



TASA-ARVOSUUNNITELMA

Toimintaa ohjaava arvo

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän toimintaa ohjaava arvo on vastuullisuus, joka ohjaa kuntayhtymän toimintaa myös tasa-arvoasioissa.

Mitä tasa-arvo on?

Tasa-arvo on *mahdollisuuksien yhdenvertaisuutta* eli sitä, että jokaisella on mahdollisuus toteuttaa yksilöllisiä tarpeitaan ja tavoitteitaan samoin ehdoin kuin kenellä tahansa toisellakin. Työelämässä tämä tarkoittaa yhtäläisiä mahdollisuuksia esimerkiksi työssä etenemiseen, koulutukseen, palkkatasoon sekä perhe-elämän ja työn yhteensovittamiseen.

Tasa-arvo kasvaa *oikeudenmukaisuudesta ja välittämisestä*. Oikeudenmukaisiksi koetaan sellaiset toimintatavat, joissa huomioidaan johdonmukaisen yhtäläisesti jokaisen etu ja hyvinvointi sortamatta tai vahingoittamatta ketään. Oikeudenmukaisuutta (ja välittämistä) on puolueettomuuden, oikaistavuuden ja eettisyyden periaatteiden noudattaminen.

Tasa-arvo ei ole itsestään selvyys, vaikka yleisesti ajatellaan, että Suomessa ja Pohjoismaissa vallitsevat maailman tasa-arvoisimmat olosuhteet niin yhteiskunnassa, työelämässä kuin perheessäkkin. Kuntayhtymä toteuttaa tasa-arvoa valitsemalla aina parhaan hakijan avoinna olevaan virkaan.

PKKY:ssä erilaisuuden hyödyntäminen on johtamisen suuria haasteita kaikilla tasoilla.

Mielestämme tasa-arvoa loukkaavaa on *henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjintä* tai *häirintä*. Syrjintää ovat esimerkiksi sukupuolen perusteella tehdyt työntekijävalinnat tai henkilön asettaminen epäedulliseen aseman raskauden ja synnytyksen vuoksi. Häirintää ovat esimerkiksi henkilön ikään, sukupuoleen tai vakaumukseen liittyvä mitätöinti, nöyryyttäminen ja halveksunta; fyysisen koskemattomuuden loukkaus tai henkilöön kohdistuva vihamielisyys ja uhkaavuus.

Tasa-arvon edistäminen on kaikkien etu. Tasa-arvoiseksi, avoimeksi, kannustavaksi ja oikeudenmukaiseksi koetusta työyhteisöstä hyötyvät sekä työntekijät että työnantaja. Tasa-arvoisessa yhteiskunnassa yksilöiden voimavarat pääsevät parhaimpaan mahdolliseen käyttöön.

Tasa-arvosuunnitelman säädösperusta

Tämän tasa-arvosuunnitelman perustana ovat EU-direktiivit, Suomen lainsäädäntö sekä sosiaali- ja terveysministeriön tasa-arvoyksikön ohjeet.

Keskeisimpänä tasa-arvosuunnitelmaa määrittävänä säännöksenä on laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986, muutos 232/2005). Lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Vuoden 2005 tasa-arvolain muutoksen päätavoitteita ovat tasa-arvosuunnittelun tehostaminen ja sen tuloksellisuuden lisääminen sekä samapalkkaisuuden edistäminen.

Suomen perustuslaissa kielletään sukupuoleen perustuva ja muu syrjintä. Työsopimuslain (155/2001) 2. luvun 2 § mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Tässä suunnitelmassa on huomioitu myös yhdenvertaisuuslain (21/2004) asettamat vaatimukset. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjimistä ketään iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Valtavirtaistaminen

Valtavirtaistaminen käsitteenä tarkoittaa sitä, että jokin asia ajetaan läpi kaikessa toiminnassa kaikilla tasoilla.

Vastuu tasa-arvolain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu koko työyhteisölle. Erityisen tärkeää on muuttaa niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Tasa-arvon edistäminen ja tasa-arvoisen toiminnan *valtavirtaistaminen* on viranomaisten virkavelvollisuus.

Valtavirtaistamisessa tasa-arvo otetaan aina huomioon esimerkiksi asioiden valmistelussa, päätöksenteossa, talousarviossa, tilastoinnissa ja tunnuslukujen käyttöönotossa ja toiminnan arvioinnissa. Valtavirtaistamisella pyritään siihen, että tasa-arvo on luonnollinen ja myönteiseksi koettu perusta kaikelle yhteiskunnalliselle ja yksilölliselle toiminnalle. Koulutuskuntayhtymässä kootaan tämän tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseksi henkilötietojen perusaineisto ja muu tilastoaineisto siten, että tiedot voidaan esittää sukupuolen mukaan eriytyneesti. Taloussuunnittelussa ja toiminnan suunnittelussa huomioidaan sukupuolivaikutukset.

Periaatteet

Tasa-arvon edistämiseksi koulutuskuntayhtymässä toimitaan seuraavien tasa-arvolain 6 §:ssä ilmaistujen periaatteiden mukaisesti ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

1. tavoitteenamme on avoin ja läpinäkyvä rekrytointi, jossa etukäteen määritellään valittavalle henkilölle asetettavat kriteerit
2. toimimme siten, että avoinna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä;
3. edistämme naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luomme heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen;
4. edistämme naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkuksessa;
5. kehitämme työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille;

6. helpotamme naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteen sovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin; ja
7. toimimme siten, että ennakolta ehkäisemme sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Koulutuskuntayhtymässä kartoitetaan tasa-arvon tilaa vuosittain erilaisilla määrällisillä ja laadullisilla selvityksillä, joiden analysoinnin perusteella valitaan tarvittavia tasa-arvoon vaikuttavia toimenpiteitä. Toiminnan tuloksia ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain.

Tasa-arvon edistäminen etenee koulutuskuntayhtymässä jatkuvan kehittämisen periaatteella. Tasa-arvosuunnitelma täydentyy / jalostuu koko ajan: selvitettäviä kohteita ja selvitysmenetelmiä valitaan vuosittain, toimenpiteitä täsmennetään ja kehitetään tilanteiden muuttuessa ja arvioinnin perusteella suunnataan tasa-arvon edistämistointaa kulloinkin tarpeelliseksi koettuun kohteeseen.

Selvitykset

Selvityksillä saadaan taustatiedot työpaikan tasa-arvon kehittämistarpeille. Selvitykset voivat pohjautua kuntayhtymässä muutenkin tehtäviin kyselyihin ja tilastoihin. Tulosten analysoinnissa ja tulkinnassa kiinnitetään huomiota eroja selittäviin tekijöihin: esimerkiksi palkkauksen erilaisuudessa voi olla kyse myös tehtävien vaativuuseroista tai henkilökohtaisen työsuorituksen eroista.

Koulutuskuntayhtymän tasa-arvotilanteen kartoittamiseksi tehdään vuosittain tasa-arvolain mukaiset määrälliset selvitykset (1) *miesten ja naisten sijoittumisesta eri tehtäviin*, (2) *miesten ja naisten palkoista ja mahdollisista palkkaeroista* sekä (3) *työsuhteiden luonteesta: naisten ja miesten määrä vakituisista, määräaikaisista sekä osa- ja kokoaikaisista työntekijöistä*.

Vuosittain selvitetään laadullisina kartoituksina myös (1) *henkilöstön kokemuksia tasa-arvon toteutumisesta* työolobarometri – kyselyllä. Kyselyyn liitetään v. 2006 mittarit työ- ja perhe-elämän yhteensovittamisen ja työaikajärjestelyiden sujuvuudesta, tasa-arvoa koskevista asenteista sekä työolojen tasavertaisuudesta. TOB – kyselyllä kartoitetaan myös mahdollista häirintää. (2) *Urakehitys- ja tehtäväkiertotiedot* saadaan henkilöstöohjaus-(hr-)ohjelmasta kattavasti viimeistään v. 2007. (3) *Täydennyskoulutuksen jakautuminen eri henkilöstöryhmille ja naisille/miehille* selvitetään ESS-ohjelman (itsepalveluohjelma poissaolojen, koulutusten ja työ sopimustietojen ilmoittamista varten) avulla.

Selvitykset tehdään sekä koulutuskuntayhtymästä kokonaisuutena että jokaisesta yksiköstä/oppilaitoksesta erikseen.

Ensimmäisten selvitysten tulokset ovat liitteinä:

1. Tehtävä- ja palkkatilasto: naisten ja miesten sijoittuminen ja palkkaus tehtäväaloittain sekä palkkojen erot prosentteina
2. Henkilömäärätilasto: henkilöstön työsuhteen jakautuminen vakinaisiin / määräaikaisiin ja kokoaikaisiin / osa-aikaisiin oppilaitoksittain; naisten ja miesten jakautuminen vakituisiin/määräaikaisiin

Toimenpiteet

Selvitysten perusteella valitaan vuosittain toimenpiteet, jotka korjaavat mahdollista epätasa-arvoista tilannetta ja/tai edistävät tasa-arvoa. Toimenpiteet voivat olla myös pitkäkestoista kehittämistä, jonka tulokset ovat odotettavissa vasta vuosien kuluessa. Toimenpiteistä tekee vuosittain esityksen koulutuskuntayhtymän yhteistyötoimikunta. Toimenpiteistä päättää työnantaja.

Arviointi

Samanaikaisesti tasa-arvosuunnitelman selvitysten ja niiden perusteella valittujen toimenpiteiden toteuttamisen kanssa arvioidaan tasa-arvon todellista toteutumista koulutuskuntayhtymässä. Arvioinnista vastaa yhteistyötoimikunta.

Raportointi ja tiedotus

Yhteistyötoimikunta raportoi koulutuskuntayhtymän tasa-arvotilanteesta ja tasa-arvosuunnitelman toteutumisesta vuosittain yhtymän hallitukselle ja valtuustolle. Raportti sisältää määrälliset ja laadulliset selvitykset ja niiden johdosta toteutetut toimenpiteet sekä toimenpiteiden vaikutusten arvioinnin. Sisäisestä, koko henkilöstölle suunnattavasta vähintään vuotuisesta tiedottamisesta ovat vastuussa kunkin yksikön rehtori tai työyhteisön esimies. Tasa-arvosuunnitelma ja sen selvitysliitteet ovat nähtävillä PKKY-intran Henkilöstö -sivuilla.

Koulutuskuntayhtymän oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmat

Tämä suunnitelma toimii samalla oppilaitosten tasa-arvosuunnitelmana. Tasa-arvolain edellyttämät opiskelijavalintaan, opetuksen järjestämiseen ja opintosuoritusten arviointiin liittyvät periaatteet ja toimintatavat sisällytetään koulutuksenjärjestäjän opetussuunnitelman yhteiseen osaan.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän tasa-arvosuunnitelma hyväksytty valtuuston kokouksessa 16.5.2006 § 18.