HOK-ELANTO

20.2.2013

TASA-ARVOSUUNNITELMA

YLEISTÄ

Tasa-arvo tarkoittaa henkilön tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta. HOK-Elannossa on tavoitteena tasa-arvoinen työyhteisö sekä henkilöstön tyytyväisyys ja työn tuottavuus. HOK-Elannon tasa-arvosuunnitelma pohjautuu HOK-Elannon henkilöstöstrategiaan sekä arvoihin, joita ovat: asiakasomistajan etu, osaava henkilöstö, kyky muuttua, vastuullisuus ja tuloksellinen toiminta.

Vastuullisuus on yksi HOK-Elannon ja koko S-ryhmän perusarvoista. Tämä tarkoittaa vastuun kantamista myös tasa-arvokysymyksistä - erilaisten ihmisten ja näkökulmien huomioonottamisesta. Tasa-arvoinen työyhteisö motivoi ihmisiä panostamaan ja sitoutumaan työhönsä sekä parantamaan koko yhteisön työnlaatua ja tuloksellisuutta. Tämä puolestaan johtaa parempaan kilpailukykyyn.

Tasa-arvon toteuttajina toimivat kaikki hok-elantolaiset - johto, keskijohto, esimiehet, asiantuntijat, toimihenkilöt sekä myynti- ja palveluhenkilöstö. Soveltuvin osin tasa-arvosuunnitelman periaatteita noudatetaan vakinaisen henkilöstön lisäksi vuokratyövoimana olevaan henkilöön tai vastaavaan.

Tasa-arvon toteutumisen arvioimista varten tähän suunnitelmaan on koottu selvitys ja tilastotietoa HOK-Elannon tasa-arvotilanteesta. Suunnitelmassa on käsitelty myös tasa-arvolain vaatimat palkkavertailut. Suunnitelma sisältää linjaukset tasa-arvosuunnitelman toteuttamista ja seurantaa varten sekä toimenpide-ehdotukset tasa-arvon käytännön edistämiseksi. Raportoidut luvut ovat suuntaa antavia, nykyisestä laskentajärjestelmästä johtuen.

SELVITYS HOK-ELANNON TASA-ARVOTILANTEESTA

HOK- Elannossa toteutetaan henkilöstön työtyytyväisyystutkimus vuosittain loppuvuodesta. Vuoden 2012 lokakuussa toteutetussa työtyytyväisyystutkimuksessa kysyttiin neljää erilaista tasa-arvotilannetta mittaavaa kysymystä arvoasteikolla 1-5:

1. Sukupuolten välinen tasa-arvo toteutuu hyvin toimipaikallamme
2. Eri-ikäisten työntekijöiden kohtelu toimipaikallamme on tasa-arvoista
3. Esimieheni kohtelee kaikkia tasapuolisesti
4. Toimipaikallamme tasa-arvo toteutuu kokonaisuudessaan hyvin

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että tasa-arvo toteutuu kyselyyn vastanneiden mielestä hyvin, keskiarvolla 4,3 (4,3). Vastaajista 74 % (75 %) oli naisia ja 26 % (25 %) miehiä. Ikäryhmittäin jaettuna vastaajista 33 % (35 %) oli alle 25-vuotiaita, 37 % (37 %) 25–40 -vuotiaita, 22 % (21 %) 41–55 -vuotiaita ja 7 % (7 %) yli 55-vuotiaita. Vastaajajoukon sukupuoli- ja ikärakenne vastaavat hyvin HOK-Elannon henkilöstörakennetta. Suluissa vuoden 2011 tilanne.

Sukupuolten välisen tasa-arvon todettiin toteutuvan hyvin ja tasa-arvokysymyksistä parhaiten, keskiarvolla 4,3 (4,3). Myös eri-ikäisten työntekijöiden kohteluun oltiin hyvin tyytyväisiä, keskiarvolla 4,25 (4,3). Kokonaisuudessaan tasa-arvo toimipaikoilla toteutuu hyvin, keskiarvolla 4,27 (4,33).

HOK-ELANTO

20.2.2013

HENKILÖSTÖRAKENNE SEKÄ MIESTEN JA NAISTEN SIJOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Suluissa vuoden 2011 tilanne.

Henkilöstöryhmä	Yhteensä	% hlöstöstä	Miehet lkm	Naiset lkm	Miehet % hlöstöstä	Naiset % hlöstöstä
Johto ja keskijohto	63 (68)	1.3 (1.4)	39 (44)	24 (24)	61.9 (64.7)	38.1 (35.3)
Ylemmät toimihenkilöt	119 (116)	2.4 (2.4)	46 (42)	73 (74)	38.7 (36.2)	61.3 (63.8)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	248 (228)	4.9 (4.7)	102 (98)	146 (130)	41.1 (43.0)	58.9 (57.0)
Ravintolaesimiehet (sis. vuoropäälliköt)	406 (419)	8.1 (8.7)	160 (161)	246 (258)	39.4 (38.4)	60.6 (61.6)
Myynti- ja palvelu-henkilöstö kauppa	3862 (3696)	77.1 (76.3)	848 (776)	3014 (2920)	22.0 (21.0)	78.0 (79.0)
Myynti- ja palvelu-henkilöstö ravintolat	313 (314)	6.2 (6.5)	88 (88)	225 (226)	28.1 (28.0)	71.9 (72.0)
YHTEENSÄ	**5011 (4841)**	**100.0**	**1283(1209)**	**3728 (3632)**	**25.6 (25.0)**	**74.4 (75.0)**

Tilastossa on huomioitu vain työsuhteet, jotka ovat olleet voimassa ja jatkuneet keskeytyksettä koko vuoden 2012.

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

HOK- Elannossa toteutetaan avointa johtamiskulttuuria. Työntekijöiden ja esimiesten edustajia otetaan tasapuolisesti mukaan erilaisiin työ- ja projektiryhmiin. Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan henkilöstöön liittyviin kartoituksiin, yksilön- ja työryhmien kehittämisprojekteihin sekä erilaisiin pilotointeihin. Henkilöstölle annetaan riittävästi oikea-aikaista tietoa HOK-Elannon taloudellisesta tilanteesta sekä tulevista suunnitelmista.

Erilaisuuden hyväksyminen vaatii tietoista ja tavoitteellista esimiestyötä. Toiminta työyhteisön konfliktitilanteissa on suunnitelmallista. Tasa-arvoperiaatteita käsitellään HOK-Elannossa yhtenä johtamisen osa-alueena. Esimiesten esimerkki tasa-arvoasioissa on tärkeä vaikuttamisen muoto. Esimiestyö HOK- Elannossa on tasapuolista, arvostavaa, osallistuvaa ja kannustavaa sekä ihmisten erilaisuuden huomioon ottavaa. Henkilöstöllä on oikeus tietää mitä heiltä odotetaan ja oikeus saada työsuorituksestaan palautetta.

REKRYTOINTI

Työhönotossa pyritään toimimaan siten, että avoimiin tehtäviin hakeutuu sekä miehiä että naisia. Valintaperusteiden tulee sopia molemmille sukupuolille. Työhönotossa ei saa tapahtua syrjintää hakijan iän, sukupuolen tai muiden henkilökohtaisten ominaisuuksien vuoksi. Keskeisinä valintakriteereinä tulee olla henkilön ammattitaito, yhteistyö- ja asiakaspalveluominaisuudet sekä kyky kehittyä työtehtävissä. Soveltuvuus- ja terveystestejä tehdään sen verran kuin kyseinen tehtävä ja työyhteisön turvallisuus edellyttävät. Soveltuvuus-, työturvallisuus- ja terveystestejä, kuten esim. Thomas-analyysi ja työturvallisuusanalyysi DSI, tehdään rekrytointien yhteydessä, jotta varmistetaan työyhteisön turvallisuuden säilyminen ja hakijan soveltuvuus ko. tehtävään.

HOK-ELANTO

20.2.2013

Työntekijät pyritään sijoittamaan tasapuolisesti eri työtehtäviin ja toimipaikkoihin huomioiden liikeidean vaatimukset ja asiakaskunnan rakenne. Henkilöstöä kannustetaan tasapuolisesti sisäiseen liikkuvuuteen sekä moniosaamiseen. Avoimia työpaikkoja täytettäessä oma henkilöstö asetetaan etusijalle, kuitenkin huomioiden aiemmin mainitut keskeiset valintakriteerit. Uusilla ja uusiin tehtäviin siirtyvillä sekä pitkiltä perhepoliittisilta vapailta palaavilla työntekijöillä on oikeus riittävään työhön perehdyttämiseen.

Esimiesvalinnoissa pyritään tasapuolisuuteen ottaen huomioon henkilöiden osaaminen, ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus tehtävään. Vuonna 2012 yksiköiden ja tukitoimintojen esimies- ja johtotehtäviin valituista henkilöistä 61 % (58 %) oli naisia ja 39 % (42 %) miehiä. Suluissa vuoden 2011 osuudet.

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN JA URAKEHITYS

Osaava henkilöstö on yksi HOK-Elannon keskeisimmistä kilpailukeinoista. Tavoitteena on varmistaa liiketoiminnan tarpeita vastaava osaaminen nyt ja tulevaisuudessa. Oman ammattitaidon kehittämiseen kannustetaan ja luodaan edellytyksiä. Merkittävä osa oppimisesta (90 %) tapahtuu omassa työssä, sekä vuosien mittaan erilaisissa työtehtävissä toimimalla. Työnantajan tarjoamat koulutukset pyritään kohdentamaan työtehtävissä tarvittavan osaamisen mukaisesti oikeille henkilöille - sukupuolesta, iästä tms. riippumatta. Osaamistarpeita ja ammattitaidon kehittymistä arvioidaan mm. säännöllisesti pidettävissä kehityskeskusteluissa. Koulutusten suunnittelussa pyritään huomioimaan osallistujien erilaisuus. Opintovapaata myönnetään lain säännösten mukaisesti. Opintovapaahakemus löytyy HOK-Elannon Sintrasta.

Vuonna 2012 toteutettaviin Jollaksen esimiesvalmennuksiin hakijoita oli 112 (147) kpl, joista 77 (61) kpl (69 %) valittiin koulutuksiin. Valintaperusteisiin vaikuttivat näytöt työelämästä ja ryhmähaastattelut. Hakijoista 57 % (57 %) oli naisia ja 43 % (43 %) miehiä. Valituista 60 % (62 %) on naisia ja 40 % (38 %) miehiä. Suluissa ovat vuonna 2011 toteutettujen esimiesvalmennusten osuudet. Erilaisia esimiesvalmennuksia on kaikilla HOK-Elannon toimialoilla yhteensä 15 kappaletta. Työnantajan tukemana tutkinnon suoritti noin 50 henkilöä.

PALKKAUS

MEDIAANIPALKAT HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN Suluissa vuoden 2011 tilanne

Henkilöstöryhmä	Miehet €	Naiset €	Palkkaero € M - N	Palkkaero % (Palkkaero / M)
Johto ja keskijohto	7904 (7817)	6372 (6291)	1532 (1526)	19.4 (19.5)
Ylemmät toimihenkilöt	4820 (4765)	4189 (4128)	631 (637)	13.1 (13.4)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	4385 (4333)	4001 (3916)	384 (417)	8.8 (9.6)
Esimiehet ravintolat (sis.vuoropäälliköt)	2757 (2683)	2727 (2665)	30 (18)	1.1 (0.7)
Myynti- ja palveluhenkilöstö kauppa	2433 (2344)	2364 (2278)	69 (66)	2.8 (2.8)
Myynti- ja palveluhenkilöstö ravintolat	2353 (2237)	2271 (2201)	82 (36)	3.5 (1.6)

Esimiehet ja ylemmät toimihenkilöt -ryhmä sisältää henkilöitä eri toimiryhmistä ja hyvin erilaisten vaativuustason toimista.

HOK-ELANTO

20.2.2013

Naisten ja miesten palkkauksen perustana ovat eri työehtosopimusten taulukkopalkat ja työtehtävän vaativuus sekä henkilön työkokemus, osaaminen, koulutus ja suorituskyky. Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. HOK- Elannossa suositaan kannustavia palkkausjärjestelmiä.

TYÖN JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN

HOK- Elannossa pyritään helpottamaan työn ja perhe-elämän yhteensovittamista. Henkilöstöä ohjeistetaan intranetissa oikeuksista käyttää perhepoliittisia vapaita. Perhevapailla oleville tiedotetaan työyhteisön tapahtumista henkilöstölehden välityksellä.

	Lkm	% henkilöryhmästä
Isyysvapaa	101 (110)	6.3 (9.1)
Äitiysvapaa	336 (351)	7.3 (9.7)
Hoitovapaa miehet	8 (8)	0.5 (0.7)
Hoitovapaa naiset	302 (301)	6.5 (8.3)

TYÖOLOT, -ILMAPIIRI JA TYÖSSÄJAKSAMINEN

Henkilöstöllä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Työolosuhteet ja –välineet pyritään kehittämään sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille työntekijöille. Henkilökunnan työkykyyn pyritään vaikuttamaan niin, että työssä jaksettaisiin mahdollisimman pitkään. Vakituiselle henkilökunnalle tarjotaan tasapuolisesti työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä ylläpitäviä palveluita sekä etuja. Osa-aikaeläkejärjestelmää ja hiljaisen tiedon siirtymistä pyritään edistämään ja hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan. Säännöllisesti toteutettavien henkilöstötutkimusten (työtyytyväisyystutkimus, Exit-tutkimus) avulla mitataan työilmapiirin laatua.

SYRJINTÄ, HÄIRINTÄ JA KIUSAAMINEN

HOK- Elannossa syrjintä, kiusaaminen ja häirintä ovat ehdottomasti kiellettyjä. Jokaisella HOK- Elannossa työskentelevällä on oikeus tehdä työnsä toimivassa työyhteisössä, tarvitsematta pelätä työtovereiden tai esimiesten epäasiallisia lähestymistapoja. Kiusaamisella tarkoitetaan jatkuvaa, järjestelmällistä alistamista, loukkaamista ja eristämistä. Se voi ilmetä myös työntekijän henkilökohtaisiin asioihin (sairaus, ulkoinen olemus, rotu, uskonto, sukupuoli jne.) kohdistuvana epäasiallisena käyttäytymisenä. Syrjinnän suorittamisen lisäksi syrjintänä pidetään myös käskyä tai ohjetta harjoittaa syrjintää. Koko henkilöstöllä on vapaus liittyä, kuulua tai olla jäsenenä laillisissa yhdistyksissä sekä toimia niissä.

TIEDOTTAMINEN, VASTUU JA SEURANTA

Tasa-arvosuunnitelma päivitetään vuosittain ja se käsitellään henkilöstön edustajien kanssa HOK-Elannon yhteistoimintaryhmässä. Tasa-arvoperiaatteiden toteutumista seurataan vuosittain tehtävän henkilöstötutkimuksen ja käytettävissä olevan tilastomateriaalin avulla. Seurannasta vastaa HOK-Elannon yhteistoimintaryhmä, joka tiedottaa tuloksista luottamusmiesorganisaatioille, henkilöstölle ja johtoryhmille. Tasa-

HOK-ELANTO

20.2.2013

arvoperiaatteista tiedotetaan henkilöstölehden ja intranetin välityksellä sekä käsitellään esimiesten kokouksissa ja koulutuksissa.

Vastuu tasa-arvon edistämisestä on johdolla ja esimiehillä. Jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus ja velvollisuus vaikuttaa omalla panoksellaan tasa-arvon toteutumiseen. Epäkohtia huomatessaan työntekijä on velvollinen ilmoittamaan tilanteesta omalle esimiehelleen tai muulle esimiesasemassa olevalle henkilölle. Myös luottamusmies- ja työsuojeluorganisaation vastuulla on välittää ja ottaa vastaan tietoa tasa-arvoasioista sekä edistää tasa-arvon toteutumista.

ARVIO AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA JA TULOKSISTA

1. Henkilöstölehdessä on julkaistu erilaisia työhyvinvointiin ja tasa-arvoon liittyviä artikkeleita. Näkökulmat ovat vaihdelleet monipuolisesti eri taustaryhmien mukaan.
2. Palkkauksen tasapuolisuuden varmistamiseksi palkkauksissa on noudatettu työehtosopimusten määräyksiä sekä työntekijöiden että esimiesten osalta. Johdon ja ylempien toimihenkilöiden osalta käytetään TEVA ja HAY- arviointijärjestelmiä. Eri henkilöryhmissä palkkaperusteet ovat olleet yhtäläiset sukupuolesta riippumatta.
3. Naisia tulisi kannustaa enemmän hakeutumaan johdon ja – keskijohdon tehtäviin sekä suurempien toimipaikkojen johtotehtäviin. Neljänä edellisenä vuotena Jollaksen esimiesvalmennuksiin on hakenut ja valittu enemmän naisia kuin miehiä, mikä osaltaan varmistaa tulevaisuudessa naisten sijoittumista HOK-Elannon johto- ja esimiestehtäviin.

HOK-ELANNON TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

1. Viestinnässä pyritään edelleen tehtäväkohtaisempiin sisältöihin. Työryhmän sisäisiin viestimiskeinoihin kiinnitetään jatkuvasti huomiota. Samanaikaisesti kehitetään ketju- ja yritystason viestintävälineitä, kuten intranettia ja viikkotiedotteita. Edelleen esimiesten henkilökohtaisen vuorovaikutuksen merkitystä ei tule unohtaa.
2. Työtyytyväisyystutkimuksen perusteella sukupuolten ja eri ikäryhmien välinen sekä tasa-arvo yleisesti on kiitettävällä tasolla. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on hyvällä tasolla. Siihen tulee kiinnittää lisähuomiota mm. käymällä tasapuolisen kohtelun ja avoimen vuorovaikutuksen merkitystä läpi esimieskokouksissa ja – valmennuksissa.
3. Panostamalla kaupan ja ravintola-alan arvostukseen ja kiinnostavuuteen sekä tarjoamalla monipuolisia urapolkuja päästään miesten ja naisten tasapuolisempaan jakaantumiseen eri tehtävissä.
4. Työtyytyväisyystutkimuksen mukaan kehityskeskustelut on käyty 76 % (73 %) kanssa ja edellisen henkilöstötutkimuksen tulokset on käsitelty 78 % (76 %) kanssa. Suluissa vuoden 2011 tilanne.
5. Kiinnittämällä huomiota henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden ja työyhteisön kehittämiskeskusteluiden laatuun ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen varmistetaan hyvinvoiva työyhteisö sekä avoin ja kehittämismyönteinen ilmapiiri.
6. Vuoden 2009 keväällä lanseerattiin HOK-Elannon uusi sähköinen perehdytys- ja koulutussivusto, millä varmistetaan tasapuolinen mahdollisuus kaikille työntekijöille saada tietoa pitkistä ammatillisista ja esimieskoulutuksista sekä hakea koulutukseen.
7. Useampana vuotena olemme painaneet oman koulutusesitteen, josta löytyvät HOK-Elannon kaikkien toimialojen ja ketjujen urapolut ja niitä tukevat valmennusohjelmat. Tämä esite postitetaan vuosittain kaikille työntekijöille kotiin henkilöstölehden liitteenä ja lisäksi siitä on otettu erillispainos toimipaikkajakelua varten.