

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

HYY  Yhtymä

Sisältö

Yleistä.....	3
Työhönotto sekä työtehtävien jakautuminen naisten ja miesten kesken.....	3
Työolot.....	4
Palkkaus.....	4
Johtaminen.....	4
Koulutus- ja kehittäminen.....	5
Syrjintä ja häirintä.....	5
Työn ja perhe-elämän sekä yksityiselämän yhteensovittaminen.....	6
Järjestäytyminen.....	6
Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvoisuuden toteutuksen arviointi, kehittäminen, mittarit ja vastuut.....	6
Liitteet:.....	7
Liite 1: Henkilöstön kouluttautumisperiaatteet.....	8
Liite 2: Toimintaohjeistus häirinnän osalta.....	9
Liite 3: Sukupuolijakaumat, selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista.....	11
Liite 4: Ilmapiiiritutkimuksen tulokset suunnitelmassa esitettyjen asioiden osalta.....	12

Yleistä

HYY Yhtymässä tavoitteena on turvata liiketoiminnan tavoitteisiin nähden oikein mitoitettun, osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuus ja riittävä pysyvyys. Lähtökohtana on henkilöstön oikeudenmukainen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu niin työtehtävissä kuin palkkauksessa.

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen kuuluu jokaiselle HYY Yhtymässä työtään tekeväälle.

Suunnitelman tarkoituksena on edistää ihmisten välistä yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoisuutta sekä estää syrjintä sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhesuhteiden, vammaisuuden, terveydentilan, mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamiseen pyritään yhdenvertaisuutta edistävillä toimenpiteillä ja syrjinnän kieltävillä säännöksillä. Tasa-arvon, syrjinnän ja työntekijöiden yhdenvertaisuuden yleisen käsittelyn lisäksi suunnitelmassa on käytännön tapoja toimia. Niiden toteutumista seurataan, mitataan ja arvioidaan suunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Henkilöstötilastoinnista saatavien tulosten lisäksi seurantavälineenä on henkilöstön ilmapiiritutkimus. Ilmapiiritutkimuksen tulokset analysoidaan yritystasolla myös erillisinä naisten ja miesten mielipiteiden osalta mikäli vastaajamäärä on riittävän suuri yksityisyyden suojan säilyttämiseksi.

Työhönotto sekä työtehtävien jakautuminen naisten ja miesten kesken

Työhönotossa rohkaistaan sekä miehiä että naisia hakemaan avoimiin tehtäviin. Valintaperusteiden tulee sopia sekä naisille että miehille, eivätkä työtehtävän vaatimukset saa suosia toista sukupuolta.

Työhönotossa ei saa tapahtua syrjintää hakijan henkilökohtaisten asioiden vuoksi. Keskeisinä valintaperusteina ovat henkilön ammattitaito, yhteistyö- ja asiakaspalvelukyky sekä muut avoimena olevan tehtävän vaatimat henkilökohtaiset ominaisuudet. Soveltuvuus- ja terveystestejä tehdään sen verran kuin kyseinen tehtävä ja työyhteisön turvallisuus edellyttää.

Avoimet uudet työpaikat laitetaan ulkoisen haun lisäksi sisäiseen hakuun. Henkilöstöllä on yhtenäiset tehtävä- ja urakiertomahdollisuudet.

Yhtymässä on työssä henkilöstöä myös vuokratyövoimayritysten kautta. Näiden yritysten kautta yhtymään tullut henkilöstö on yhtymässä työskennellessään yhtymän työjohton alaista ja heitä kohdellaan työssä yhdenvertaisina yhtymäläisten kanssa. Laajimmin vuokratyövoimaa käytetään ravintolayhtiöissä tasoittamassa kausiluonteista toimintaa ja sairauslomasijaisuuksissa.

HYY Yhtymän 188 työntekijästä on naisia 73 % ja miehiä 27 %. Yhtymässä henkilökunta toimii 39 ammattinimikkeellä (1.1.2017).

Mitä me teemme?

- tilastoimme työhönotossa kaikki työtehtävään hakeneet ja valitut
- kysymme työhaastatteluissa tasa-arvoisia kysymyksiä, jotka eivät loukkaa yksityisyyttä
- pidämme koeajan puolivälissä esihenkilön ja uuden yhtymäläisen välisen palautekeskustelun
- seuraamme naisten ja miesten sijoittumista eri tehtäviin.

Työolot

Henkilöstöllä on oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön. Työoloja, työvälineitä ja työyhteisöä kehitetään tavoitteena koko henkilöstön hyvinvointi, terveys, turvallisuus ja hyvä työkyky.

Mitä me teemme?

- seuraamme ilmapiiritutkimuksessa henkilöstön mielipiteitä työhyvinvoinnista
- työsuojelutoimikunta ja työterveyshuolto arvioivat vuosittain työoloja ja sisällyttävät toimenpide-ehdotukset toimintasuunnitelmiinsa
- seuraamme henkilöstön sairauspoissaolojen määrää ja laatua vuosittain työsuojelutoimikunnassa ja työterveyshuollossa
- Työsuojeluvaltuutettu osallistuu vuosittain työsuojelun toimintaohjelman mukaisesti työpaikkaselvityksiin.

Palkkaus

HYY Yhtymässä palkkaus pyritään määrittelemään niin, että henkilön kokonaispalkka on sukupuoleen katsomatta tehtäviin ja vastuisiin nähden oikeudenmukainen.

Yhtymässä seurataan kunkin toimialan yleistä palkkauskäytäntöä. Henkilöstön palkassa huomioidaan työn sisällön keskeiset vaatimustekijät. Naisille ja miehille maksetaan samanarvoisesta työstä sama palkka ja yhteneväiset olosuhdelisät. Palkkauksessa ratkaiseva tekijä ei ole pelkästään tehtävänimike, vaan työn todellinen sisältö.

Mitä me teemme?

- seuraamme ilmapiiritutkimuksessa henkilöstön mielipiteitä työn kannustavuudesta
- seuraamme vuosittain ammattinimikkeittäin naisten ja miesten palkkojen kehitystä.

Johtaminen

HYY Yhtymässä pyritään avoimeen johtamiskulttuuriin. Jokaisella yhtymän työntekijällä on oikeus tietää, mitä häneltä odotetaan ja saada työsuoruksestaan palautetta.

Henkilöstöä kannustetaan osallistuvaan ja aloitteelliseen toimintaan työyhteisön eri kehittämistavoissa, tavoitteena on yhdessä toimiminen yrityksen kulloistenkin tavoitteiden hyväksi ja valmius muutoksiin.

Henkilöstölle annetaan oikea-aikaista tietoa yhtymän taloudellisesta tilanteesta sekä tulevista suunnitelmista.

Oy HYY-Yhtiöt Ab:n työsuojeluvaltuutettu toimii henkilökunnan edustajana HYY Yhtymän hallituksessa.

Mitä me teemme?

- pääasiallinen tiedotuskanava on Akseli (intranetti). Tiedotusta toteutetaan myös sisäisten sähköisten tiedotteiden ja sisäisten palavereiden avulla.
- kalenterivuositain käytävät kehityskeskustelut ovat osa yrityskulttuuriamme
- seuraamme ilmapiiri- ja johtamistutkimuksissa henkilöstön mielipiteitä johtamisesta.

Koulutus- ja kehittäminen

HYY Yhtymässä naisilla ja miehillä on samat mahdollisuudet työnantajan järjestämään tai tukemaan koulutukseen ja ammatilliseen kehitykseen. Tavoitteena on turvata osaavan ja motivoituneen henkilöstön saatavuus ja riittävä pysyvyys.

Koulutuksen lähtökohtana ovat HYY Yhtymän liiketoimintastrategia ja toimintasuunnitelmat. Työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja ammatilliset kehittymistarpeet pyritään huomioimaan koulutusta järjestettäessä.

Jokaisella uuteen työtehtävään valitulla tai pitkän poissaolon jälkeen työhön palaavalla työntekijällä on oikeus riittävään työhön perehdyttämiseen.

HYY Yhtymässä määritellyt henkilöstön kouluttautumisperiaatteet ovat liitteenä.

Mitä me teemme?

- saamme kehityskeskusteluista palautetta, joka on tärkeä osa jokaisen yhtymäläisen henkilökohtaista työhön liittyvää kehittymistä
- seuraamme ilmapiiritutkimuksissa henkilöstön mielipiteitä koulutuksesta ja kehittymismahdollisuuksista.

Syrjintä ja häirintä

HYY Yhtymässä emme aseta ketään eriarvoiseen asemaan sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhesuhteiden, vammaisuuden, terveydentilan, mielipiteen, ammattiyhdistystoiminnan, poliittisen toiminnan tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Kenelläkään yhtymässä ei myöskään ole oikeutta antaa käskyä tai ohjetta harjoittaa syrjintään.

Työnantajana HYY Yhtymä pyrkii ennakolta ehkäisemään sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja huolehtimaan mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu syrjinnän tai häirinnän kohteeksi.

Jokaisella HYY Yhtymässä työskentelevällä on oikeus tehdä työnsä toimivassa työyhteisössä, tarvitsematta pelätä työtovereiden tai esihenkilöiden epäasiallista käyttäytymistä.

Työnantaja puuttuu havaittuihin epäkohtiin välittömästi saatuaan tiedon syrjinnästä tai häirinnästä, tarvittaessa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Mitä me teemme?

- seuraamme ilmapiiritutkimuksessa henkilöstön mielipiteitä työympäristön tilasta syrjinnän ja häirinnän osalta
- sovellamme häirintätapauksiin liitteenä olevaa toimintaohjeistusta.

Työn ja perhe-elämän sekä yksityiselämän yhteensovittaminen

HYY Yhtymässä pyritään työjärjestelyin helpottamaan sekä naisten että miesten osalta työ- ja perhe-elämän sekä työntekijöiden yksityiselämän yhteensovittamista.

Mitä me teemme?

- kannustamme henkilöstöämme käyttämään kulloistenkin lakien mukaiset perhe- ja vuorotteluvapaat
- annamme henkilöstöllemme mahdollisuuden käyttää opintovapaata
- tuemme erilaisten työaikamallien ja joustavien työaikajärjestelyiden käyttöä henkilön eri elämäntilanteissa
- annamme mahdollisuuden osittaiseen etätööhön hoidettavan tehtävänkuvan ja tietoturvan asettamissa rajoissa.

Järjestäytyminen

Henkilöstöllä on vapaus liittyä, kuulua tai olla jäsenenä laillisissa ammattiyhdistyksissä sekä toimia niissä.

Mitä me teemme?

- noudatamme yleissitovia työehtosopimuksia niillä yhtymän toimialoilla, joilla sellainen on voimassa.

Tasa-arvoisuuden toteutuksen arviointi, kehittäminen, mittarit ja vastuut**Mitä me teemme?**

- asetamme ja määrittelemme yhtymätasolla tavoitteet tasa-arvosuunnitelman toteutumiselle
- tiedotamme tasa-arvoperiaatteista Akselin ja muiden tiedotteiden välityksellä sekä työpaikkojen sisäisissä palavereissa
- tiedotamme muutoksista työpaikalla myös perhe-, vuorottelu- ja opintovapailta oleville Akselin välityksellä.
- sisällytämme tasa-arvoperiaatteet yhtymän esihenkilöiden ja työntekijöiden perehdytykseen
- seuraamme tasa-arvoperiaatteiden toteutumista ilmapiiritutkimuksessa ja käytettävissä olevien tilastomateriaalien avulla.

HYY Yhtymän johto vastaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutuksesta yritystasolla ja jokainen esihenkilö omassa työyhteisössään. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutusta seuraa työsuojelutoimikunta. Työsuojelupäällikkö raportoi seurannasta, päivityksistä ja kehittämiskohteista HYY Yhtymän johdolle, joka päättää toiminnan lopullisesta sisällöstä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman sisällön mukaisesti toimintaa on kehitetty, toteutettu ja seurattu edellisestä raportoinnista. Aiempaan tasa-arvosuunnitelmaa on kehitetty uuden yhdenvertaisuuslain huomioiden yhdistetyksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaksi. Sukupuolineutraalia puhetapaa pyritään edistämään käyttämällä esimies-sanana sijasta esihenkilöä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on päivitetty 2.1.2017 sukupuolijakaumien, naisten ja miesten eri tehtäviin sijoittumisen osalta sekä selvityksestä palkkaeroista, lisäksi joulukuun 2016 ilmapiiritutkimuksen tulosten osalta.

Liitteet:

1. Henkilöstön kouluttautumisperiaatteet
2. Toimintaohjeistus häirinnän osalta
3. Yhtiökohtaiset sukupuolijakaumat, selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista 2017
4. Ilmapiiritutkimuksen 2016 tulokset suunnitelmassa esitettyjen asioiden osalta.

Liite 1: Henkilöstön kouluttautumisperiaatteet

HYY Yhtymän yleiset kouluttautumisperiaatteet on hyväksytty sekä yhtymän hallituksessa että henkilökunnan yhteistoiminnassa.

Yleistä

Pääperiaatteina HYY Yhtymän kouluttautumisessa on kannustavuus ja tasapuolisuus. HYY Yhtymä kannustaa henkilöstöään täydentämään osaamistaan mm. koulutuksella osallistumalla kustannuksiin osittain tai kokonaan sekä suomalla mahdollisuuden työajan tai liukumavapaiden käyttämiseen. Tasapuolisuutta toteutetaan siten, että HYY Yhtymän jonkun vuoden suurempi panos henkilön kouluttautumiseen vaikuttaa seuraavien vuosien panostuksiin. Jokaisella yhtymäläisellä on mahdollisuus kouluttautumiseen ja kaikesta koulutuksesta sekä siihen liittyvistä järjestelyistä sovitaan esimiehen kanssa.

Ammatillinen täydennyskoulutus

Tehtävän hoidon kannalta tarpeellinen ammatillinen täydennyskoulutus korvataan esihenkilön kanssa sovitun mukaisesti, yleensä täysimääräisenä. Ammatillista koulutusta järjestetään sekä HYY Yhtymän sisäisenä että ulkoisena koulutuksena.

Kielikoulutus

Kielikoulutus korvataan täysimääräisenä tehtävien hoitamisen kannalta välttämättömän koulutuksen osalta. Muusta tarpeellisesta kielikoulutuksesta korvataan yleensä puolet. Kielikoulutus tapahtuu omalla ajalla. Myös viralliset kielitasotestit korvataan. Kielikoulutuksesta ja työaikajärjestelyistä sovitaan esihenkilön kanssa.

Laajemmat koulutusohjelmat

Täydennyskoulutusluonteisia laajempia koulutusohjelmia järjestävät yleensä korkeakoulujen täydennyskoulutuskeskukset ja ne ovat yleensä usean opintoviikon laajuisia. Laajemmat koulutusohjelmat ovat työnantajan panostusta ko. henkilön kehittämiseen, vaativat yleensä joustavia työaikajärjestelyjä ja ovat koulutuskustannuksiltaan tavanomaista suurempia. Laajempiin koulutusohjelmiin hakeutumisesta ja kustannusten korvaamisesta sovitaan aina etukäteen esihenkilön kanssa.

Ammattitutkinnot, jatko- ja lisätutkinnot

HYY Yhtymä kannustaa henkilöstöään suorittamaan perustutkintoa seuraavia tutkintoja. Ammattitutkinto on esimerkiksi yleisopinnojen jälkeinen erikoisammattitutkinto, jatkotutkinto on esim. alemmasta korkeakoulututkinnosta ylempään. Lisätutkinto on jo hankitun tutkinnon rinnakkaistutkinto esim. suurtalousesimiehen tutkinnon lisäksi tradenomin tutkinto. HYY Yhtymä tukee henkilökunnan omaehtoista ja omaan aktiivisuuteen perustuvaa ammatillisen pätevyyden kehittämistä. Mikäli tutkinto liittyy selkeästi HYY Yhtymän tehtäväkenttään tai lisätutkinto katsotaan työn kannalta täydentäväksi, voi HYY Yhtymä eri opinnäytevaiheissa tukea erikseen sovittavilla työaikajärjestelyillä opintoja.

Liite 2: Toimintaohjeistus häirinnän osalta**Häirintä**

Jokaisella HYY Yhtymässä työskentelevällä on oikeus tehdä työnsä turvallisessa ja toimivassa työyhteisössä, tarvitsematta pelätä työtovereiden tai esihenkilöiden epäasiallista käyttäytymistä.

Häirintää ja epäasiallista kohtelua on yleisen hyvän tavan vastainen toiminta ja käyttäytyminen työssä. Häirintä on työyhteisössä esimerkiksi sanoin, toimin tai asentein loukkaavaa käyttäytymistä, joka jatkuvana tai säännöllisenä aiheuttaa haittaa tai vaaraa työntekijän fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle.

Huonoa kohtelua ei ole, jos

- työhön liittyvistä päätöksistä tai tulkinnoista syntyy ristiriitoja
- käsitellään tehtävään tai työhön liittyviä pulmia työyhteisön jäsenten kesken
- ryhdytään perusteltuun kurinpidolliseen toimenpiteeseen
- työnantaja ohjaa henkilön työkykyä koskevaan tutkimukseen keskusteltuaan ensin asianomaisen kanssa työnteossa ilmenevistä vaikeuksista.

Kiusaaminen työssä

Työpaikkakiusaaminen on järjestelmällistä ja jatkuvaa, toista alistavaa toimintaa, joka on aina lain ja hyvän tavan vastaista ja siksi sekä vastuutonta että kiellettävää.

Kiusaamisen muotoja voivat olla esimerkiksi

- henkilön ominaisuuksien, luonteenpiirteiden tai yksityiselämän mustamaalaaminen, panettelu tai mielenterveyden kyseenalaistaminen sanoin, teoin tai kirjoitettuna esim. sosiaalisessa mediassa.
- työyhteisön ulkopuolelle jättäminen
- uhkailu
- fyysinen väkivalta tai sen uhka

Sukupuolinen häirintä

Sukupuolinen häirintä on ei - toivottua, yksipuolista fyysistä, sanallista tai kirjallista seksuaaliluonteista lähestymistä, johon liittyy joko avointa tai piilevää painostusta tai se luo ahdistavan työilmapiirin.

Sukupuolisen häirinnän muotoja voivat olla esimerkiksi

- seksuaalinen lähentely tai väkivalta
- hyvän tavan vastaiset puheet tai vitsit
- ehdotukset
- nimittely
- ei - verbaaliset toimet mm. eleet

HUONON KOHTELUN EHKÄISY - PELISÄÄNNÖT TYÖPAIKALLA

1. Jos joudut kiusaamisen kohteeksi, ilmoita kiusaajalle selvästi, että et hyväksy hänen kyseistä huonoa käytöstään. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi ja henkiseksi väkivallaksi ja kehota häntä lopettamaan. Ilmoita myös, että seuraavalla kerralla käännyt esihenkilön puoleen.
2. Jos huono kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esihenkilösi, tai mikäli kiusaaja on esihenkilö, hänen esihenkilöönsä. Halutessasi voit kääntyä myös suoraan työterveyshoitajan, työterveyslääkärin tai työsuojeluvaltuutetun tai -päällikön puoleen.
3. Saatuaan tietää huonosta kohtelusta työpaikalla esihenkilö kuulee kaikkia osapuolia ja kutsuu osapuolet mahdollisimman pian luokseen yhteiseen palaveriin selvittämään tilannetta, tarvittaessa yhteistyössä työsuojelun tai työterveyshuollon kanssa. Tilaisuudessa selvitetään tapahtumien kulku ja sovitaan, miten jatkossa käytäydytään. Samalla sovitaan täsmällinen ajankohta, jolloin asianosaiset kokoontuvat seuraavaan tai seurantakokoukseen. Kaikista palavereista esihenkilö tekee kirjallisen muistion jaettavaksi kaikille palaveriin osallistujille. Kaikilla asianosaisilla on myös mahdollisuus saada työterveyshuollon asiantuntijoilta henkilökohtaista kriisiapua.
4. Työntekijällä on aina mahdollisuus ottaa työsuojeluvaltuutettu mukaan selvitystilaisuuteen.

Liite 3: Sukupuolijakaumat, selvitys naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä selvitys naisten ja miesten palkoista ja palkkaeroista.

Palkkakartoitus voidaan tehdä, jos kussakin vertailukelpoisessa henkilöstö- ja palkkaryhmässä on vähintään viisi miestä ja viisi naista.

Oy HYY-Yhtiöt Ab:n 188 henkilöstä 73 % on naisia ja 28 % miehiä. Henkilökunta hoitaa erilaisia tehtäviä 39 eri ammattinimikkeellä. Pelkästään naisia toimii 20 tehtävässä ja miehiä 11 tehtävässä.

Sisäisissä palveluissa toimii 17 henkilöä 14 eri tehtävässä, jonka vuoksi palkkakartoitusta ei voida julkaista liian pienen henkilöstöryhmäjakauman vuoksi.

Hostel Domus Academicassa on ympärivuotisesti yksi henkilö. Kesän toimintakauden ajaksi palkataan 12 henkilöä lisää ja maksetaan aina sukupuoleen katsomatta alan työehtosopimuksen mukainen palkka.

Ravintolaliiketoiminnan henkilökunta (170 henkilöä) hoitaa erilaisia tehtäviään 24:lla eri ammattinimikkeellä ja näistä tehtäväryhmistä 16 tehtävää hoitaa ainoastaan yhden sukupuolen edustajia.

Kuudessa tehtäväryhmässä on molempien sukupuolten edustajia. Hovimestareista (3 henkilöä) ja keittiöapulaisista (3 henkilöä) 33 % on miehiä ja 67 % naisia. Keittömestareista (9 henkilöä) ja ravintola-apulaisista (9 henkilöä) 78 % prosenttia on miehiä ja 22 % naisia. Vuoro-esimiehistä (8 henkilöä) 12,5 % on miehiä ja 87,5 % naisia. Neljästä ravintolaryhmäpäälliköstä puolet on miehiä ja puolet naisia.

Kassoina ja kokkeina on molempien sukupuolten edustajia vähintään viisi henkilöä. Kassoista on naisia 83 % (43 henkilöä) ja miehiä 17 % (9 henkilöä), kokeista naisia on 59 % (13 henkilöä) ja miehiä 41 % (9 henkilöä). Näiden henkilöstöryhmien osalta palkkakartoitusta ei kuitenkaan julkaista, koska miehiä ja naisia (vähintään viisi kumpaakin sukupuolta) ei ole eri erillisiin palkkaryhmiin arviointitekijöiden mukaisesti tarpeeksi. Kokonaisuutena mainittujen tehtävien osalta keskiarvopalkoissa ei esiinny perusteettomia palkkaeroja eri sukupuolten välillä.

Tasa-arvolain mukaisesti palkka perustuu samoihin arviointitekijöihin eri sukupuolten välillä. Töiden vertaaminen perustuu työntekijöiden todellisiin työtehtäviin huomioiden mm. koulutuksen, työkokemuksen ja ammattitaidon, joiden ansiosta työntekijän selviytyminen ja käytettävyys hyvin erilaisten vaatimustasojen työtehtävissä paranee.

Liite 4: Ilmapiiiritutkimuksen 2016 tulokset suunnitelmassa esitettyjen asioiden osalta

Naisten ja miesten mielipiteet esitetään yritystasolla vastaajamäärän ollessa riittävän suuri yksityisyyden suojan säilyttämiseksi (vähintään neljä vastaajaa kummastakin sukupuolesta).

Ilmapiiiritutkimuksen tulokset raportoidaan asteikolla 1 - 4, tuloksissa ykkösen ollessa heikko ja nelosen erinomainen.

Ilmapiiiritutkimuksen vastaajista joulukuussa 2016 naisia oli 73 % ja miehiä 27 %.

Oy HYY-Yhtiöt Ab:n osalta naisten ja miesten mielipiteissä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen seurattavien kohteiden osalta ei ole havaittavissa merkittäviä tilastollisia eroavaisuuksia.

Työn kannustavuus sai kokonaisuudessa hyvän arvosanan 3,2. Sukupuolten väliset suurimmat erot tuloksissa olivat työn arvostuksessa (naiset 2,7 ja miehet 3,1) ja palvelusvuosi- ja merkkipäivämuistamisen tarpeellisuutta arvioitaessa (naiset 3,6 ja miehet 3,3). Esihenkilöiden johtamistavan kannustavuuden kokivat miehet paremmaksi (3,2) kuin naiset (2,9). Muiden työn kannustavuuteen liittyvien vastausten osalta erot olivat marginaalisia.

Vastaajista 89 % koki sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan hyvin, neljä henkilöä oli päin vastaista mieltä. Vastaajista neljä (3 %) koki työssä tapahtuneen syrjintää ja kiusaamisen kokemuksia oli kuudella henkilöllä (4 %), sukupuolista häirintää ei kukaan vastaajista ollut kokenut. Henkilömääräjakaumien ollessa vastauksissa henkilöittäin näin pienet ei miesten ja naisten välistä mielipidejakaumaa voida raportoida.

Johtamisen kokonaiskeskiarvo oli 3.1. Sukupuolten väliset suurimmat erot muodostuivat esihenkilön riittävästä ajankäyttö alaisilleen (naiset 2,7 ja miehet 3,1) ja esihenkilön oikeudenmukaisuudesta päätöksissä (naiset 3,1 ja miehet 3,5). Muiden johtamiseen liittyvien vastausten osalta erot olivat marginaalisia.

Työn kuormittavuus jakoi mielipiteitä sukupuolten välillä. Vastaajista naiset kokivat työn fyysisen kuormittavuuden olevan huomattavasti heikommalla tasolla (2,8) kuin miehet (3,3), arviointi oli samansuuntainen henkisen kuormittavuuden osalta; naiset (2,8) ja miehet (3,0). Tutkimuksen väittämä ”Tulen mielelläni töihin” sai hyvän keskiarvon; naisilta 3,25 ja miehiltä 3,32.

Hostel Domus Academican toiminnan luonteesta johtuen työntekijät eivät vastaa yhtymän yhteiseen ilmapiiiritutkimukseen. Kesähenkilökunnalle toteutetaan toimintakauden aikana erillinen oma ilmapiiiritutkimus. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa esitettyjen asioiden osalta tulokset olivat hyvät tai erinomaiset. Kaikkia koettiin kohdeltavan tasa-arvoisesti.