



Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän
**TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUS-
SUUNNITELMA VUOSILLE 2023-2024**

Henkilöstö- ja hyvinvointistrategian osa

Yhtymähallitus 30.11.2022

Yhteistyötoimikunta 24.11.2022

Sisällys

| | |
|--|---|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Nykytilanteen kartoitus | 4 |
| 3. Kyselyn tulokset | 4 |
| 4. Palkkakartoituksen tulokset | 7 |
| 5. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden määrittely | 8 |
| 6. Tiedotus ja seuranta | 9 |

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 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 toteuttaminen 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 yhteistyötoimikunnassa ja esihenkilöfoorumissa. Suunnitelman hyväksyy yhtymähallitus ja se laitetaan täytäntöön 1.1.2023.

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 kunnissa (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 lokakuussa 2020. Näin tuloksia ja tilanteen kehittymistä voidaan seurata.

Tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysely on toteutettu syyskuussa 2022 ja se koski koko koulutuskuntayhtymän henkilöstöä. Vastauksia kyselyyn tuli yhteensä 192. Vastausprosentiksi muodostui 48 (n=403), joka on hiukan suurempi kuin edellisessä kyselyssä vuonna 2020 (43 %). Miehiä oli vastaajista 78 ja naisia 114. Opetushenkilöstöstä vastasi 132 ja tukihenkilöstöstä 60. Työsuhde oli vakituinen 171 vastaajalla ja määräaikainen 21 vastaajalla. Kyselyn tuloksista on koottu yhteenveto, joka on kuntayhtymän sisäisessä In-trassa.

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 48 %, 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 on myönteinen, koska heillä olisi halutessaan ollut mahdollisuus tuoda kokemansa 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 ja että kyselyssä kartoitetaan työntekijöiden tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Opiskelijoihin kohdennettu kysely toteutetaan eri yhteydessä. Asia tuli esille myös avoimissa vastauksissa.

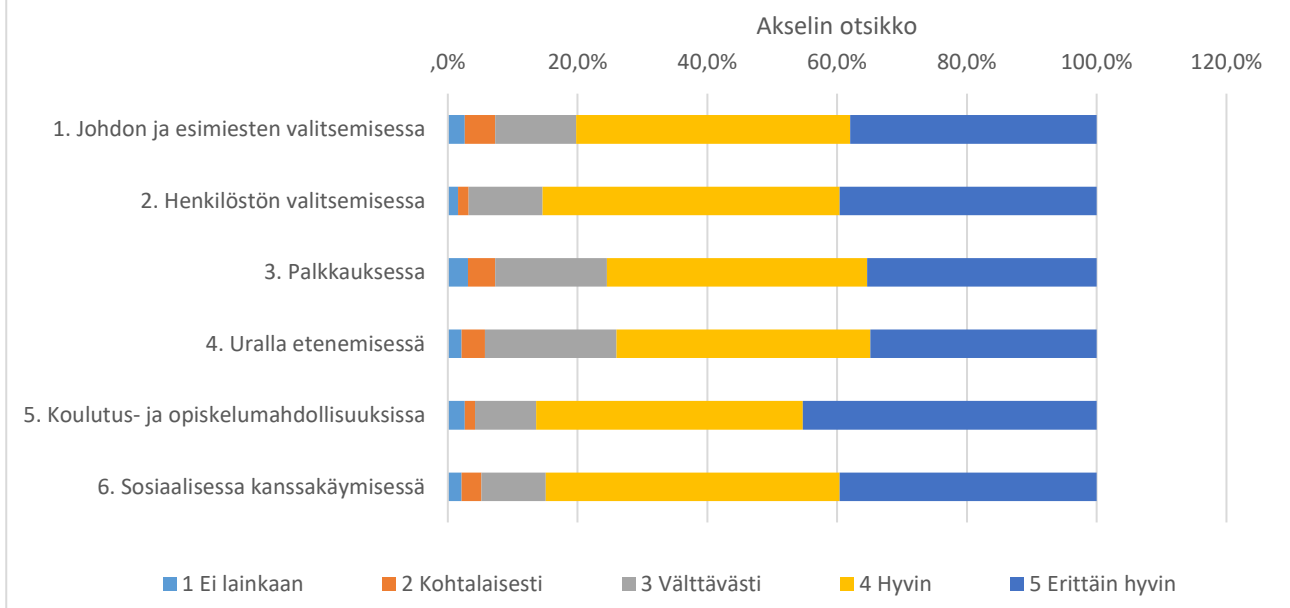
Kuntayhtymässä tasa-arvo ja yhdenvertaisuuden eri muodot koettiin kaikki hyväksi ja harrastusta eri osa-alueiden sisällä oli vähäistä. Kaikkien osa-alueiden keskiarvo parani edellisestä kyselystä. Koettu naisten ja miesten välinen tasa-arvo ja eri ikäisten yhdenvertaisuus saivat molemmat parhaan kokonaiskeskiarvon 4.1 (vuonna 2020 KA 4.0 ja 3.9). Varsinkin eri ikäisten yhdenvertaisuus on koettu kohentuneen entisestään. Sekä eri palvelussuhteissa olevien että vähemmistöjen yhdenvertaisuus koettiin myös hyväksi. Molempien keskiarvo oli 4,0 (vuonna 2020 KA 3.8). Eri palvelussuhteissa olevien yhdenvertaisuuden koettiin eri osa-alueilla olevan heikointa palkkauksessa ja parhainta sosiaalisessa kanssakäymisessä ja näiden kahden ääriarvon ero oli vain 0,30 yksikköä. Muiden tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen osa-alueilla erot olivat tätäkin pienempiä. Tuloksissa oli hiukan vaihtelua eri toimintayksiköiden välillä.

| TASA-ARVOKYSELYN TULOKSET | Muutos | Vuosi 2022 | Vuosi 2020 |
|--|---------------|-----------------------|-----------------------|
| Kysely lähetetty =n | 38 | 403 | 365 |
| Vastauksia kpl | 36 | 192 | 156 |
| Vastaus % | | 48 | 43 |
| Keskiarvo | | KA | KA |
| Kysymys 6: naiset/miehet | 0,1 | 4,1 | 4,0 |
| Kysymys 7: ikä | 0,2 | 4,1 | 3,9 |
| Kysymys 8: erilaiset työsuhteet | 0,2 | 4,0 | 3,8 |
| Kysymys 9: vähemmistöt | 0,2 | 4,0 | 3,8 |
| Kysymys 10: työn ja muun elämänelämäl. Yhteensovitt. | 0,1 | 2,4 | 2,3 |

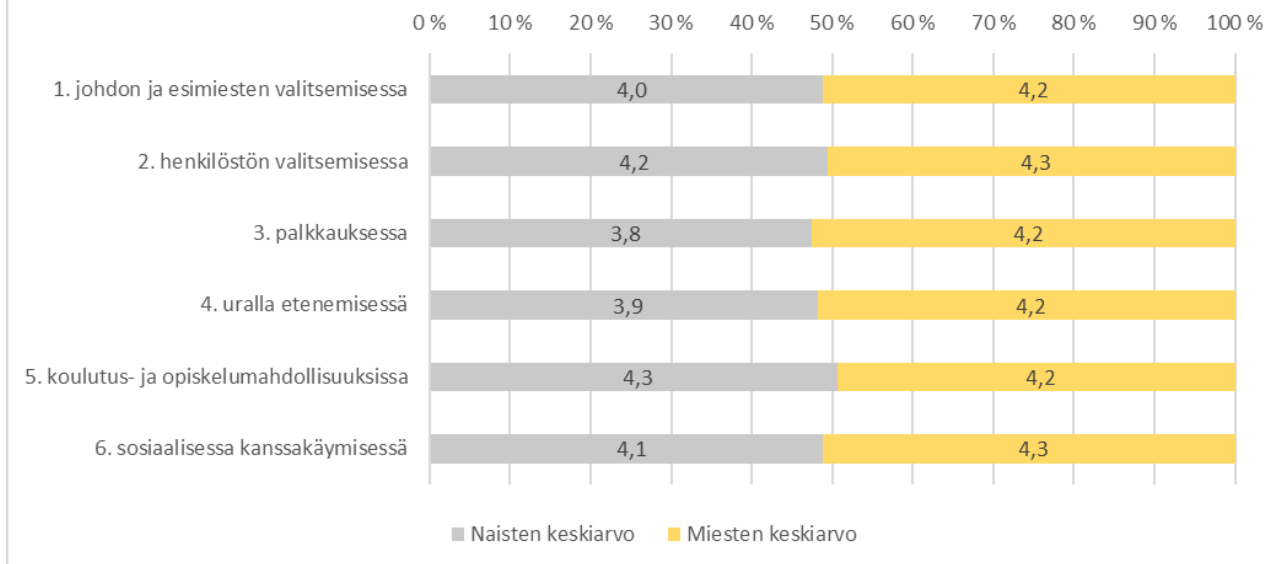
Työn ja eri elämänelämäluiden yhteensovittaminen onnistuu JEDUn työntekijöiltä erinomaisesti, sillä suurin osa vastaajista ei kokenut yhteensovittamisvaikeuksia koskaan. Työn ja harrastusten yhteensovittaminen oli isoin yksittäinen haaste, joka koettiin tapahtuvan kerran pari vuodessa. Vähiten vaikeuksia ilmeni sivutyön ja lastenhoidon yhteensovittamisessa työn kanssa.

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

Miesten ja naisten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla 2022



Naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteutuminen työpaikalla 2022, naisten ja miesten näkemykset asiasta, vastausten keskiarvo



Miehet kokivat tasa-arvon toteutuvan hiukan paremmin viidellä osa-alueella kuudesta verrattuna naisiin. Parhaiten naiset kokivat tasa-arvon toteutuvan koulutus ja opiskelumahdollisuuksien kohdalla. Tulokset olivat molemmissa ryhmissä hyviä.

| MIESTEN JA NAISTEN VÄLINEN TASA-ARVO | 1 Ei lainkaan | 2 Kohtalaisesti | 3 Välttävästi | 4 Hyvin | 5 Erittäin hyvin | Keskiarvo | Mediaani |
|---|---------------|-----------------|---------------|---------|------------------|-----------|----------|
| 1. Johdon ja esimiesten valitsemisessa | 2,6% | 4,7% | 12,5% | 42,2% | 38,0% | 4,1 | 4,0 |
| 2. Henkilöstön valitsemisessa | 1,6% | 1,6% | 11,4% | 45,8% | 39,6% | 4,2 | 4,0 |
| 3. Palkkauksessa | 3,1% | 4,2% | 17,2% | 40,1% | 35,4% | 4,0 | 4,0 |
| 4. Uralla etenemisessä | 2,1% | 3,6% | 20,3% | 39,1% | 34,9% | 4,0 | 4,0 |
| 5. Koulutus- ja opiskelumahdollisuuksissa | 2,6% | 1,6% | 9,4% | 41,1% | 45,3% | 4,3 | 4,0 |
| 6. Sosiaalisessa kanssakäymisessä | 2,1% | 3,1% | 9,9% | 45,3% | 39,6% | 4,2 | 4,0 |

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 palkkakartoitusta huomioiden voidaan todeta, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia sukupuolesta johtuvia palkkaeroja.

4. Palkkakartoituksen tulokset

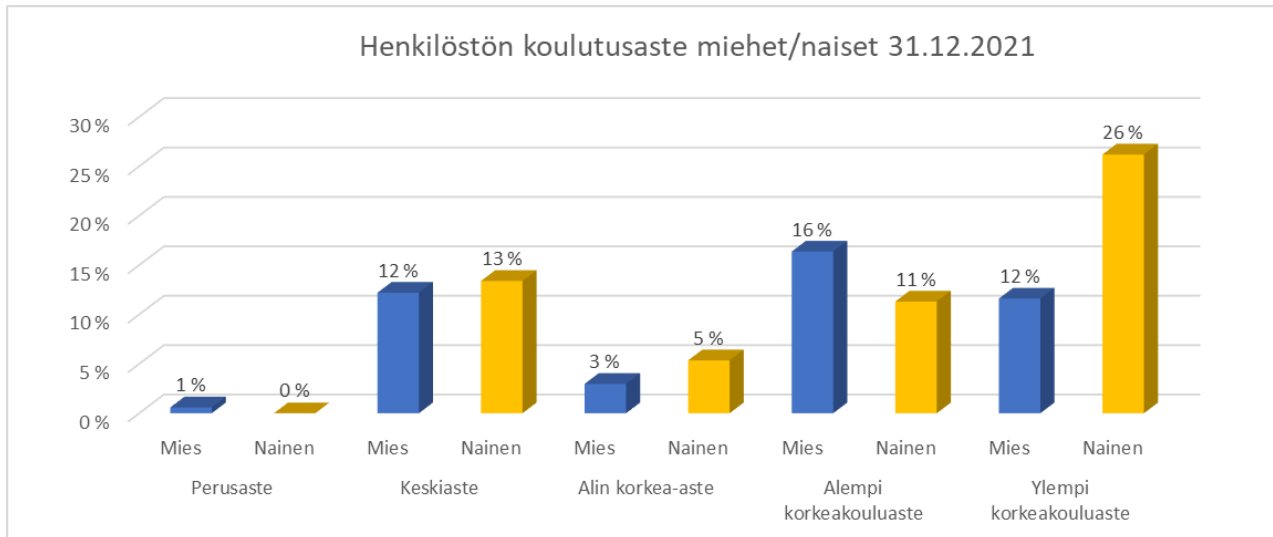
Palkkakartoitusta tehtiin Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymässä syyskuussa 2022 palkkaa nauttineista koko- ja osa-aikaisista henkilöistä. Osa-aikapalkat on muunnettu kokoaikaisiksi työpanoksen vaihtelusta johtuvan vertailtavuusongelman ratkaisemiseksi. Sivutoimiset palvelussuhteet eivät ole mukana.

| PALKKAKARTOITUS | Lukumäärä | | | | Tehtäväkohtainen keskimäärin €/kk | | | | Kokonaisansio keskimäärin €/kk | | | |
|---|-----------|--------|----------|----------|-----------------------------------|------------|------------|--------------|--------------------------------|------------|------------|--------------|
| | naiset | miehet | yhteensä | naisia % | naiset | miehet | Yht. | Naispalkka % | naiset | miehet | Yht. | Naispalkka % |
| SYYSKUU 2022 (koko- ja osa-aikaiset) | | | | | | | | | | | | |
| OVTES | | | | | | | | | | | | |
| rehtori, apulaisreht./koulutusjoht./pääll. | 5 | 10 | 15 | 33 | 5 624,61 € | 5 454,39 € | 5 511,13 € | 102,06 | 6 221,82 € | 6 170,98 € | 6 187,92 € | 100,55 |
| opinto-ohjaajat ja opettajat | 114 | 95 | 209 | 55 | 4 575,00 € | 3 952,70 € | 4 333,89 € | 105,56 | 4 346,70 € | 4 153,03 € | 4 258,67 € | 102,07 |
| KVTES | | | | | | | | | | | | |
| YLEISJOHTO JA ESIMIEHET | | | | | | | | | | | | |
| kuntayht. ja hallintojohtaja, ICT-, kiinteistö-, ym. päälliköt | 3 | 4 | 7 | 43 | 4 519,76 € | 5 870,41 € | 5 291,56 € | 85,41 | 4 914,68 € | 6 190,08 € | 5 643,48 € | 87,09 |
| OPERATIIVINEN TUKIHENKILÖSTÖ | | | | | | | | | | | | |
| 89999999, 99999999 | 22 | 7 | 29 | 76 | 2 076,83 € | 2 107,18 € | 2 084,16 € | 99,65 | 2 166,26 € | 2 197,01 € | 2 173,68 € | 99,66 |
| ohjaajat, karjanhoitajat, puutarhurit | | | | | | | | | | | | |
| 01ASI040 | 13 | 4 | 17 | 76 | 3 410,71 € | 3 544,01 € | 3 442,07 € | 99,09 | 3 681,86 € | 3 913,41 € | 3 736,34 € | 98,54 |
| suunnittelijat, asiakkuusvastaavat, ym. | | | | | | | | | | | | |
| 01ICT040 | | 7 | 7 | 0 | | 2 745,84 € | 2 745,84 € | 0,00 | | 3 117,12 € | 3 117,12 € | 0,00 |
| tietotekniikkahenkilöstö | | | | | | | | | | | | |
| 01TOI060 | 15 | 1 | 16 | 94 | 2 413,96 € | 2 478,60 € | 2 418,00 € | 99,83 | 2 635,13 € | 2 552,96 € | 2 630,00 € | 100,20 |
| toimistohenkilöstö | | | | | | | | | | | | |
| Ravitsemispalveluhenkilöstö | 18 | 1 | 19 | 95 | 2 100,18 € | 2 268,68 € | 2 109,04 € | 99,58 | 2 217,12 € | 2 336,74 € | 2 223,42 € | 99,72 |
| 08SII070, siivoushenkilöstö | 17 | | 17 | 100 | 2 007,62 € | | 2 007,62 € | 100,00 | 2 190,05 € | | 2 190,05 € | 100,00 |
| TS | | | | | | | | | | | | |
| tekninen henkilöstö kuten työnhajaajat, kiinteistöhoitajat, varastonhoitajat, ym. | 1 | 22 | 23 | 4 | 2 341,58 € | 2 409,66 € | 2 406,70 € | 97,29 | 3 040,30 € | 2 715,19 € | 2 729,31 € | 111,39 |

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 työmarkkinoi-

den eriytyminen (jako miesten ja naisten aloihin ja ammatteihin). Jokilaaksojen koulutus-
kuntayhtymässä on tehtävän vaativuuden arviointijärjestelmä, mikä on omiaan edistämään
palkkatasa-arvoa kaikissa henkilöstöryhmissä.

Opetushenkilöstön keskuudessa palkkatasa-arvoa on edistänyt vuosityöaikaan siirtyminen
vuonna 2019, jossa erilliset nais- ja miesvaltaiset hinnoitteluliitteet yhdistettiin. Naisten kor-
keampi koulutustaso ja opetusalan virkaehtosopimuksen pakottavuus näkyvät tuloksissa.



Yleisjohdon ja esihenkilöiden palkan suhdetta eri sukupuolten välillä on seurattava tasa-
puolista kohtelua edistäen. Nyt esille tulevat erot johtuvat pitkälti tehtävänkuvien eroavai-
suuksista, palvelusvuosiin liittyvistä tekijöistä ja koulutustasosta.

5. Tavoitteiden asettaminen ja edistämistoimenpiteiden mää- rittely

Syksyllä 2022 toteutetun tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tuloksista voidaan todeta,
että Jokilaaksojen koulutuskuntayhtymän henkilöstö on pääsääntöisesti tyytyväinen yh-
denvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumiseen työpaikalla. Edellisen kyselyn tuloksiin ver-
rattuna tilanne on hiukan parantunut sekä tulosten että vastaajien määrän osalta. Tasa-
arvo ja yhdenvertaisuunnitelma käydään läpi esihenkilöiden johdolla ja kyselyssä esiin
nousseet asiat otetaan tarvittaessa yhteiseen keskusteluun.

Työyhteisötaitoja kehittämällä päästää entistä parempiin tuloksiin. Työyhteisötaitoihin kuu-
luvat vuorovaikutustaidot, empaattisuus, osaamisen kannustaminen ja kehittäminen, esi-
henkilö- ja alaistaidot ja yleiset käytöstavat. Lisäksi työyhteisötaitoihin kuuluvat ajankäyt-
töön 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.

Kyselyyn vastaajien toivoman koulutuslakohtaisen yhteistyön lisäksi toimintatapojen yhdenmukaistaminen toimintayksiköiden välillä vähentää eriarvoisuuden kokemusta.

Tavoitteena on kehittää johtamista ja lähiesihenkilötyötä esihenkilövalmennuksella siten, että seuraavassa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tulokset ovat vielä aikaisempaa-kin paremmat. Seksuaalisen häirinnän ja syrjinnän osalta tavoitteena on nollatason saavuttaminen. Toimintamallin vakiintumista jatketaan sellaiseksi, että mahdolliset syrjintätapaukset tulevat esihenkilön 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 esihenkilönsä tai tämän esihenkilön kanssa.

Edistetään työn ja muiden elämänalueiden yhteensovittamista hyvällä etukäteissuunnittelulla 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 2024. Johdoryhmä ja yhteistyötoimikunta käsittelevät tarvittaessa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistoimia.