



Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän
**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA VUOSILLE 2019–2020**

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategian osa

Yhteistyötoimikunta 15.11.2018

Yhtymähallitus 12.12.2018

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Nykytilanteen kartoitus	4
3. Kyselyn tulokset	5
4. Palkkakartoituksen tulokset	7
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. 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 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 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 peruskokouksessa. Suunnitelman hyväksyy yhtymähallitus ja se laitetaan täytäntöön 1.1.2019. 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 (2017)

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

2. Nykytilanteen kartoitus

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden arviointi on tärkeää kytkeä osaksi olemassa olevia käytäntöjä. Edellisen kerran vastaava kysely tehtiin syyskuussa 2016, joten tuloksia ja tilanteen kehittymistä voidaan seurata.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysely on toteutettu elo-syyskuun vaihteessa 2018 ja se koski koko koulutuskuntayhtymän henkilöstöä. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 158. Vastausprosentiksi muodostui 45 (n=354), joka on sama kuin edellisessä kyselyssä vuonna 2016. Miehiä oli vastaajista 62 ja naisia 96. Opetushenkilöstöstä vastasi 101 ja tukihenkilöstöstä 57. Työsuhde oli vakituinen 152 vastaajalla ja määräaikainen 6 vastaajalla. Kyselyn tuloksista on koottu yhteenveto, joka on kuntayhtymän sisäisessä In-trassa 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 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.

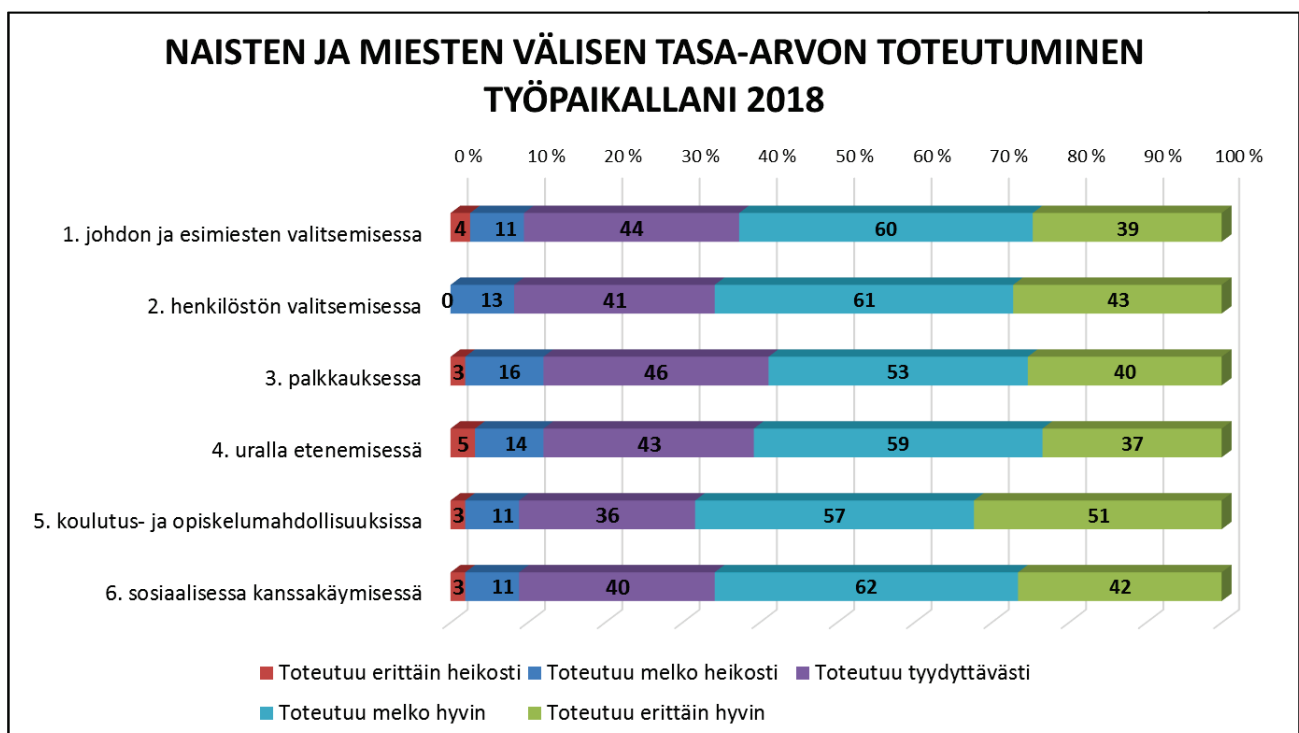
3. Kyselyn tulokset

Kyselyn vastaukset voidaan analysoida organisaatiokaavion mukaisesti toimintayksiköittäin, yhtymäpalvelut ja yhteiset palvelut kukin omana ryhmänään. Toimintayksiköiden välillä numeeristen vastausten keskiarvojen hajonta vaihtelivat aihealueittain. Myös sanallista 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.

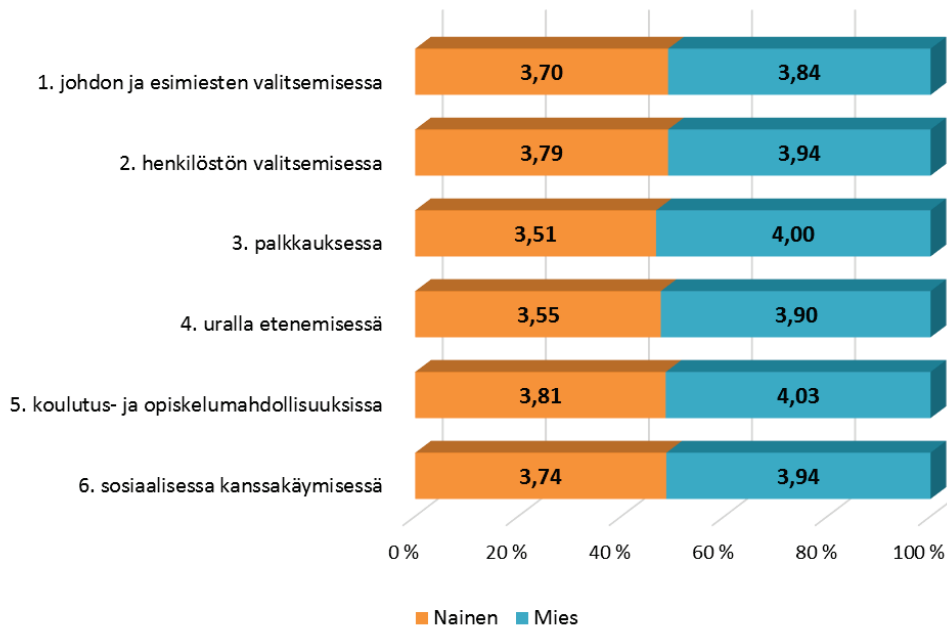
Naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja vähemmistöjen yhdenvertaisuus näyttivät vastausten perusteella koetun hyväksi tasaisesti eri osa-alueilla ja toimintayksiköissä. Sen sijaan eri-ikäisten ja erilaisissa palvelussuhteissa olevien yhdenvertaisuudessa oli yksiköiden välillä hajontaa, vaikka keskiarvo oli niissäkin hyvällä tasolla.

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

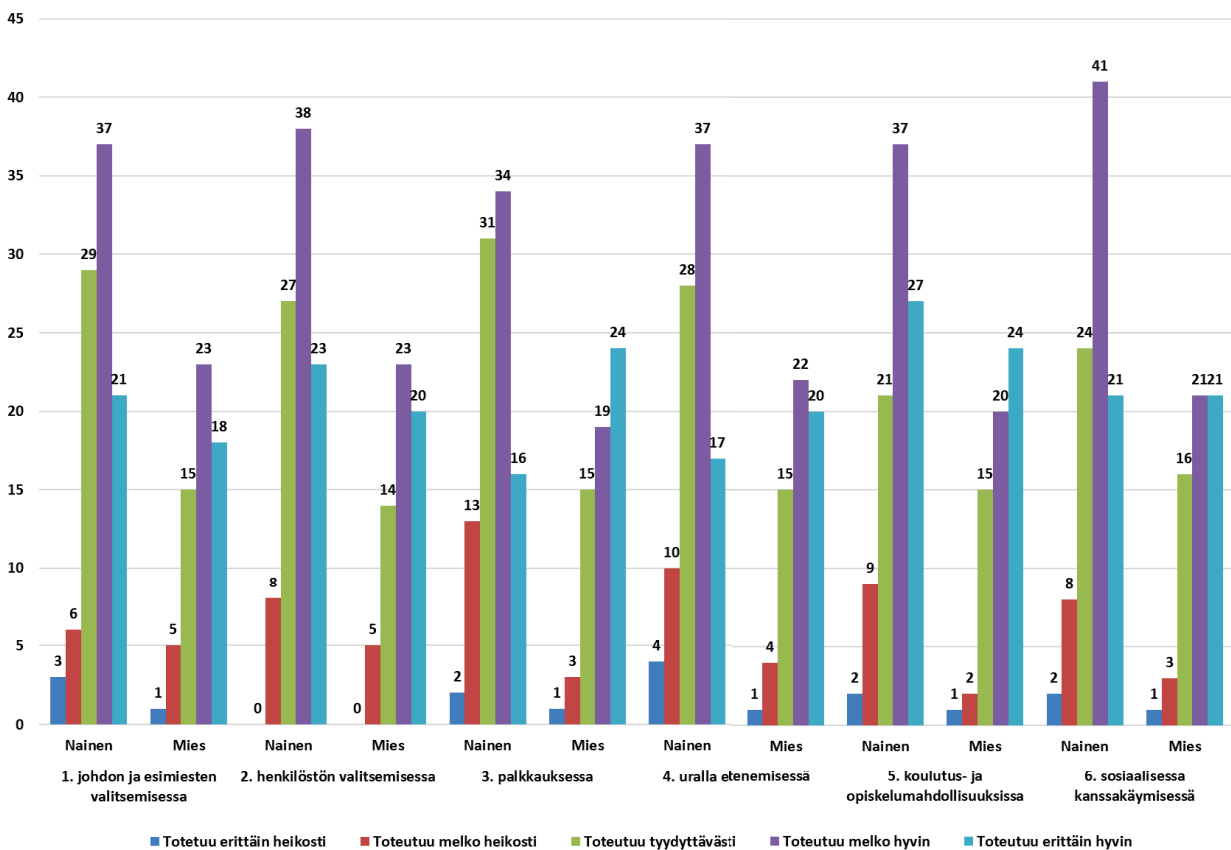
Vaikka eri sukupuolten välisen tasa-arvon kokemukset olivat hyvällä tasolla, jonkin verran vähemmän tyytyväisiä oltiin palkkauksen tasa-arvoisuuteen. Henkilöstön kokemukset ovat ristiriidassa luvussa neljä esitettyjen palkkakartoituksen tuloksien kanssa.



Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla 2018, naisten ja miesten näkemykset asiasta, vastausten keskiarvo



Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla 2018, naisten ja miesten vastaukset

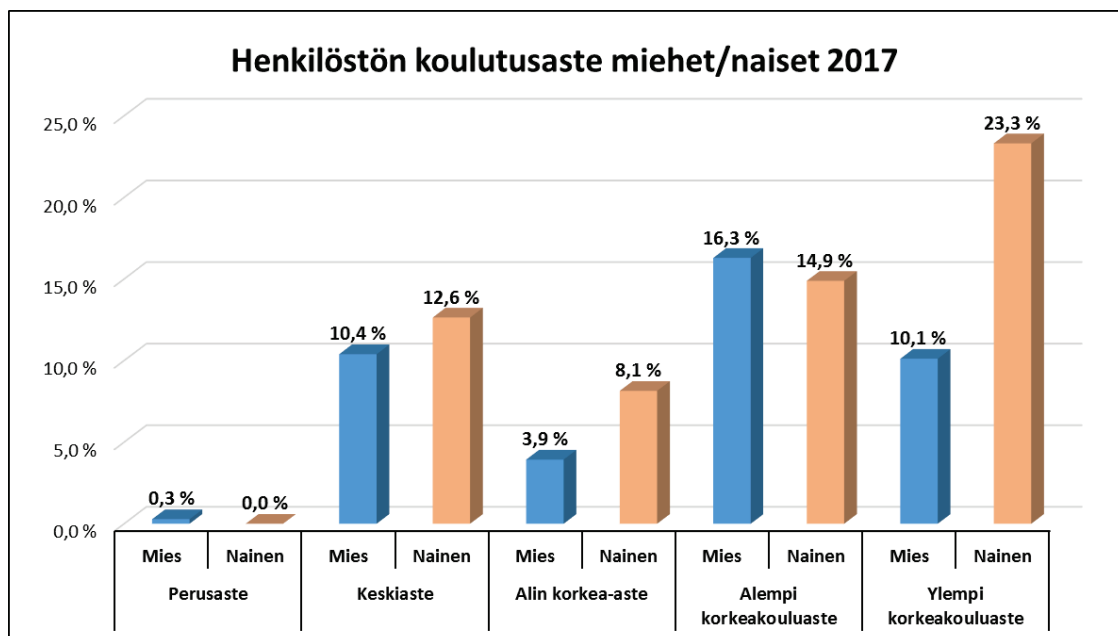
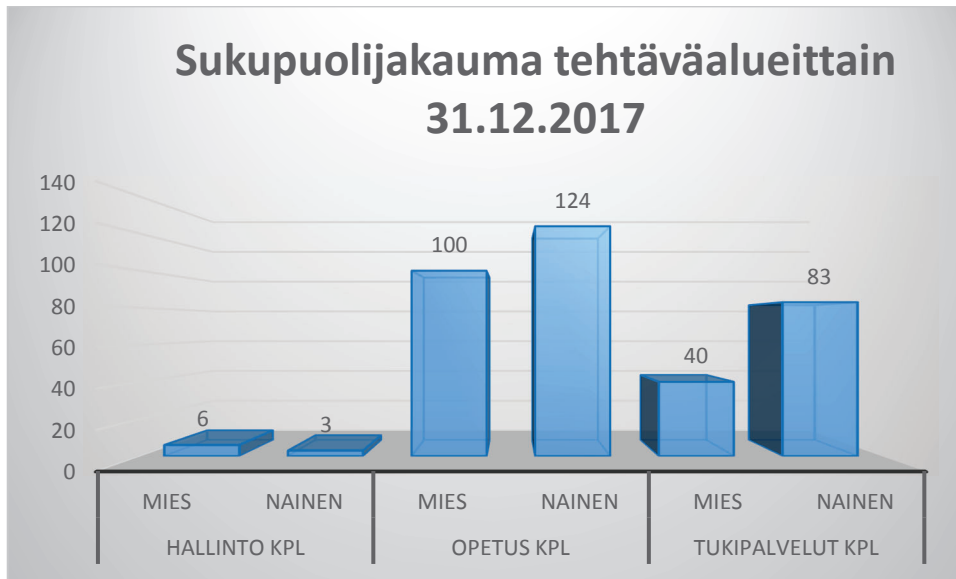


Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslakien mukaan työnantajan on arvioitava yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla ja työpaikan tarpeet huomioon ottaen kehitettävä työoloja sekä niitä toimintatapoja, joita noudatetaan henkilöstöä valittaessa ja henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Edellä olevista tuloksista voidaan päätellä, että miesten ja naisten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin henkilöstön valitsemisessa sekä koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa ja myös uralla etenemisessä. Palkkauksen osalta kokemus tasa-arvon toteutumisesta on 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 2018 palkkaa nauttineista koko- ja osa-aikaisista henkilöistä. Osa-aikapalkat on muunnettu kokoaikaisiksi työpanoksen vaihtelusta johtuvan vertailtavuusongelman ratkaisemiseksi. Sivutoimiset palvelussuhteet eivät ole mukana.

PALKKAKARTOITUS syyskuu 2018	Lukumäärä				Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin €/kk				Kokonaisansio keskimäärin €/kk			
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naisia %	Naiset	Miehet	Yht.	Nais-palkka %	Naiset	Miehet	Yht.	Nais-palkka %
OVES												
C-osion yhteiset	12	8	20	60 %	4 097,93 €	4 895,58 €	4 416,99 €	83,71 %	4 623,65 €	5 503,60 €	4 975,63 €	84,01 %
Ammattioppilaitos, liite 4	60	67	127	47 %	2 875,51 €	2 758,90 €	2 813,99 €	104,23 %	3 557,01 €	3 496,61 €	3 525,15 €	101,73 %
Kauppa- ja metsäoppilaitos, liitteet 5 ja 8	9	10	19	47 %	2 948,61 €	2 935,29 €	2 941,60 €	100,45 %	3 646,91 €	3 596,43 €	3 620,34 €	101,40 %
Sosiaali- ja terveys, liite 7	36	3	39	92 %	3 251,96 €	3 431,44 €	3 265,77 €	94,77 %	3 688,12 €	3 943,07 €	3 707,73 €	93,53 %
Aikuiskoulutus, E-osio	2	7	9	22 %	3 558,64 €	3 340,59 €	3 389,05 €	106,53 %	4 281,94 €	3 958,66 €	4 030,50 €	108,17 %
	119	95	214	56 %	3 129,67 €	3 021,50 €	3 081,65 €	103,58 %	3 741,52 €	3 724,27 €	3 733,86 €	100,46 %
TS												
Tekninen henkilöstö	1	16	17	6 %	2 092,00 €	2 333,12 €	2 318,93 €	89,67 %	2 298,60 €	2 632,78 €	2 613,12 €	87,31 %
KVTES												
Hinnoittelemattomat	7	8	15	47 %	3 469,37 €	4 463,84 €	3 999,75 €	77,72 %	3 902,67 €	4 789,72 €	4 375,77 €	81,48 %
Liite 1 Asiantuntijat, toimisto, ICT	29	13	42	69 %	2 498,78 €	2 645,74 €	2 544,27 €	94,45 %	2 802,54 €	3 135,52 €	2 905,60 €	89,38 %
Liite 4 Sosiaalihuollon henkilöstö	9	5	14	64 %	2 020,56 €	2 026,00 €	2 022,50 €	99,73 %	2 236,51 €	2 229,88 €	2 233,43 €	100,30 %
Liite 6 Ruokapalvelut	16	1	17	94 %	1 964,42 €	2 076,57 €	1 971,02 €	94,60 %	2 123,37 €	2 076,57 €	2 120,62 €	102,25 %
Liite 8 Muiden alojen peruspalvelu	20		20	100 %	1 887,53 €	- €	1 887,53 €		2 054,21 €		2 054,21 €	
	81	27	108	75 %	2 273,04 €	3 048,59 €	2 466,93 €	74,56 %	2 515,79 €	3 418,73 €	2 741,43 €	73,59 %
KAIKKI YHTEENSÄ 23.9.2018	201	138	339	59 %	2 779,30 €	2 946,99 €	2 847,56 €	94,31 %	3 240,39 €	3 537,94 €	3 361,49 €	91,59 %



Taulukot Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstötilinpäätöksestä vuodelta 2017.

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 segregaatio (jako miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin). Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä on tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä tukipalveluissa. Opetusalan vastaava järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2019 alkaen.

Tukipalveluhenkilöstön varsinaisen palkan suhdetta eri sukupuolten välillä on seurattava tasapuolista kohtelua edistäen. Tämä tapahtuu käytännössä luomalla yhtenäinen työn suorituksen arviointijärjestelmä. Kehitystyö alkaa vuoden 2019 aikana ja aloitetaan kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimuksen piirissä olevasta henkilöstöstä.

5. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely

Syksyllä 2018 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. 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 hyvin tuloksiin päässeiden tulosityksiköiden vertailukehittämistä.

Suunnitelmakauden keskiössä on Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän yhtymähallituksen 31.10.2018 hyväksymä Henkilöstön kehittämisohjelma. Tähän 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 käytötavat. 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. Esimiesten käsitellessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn palautteen henkilöstön kanssa, kerrataan myös lakien sisällöt.

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 2019 loppuun mennessä. Toimintayksiköiden johdolta edellytetään toimintatapojen terävöittämistä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiseksi. Kyselyn tulosten perusteella esimiestyössä ja tasa-arvon toteutumisessa tulosalueen johtamisessa koettiin puutteita. 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.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kehittäminen palkkauksessa on suunnitelmallista. Toimihenkilöiden tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmää (TVA) päivitetään tarvittaessa. Opetushenkilöstön TVA-järjestelmä otetaan käyttöön 1.1.2019. Tehtävien vaativuuden arvioinnin jälkeen palkkauksen yhdenmukaistaminen siirtyy työsuorituksen arviointiin vuoden

2019 loppupuolella. Palkkauksen yhdenvertaisuutta opetuslalla on omiaan edistämään siirtyminen vuosityöaikaan 1.8.2019 alkaen.

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, joka laitetaan täytäntöön 1.1.2019. 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 kerran kyselyllä viimeistään vuonna 2021. Johtoryhmä ja yhteistyötoimikunta käsittelevät vuosittain tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia vähintään yhdessä kokouksessaan.