

Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma vuosille 2021–2023

Toimintaa ohjaavat arvot

Riverian toimintaa ohjaavat arvot ovat asiakaslähtöisyys, vaikuttavuus ja vastuullisuus, joista erityisesti vastuullisuus ohjaa kuntayhtymän toimintaa myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioissa.

1. Johdanto

Henkilöstön tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on työnantajan lakisääteinen velvollisuus ja osa hyvää johtamista ja työelämää. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen työssä parantaa henkilöstön työhyvinvointia ja tukee organisaation tuloksellisuutta ja työnantajakuva.

Tasa-arvolain tavoitteena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan tässä laissa henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan tässä laissa sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen ja muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Syrjintä on kielletty riippumatta siitä, perustuuko se henkilöä itseään tai jotakuta toista koskevaan tosiseikkaan tai oletukseen. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi laissa tarkoitettua syrjintää on häirintä, kohtuullisten muutosten epääminen sekä ohje tai käsky syrjiä. Lain tavoitteena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa syrjintätilanteissa.

Yhdenvertaisuuslain 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.

Riverian tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa ja se sisältää selvityksen työpaikan tasa-arvotilanteesta osanaan erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, palkoista ja palkkaeroista.

2. Selvitykset

Riverian tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi tehdään kolmen vuoden välein tasa-arvolain mukaiset määrälliset selvitykset

- miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin (Liite 1)
- miesten ja naisten palkoista ja mahdollisista palkkaeroista (Liite 2)
- täydennyskoulutuksen jakautumisesta naisille ja miehille. (Liite 4)

Vuosittain selvitetään:

- naisten ja miesten määrä vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä. (Liite 3)
- henkilöstön kokemuksia tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työolobarometri-kyselyllä.

Vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä seurataan myös henkilöstön sukupuoli- ja ikäjakaumaa.

Selvitykset tehdään Riveriasta kokonaisuutena. Palkkakartoitus tehdään Riverian tasolla, jotta yksittäisten henkilöiden palkkatiedot eivät ilmenisi.

3. Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma lisää tasa-arvotietoisuutta ja auttaa näkemään sukupuolten välisen tasa-arvon tilan käytännössä. Suunnittelulla voidaan avata uusia näkökulmia työpaikan käyttöihin ja saada tasa-arvoa lisäävät käytännöt vakiinnutettua ja yleisesti hyväksytyiksi.

Tavoitteena on, että työpaikalla on aidosti syrjimättömät menettelytavat työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkasta ja etuisuuksista päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä sekä työyhteisön kehittämisessä.

Riveriassa noudatetaan yhdenmukaisia toimintatapoja ja periaatteita. Tasavertaiset mahdollisuudet varmistetaan etnisestä taustasta, kielestä, iästä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta, uskonnosta, vakaumuksesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä riippumatta.

Riverian tavoitekokonaisuudet ja niihin liittyvät toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi:

3.1. Rekrytointi

Riverian avoimista tehtävistä tiedotetaan avoimesti ja läpinäkyvästi. Tavoitteenamme on, että avoinna oleviin tehtäviin hakeuduttaisi sukupuolineutraalisti. Pätevyysvaatimukset ja muut valintakriteerit asetamme siten, etteivät ne suosi tai syrji mitään sukupuolta edustavia hakijoita. Riveriassa toteutamme tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta valitsemalla aina soveltuvimman hakijan avoinna olevaan tehtävään. Rekrytoinnissa ei suosita ketään sukupuolen perusteella syrjäyttämällä muuta sukupuolta oleva ansiotuneempi henkilö. Hakijoiden vertailu perustuu hakuilmoituksessa esitettyihin valintaperusteisiin.

Rekrytointia seurataan vuosittain henkilöstötilinpäätöksen yhteydessä.

3.2. Koulutus ja uralla eteneminen

Riveriassa työtehtävät määräytyvät osaamisen mukaan. Tavoitteenamme on, että kaikilla on samat osaamiseen ja sen kehittymiseen sekä henkilön motivaatioon ja suoriutuksiin perustuvat etenemismahdollisuudet.

Kehityskeskusteluissa selvitämme henkilön ura- ja kehittämistoiveita sekä sovimme organisaation tarpeisiin soveltuvasta koulutuksesta ja muusta yksilöidystä kehittymisestä. Tavoitteenamme on, että jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen, kehittää omaa osaamistaan ja pyrkiä haastavampiin työtehtäviin.

Vuosittain kuntayhtymän tasolla seurataan koulutuspäivien määriä ja jakaumaa sukupuolittain. (Liite 4)

3.3. Palkkaus ja muu palkitseminen

Samasta tai samanarvoisesta työstä maksetaan samaa palkkaa sukupuolesta riippumatta. Palkkausjärjestelmän mukaisesti palkka määräytyy tehtävän vaativuuden, henkilökohtaisen suoriutumisen ja työkokemuksen mukaisesti. Tavoitteemme on, että palkitsemisen kriteerit ovat tasavertaiset koko henkilöstölle.

Palkkakehitystä seurataan tasa-arvon näkökulmasta joka kolmas vuosi tehtävällä palkkakartoituksella sekä säännöllisesti kokoontuvassa palkkaustyöryhmässä.

3.4. Työolosuhteet

Huolehdimme henkilöstön jaksamisesta sekä työhyvinvointitoiminnan tavoitteellisuudesta ja jatkuvuudesta mm. esimiesten henkilöstöjohtamisen taitoja valmentamalla sekä tiimejä tukemalla. Olemme aktiivisessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa henkilöstömme työkyky- ja työhyvinvointiasioissa.

Työolobarometri-kyselyllä selvitämme vuosittain henkilöstön näkemyksiä työolosuhteista ja ryhdymme tulosten perusteella tarvittaviin toimenpiteisiin työhyvinvoinnin takaamiseksi.

Työolosuhteita selvitämme Riverian riskienkartoituksessa. Työterveyshuollon tekemissä työpaikkakartoituksissa työoloja kartoitetaan yhdessä työsuojeluhenkilöstön kanssa työterveyshuollon toimintasuunnitelman ja vuosisuunnitelman mukaan.

3.5. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Käytössämme on erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä esim. pienten lasten vanhemmille, ikääntyvistä vanhemmistaan tai sairaasta läheisestään huolehtiville. Kannustamme kaikkia sukupuolia tukimuotojen hyödyntämiseen, kuten osittaisen vanhempainvapaan, hoitovapaan, vuorotteluvapaan, joustotyöajan, etätöyön ja liukuvan työajan käyttöön.

Perhevapaiden aikana poissa työelämästä olevat työntekijät otamme huomioon tehtävien tai henkilöiden uudelleenjärjestelyissä, pidämme heihin yhteyttä ja tiedotamme heille työyhteisön tapahtumista. Huolehdimme perhe- tai muulta pitkältä virka-/työvapaalta palaavien perehdyttämisestä ja tarvittavasta täydennyskoulutuksesta.

3.6. Vammaisten ihmisten tarpeet

Ryhdyimme tarvittaessa lain edellyttämiin kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön työhön pääsemiseksi, työssä selviämiseksi ja työuralla etenemiseksi. Tunnistamme työhön liittyvät esteet ja poistamme ne mahdollisuuksiemme mukaan vammaisen henkilön tieltä.

3.7. Syrjinnän ehkäisy

Edistämme yhdenvertaisuuden toteutumista toiminnassamme, estämme syrjintää kaikissa muodoissaan ja puutumme havaittuun tai ilmoitettuun syrjintään mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Riveriassa on käytössä:

- Varhaisen tuen toimintamalli
- Hyvä työkäyttäytyminen Riveriassa - Toimintaohje häirinnän ja epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi
- Työyhteisösovittelu

Toimintamalleista tiedotetaan säännöllisesti koko henkilöstöä ja uudistuvien mallen mukaiseen toimintaan perehdytetään sekä uusi että nykyinen henkilökunta.

4. Arviointi ja toiminnan kehittäminen

Tasa-arvotyöryhmä kokoaa tiedot Riverian tasa-arvotilanteesta sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman edellisen kalenterivuoden toteutumisesta keväällä. Työryhmän kooste sisältää

- määrälliset ja laadulliset selvitykset ja niiden johdosta toteutetut toimenpiteet
- toimenpiteiden vaikutusten arvioinnin ja suunnitelman tulevista toimenpiteistä.

Riverian yhteistyötoimikunta käsittelee tasa-arvotyöryhmän esityksen toimenpiteistä, joilla korjataan mahdollista epätasa-arvoista tilannetta ja/tai jotka edistävät tasa-arvoa. Toimenpiteistä päättää työnantaja.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta raportoidaan yhteistyötoimikunnalle henkilöstötilinpäätöksen valmistumisen jälkeen keväällä.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma liitteineen ja Riverian vuosittainen tasa-arvotilanne on nähtävillä intrassa.

4.1. Arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasiat eivät ole nousseet Riveriassa epäkohtana esille henkilövalinnoissa, palkkauksessa, lomajärjestelyissä tai missään muissakaan palvelussuhdeasioissa.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus on ohjaavana periaatteena Riveriassa mm. palkkauksen järjestelyerien kohdentamisessa. Edellisellä kierroksella esimerkiksi opettajien ja opinto-ohjaajien paikkakuntakalleusluokka nostettiin I-luokkaan kaikilla paikkakunnilla. Erityistä huomioita kiinnitettiin siihen, että samasta työstä maksetaan sama palkka koko Riveriassa.

Liitteet

Miesten ja naisten sijoittuminen eri tehtäviin 6/2020 (Liite 1)

Taulukko miesten ja naisten palkoista 6/2020 2020 (Liite 2)

Naisten ja miesten määrä vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä (Liite 3)

Naisten ja miesten koulutuspäivien määrä v. 2019 (Liite 4)

Liite 1

NAISTEN JA MIESTEN YLEISIMMÄT NIMIKKEET 6/2020

Naisten ja miesten yleisimmät nimikkeet (toistaiseksi voimassa olevat palvelussuhteet) 6/2020					
Miehet			Naiset		
	Nimike	Määrä		Nimike	Määrä
1	lehtori	87	1	lehtori	96
2	pt. tuntiopettaja	40	2	pt. tuntiopettaja	35
3	ammattillinen ohjaaja	20	3	laitoshuoltaja	16
4	koulutuspäällikkö	16	4	opintosihteeri	16
5	tuntiopettaja	15	5	sihteeri	16
6	kiinteistönhoitaja	8	6	kokki	15
7	erikoisammattimies	7	7	tuntiopettaja	12
8	ICT-tukihenkilö	7	8	opinto-ohjaaja	10
9	ICT-järjestelmäasiantuntija	5	9	ammattillinen ohjaaja	10
10	asuntolaohjaaja	4	10	koulutuspäällikkö	9

Naisten ja miesten yleisimmät nimikkeet (määräaikaiset palvelussuhteet) 6/2020					
Miehet			Naiset		
	Nimike	Määrä		Nimike	Määrä
1	tuntiopettaja, päätoiminen	21	1	tuntiopettaja, päätoiminen	11
2	ammattillinen ohjaaja	11	2	ammattillinen ohjaaja	5
3	lehtori	1	3	erityisopettaja	2
4	kalustonhoitaja	1	4	kokki, laskentasihteeri, kuraattori, opinto-ohjaaja, opintosihteeri	1

Liite 2

MIESTEN JA NAISTEN PALKAT SOPIMUSALOITTAIN 6/2020

Miesten ja naisten tehtäväkohtaiset keskipalkat sopimusaloittain 6/2020 (€/kk), kokoaikaiset palvelussuhteet		
Riviotsikot	Määrä / Nimi	Keskiarvo / Tk-palkka
KVTES	196	2 620,36
Mies	63	2 753,06
Nainen	133	2 557,51
OVTES	327	4 093,06
Mies	160	4 008,26
Nainen	167	4 174,31
TS	13	2 232,50
Mies	13	2 232,50
Kaikki yhteensä	536	3 509,41

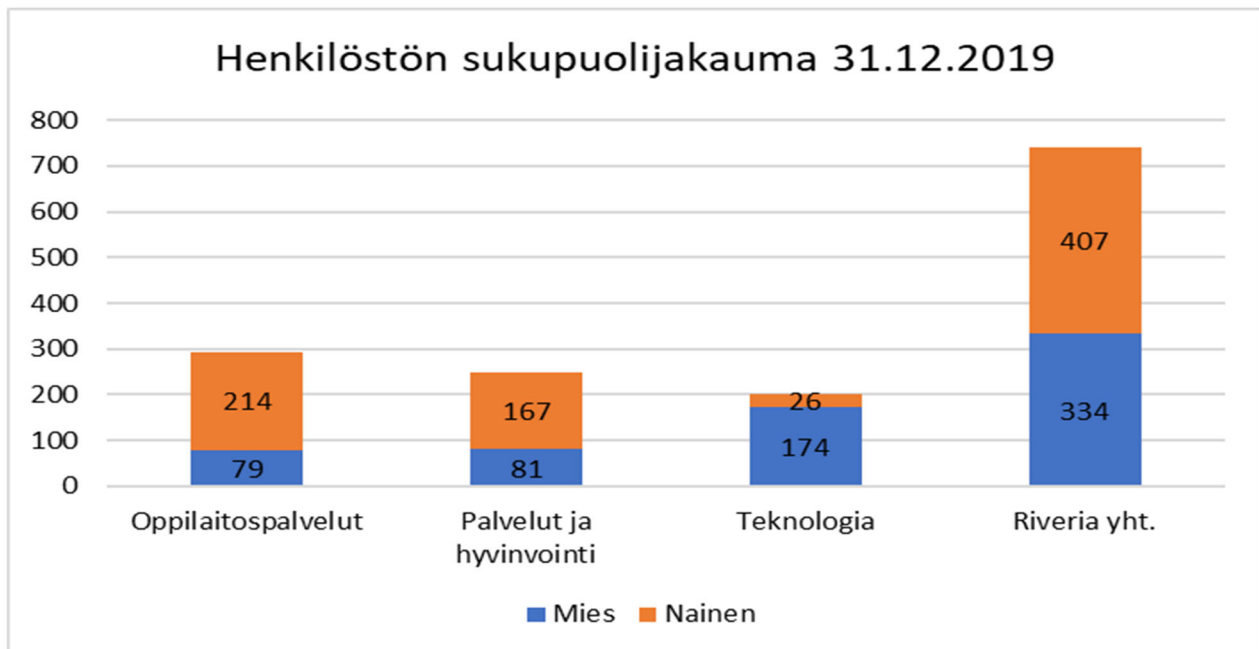
Miesten ja naisten henkilökohtaiset lisät keskimäärin sopimusaloittain 6/2020 (€/kk), kokoaikaiset palvelussuhteet		
Riviotsikot	Keskiarvo / Lisät yht.	Määrä / Nimi
KVTES	108,31	196
Mies	128,80	63
Nainen	98,60	133
OVTES	54,19	327
Mies	59,33	160
Nainen	49,27	167
TS	345,14	13
Mies	345,14	13
Kaikki yhteensä	81,04	536

Liite 3

HENKILÖSTÖMÄÄRÄ 31.12.2019

Toimiala	Pysyväisluonteinen henkilöstö 31.12.2019					
	Koko-aikainen	Osa-aikainen	Sivutoiminen	M	N	Yht.
Oppilaitospalvelut	240	18	1	68	191	259
Palvelut ja hyvinvointi	190	16		66	140	206
Teknologia	144	9		133	20	153
Riveria yht.	574	43	1	267	351	618

Toimiala	Määräaikainen henkilöstö 31.12.2019					
	Koko-aikainen	Osa-aikainen	Sivu-toiminen	M	N	Yht.
Oppilaitospalvelut	21	4	9	11	23	34
Palvelut ja hyvinvointi	28	3	11	15	27	42
Teknologia	30	4	13	41	6	47
Riveria yht.	79	11	33	67	56	123



Liite 4

KOULUTUSPÄIVÄT 1.1.-31.12.2019