

# TASA-ARVO JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2020

## 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 2019 syyskuussa toteutetussa työtyytyväisyystutkimuksessa kysyttiin kolmea erilaista tasa-arvotilannetta mittaavaa kysymystä arvoasteikolla 1-4:

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 % (74 %) oli naisia ja 26 % (26 %) miehiä. Ikäryhmittäin jaettuna vastaajista 24 % (23 %) oli alle 25-vuotiaita, 43 % (43 %) 25–40 -vuotiaita, 25 % (25 %) 41–55 -vuotiaita ja 9 % (9 %) yli 55-vuotiaita. Vastaajajoukon sukupuoli- ja ikärakenne vastaavat hyvin HOK-Elannon henkilöstörakennetta. Suluissa vuoden 2018 tilanne.



Sukupuolten välisen tasa-arvon todettiin toteutuvan hyvin ja tasa-arvokysymyksistä parhaiten, keskiarvolla 3,61 (3,57). Myös eri-ikäisten työntekijöiden kohteluun oltiin hyvin tyytyväisiä, keskiarvolla 3,49 (3,45). Kokonaisuudessaan tasa-arvo toimipaikoilla toteutuu hyvin, keskiarvolla 3,51 (3,44).

## HENKILÖSTÖRAKENNE SEKÄ MIESTEN JA NAISTEN SIIJOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN

Suluissa vuoden 2018 tilanne.

Henkilöstöryhmä	Yhteensä	% hlöstöstä	Miehet		Naiset	
			lkm	% hlöstöstä	lkm	% hlöstöstä
Johto ja keskijohto	63 (64)	1.3 (1.3)	36 (37)	57.1 (57.8)	27 (27)	42.9 (42.2)
Ylemmät toimihenkilöt	144 (116)	2.9 (2.4)	51 (49)	35.4 (42.2)	93 (67)	64.6 (57.8)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	218 (216)	4.4 (4.5)	95 (94)	43.6 (43.5)	123 (122)	56.4 (56.5)
Ravintolaesimiehet (sis. vuoropäälliköt)	399 (387)	8.0 (8.0)	146 (144)	36.6 (37.2)	253 (243)	63.4 (62.8)
Myynti- ja palveluhenkilöstö kauppa	3869 (3806)	78.0 (78.8)	834 (805)	21.6 (21.2)	3035 (3001)	78.4 (78.8)
Myynti- ja palveluhenkilöstö ravintolat	265 (240)	5.3 (5.0)	80 (72)	30.2 (30.0)	185 (168)	69.8 (70.0)
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>4958 (4829)</b>	<b>100.0</b>	<b>1242(1201)</b>	<b>25.1 (24.9)</b>	<b>3716(3628)</b>	<b>74.9 (75.1)</b>

Tilastossa on huomioitu vain työsuhteet, jotka ovat olleet voimassa ja jatkuneet keskeytyksettä koko vuoden 2019.

## 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 Psyconin tekemät soveltuvuusarviointit tehdään tarvittaessa rekrytointien yhteydessä, jotta varmistetaan 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 2019 yksiköiden ja tukitoimintojen esimies- ja johtotehtäviin valituista henkilöistä 56 % (54 %) oli naisia ja 44 % (46 %) miehiä. Suluissa vuoden 2018 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.

	2019	2018
<b>Ammatilliset pitkät koulutukset (aloitti)</b>	167	
<b>Esimieskoulutukset / muut</b>	43/154	95
<b>Liiketalouden perustutkinto, aloittaneet</b>	<b>26</b>	<b>21</b>
<b>Passit (suoritukset)</b>	<b>10 423</b>	<b>9640</b>
Ikäraja	3726	3647
Turvapassi	2443	2525
Hygieniapassi	3683	3468
<b>Tutkinnon suorittaneet</b>	<b>26</b>	<b>62</b>
<b>Verkkokoulutukset</b>	<b>32 271</b>	<b>16 560</b>
<b>Keskitetty perehdytys (kauppa)</b>	<b>1070 hlö</b>	<b>1072 hlö</b>
<b>Opintovapaalla</b>	<b>380 hlö</b>	<b>415 hlö</b>

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



**PALKKAUS****MEDIAANIPALKAT HENKILÖSTÖRYHMITTÄIN** Suluissa vuoden 2018 tilanne

Henkilöstöryhmä	Miehet €	Naiset €	Palkkaero € M - N	Palkkaero % (Palkkaero / M)
Johto ja keskijohto	8093 (8104)	7032 (6909)	1061 (1195)	13.1 (14.7)
Ylemmät toimihenkilöt	4960 (4898)	4467 (4396)	493 (502)	9.9 (10.2)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	4674 (4614)	4561 (4482)	113 (132)	2.4 (2.9)
Esimiehet ravintolat (sis.vuoropäälliköt)	2983 (2931)	2925 (2878)	58 (53)	1.9 (1.8)
Myynti- ja palveluhenkilöstö kauppa	2642 (2593)	2578 (2528)	64 (65)	2.4 (2.5)
Myynti- ja palveluhenkilöstö ravintolat	2522 (2474)	2471 (2425)	51 (49)	2.0 (2.0)

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

Naisten ja miesten palkkauksen perustana ovat eri työehtosopimusten taulukkopalkat ja työtehtävän vaatavuus sekä henkilön työkokemus, osaaminen, koulutus ja suorituskyky. Samanarvoisesta työstä maksetaan sama palkka. HOK- Elannossa suositetaan 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 henkilöstölehden välityksellä.

	Lkm	% henkilöryhmästä
Isyyysvapaa	86 (75)	5.6 (5.0)
Äitiysvapaa	258 (280)	5.7 (6.3)
Hoitovapaa miehet	9 (10)	0.6 (0.7)
Hoitovapaa naiset	213 (236)	4.7 (5.3)

**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. Osaeläkejärjestelmää ja hiljaisen tiedon siirtymistä pyritään edistämään ja hyödyntämään mahdollisuuksien mukaan. Säännöllisesti toteutettavien henkilöstötutkimusten (työtyytyväisyystutkimus, Exit-tutkimus, työnantajakuivatutkimus) 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.

HOK-Elannossa ei hyväksytä sen enempää työtovereihin kuin asiakkaisiinkaan kohdistuvaa kiusaamista, häirintää tai syrjintää missään muodossa. Vastuu näiden periaatteiden noudattamisesta on jokaisella HOK-Elannon palveluksessa olevalla henkilöllä.

## ANONYYMI ILMOITUSKANAVA

SOK:n hallituksen päätöksellä S-ryhmässä on otettu 2.9.2019 käyttöön anonyymi ilmoituskanava, jonka kautta henkilöstö, asiakkaat ja yhteistyökumppanit voivat ilmoittaa toimintaamme koskevista väärinkäytösepäilyistä tai eettisten periaatteiden rikkomuksista. Ilmoituskanava on osa hyvää hallintoa, vastuullisuutta ja eettisiä periaatteita. Palvelun S-ryhmälle tuottaa SOK Riskienhallinta. Anonyymien käsittelyn teknisestä alustasta vastaa ulkoinen palveluntarjoaja WhistleB. SOK Riskienhallinta vastaanottaa kaikki S-ryhmän ilmoitukset, esikäsittelee ne ja välittää selvitettäväksi kohdeorganisaation nimetyille yhteyshenkilölle/-taholle.

HOK-Elannossa nimettynä yhteyshenkilönä toimii sisäisen tarkastuksen johtaja, jolle kaikki HOK-Elantoon kohdistuvat ilmoituskanavan ilmoitukset välitetään. Varahenkilönä toimii konsernilakimies Saimi Lehtimäki. Sisäinen tarkastus vastaa taloudellisista väärinkäytösselvityksistä sisäisen tarkastuksen toimintaohjeessa määritellyn ja riskienhallinnan kanssa sovitun työnjaon mukaisesti.

HOK-Elannossa on muodostettu WB -koordinointiryhmä, jonka tehtävänä on avustaa sisäistä tarkastusta väärinkäytösselvityksissä ja vastata vastualueidensa mukaisesti ilmoituskanavan kautta tulevien muiden ilmoitusten selvittämisestä (esim. ilmoitus häirinnästä, epäasiallisesta käytöksestä, ympäristöön tai työsuojeluun liittyvästä asiasta). Koordinointiryhmään kuuluvat pysyvinä jäseninä sisäisen tarkastuksen johtaja, henkilöstöjohtaja sekä hallintotoiminnoista konsernilakimies. Koordinointiryhmä määrittää tarvittaessa organisaatiosta lisähenkilöitä viemään selvitystä eteenpäin.

## TIEDOTTAMINEN, VASTUU JA SEURANTA

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma päivitetään vuosittain ja se käsitellään henkilöstönedustajien 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-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 TULOKSISTA

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, ylempien toimihenkilöiden ja tulostavien esimiesten osalta käytetään TEVA ja HAY- arviointijärjestelmiä. Eri henkilöryhmissä palkkaperusteet ovat 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.
4. Naisten ja miesten välinen palkkaero on kaventunut esimiesten ja ylempien toimihenkilöiden osalta 3,3% ja työntekijöiden osalta ero on säilynyt ennallaan.

## HOK-ELANNON TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

1. HOK-Elannon henkilöstöviestinnällä on keskeinen rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämisessä. Esimiehellä on vastuu oman työyhteisönsä sisäisestä viestinnästä, jota tukevat yritystason viestintävälineet kuten VIP-henkilöstölehti, sPoint, Workplace ja Workchat.
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 81 % (80 %) kanssa ja edellisen henkilöstötutkimuksen tulokset on käsitelty 76 % (73 %) kanssa. Suluissa vuoden 2018 tilanne.
5. Kiinnittämällä huomiota henkilökohtaisten kehityskeskusteluiden ja työyhteisön kehittämiskeskusteluiden laatuun ja asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen varmistetaan hyvinvoiva työyhteisö sekä avoin ja kehittämismyönteinen ilmapiiri.
6. Keväällä 2014 käynnistynyt HOK-Elannon eettisen kulttuurin edistämishanke jatkui edelleen vuonna 2019. Tähän hankkeeseen liittyen lasketaan kaikille HOK-Elannon toimipaikoille vuosittain oma eettinen indeksi 78,7 (77,6), jonka kehittymistä seurataan ketju- ja henkilöstöjohton toimesta. Eettisen kulttuurin



maturiteettitaso parani edellisestä mittauskerrasta. Kaikki keskitetyn perehdytyksen kautta HOK-Elannon palvelukseen tulevat työntekijät suorittavat eettisen kulttuurin edistämiseen tähtäävän verkkokoulutusohjelman.

7. HOK-Elannon toimipaikoissa on otettu käyttöön uusi työyhteisötutkimuksen tulosten käsittelyyn tarkoitettu keskustelualusta, jonka tarkoituksena on lisätä työyhteisöissä käytävän keskustelun avoimuutta.
8. Vuonna 2018 HOK-Elannossa otettiin 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.

