

Työn ja eri elämäntilanteiden yhteensovittaminen onnistuu JEDUn työntekijöiltä erinomaisesti, mikä johtunee henkilöstön ikärakenteesta. Isoin yksittäinen haaste yhteensovittamisessa koettiin olevan harrastukset.

Vaikka eri sukupuolten välisen tasa-arvon kokemukset olivat hyvällä tasolla, jonkin verran vähemmän tyytyväisiä oltiin palkkauksen tasa-arvoisuuteen ja uralla etenemiseen. Henkilöstön kokemukset ovat osin ristiriidassa luvussa neljä esitettyjen palkkakartoituksen tuloksien kanssa.

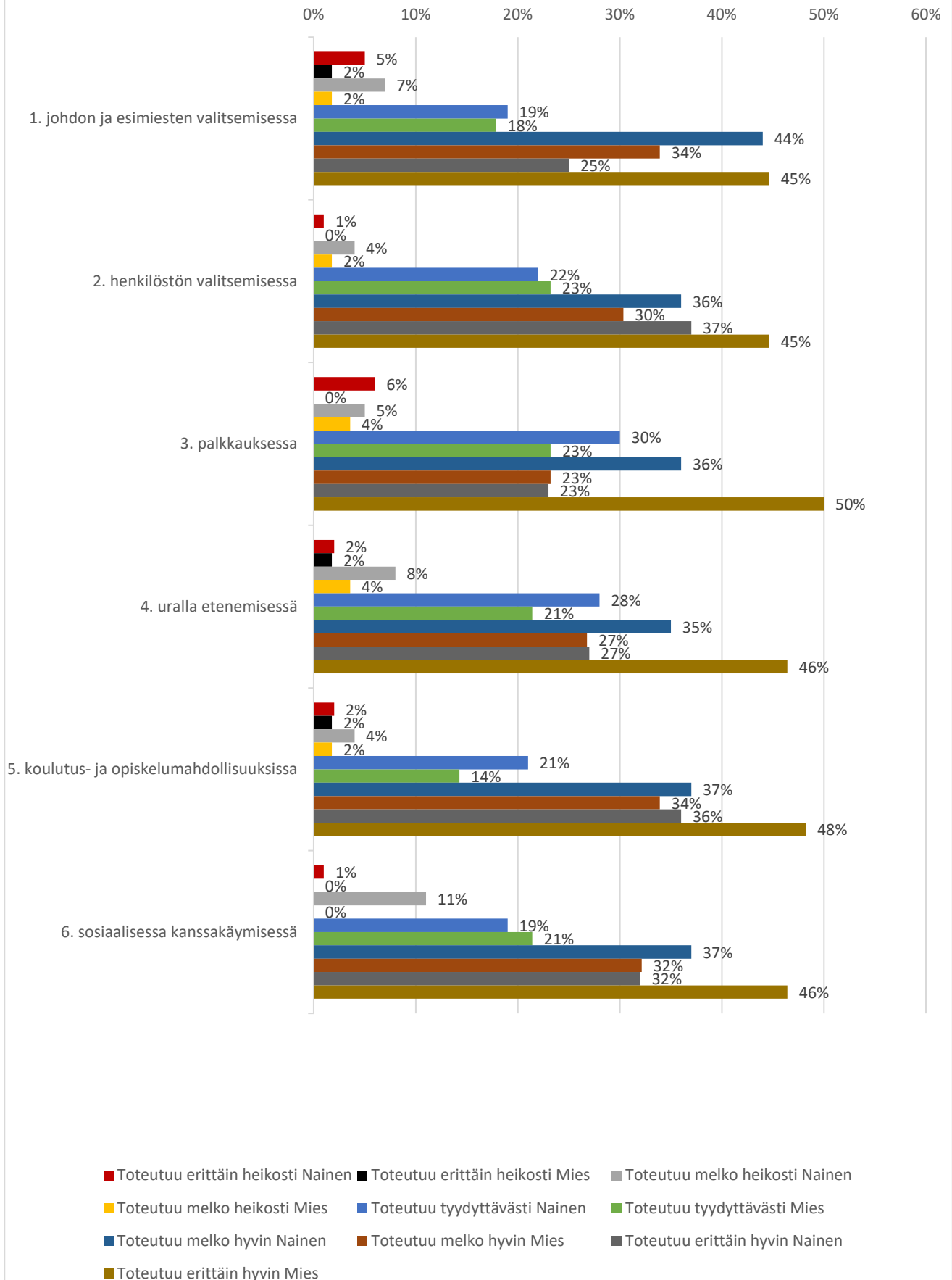


Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla 2020, naisten ja miesten näkemykset asiasta, vastausten keskiarvo



Miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan hiukan paremmin jokaisella kuudella osa-alueella verrattuna naisiin. Tulokset olivat molemmissa ryhmissä silti hyviä.

Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla 2020, naisten ja miesten vastaukset



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 johdon ja henkilöstön valitsemisessa, koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä. Palkkauksen ja uralla etenemisen osalta kokemus tasa-arvon toteutumisesta on hiukan heikompi, mutta palkkakartoitus huomioiden voidaan todeta, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja.

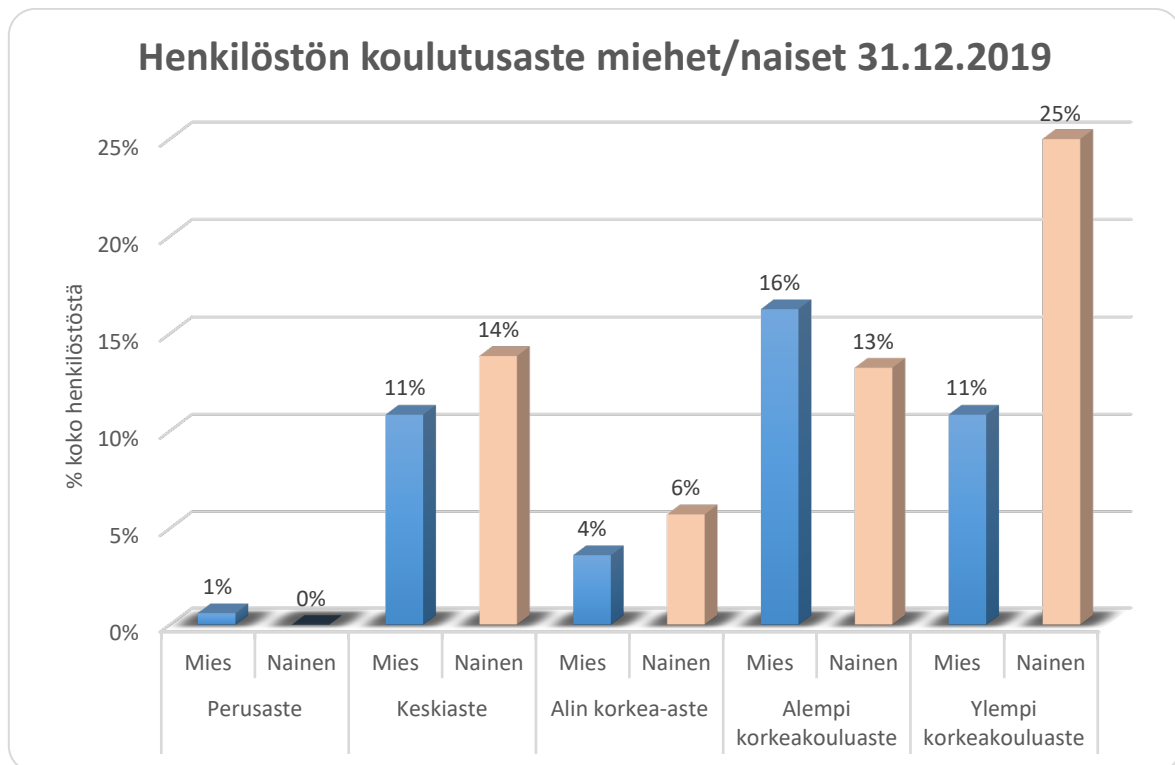
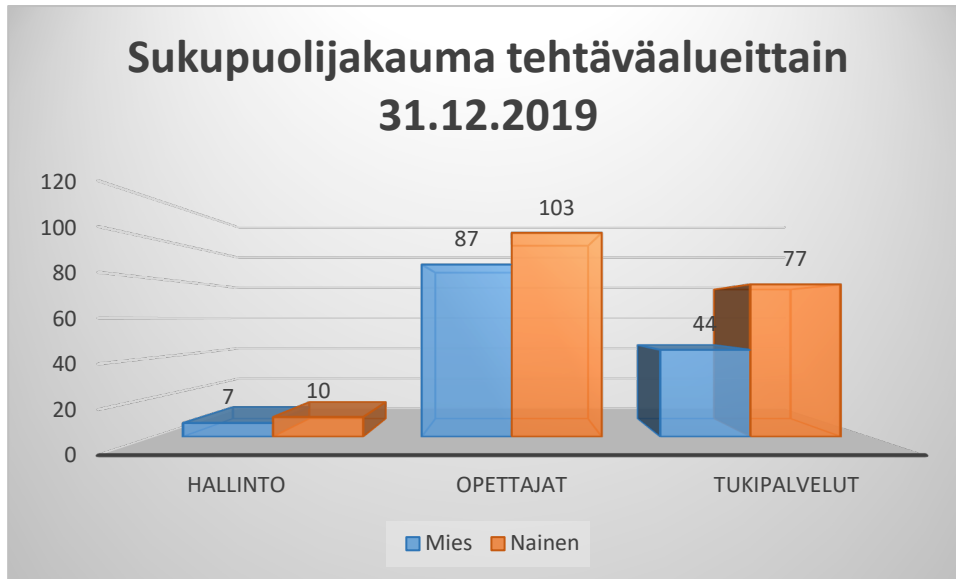
4. Palkkakartoituksen tulokset

Palkkakartoitus tehtiin Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä syyskuussa 2020 palkkaa nauttineista koko- ja osa-aikaisista henkilöistä. Osa-aikapalkat on muunnettu kokoaikaisiksi työpanoksen vaihtelusta johtuvan vertailtavuusongelman ratkaisemiseksi. Sivutoimiset palvelussuhteet eivät ole mukana.

PALKKAKARTOITUS SYYSKUU 2020	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen keskimäärin €/kk				Kokonaisansio keskimäärin €/kk			
	naiset	miehet	yhteensä	naisia %	naiset	miehet	Yht.	Naispalkka %	naiset	miehet	Yht.	Naispalkka %
OVTES												
vararehtori/koulutuksen johto	5	8	13	38,46	5 460,14 €	5 342,08 €	5 387,49 €	101,35	6 039,88 €	5 986,47 €	6 007,01 €	100,55
opettajat, opinto-ohjaajat	114	93	207	55,07	4 019,41 €	3 775,58 €	3 909,87 €	102,80	4 096,93 €	3 893,22 €	4 005,41 €	102,28
KVTES												
YLEISJOHTO JA ESIMIEHET												
ky:n johtaja, ICT, kiint., hallintojoht.	3	4	7	42,86	4 303,11 €	5 639,36 €	5 066,68 €	84,93	4 680,69 €	5 946,29 €	5 403,89 €	86,62
99999999, 04PER010, 04SOS06A, 04SOS04A, 04SOS050	12	5	17	70,58824	2 070,85 €	2 090,16 €	2 076,53 €	99,73	2 190,31 €	2 227,30 €	2 201,19 €	99,51
maataloustyönt., ohjaajat, amm. ohj.												
01ASI040	5	2	7	71,43	3 494,30 €	3 440,12 €	3 478,82 €	100,44	3 812,01 €	3 715,33 €	3 784,39 €	100,73
suunnittelijat												
01ICT040		9	9	0,00		2 633,09 €	2 633,09 €	0,00		2 939,50 €	2 939,50 €	0,00
tietotekniikkahenkilöstö												
01TOI060	20		20	100,00	2 351,40 €		2 351,40 €	100,00	2 610,53 €		2 610,53 €	100,00
toimistohenkilöstö												
Ravitsemispalveluhenkilöstö	17	1	18	94,44	2 050,64 €	2 200,67 €	2 058,97 €	99,60	2 195,67 €	2 200,67 €	2 195,95 €	99,99
08SII070, siivoushenkilöstö	17		17	100,00	1 929,20 €		1 929,20 €	100,00	2 085,81 €		2 085,81 €	100,00
TS												
tekninen henkilöstö kuten varastonhoitajat, työnohjaajat, kiinteistöhoitajat, jne	1	23	24	4,17	2 247,06 €	2 316,03 €	2 313,16 €	97,14	2 247,06 €	2 775,46 €	2 753,44 €	81,61

Palkkakartoituksesta voidaan todeta, ettei tehtäväkohtaisessa palkassa samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja. Naisten ja miesten välistä palkkaeroa selittää valtakunnallinen työmarkkinoiden eriytyminen (jako miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin) ja virkaehtosopimukset. Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä on tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä, mikä on omiaan edistämään palkkatasa-arvoa kaikissa henkilöstöryhmissä. Opetushenkilöstön keskuudessa palkkatasa-arvoa on edistänyt vuositöyaikaan siirtyminen vuonna 2019.

Teknisen henkilöstön ja esimiesten varsinaisen palkan suhdetta eri sukupuolten välillä on seurattava tasapuolista kohtelua edistäen. Nyt esille tulevat erot johtuvat pitkälti tehtävänkuvien eroavaisuuksista, palvelusvuosiin liittyvistä tekijöistä ja koulutustasosta.



5. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely

Syksyllä 2020 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista voidaan todeta, että Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstö on pääsääntöisesti tyytyväinen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla. Edellisen kyselyn tuloksiin verrattuna ei ole tullut suuria muutoksia. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma käydään läpi

esimiesten johdolla ja kyselyssä esiinnousseet asiat otetaan tarvittaessa yhteiseen keskusteluun.

Työyhteisötaitoja kehittämällä päästää entistä parempiin tuloksiin. Työyhteisötaitoihin kuuluvat vuorovaikutustaidot, empaattisuus, osaamisen kannustaminen ja kehittäminen, esimies- ja alustaidot 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.

Työsuojelun toimintaohjelmassa ja varhaisen tuen mallissa on kuvattuna menettelyt, miten toimitaan tilanteissa, joissa työntekijä kokee joutuneena syrjityksi, seksuaalisen häirinnän tai epäasiallisen kielenkäytön kohteeksi. Nämä menettelyt kerrataan työyksikköpalaverissa. Toimintatapojen yhdenmukaistaminen toimintayksiköiden välillä vähentää eriarvoisuuden kokemusta.

Tavoitteena on kehittää johtamista ja lähiesimiestyötä siten, että seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tulokset ovat vielä aikaisempaakin 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 ja nopeasti. Nyt käytössä on täytettävä lomake ”Selvityspyyntö työssä tapahtuneesta häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta” intrassa ja tilannetta on kartoitettu kyselyn yhteydessä joka toinen vuosi. Ensisijaisesti henkilöstön tulee ottaa tämäntyyppiset asiat esille esimiehensä (tai esimiehen esimieheen) kanssa.

Edistetään työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista hyvällä etukäteissuunnitellulla ja ajoissa tapahtuvalla tehtävänannolla sekä mahdollisella etätyöllä. Myös työsuunnitelmien työmäärän mahdollisimman tasainen jakautuminen eri ajankohdille vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Uralla etenemistä voidaan edistää mahdollistamalla JEDUssa työnkierto ja työkokeilut sekä ottamalla kehityskeskusteluissa esille uratoiveet. Lisäksi asiantuntijaryhmien kokoonpanossa on huomioitava naisten ja miesten tasapuolinen osuus. Etsitään ja muutetaan mahdollisesti löytyviä eriarvoistavia käytänteitä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen palkkauksessa on suunnitelmallista. Toimihenkilöiden ja opetushenkilöstön tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää (TVA) päivitetään tarvittaessa.

6. 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.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arvioidaan seuraavan kerran kyselyllä vuonna 2022. Johdoryhmä ja yhteistyötoimikunta käsittelevät tarvittaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia.