

TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2017

YLEISTÄ

Yhdenvertaisuus tarkoittaa henkilön tasa-arvoista ja oikeudenmukaista kohtelua riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta tai muusta henkilökohtaisesta ominaisuudesta. HOK-Elannossa yhdenvertaisen ja tasapuolisen henkilöstöjohtamisen tavoitteena henkilöstön työtyytyväisyyden lisääminen sekä työn tuottavuuden ja asiakastytyväisyyden parantaminen. HOK-Elannon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 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 ja yhdenvertaisuuden toteuttajina toimivat kaikki hok-elantolaiset - johto, keskijohto, esimiehet, asiantuntijat, toimihenkilöt sekä myynti- ja palveluhenkilöstö. Soveltuvien osin tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman periaatteita noudatetaan vakinaisen henkilöstön lisäksi HOK-Elannon toimipaikoissa työskenteleviin vuokratyöntekijöihin.

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-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteuttamista ja seuranta 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 2016 syyskuussa toteutetussa työtyytyväisyystutkimuksessa kysyttiin kolmea 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. Toimipaikallamme tasa-arvo toteutuu kokonaisuudessaan hyvin

Vastaajista 74 % (72 %) oli naisia ja 26 % (28 %) miehiä. Ikäryhmittäin jaettuna vastaajista 25 % (27 %) oli alle 25-vuotiaita, 43 % (42 %) 25–40 -vuotiaita, 24 % (23 %) 41–55 -vuotiaita ja 8 % (8 %) yli 55-vuotiaita. Vastaajajoukon sukupuoli- ja ikärakenne vastaavat hyvin HOK-Elannon henkilöstörakennetta. Suluissa vuoden 2015 tilanne.



Sukupuolten välisen tasa-arvon todettiin toteutuvan hyvin ja tasa-arvokysymyksistä parhaiten, keskiarvolla 4,38 (4,37). Myös eri-ikäisten työntekijöiden kohteluun oltiin hyvin tyytyväisiä, keskiarvolla 4,30 (4,27). Kokonaisuudessaan tasa-arvo toimipaikoilla toteutuu hyvin, keskiarvolla 4,30 (4,27).

HENKILÖSTÖRAKENNE SEKÄ MIESTEN JA NAISTEN SIIJOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Suluissa vuoden 2015 tilanne.

Henkilöstöryhmä	Yhteensä	% hlöstöstä	Miehet	Naiset	Miehet	Naiset
			Ikkm	Ikkm	% hlöstöstä	% hlöstöstä
Johto ja keskijohto	60 (68)	1.3 (1.4)	35 (40)	25 (28)	58.3 (58.8)	41.7 (41.2)
Ylemmät toimihenkilöt	99 (107)	2.2 (2.2)	43 (47)	56 (60)	43.4 (43.9)	56.6 (56.1)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	233 (215)	5.1 (4.3)	104 (94)	129 (121)	44.6 (43.7)	55.4 (56.3)
Ravintolaesimiehet (sis. vuoropäälliköt)	402 (405)	8.8 (8.1)	149 (149)	253 (256)	37.1 (36.8)	62.9 (63.2)
Myynti- ja palveluhenkilöstö kauppa	3515 (3847)	76.6 (77.3)	773 (885)	2742 (2962)	22.0 (23.0)	78.0 (77.0)
Myynti- ja palveluhenkilöstö ravintolat	282 (332)	6.1 (6.7)	87 (103)	195 (229)	30.9 (31.0)	69.1 (69.0)
YHTEENSÄ	4591 (4974)	100.0	1191(1318)	3400(3656)	25.9 (26.5)	74.1 (73.5)

Tilastossa on huomioitu vain työsuhteet, jotka ovat olleet voimassa ja jatkuneet keskeytyksettä koko vuoden 2016.

ESIMIESTYÖ JA JOHTAMINEN

HOK- Elannossa pyritään avoimeen johtamiskulttuuriin. 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.

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 perhevapailta palaavilla työntekijöillä on oikeus riittävään työhön perehdyttämiseen.

Esimiesvalinnoissa pyritään tasapuolisuuteen ottaen huomioon henkilöiden osaaminen, ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus tehtävään. Vuonna 2016 yksiköiden ja tukitoimintojen esimies- ja johtotehtäviin valituista henkilöistä 54 % (53 %) oli naisia ja 46 % (47 %) miehiä. Suluissa vuoden 2015 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. vuosittain käytävissä kehityskeskusteluissa. Koulutusten suunnittelussa pyritään huomioimaan osallistujien erilaisuus. Opintovapaata myönnetään lain säännösten mukaisesti. Opintovapaahakemus löytyy HOK-Elannon Sintrasta.

	2016	2015
Ammatilliset pitkät koulutukset (aloitti)	114* / 47**	87
Esimieskoulutukset / muut	Uusi Lähiesimiehen AT 30kpl	
Liiketalouden perustutkinto, aloittaneet	23	
Passit (suoritus)	10 054	9678
Ikäraja	3250	3199
Turvapassi	3189	3126
Hygieniaoppi	3615	3353
Tutkinnon suorittaneet	66	29
Verkkokoulutukset	11 044	6141
Keskitetty perehdytys (kauppa)	547 hlö	-
Opintovapaalla	330 hlö	235 hlö

*) Pitää sisällään KAET, JET, EMPV, EMHV, HESP, HEAP, Ravintola Vuoropäälliköt **) Pitää sisällään Lähiesimiehen AT, FIAT, MYAT



PALKKAUS**MEDIAANIPALKAT HENKILÖSTÖRYHMITÄIN** Suluissa vuoden 2015 tilanne

Henkilöstöryhmä	Miehet €	Naiset €	Palkkaero € M - N	Palkkaero % (Palkkaero / M)
Johto ja keskijohto	8063 (8046)	6853 (6538)	1210 (1508)	15.0 (18.7)
Ylemmät toimihenkilöt	4903 (4866)	4288 (4222)	615 (644)	12.5 (13.2)
Tulosvastaulliset esimiehet kauppa	4509 (4489)	4191 (4162)	318 (327)	7.1 (7.3)
Esimiehet ravintolat (sis.vuoropäälliköt)	2875 (2862)	2832 (2826)	43 (36)	1.5 (1.3)
Myynti- ja palveluhenkilöstö kauppa	2515 (2507)	2436 (2433)	79 (74)	3.1 (3.0)
Myynti- ja palveluhenkilöstö ravintolat	2434 (2429)	2351 (2349)	83 (80)	3.4 (3.3)

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

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 sisäisellä tiedotuksella käyttämään perhevapaita. Perhevapaille oleville tiedotetaan työyhteisön tapahtumista henkilöstölehdessä välityksellä.

	Lkm	% henkilöryhmästä
Isyysvapaa	99 (109)	7.1 (7.4)
Äitiysvapaa	270 (250)	6.5 (6.2)
Hoitovapaa miehet	6 (10)	0.4 (0.7)
Hoitovapaa naiset	248 (267)	6.0 (6.6)

TYÖOLOJEN, -ILMAPIIRIN 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. Vakitukselle henkilökunnalle tarjotaan tasapuolisesti työhyvinvointia ja -tyytyväisyyttä ylläpitäviä palveluita sekä etuja. Osa-eläkejärjestelmää 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 oikeus liittyä, kuulua tai olla jäsenenä laillisissa yhdistyksissä sekä toimia niissä.

TIEDOTTAMINEN, VASTUU JA SEURANTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuosittain ja se käsitellään henkilöstöedustajien kanssa HOK-Elannon yhteistoimintaryhmässä. Tasa-arvoperiaatteiden toteutumista seurataan vuosittain tehtävän henkilöstötutkimuksen ja käytävissä olevan tilastomateriaalin avulla. Seurannasta vastaa HOK-Elannon yhteistoimintaryhmä, joka tiedottaa tuloksista luottamusmiesorganisaatioille, henkilöstölle ja johtoryhmille. Tasa-arvoperiaatteista tiedotetaan henkilöstölehdessä ja intranetin välityksellä sekä käsitellään esimiesten kokouksissa ja koulutuksissa.

Vastuu tasa-arvon ja henkilöstön yhdenvertaisen kohtelun 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 ja yhdenvertaisuuden toteutumista HOK-Elannossa.

ARVIO AIKAISEMPIEN TOIMENPITEIDEN TOTEUTUMISESTA JA TULOISTA

1. Henkilöstölehdessä on julkaistu erilaisia henkilöstön monimuotoisuuteen, 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 tulee kannustaa nykyistä 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. HOK-Elannon henkilöstöviestinnällä on keskeinen rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämässä. Esimiehellä on vastuu oman työyhteisönsä sisäisestä viestinnästä, jota tukevat yritystason viestintävälineet kuten VIP-henkilöstölehti, Sintra ja ketjukohtaiset viikkotiedotteet.
2. Työtyytyväisyystutkimuksen perusteella sukupuolten ja eri ikäryhmien välinen sekä tasa-arvo yleisesti on kiitettävällä tasolla. Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu on hyvällä tasolla. Näihin voidaan edelleen 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 sijoittumiseen eri tehtävissä.
4. Työtyytyväisyystutkimuksen mukaan kehityskeskustelut on käyty 82 % (86 %) kanssa ja edellisen henkilöstötutkimuksen tulokset on käsitelty 80 % (85 %) kanssa. Suluissa vuoden 2015 tilanne.
5. Kiinnittämällä huomiota henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden ja työyhteisön kehittämiskeskusteluiden laatuun ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen varmistetaan hyvinvoiva työyhteisö sekä avoin ja kehittämismyönteinen ilmapiiri.
6. Vuosittain olemme julkaisseet oman koulutusessitteen, josta löytyvät HOK-Elannon kaikkien toimialojen ja ketjujen urapolut sekä niitä tukevat valmennusohjelmat. Tämä esite postitetaan vuosittain kaikille työntekijöille kotiin henkilöstölehden liitteenä ja lisäksi siitä on otettu erillispainos toimipaikkajakelua varten.
7. Keväällä 2014 käynnistynyt HOK-Elannon eettisen kulttuurin edistämishanke jatkuu edelleen vuonna 2017. Tähän hankkeeseen liittyen lasketaan kaikille HOK-Elannon toimipaikoille vuosittain oma eettinen indeksi, jonka kehittymistä seuraavaan ketju- ja henkilöstöjohton toimesta. Vuoden 2016 aikana on 4512 hok-elantolaista suorittanut *Pelataanko erä etiikkaa* verkkokoulutusohjelman. Vuoden 2017 aikana kaikki keskitetyn perehdytyksen kautta HOK-Elannon palvelukseen tulevat työntekijät suorittavat eettisen kulttuurin edistämiseen tähtäävän verkkokoulutusohjelman.
8. HOK-Elannon toimipaikoissa on syksyn 2016 aikana otettu käyttöön uusi työyhteisötutkimuksen tulosten käsittelyyn tarkoitettu keskustelualusta, jonka tarkoituksena on lisätä työyhteisöissä käytävän keskustelun avoimuutta. Tätä keskustelualustaa tullaan käyttämään vuoden 2017 TYT-tulosten purun yhteydessä.
9. Vuosien 2017-2018 aikana HOK-Elannossa otetaan käyttöön uusi Elli-työvuorosunnittelujärjestelmä ja siihen liittyvä Doris-työntekijäportaali, jonka kautta työntekijät välittävät omat työvuorotoiveensa ja saavat omat työvuorolistansa. Tämän uuden toimintamallin tarkoituksena on edistää henkilöstön tasapuolista kohtelua, kun kaikilla työntekijöillä on käytettävissään sama määrä työvuorotoiveita kullekin suunnittelujaksolle.

