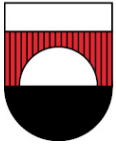


Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2024-26

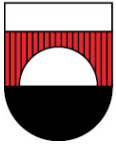
poke

POHJOISEN KESKI-SUOMEN
AMMATTIOPISTO



SISÄLLYSLUETTELO

Johdanto.....	3
Tasa-arvo ja sen edistäminen.....	3
Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen.....	4
Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta	5
Kokemus työnantajakuvasta	5
Koulutusmahdollisuudet.....	6
Työyhteisö ja työilmapiiri	7
Töiden järjestelyt	8
Epäasiallinen kohtelu ja häirintä.....	8
Kokemus naisten ja miesten tasa-arvosta	9
Työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen.....	10
Kokemus monimuotoisuudesta	10
Palkkartoitus.....	12
Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi:.....	13



Johdanto

Monimuotoisen työyhteisön lähtökohta on työntekijöiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu. Monimuotoisuuden hyödyntäminen edellyttää erilaisuuden ymmärtämistä, hyväksymistä ja arvostusta. Työyhteisön jokaisen jäsenen vastuulla on huolehtia siitä, että työpaikalle syntyy erilaisuutta salliva ja hyödyntävä kulttuuri. Monimuotoisuus on voimavara, joka edistää toimintatapojen ja palveluiden kehittymistä.

Monimuotoisuus tarkoittaa ihmisten keskinäistä erilaisuutta muun muassa iältään, sukupuoleltaan, etniseltä tai kansalliselta taustaltaan, kansalaisuudeltaan, kieleltään, vakaumukseltaan, perhetilanteeltaan, terveydentilaltaan, työkyvyltään, neurodiversiteetiltään (neuromoninaisuus), koulutustaustaltaan ja arvoiltaan. Keskinäisen erilaisuuden ohella monimuotoisuudella tarkoitetaan myös erilaisuuden luomaa kokonaisuutta.

Työyhteisön monimuotoisuudella on useita hyötyjä. Hyvin johdettuna monimuotoisuus vaikuttaa myönteisesti muun muassa työturvallisuuteen, työhyvinvointiin, kannattavuuteen ja palvelukykyyn, luovuuteen ja innovatiivisuuteen, verkostojen syntymiseen, henkilöstötyytyväisyyteen, työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaan.

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986) tuli voimaan Suomessa vuoden 1987 alussa. Yhdenvertaisuuslaki (1325/2014) ja tasa-arvolain muutokset tulivat voimaan 1.1.2015. Lainsäädännön mukaan työnantajan ja koulutuksen järjestäjän on syrjinnän ehkäisyn lisäksi arvioitava tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä edistettävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa toiminnassaan. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma nostaa nämä asiat tarkasteluun ja nimeää keinoja, joilla tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistetään.

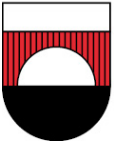
Tämä on Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisen toiminnan kehittämiseen tähtäävä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024 - 2026. Suunnitelma on tehty erikseen henkilöstölle ja opiskelijoille. Suunnitelman toteutumista seurataan vuosittain.

Kuntayhtymän ensimmäinen tasa-arvosuunnitelma laadittiin vuonna 2013.

Tasa-arvo ja sen edistäminen

Tasa-arvolaki velvoittaa jokaisen työnantajan, työntekijöiden lukumäärästä riippumatta, edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tässä tulee kiinnittää huomiota muun muassa siihen, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnantajan tulee myös edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista eri tehtäviin, luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja edistää tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa.

Tasa-arvolaisissa veloitetaan työnantajia edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.



Moninaisuutta arvostava ilmapiiri ja yhteisöllisyys ovat tärkeitä tekijöitä tuottavuuden ja tasa-arvon kannalta. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on osa henkilöstöpolitiikkaa, johtamista ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä. Henkilöstöpolitiikassa tasa-arvo liittyy muun muassa

- palkkaukseen
- johtamiskäytäntöihin ja vaikuttamismahdollisuuksiin
- rekrytointiin
- urakehitykseen
- työtehtävien monipuolisuuteen ja tasapuoliseen jakautumiseen
- työsuhteiden pituuteen
- työskentelyolosuhteisiin
- perhevapaakäytäntöihin.

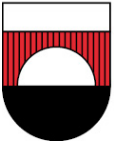
Yhdenvertaisuus ja sen edistäminen

Yhdenvertaisuus tarkoittaa, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan, vakaumuksestaan, mielipiteestään, poliittisesta toiminnastaan, ammattiyhdistystoiminnastaan, perhetilanteestaan, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Kaikkien työnantajien on aktiivisesti edistettävä työntekijöidensä yhdenvertaisuutta ja ehkäistävä työpaikalla tapahtuvaa syrjintää. Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat

- työhön ottamisessa
- uralla etenemisessä
- työtehtävien jakamisessa
- palkasta ja etuisuuksista päättämisessä
- koulutukseen pääsemisessä
- työyhteisön kehittämisessä



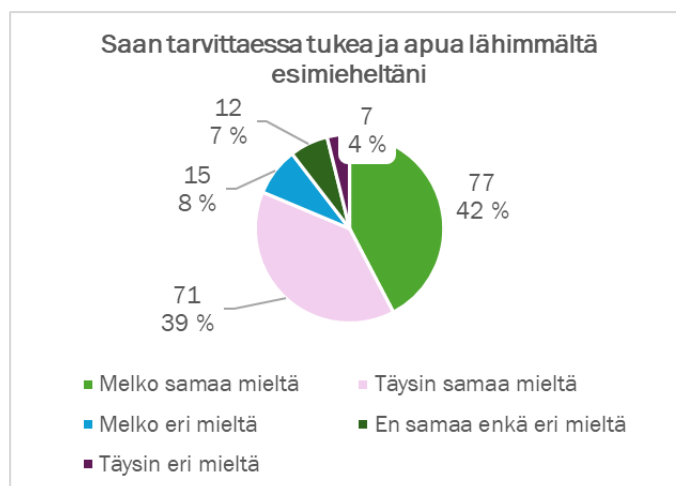
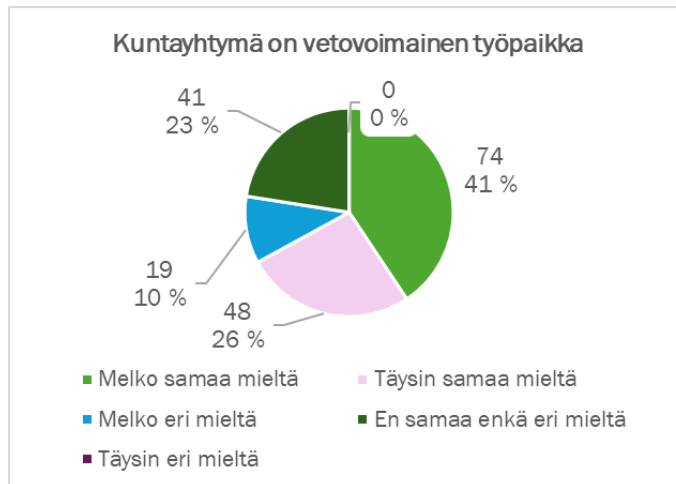


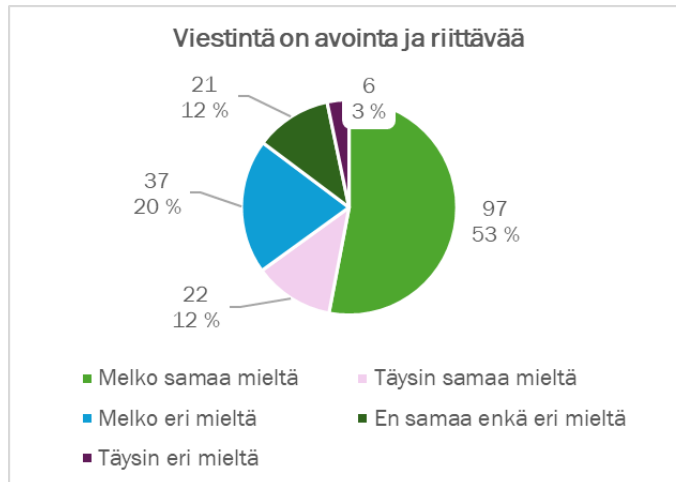
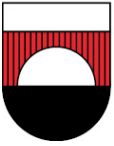
Selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta perustuu vuoden 2023 henkilöstöraporttiin (koonta osana henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa) ja vuonna 2022 toteutettuun henkilöstökyselyyn. Henkilöstökyselyn vastausprosentti oli 80,7 %. Henkilöstökysely toteutetaan joka toinen vuosi, seuraavan kerran syksyllä 2024. Palkkakartoitus on tehty marraskuun 2023 tietoihin pohjautuen. Lisäksi on toteutettu kysely monimuotoisuudesta helmikuussa 2024.

Kokemus työnantajakuvasta

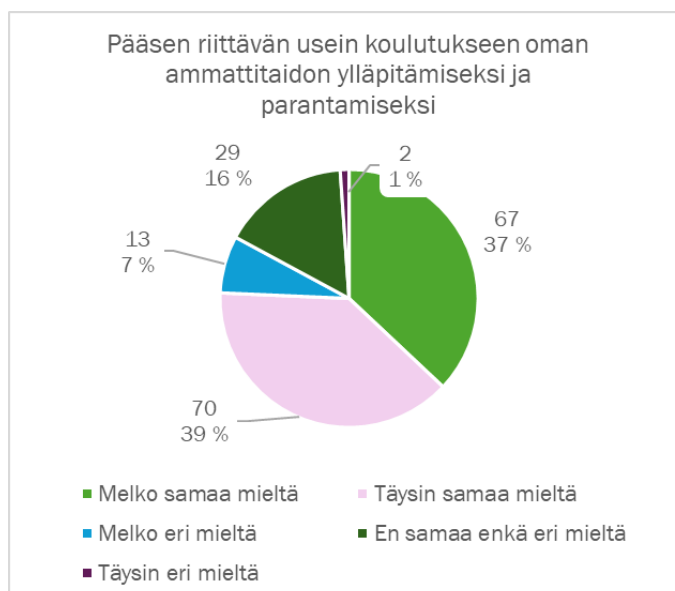
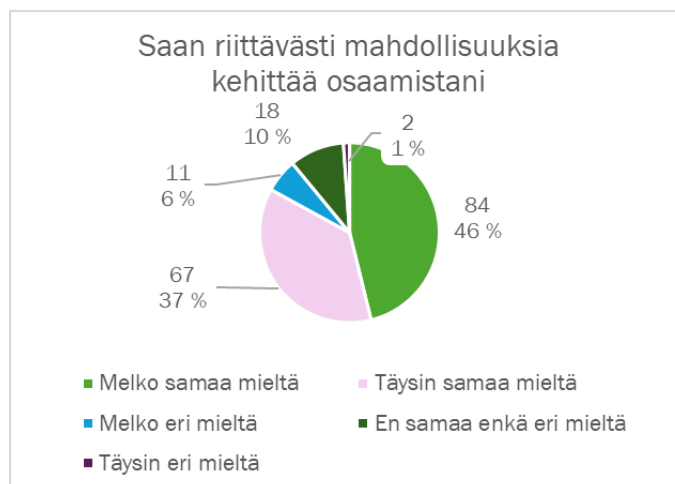
Monimuotoisuus, tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus vaikuttaa osaltaan työnantajakuvaan ja työpaikan vetovoimaisuuteen. Vuoden 2022 henkilöstökyselyyn vastanneista 67 % kokee kuntayhtymän olevan vetovoimainen työpaikka. Vastanneista 81 % kokee saavansa tarvittaessa tukea ja apua lähimmältä esimieheltä. Vastajista 65 % on täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että viestintä työpaikalla on avointa ja riittävä.

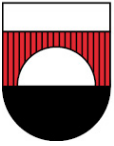




Koulutusmahdollisuudet

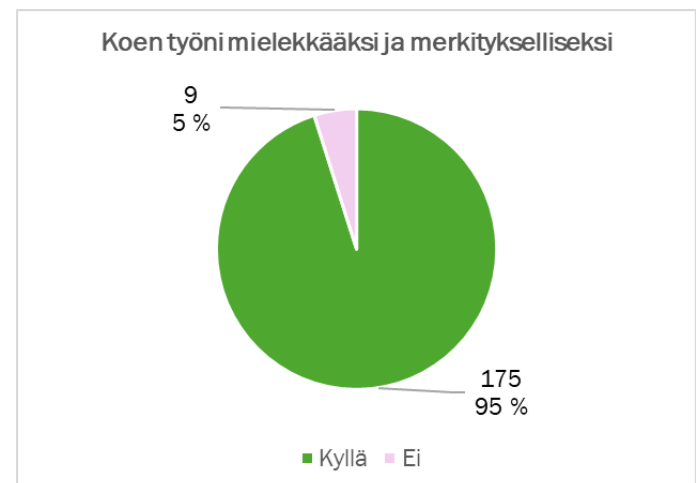
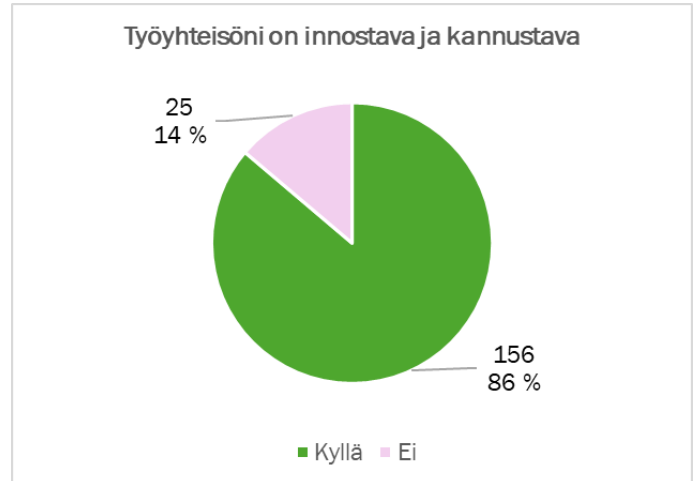
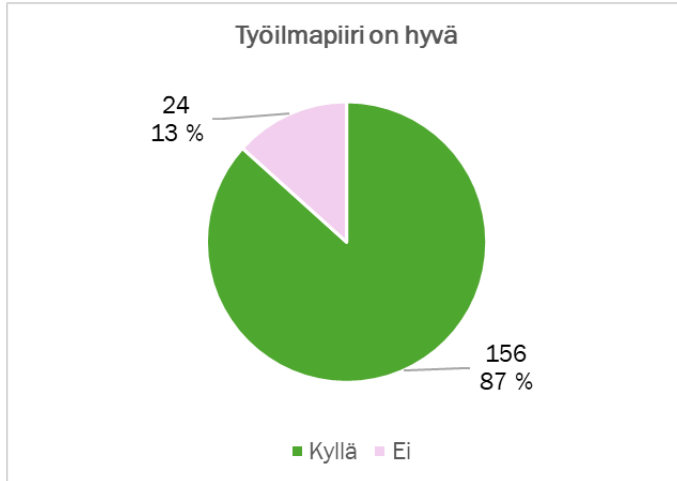
Henkilöstökyselyn mukaan suuri osa henkilökunnasta kokee saavansa riittävästi mahdollisuuksia kehittää osaamistaan ja pääsevänsä riittävän usein koulutukseen ammattitaidon ylläpitämiseksi ja parantamiseksi.

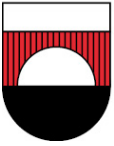




Työyhteisö ja työilmapiiri

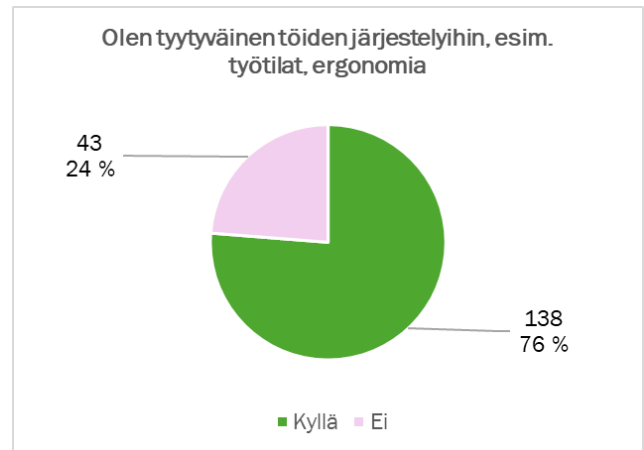
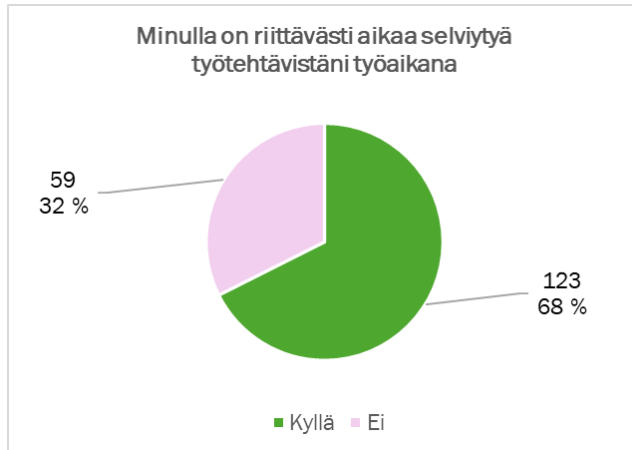
Henkilöstökyselyyn vastanneista reilu 86 % koki, että työilmapiiri on hyvä ja työyhteisö koettiin innostavaksi ja kannustavaksi. Työtä tehdessä on mahdollista vaikuttaa omaan työhön ja tehdä sitä koskevia ratkaisuja. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi.





Töiden järjestelyt

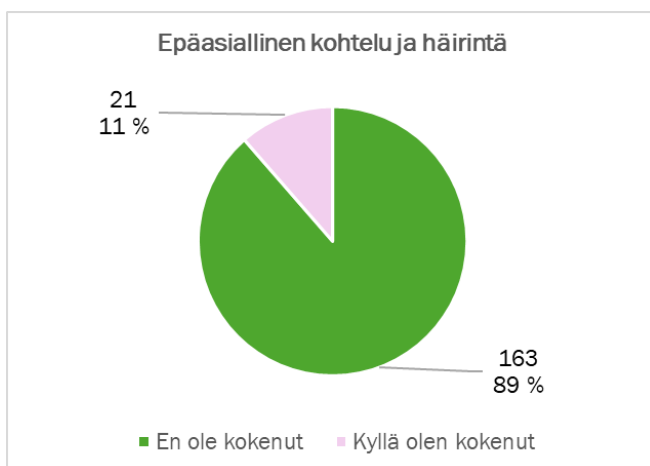
Henkilöstökyselyyn vastanneista 68 % koki, että heillä oli riittävästi aikaa selviytyä työtehtävistään työaikana. Vastanneista 76 % oli tyytyväisiä töiden yleisiin järjestelyihin, esim. työtiloihin ja ergonomiaan.

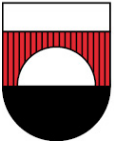


Epäasiallinen kohtelu ja häirintä

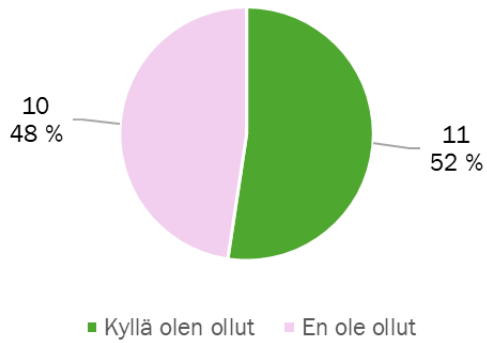
Epäasiallisella kohtelulla ja häirinnällä tarkoitetaan esim. epäasiallista kielenkäyttöä, kiusaamista, syrjintää ja sukupuolista häirintää.

Yhteensä 21 henkilöä ilmoitti kokeneensa epäasiallista kohtelua ja häirintää. Työkaverin toimesta epäasiallista kohtelua koki saaneensa 9 henkilöä. Sekä työkaverin että esihenkilötehtävissä olevan henkilön suunnalta epäasiallista kohtelua koki saaneensa 6 henkilöä. Epäasiallista kohtelua ja häirintää kokeneiden määrä ja suhteellinen osuus on kasvanut vuodesta 2020.

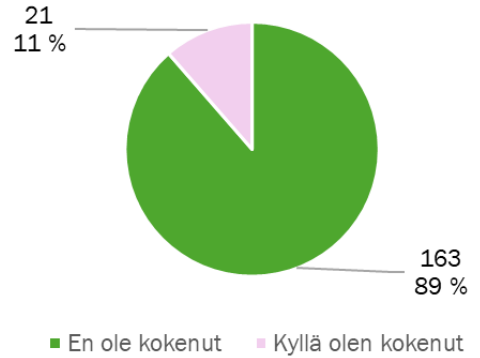




Jos olet kokenut epäasiallista kohtelua tai häirintää, oletko ollut yhteydessä esimieheesi



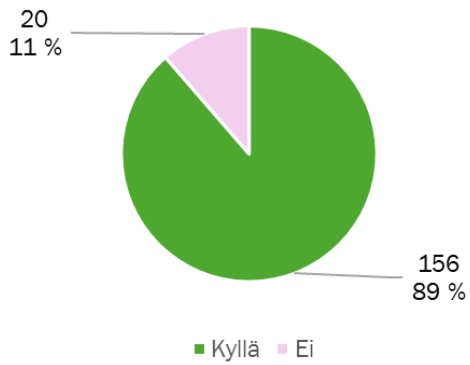
En ole kokenut työpaikallani epäasiallista kohtelua tai häirintää viimeisen vuoden aikana

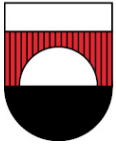


Kokemus naisten ja miesten tasa-arvosta

Henkilöstökyselyyn vastanneista 89 % oli sitä mieltä, että naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikalla hyvin.

Naisten ja miesten tasa-arvo toteutuu työpaikallani hyvin





Työ-, perhe- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Perhevapailla tarkoitetaan lainsäädännössä ja työ- ja virkaehtosopimuksissa määriteltyä äitiysvapaata, isyysvapaata, vanhempainvapaata, hoitovapaata, osittaista hoitovapaata, alle 10-vuotiaan sairaan lapsen hoitamista varten tarkoitettua tilapäistä hoitovapaata, tilapäistä poissaolo-oikeutta pakottavasta perhesyystä ja sopimukseen perustuvaa työstä poissaoloa perheenjäsenen tai läheisen hoitamiseksi.

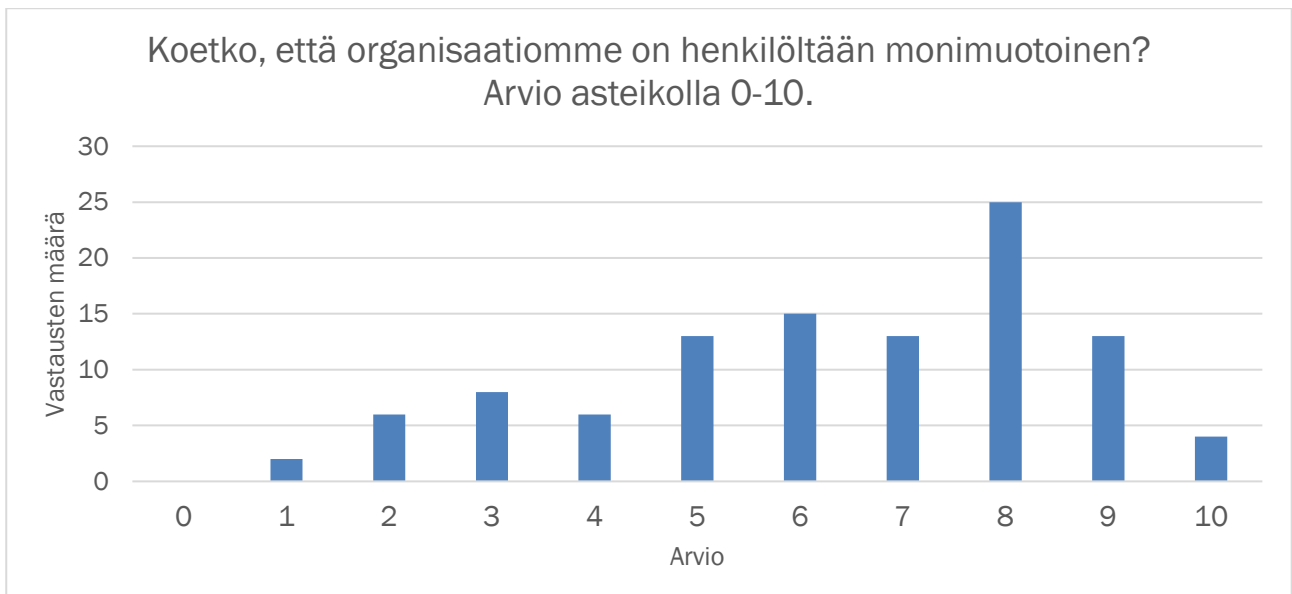
Vuonna 2023 perhevapaita pidettiin yhteensä 399 kalenteripäivää. Vapaapäivien määrä väheni 44,8 % vuodesta 2018. Naisten pitämä osuus perhevapaista oli 54,1 % ja miesten 45,9 %.

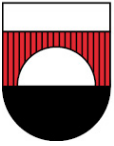
Perhevapaat vuonna 2023

	Kalenteripäivät			%	
	Yhteensä	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet
Tilapäinen hoitovapaa, palkallinen	64	22	42	34,4	65,6
Vanh. vapaa toinen vanhempi, palkallinen	37	0	37	0,0	100,0
Vanhempainvapaa, palkallinen	1	0	1	0,0	100,0
Vanhempainvapaa, palkaton	297	194	103	65,3	34,7
Yhteensä	399	216	183	54,1	45,9

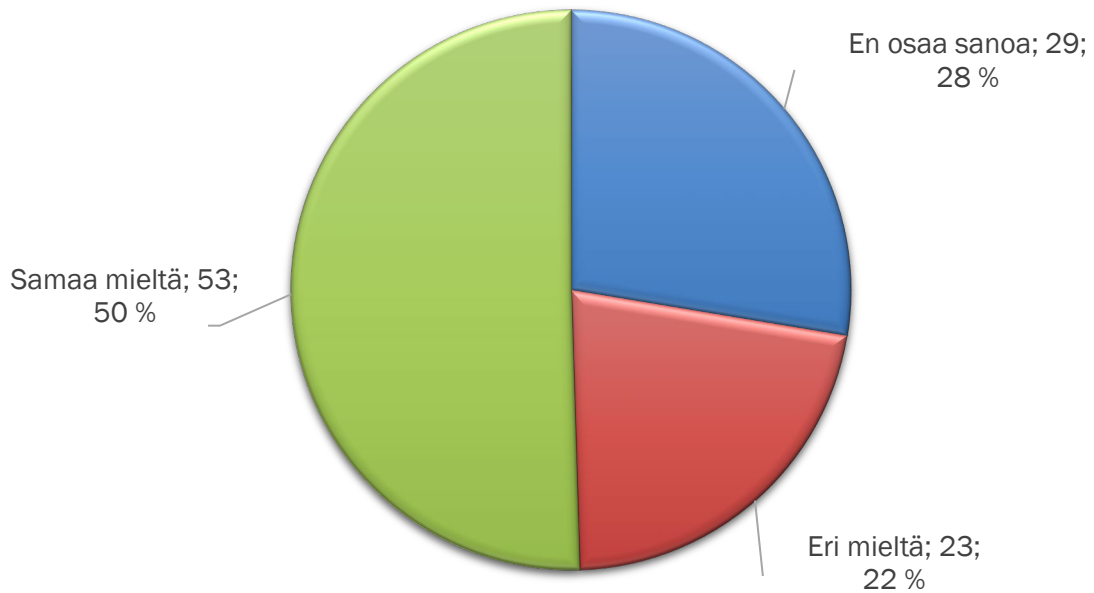
Kokemus monimuotoisuudesta

Kyselyn perusteella keskimääräinen kokemus organisaation monimuotoisuudesta on 6,3 (asteikko 0-10). Vastaajista 50 % kokee, jotta monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot hyväksytään organisaatiossa. 28 % vastaajista ei osaa sanoa. 84 % vastaajista näkee, jotta organisaatiomme tulee suunnitella toimintansa niin, jotta erilaisten ryhmien erilaiset tarpeet tulevat huomioiduksi. Osa-alueista tärkeimmäksi koetaan sukupuolen tasa-arvon kehittämisen.

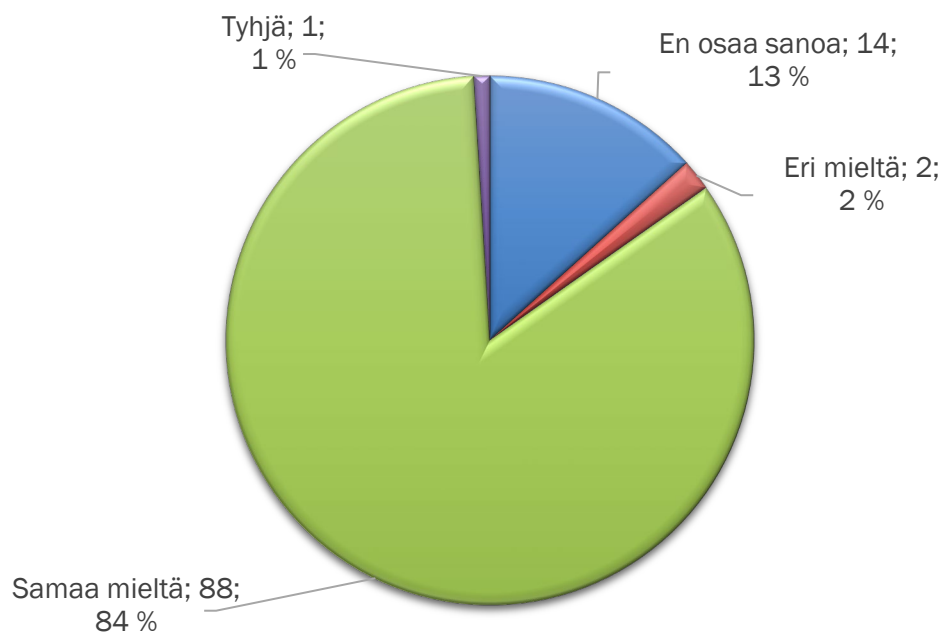


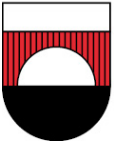


Organisaatiossamme hyväksytään monimuotoisuuden eri ilmenemismuodot

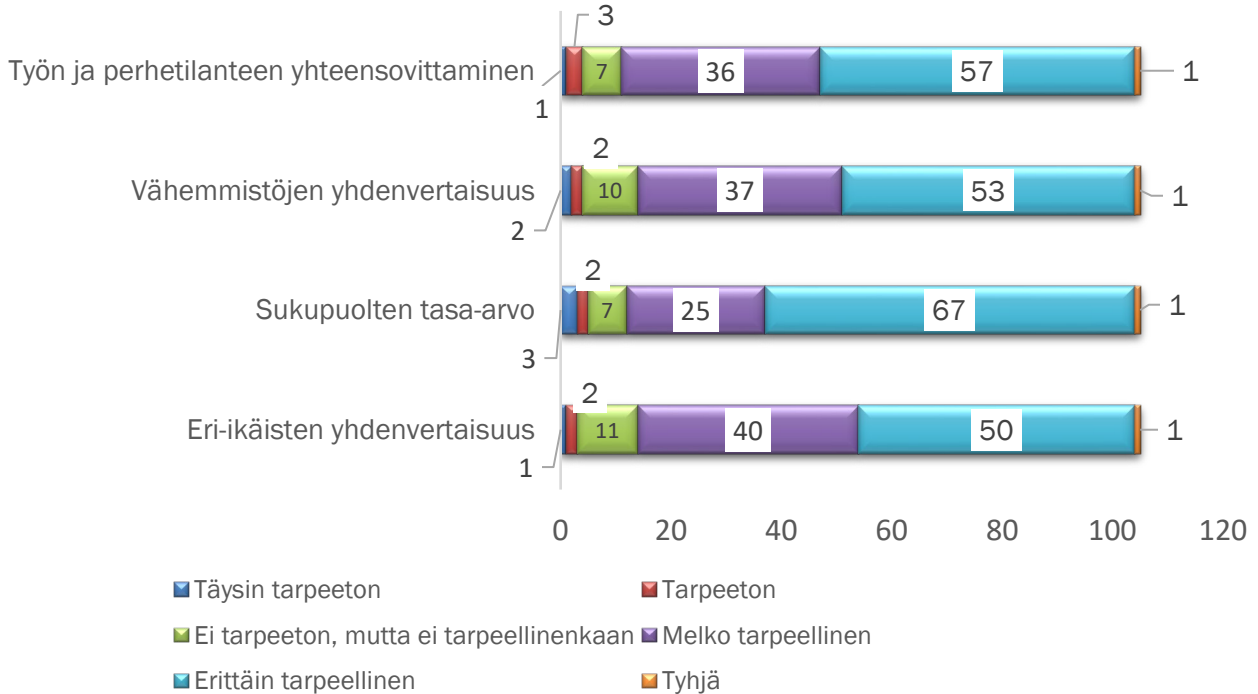


Organisaatiomme tulee suunnitella toimintansa siten, että se ottaa huomioon erilaisten ryhmien mahdolliset erilaiset tarpeet



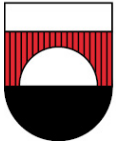


Miten tarpeelliseksi koet seuraavien osa-alueiden kehittämisen



Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on tehty vuoden 2023 marraskuun palkkojen perusteella. Taulukossa vertaillaan sopimusaloittain eri henkilöstöryhmien (kokoaikainen virka tai toimi) tehtäväkohtaisten palkkojen ja kokonaispalkkojen keskiansioita naisten ja miesten välillä. Palkkatiedot on esitetty ryhmistä, joissa työskentelee vähintään kuusi naista ja kuusi miestä. Opetuksen osalta vertailu on tehty kokoaikaisen opettajan vuosityöajan 1500 tunnin mukaisesta ansiosta. Tehtäväkohtaisen ja kokonaisansion ero voi johtua epäpätevyyksistä, henkilökohtaisista lisistä, siirtymäkauden lisistä ja tehtävän vaativuuteen perustuvista osuuksista.



Palkkakartoitus marraskuu 2023 (palkat keskimäärin €/kk)

Sopimusalat	Lukumäärä			Tehtäväkohtainen palkka keskimäärin (€/kk)			Palkkaero %	Kokonaisansio keskimäärin €/kk			Palkkaero %
	Naiset	Miehet	Yhteensä	Naiset	Miehet	Yhteensä		Naiset	Miehet	Yhteensä	
KVTES, TS yms.											
Hallinto ja toimisto	24	16		2 778	3 165		88 %	3 007	3 458		87 %
Ruokapalvelut ja siivous	24			2 165				2 328			
Muu henkilökunta			10			2 367				2 656	
KVTES, TS yms. yhteensä	48	16		2 471	3 165		78 %	2 667	3 458		77 %
OVTES											
Hallinto, yhteiset tehtävät, johto ja opinto-ohjaus			11			4909				5545	
Opetus	46	65		4247	4012		106 %	4422	4115		107 %
OVTES yhteensä	46	65		4 247	4 012		106 %	4 422	4 115		107 %
Yhteensä koko kuntayhtymä	94	81		3 340	3 845		87 %	3 526	3 985		88 %

Toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteuttamiseksi:

- hyödynnetään olemassa olevia työsuojelun ja työterveydenhuollon toimenpiteitä
- lisätään tietoisuutta tasa-arvosta, yhdenvertaisuudesta, monimuotoisuudesta ja esteettömyydestä
- rohkaistaan tuomaan esiin mahdolliset kokemukset häirinnästä tai muusta epäasiallisesta kohtelusta. Esimiehet huolehtivat siitä, että häirintätapauksiin suhtaudutaan asiallisesti ja esiin tuodut tapaukset käsitellään puolueettomasti.