



SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ

TASA-ARVO-

JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

2025-2027

Sisällys

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	2
TASA-ARVO	2
YHDENVERTAISUUS	3
TYÖTURVALLISUUS	3
SELVITYS TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA	5
HENKILÖSTÖRAKENNE	5
HENKILÖSTÖ PALVELUSSUHTEEN LUONTEEN MUKAAN	5
HENKILÖSTÖN JAKAUTUMINEN TULOSALUEITTAIN	6
HENKILÖSTÖ SOPIMUSALOITTAIN	6
HENKILÖSTÖ IKÄRYHMITÄIN	6
PALVELUSSUHDEASIAST	8
REKRYTOINTI	8
PALKKAUS	8
TYÖOLOBAROMETRIN TULOKSIA	11
OSAAMINEN JA KOULUTUS	11
ILMAPIIRI JA OIKEUDENMUKAISUUS	13
SUKUPUOLINEN HÄIRINTÄ	13
ERiarvoinen ja syrjivä kohtelu	14
HÄIRINTÄ JA EPÄASIAALLINEN KÄYTÖS	16
TYÖOLOJAT	17
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN KEHITTÄMIS- JA TOTEUTUSSUUNNITELMA	18
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TIEDOTUSSUUNNITELMA	19

TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

Savon koulutuskuntayhtymän perustehtävä on: ”Innostamme opiskelijaa uralla ja elämässä eteenpäin, pidämme osaajistamme huolen ja pelastamme yhteiskunnan.” Tämä tehtävä kiteyttää koulutuskuntayhtymän sitoutumisen opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointiin sekä laajempaan yhteiskunnalliseen vastuuseen. Kaikkea toimintaamme ohjaa arvomme, joita ovat arvostus, rohkeus ja vastuullisuus. Näitä arvoja ja perustehtävää tukee myös Savon koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, jonka tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa niin henkilöstön kuin opiskelijoidenkin keskuudessa. Työnantajana koulutuskuntayhtymä huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista ja edistää monimuotoisuutta arvostavaa työilmapiiriä. Koulutuksen järjestäjänä puolestaan tarjoamme opiskelijoille ajatusmalleja ja esimerkkejä, jotka tukevat erilaisuuden hyväksymistä oppimisympäristöissä, työpaikoilla sekä yleensä elämässä.

Savon koulutuskuntayhtymän henkilöstölle turvataan tasavertaiset työskentelyolot ja tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet vaikuttaa asioiden suunnitteluun ja valmisteluun, riippumatta sukupuolesta tai muista henkilöön liittyvistä seikoista. Vastuu tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain noudattamisesta työpaikoilla kuuluu työnantajalle, mutta vastuu tasa-arvoisesta käytöksestä kuuluu kaikille työntekijöille. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden saavuttamisen kannalta tärkeintä on avoin vuorovaikutus, salliva ilmapiiri ja taito puuttua epäoikeudenmukaisiin tilanteisiin. Tämä edellyttää työyhteisötaitoja, eli että työntekijöillä on myös rohkeutta ja halua sekä mahdollisuus tuoda epäkohtia esiin. Vastaavasti vastapuolelta edellytetään taitoa kuulla ja ottaa vaikeatkin asiat vastaan. Tasa-arvoisuudessa ja yhdenvertaisuudessa on kyse jokaisen kunnioituksesta itseään ja muita kohtaan. Kyse on myös sitoutumisesta demokraattisen, moniarvoisen, tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen oppilaitosyhteisön sekä yhteiskunnan rakentamiseen.

Tasa-arvosuunnitelman tarkoituksena on asettaa konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi henkilöstöä koskevissa asioissa. Toimenpiteiden tavoitteena on edistää työntekijöiden yhdenvertaista kohtelua sekä ehkäistä syrjintää ja puuttua epäkohtiin. Henkilöstön yhdenvertaisuuden ja sukupuolten välisen tasa-arvon tulee olla toimintaperiaatteena kaikessa toiminnassa.

Tavoitteen kannalta keskeisiä kehittämisalueita ovat:

- toiminnan ja käytäntöjen tasa-arvo ja yhdenvertaisuusvaikutusten arviointi ja niitä edistävien toimenpiteiden toteuttaminen sekä osallisuuden lisääminen
- syrjinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen.

Vuoden 2024 Henkilöstökertomuksesta on koottu keskeiset tunnusluvut nais-/miesnäkökulmasta. Näiden tietojen pohjalta on laadittu selvitys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta.

Savon ammattiopiston ja Varkauden lukion opiskelijoiden tasa-arvosuunnitelmat on laadittu erikseen yhteistyössä opiskelijakunnan kanssa.

Tasa-arvo

Naisten ja miesten tasa-arvosta annetun lain (1329/2014) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa työelämässä. Työnantajan tulee edistää sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti.

Tasa-arvon edistämiseksi työnantajan tulee, ottaen huomioon käytettävissä olevat voimavarat ja muut asiaan vaikuttavat seikat:

- toimia siten, että avoimma oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille, ja helpottaa kaikkien osalta työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista
- huolehtia mahdollisuuksien mukaan siitä, ettei työntekijä joudu sukupuolisen häirinnän tai ahdistelun kohteeksi.

Yhdenvertaisuus

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista ja tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa lain soveltamisalaan kuuluvissa syrjintätilanteissa. Lain soveltamisalaan kuuluvat työhönottoperusteet, työolot ja työehdot. Lakia sovelletaan myös etnisen alkuperän perusteella tapahtuvaan syrjintään.

Yhdenvertaisuuslaki kieltää sekä välittömän että välillisen syrjinnän, henkilön tai ryhmän ihmisarvon loukkaamisen, häirinnän ja syrjimistä tarkoittavan käskyn tai ohjeen. Laki ei estä syrjinnän haittojen ehkäisevää ja oikeasuhteista positiivista erityiskohtelua. Syrjintä on lainsäädännön mukaan kiellettyä sekä julkisessa että yksityisessä toiminnassa, kun kysymys on esimerkiksi työhönottoperusteista, työoloista, työehdoista, koulutuksesta ja jäsenyydestä erilaisissa järjestöissä.

Yhdenvertaisuuden aktiivinen edistäminen voi merkitä poikkeamista samanlaisen kohtelun periaatteesta, jotta heikommassa asemassa olevien tosiasiallinen yhdenvertaisuus toteutuisi. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa tietyn syrjinnälle alttiin henkilön asemaa ja olosuhteita parantavia erityistoimenpiteitä, jotka tähtäävät tosiasiallisen yhdenvertaisuuden turvaamiseen eivätkä asenteeltaan muodostu toisia syrjiviksi. Työntekijän on tarvittaessa tehtävä kohtuullisia mukautuksia vammaisten henkilöiden työhön tai koulutukseen pääsyn, työssä selviämisen ja työuralla etenemisen turvaamiseksi.

Työturvallisuus

Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan, jos työssä esiintyy työntekijään kohdistuvaa hänen terveydelleen haittaa tai vaaraa aiheuttavaa häirintää tai muuta epäasiallista kohtelua, työnantajan on asiasta tiedon saatuaan käytettävissään olevin keinoin ryhdyttävä toimiin epäkohdan poistamiseksi. Häirinnällä tarkoitetaan epäasiallista ja huonoa kohtelua. Se voi ilmetä esimerkiksi uhkailuna, pelotteluna, ilkeinä ja vihjailevina viesteinä, väheksyvinä ja pilkkaavina puheina. Häirintää on myös yksipuolinen sukupuolinen häirintä ja ahdistelu, jonka kohteeksi joutunut kokee vastentahtoisena tai ei-toivottuna. Häirintä tai epäasiallinen kohtelu ei ole hyväksyttävää, vaan työpaikalla kaikkien on tunnettava vastuunsa häirinnän estämisestä.

Työturvallisuuslaki velvoittaa jokaista ottamaan vastuuta omasta toiminnastaan ja hyvästä työilmapiirin ylläpitämisestä. Savon koulutuskuntayhtymässä työntekijöiltä edellytetään asiallista ja hyvää käytöstä, eikä minkäänlaista epäasiallista toimintaa hyväksytä.

Työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon on yhteistoimin edistettävä:

- työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta yksilöllisesti
- työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä yksilöllisesti
- työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä tarkkailtava yksilöllisesti työuran eri vaiheissa
- työyhteisön toimintaa.

TAVOITTEET

Savon koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä henkilöstön että opiskelijoiden keskuudessa.

Suunnitelma asettaa konkreettiset tavoitteet ja toimenpiteet, joilla:

- * edistetään sukupuolten tasa-arvoa henkilöstöasioissa
- * varmistetaan työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu
- * ehkäistään syrjintää ja puututaan epäkohtiin.

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat toimintaperiaatteita, jotka tulee huomioida kaikessa toiminnassa.

SELVITYS TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA

Savon koulutuskuntayhtymässä toteutettiin alkuvuodesta 2025 henkilöstölle TOB työolobarometri-kysely, joka sisälsi myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusväittämiä. Kyselyyn vastasi 568 työntekijää, eli 81 % kuntayhtymän henkilöstöstä. Kyselyssä kartoitettiin henkilöstön näkemyksiä mm. sukupuolten välisestä tasa-arvosta palkkauksessa, työn ja perheen yhteensovittamisesta, työyhteisöstä ja ilmapiiristä, urakehityksestä, häirinnästä ja epäasiallisesta käytöksestä sekä sukupuolisesta häirinnästä. Kun kyselyssä kysytään ihmisten kokemuksia, käyttäytymistä ym. asteikolla 1–5, tulisi keskiarvon olla näissä kysymyksissä vähintään 3,6 ja keskihajonnan < 0,8. Joissakin kysymyksissä, kuten häirintä ja epäasiallinen käytös sekä sukupuolinen häirintä, tulisi keskiarvon olla vähintään 4 ja keskihajonnan lähellä nollaa.

Henkilöstörakenne

Tiedot henkilöstörakenteesta ovat 31.12.2024 tilanteen mukaisia. Savon koulutuskuntayhtymän päätoimisen henkilöstön määrä tuolloin oli 740. Vuonna 2023 vastaava luku oli 795. Päätoimisen henkilöstön määrä väheni edelliseen vuoteen verrattuna 55 henkilöllä.

Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan

Kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä naisten osuus on 59,7 % ja miesten 40,3 %. Määräaikaisessa henkilöstössä naisten osuus on 63,3 % ja miesten osuus 36,7 %. Määräaikaisissa palvelussuhteissa miehiä on myös vähemmän kokoaikaisina (36 %) ja osa-aikaisina (40 %), kuin naisia.

Taulukko 1. Henkilöstö palvelussuhteen luonteen mukaan sukupuolittain 31.12.2024.

Palvelussuhde	Naiset	Miehet	Yhteensä
<i>Vakituiset</i>	404	276	680
- josta kokoaikaisia	358	255	613
- josta osa-aikaisia	46	21	67
<i>Määräaikaiset</i>	38	22	60
- josta kokoaikaisia	32	18	50
- josta osa-aikaisia	6	4	10
Päätoimiset yhteensä 31.12.2024	442	298	740
Sivutoimisessa palvelussuhteessa	7	7	14

Henkilöstön jakautuminen tulosalueittain

Taulukko 2. Päätoimisen henkilöstön määrä tulosalueittain ja sukupuolittain 31.12.2024.

Tulosalue	Vakituiset		Määräaikaiset		Yhteensä
	naiset	miehet	naiset	miehet	
Kuntayhtymän johto	4	5	0	0	9
Oppimispalvelut	324	235	31	22	612
Tukipalvelut	76	36	7	0	119
Yhteensä 31.12.2024	404	276	38	22	740

Henkilöstö sopimusaloittain

Kunta-alan yleisen virka- ja työehtosopimuksen KVTES:n piiriin kuuluu 32,8 % kuntayhtymän päätoimisesta henkilöstöstä. Kunnallisen opetusalan henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen OVTES:n eri liitteitä ja osioita sovelletaan yhteensä 458 viranhaltijan/työntekijän kohdalla (61,9 % koko henkilöstön määrästä). Kunnallisen teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimuksen TS:n piiriin kuuluu 5,3 % kuntayhtymän päätoimisista palvelussuhteista.

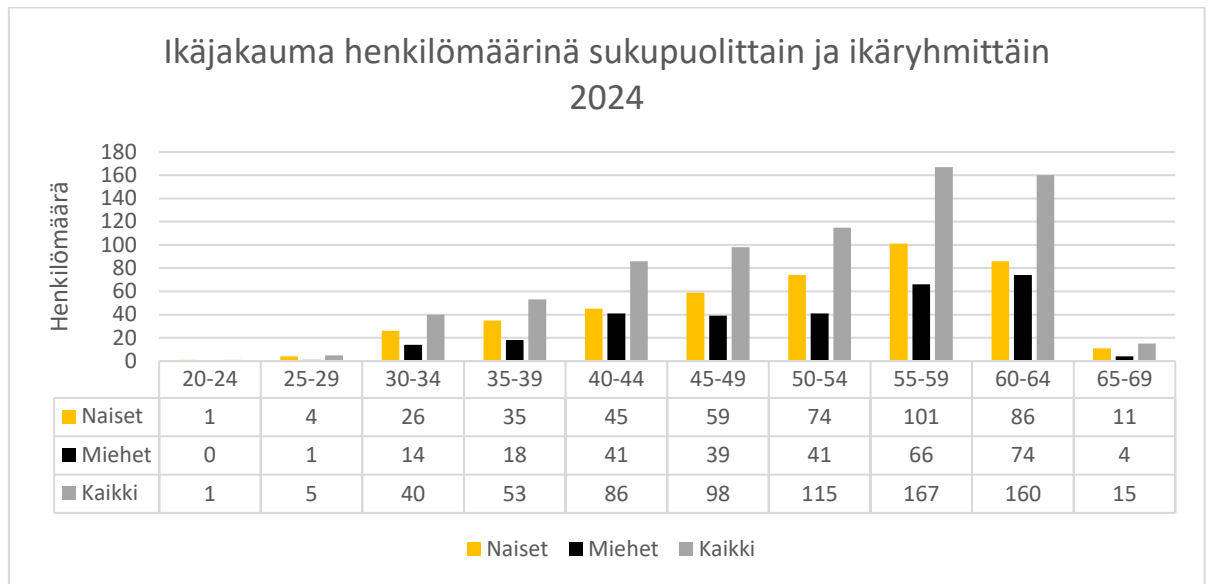
Taulukko 3: Päätoimisen henkilöstön määrä sopimusaloittain ja sukupuolittain 31.12.2024.

Sopimusalat ja liitteet	Naiset	Miehet	Yhteensä
OVTES ammatilliset opettajat	227	198	425
Yleinen virka- ja työehtosopimus KVTES	198	45	243
Tekniset TS	2	37	39
Amm. opetus kokonaispalkka OVTES Osio C	11	8	19
Lukio OVTES	4	9	13
Yleissivistävä kokonaispalkkaosio B	0	1	1
Yhteensä 31.12.2024	442	298	740

Henkilöstö ikäryhmittäin

Vuonna 2024 henkilöstön keski-ikä oli 51,5 vuotta (naisten 51,2 ja miesten 51,8 vuotta). Vuonna 2023 vastaavat luvut olivat 50,9 vuotta (naisten 50,6 ja miesten 51,3 vuotta). Suurin osa henkilöstöstä sijoittuu ikäryhmään 55–59-vuotiaat.

Kaaviossa 1 on esitetty henkilöstön ikäjakauma kokonaisuudessaan vuonna 2024.



Kaavio 1. Henkilöstön ikäjakauma henkilömäärinä sukupuolittain 31.12.2024.



PALVELUSSUHDEASIAT

Rekrytointi

Savon koulutuskuntayhtymän tavoitteena on olla vetovoimainen ja kiinnostava työnantaja, joka houkuttelee osaavia, sitoutuvia ja monimuotoisia työnhakijoita. Rekrytoinneissa noudatetaan tasa-arvo-lain vaatimuksia: avoimiin virka- ja työtehtäviin valitaan soveltuvin ja pätevin henkilö riippumatta sukupuolesta, iästä, etnisestä taustasta, kielestä, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Henkilöstön valinnassa muodollisen kelpoisuuden ohella arvostetaan myös henkilökohtaisia ominaisuuksia, erityisosaamista, monipuolisuutta, asennetta, yhteistyökykyä ja hyviä työyhteisötaitoja.

Vuonna 2024 kuntayhtymässä oli Kuntarekryn kautta avoinna yhteensä 44 palvelussuhdetta, joista 28 oli työsuhteisia ja 16 virkasuhteisia. Hakemuksia saapui 484 kappaletta, joista 64 % oli naisten ja 36 % miesten jättämiä. Valituista 55 % oli naisia ja 45 % miehiä. Vuonna 2024 hakijoiden ikäjakauma oli laaja, eniten hakemuksia saatiin 40–49-vuotialta (30 %). Hakijoita oli kaikista ikäryhmistä, mikä osoittaa kiinnostusta kuntayhtymän tehtäviin eri uravaiheissa olevilta henkilöiltä.

Yhdenvertaisten ja syrjimättömien rekrytointikäytäntöjen avulla edistetään organisaation monimuotoisuutta ja tuetaan avointa ja kaikkia arvostavaa työyhteisöä. Monimuotoisuutta tukevia keinoja rekrytoinneissa ovat muun muassa:

- selkeä ja syrjimätön tehtävänkuvaus ja valintakriteerit
- perustellut ja saavutettavat kielitaitovaatimukset
- huolellisesti laaditut ilmoitukset (sisältö ja visuaalinen ilme)
- monikanavainen viestintä ja verkostojen hyödyntäminen
- saavutettavat rekrytointijärjestelmät
- avoin ja syrjimätön valintaprosessi
- selkeä yhdenvertaisuutta edistävä ohjeistus.

Jotta monimuotoisuuden hyödyt toteutuvat työyhteisössä, on tärkeää, että myös johtaminen ja organisaatiokulttuuri tukevat yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta. Monimuotoisuutta arvostavassa ilmapiiirissä suhtaudutaan erilaisiin näkemyksiin rakentavasti, avoimesti ja kunnioittavasti.

Palkkaus

Palkanmaksun periaatteet määräytyvät alan virka- ja työehtosopimusten, sääntöjen, paikallisten sopimusten ja palkkausta koskevan ohjeistuksen perusteella. Virka- ja työehtosopimuksissa (KVTES, OVTES, TS) on omat säännöksensä tehtäväkohtaisesta palkasta ja peruspalkan lisäksi maksettavista lisistä, kuten työkokemukseen perustuvista lisistä. Tavoitteena on tasa-arvoinen palkkaus naisten ja miesten sekä eri henkilöstöryhmien välillä.

Palkkakartoituksessa keskiansiot on laskettu kokoaikatyössä täyttä palkkaa saaneiden henkilöiden ansioista. Tiedot on esitetty yksilön tietosuoja huomioiden (kummassakin sukupuoliryhmässä vähintään 6 henkilöä). Palkkakäsitteenä on käytetty sekä tehtäväkohtaista palkkaa/peruspalkkaa että kokonaispalkkaa euroa/kk.

Tehtäväkohtaiseen palkkaan vaikuttava tekijä on virka- ja työehtosopimuksessa määritelty hinnoittelutunnus. OVTES:n peruspalkkoissa (osio C, liite 1) on mukana myös vuosisidonnainen lisä, KVTES:n ja TS:n tehtäväkohtaisesta palkasta se puolestaan puuttuu, kuin myös OVTES:n osio B ja osio C:n yhteisten määräysten osalta.

Savon koulutuskuntayhtymä siirtyy tasopalkkajärjestelmän käyttöön 1.10.2025 alkaen. Tasopalkassa tarkastellaan tehtävässä edellytettyä osaamista sekä vastuuta. Arvioinnissa huomioidaan työn laajuus, itsenäisyys, päätöksentekovastuu, yhteistyön ja vuorovaikutuksen laajuus sekä mahdolliset erityisosaamista tai kehittämisvastuuta edellyttävät tehtävät. Tasopalkkajärjestelmän tavoitteena on lisätä palkkauksen avoimuutta, yhdenmukaisuutta ja oikeudenmukaisuutta.

Tasopalkkajärjestelmässä on enintään viisi tasoa (A–E). Palkkaryhmän tasot takaavat saman peruspalkan kaikille kyseisellä tasolla oleville, riippumatta toimipisteestä tai tehtävänimikkeestä.

KVTES Liite 1 sisältää esimerkiksi palkkaryhmät: eräät hallinnon asiantuntijatehtävät ja eräät hallinnon johtavat asiantuntijatehtävät, toimistoalan vaativat ammattitehtävät ja ammattitehtävät, ICT-alan asiantuntijatehtävät, ICT-alan ammattitehtävät ja sisäisen palvelutoiminnan tehtävät. Hallinnon asiantuntijapalveluihin kuuluvia tehtäviä ovat erilaiset johtavat suunnittelu- ja muut vaativat asiantuntijatehtävät ja erityisasiantuntijatehtävät, esimerkiksi hallintopalveluissa, taloushallinnossa, viestinnässä, asiakirjahallinnassa ja henkilöstöhallinnossa.

Toimistoalan ammattitehtävien ja toimistoalan vaativien tehtävien palkkaryhmään kuuluvien päätehtävänä ovat esimerkiksi taloushallinnon, palkanlaskennan, arkiston ja asiakirjahallinnon, asiakaspalvelun, hallintopalvelun, henkilöstöhallinnon, johdon tuen ja muut toimistoalan vaativat ammattitehtävät. Palkkaryhmässä on tyypillistä, että tehtävien vastuullisuus ja itsenäisyys voivat vaihdella merkittävästi.

ICT-alan palkkaryhmään kuuluvat ICT-alan suunnittelu- ja asiantuntijatehtävät, joihin liittyy vaativien ja laajojen tietojärjestelmien suunnitteleminen ja toteuttaminen. ICT-alan ammattitehtäviin kuuluvat suunnittelu- ja muut asiantuntijatehtävät sekä käytön ja sovellusten tukitehtävät sekä laitteiden tekninen käyttö, käytön suunnittelu ja tekniset tukitehtävät.

Sisäisen palvelutoiminnan palkkaryhmään kuuluvat esimerkiksi kulunvalvontatehtävät ja turvallisuuden varmistaminen, vierailijoiden opastus ja erilaiset kuljetustehtävät. Tähän palkkaryhmään kuuluvat esimerkiksi vahtimestarit ja asumispalvelujen ohjaajat.

Liite 1 sisältää myös palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Tätä palkkaryhmää sovelletaan eräissä hallinnon asiantuntijatehtävissä, toimistoalan ja ICT-alan tehtävissä sekä sisäisessä palvelutoiminnassa toimiviin työntekijöihin/viranhaltijoihin. Hinnoittelun ulkopuolisia tehtäviä ovat mm. hallinnon johtotehtävät, hallinnon vaativat päätöksenteko-, esittely- ja valmistelutehtävät, ICT-alan johtotehtävät, sekä KVTES:n palkkausluvun 19 §:n mukaiset työnantajan edustajat. Myös hallinnon ja toimistoalan määräaikaissa projekteissa projektitehtävissä toimivat työntekijät/viranhaltijat ja yhdistelmätehtävät ovat lähtökohtaisesti palkkahinnoittelun ulkopuolisia. Mikäli tehtävässä edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa, niin tehtävä on palkkaryhmien ulkopuolinen. KVTES Liitteen 1 palkkatietoja ei voida vertailla palkkaryhmittäin, koska kaikissa ryhmissä ei naisia ja miehiä ole vähimmäisvaatimuksen määrää (6 henkilöä).

KVTES Liite 4 sisältää ruokapalveluiden yksikkö tai vastuualueen johdon, välittömän työnjohdon ja vaativien ammatti- sekä peruspalvelutehtävien palkkaryhmät. Näitä palkkatietoja ei voida palkkaryhmittäin vertailla, koska kaikissa ryhmissä ei ole naisia ja miehiä vähimmäisvaatimuksen määrää (6 henkilöä). Liitteen 4 palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä ovat esimerkiksi ruokapalvelun suunnittelu-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävät, jolloin viiteryhmänä voidaan yleensä käyttää ruokapalvelun johto- ja esimiestehtävissä toimivien palkkausta tai yhdistelmätehtäviä. Esimerkiksi ammatti- tai peruspalvelutehtävissä työskentelevä toimii ruokapalvelutehtävien ohella myös siivoustehtävissä. Lisäksi käytössä on palkkaryhmä ruokapalveluiden muut tehtävät, johon kuuluu erilaisia ruokapalveluiden tehtäviä, joita ei ole mahdollista sijoittaa muihin palkkahinnoittelukohtiin. Työ voi sisältää ruoanvalmistusta, tarjoilua, asiakaspalvelua, astiahuoltoa, elintarvikkeiden käsittelyä ja muita ruokapalveluun liittyviä työtehtäviä.

KVTES Liite 7 sisältää palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä siivousalalla. Näitä ovat esimerkiksi siivousalan suunnittelu-, kehittämis- ja asiantuntijatehtävät sekä yhdistelmätehtävät. Näitä palkkatietoja ei voida vertailla palkkaryhmittäin, koska kaikissa ryhmissä ei ole naisia ja miehiä vähimmäisvaatimuksen määrää (6 henkilöä).

KVTES Muu sisältää palkkaryhmien ulkopuolisia tehtäviä. Tätä palkkaryhmää sovelletaan, jos tehtävässä ei voi käyttää edellä mainittua KVTES:n palkkaliitteiden 1–7 tilastotunnusta. Tähän palkkaryhmään kuuluvat ammatinohjaajat, muut opetuksen ohjaustehtävät, ohjauksen ja tukipalveluiden yhdistelmätehtävät sekä opetuksen kehittämis- ja asiantuntijatehtävät. Näitä palkkatietoja ei voida palkkaryhmittäin vertailla, koska kaikissa ryhmissä ei ole naisia ja miehiä vähimmäisvaatimuksen määrää (6 henkilöä).

OVTES:n osio C:n ammatillisen oppilaitoksen opetushenkilöstön palkkaeroihin vaikuttaa naisten ja miesten sijoittuminen eri hinnoittelutunnuksiin. Osio C:ssä naisilla on noin 5 % parempi palkka kuin miehillä. OVTES:n osio B:n osalta lukion opetushenkilöstöä ei voitu ottaa vertailuun mukaan, koska minimivaatimus (6 henkilöä) molempien sukupuolten edustajina ei toteutunut.

Taulukko 5. Palkkakartoitus 2024 OVTES (naiset / miehet).

OVTES	Lukumäärä		Tehtävä-kohtainen palkka keskimäärin €/kk		Palkkaero	Kokonais-palkka keskimäärin €/kk		Palkkaero
	Naiset	Miehet	Naiset	Miehet	%	Naiset	Miehet	%
Osio C Liite 1	182	158	4608,86	4379,21	5,2 %	4762,14	4507,50	5,6 %

TS:n osalta palkkavertailua ei voitu tehdä, koska kokonaisuuttakin tarkastellen vähimmäisvaatimus eri sukupuolten edustajien suhteen ei toteutunut.



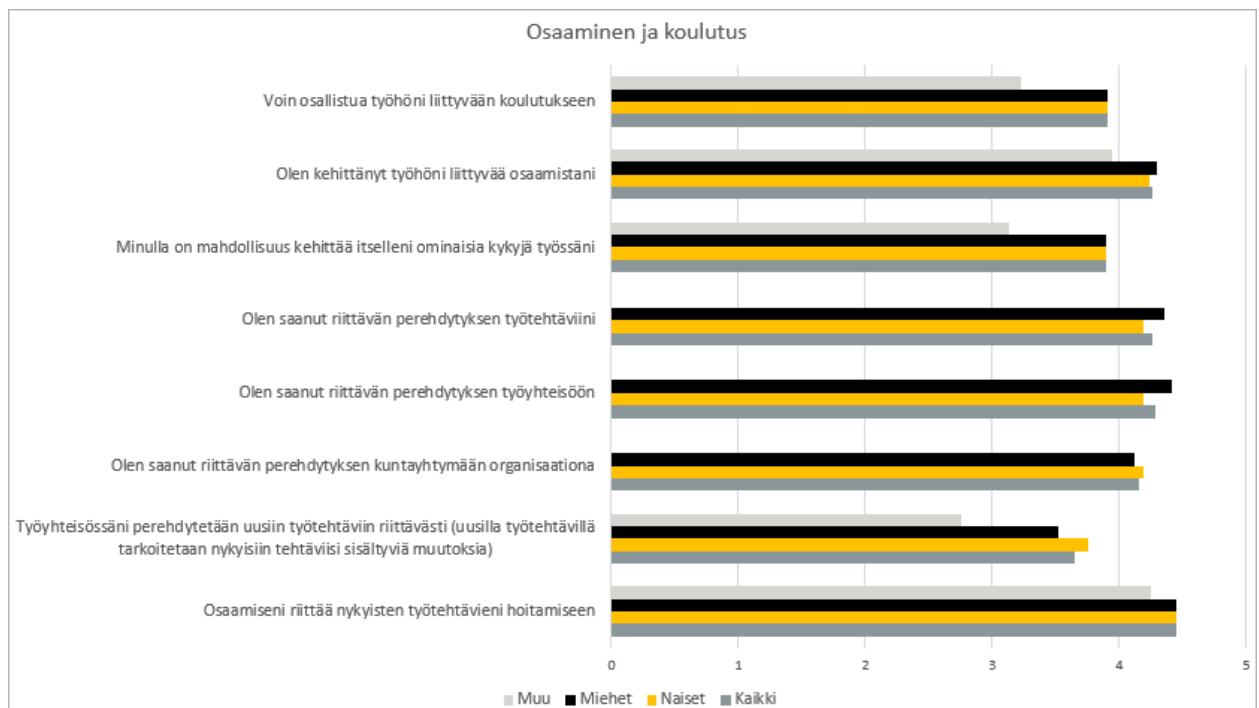
TYÖOLOBAROMETRIN TULOKSIA

TOB työolobarometrikysely toteutettiin alkuvuodesta 2025, jonka vastausprosentiksi saatiin 81. Kokonaisvastaajamäärä oli 568, josta 338 naisia, 234 miehiä ja 32 muu sukupuolisia. Aiemmin TOB-kyselyn taustamuuttujissa on ollut kaksi eri sukupuolta, vuonna 2025 lisättiin vaihtoehdoksi muu/en halua kertoa. Tähän kyselyyn sisällytettiin myös väittämiä eriarvoisesta ja syrjivästä kohtelusta sekä sukupuolisesta häirinnästä. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1–5, jossa 1=täysin eri mieltä ja 5=täysin samaa mieltä.

Osaaminen ja koulutus

Henkilöstön osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen ovat tärkeä osa strategista henkilöstöjohtamista ja organisaation kestävä tulevaisuuden rakentamista. Strategia toteutuu osaamisen johtamisella, joka on määritelty yhdeksi kuntayhtymän hyvän johtamisen elementeistä. Osaamisen johtaminen on systemaattista ja ennakoivaa johtamistyötä, jolla varmistetaan henkilöstön osaamisen ajantasaisuus.

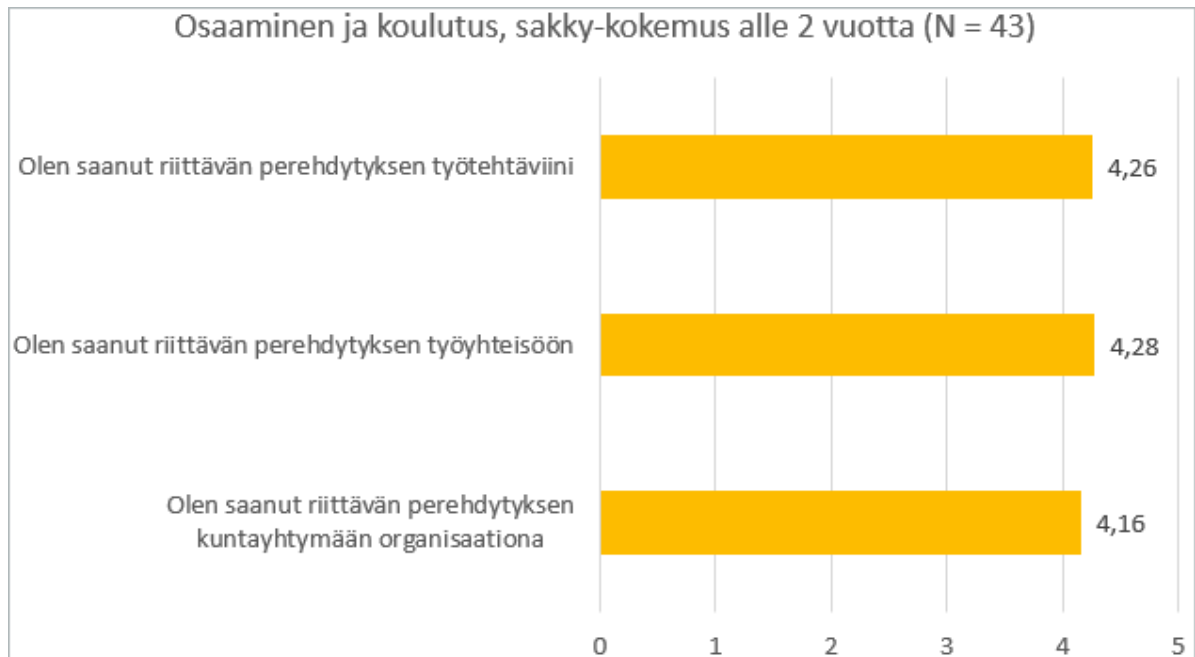
Henkilöstön kokemus omasta osaamisesta nykyisen työtehtävän hoitamiseen on vahva, ka. 4,45. Myös työhön liittyvään koulutukseen pääsyn suhteen tulos on hyvällä tasolla, ka. 3,91. Keskiarvojen suhteen naisten ja miesten tulos on täysin sama, ka. 3,91, mutta muu sukupuolisilla ka. on 3,22. Vuoden 2024 aikana naiset olivat koulutuksessa keskimäärin 1,9 työpäivää/htv ja miehet 1,0 työpäivää/htv.



Kaavio 2. Henkilöstön kokemus liittyen osaamiseen ja koulutukseen 2025.

Osaamiseen kytkeytyy vahvasti myös perehdyttäminen. Perehdyttämistä kehitetään jatkuvasti, ja tulokset ovatkin parantuneet aiempaan verrattuna. Tämän osion heikoin tulos on väittämässä: *Työyhteisössäni perehdytetään uusiin työtehtäviin riittävästi (uusilla työtehtävillä tarkoitetaan nykyisiin tehtäviin sisältyviä muutoksia)*, ka. oli 3,65. Tämän väittämän lisäksi perehdyttämisestä kysyttiin vielä

tarkentavia kysymyksiä vain niiltä, joiden palvelussuhde on kestänyt alle kaksi vuotta. Näitä vastaajia oli 43 ja näiden kysymysten vastausten keskiarvo on hyvällä tasolla, ollen 4,23.



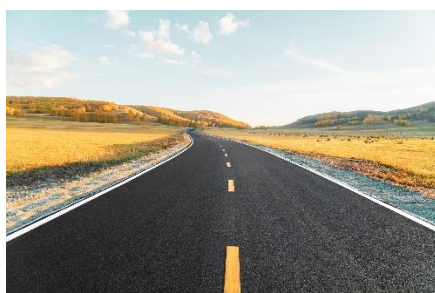
Kaavio 3. Henkilöstön, joiden palvelussuhde kestänyt alle 2 vuotta, kokemus liittyen perehdytykseen 2025.

Kaikilla on oikeus saada laadukas, riittävä ja oikea-aikainen perehdytys. Savon koulutuskuntayhtymän perehdytyksen materiaali on intrassa Tervetuloa töihin- ja Perehdytys-sivuilla. Materiaali mahdollistaa esihenkilön ja kollegoiden antaman perehdytyksen lisäksi itseohjautuvan perehtymisen. Perehdytysohjelmaa päivitetään ja kehitetään aktiivisesti.

Henkilöstön perehdytysohjelman sisältö:

1. kuntayhtymän johtajan, rehtorin ja hallintojohtajan perehdytys kuntayhtymään ja organisaatioon
2. kuntayhtymän yleisten asioiden perehdytys
3. esihenkilö vastaa osaamisala-/tiimikohtaisesta sekä työyhteisöön perehdyttämisestä.

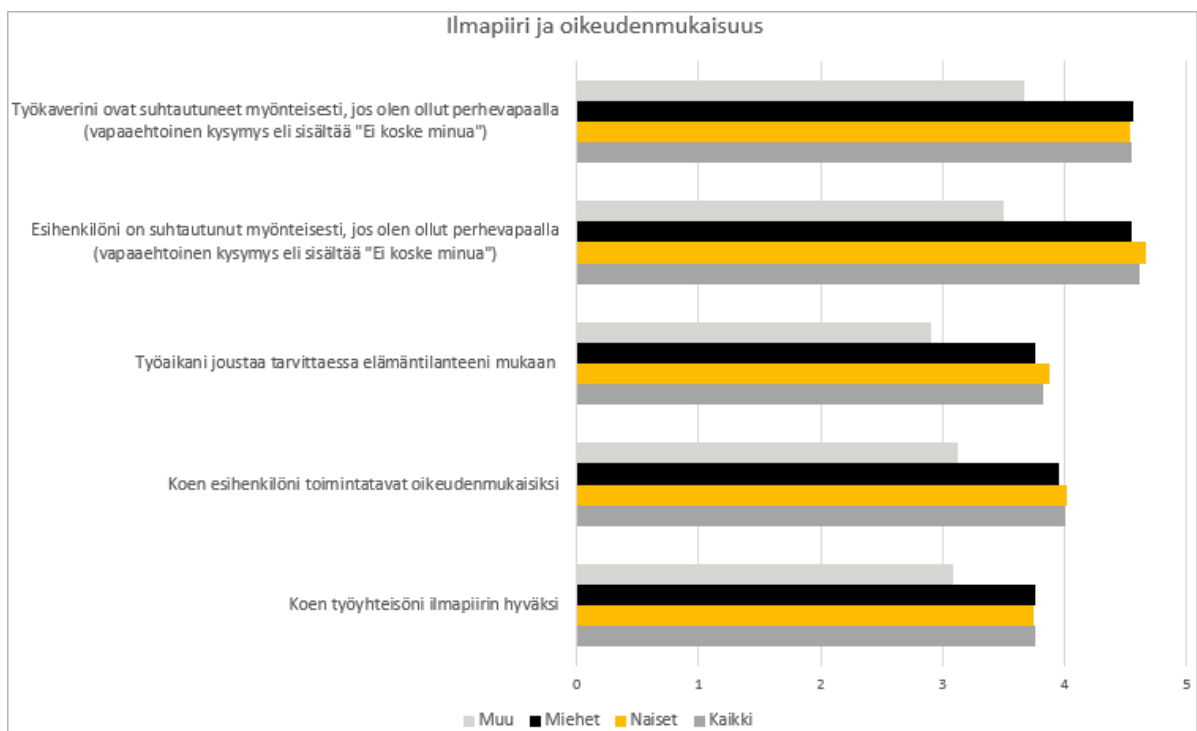
Perehdyttämisestä kokonaisvastuu on esihenkilöllä. Esihenkilöiden sitouttaminen on keskeisessä roolissa perehdyttämisen onnistumisessa. Työntekijällä itsellään on myös vastuu perehtymisestä työtehtäviinsä, uusiin ohjelmiin ja työtehtävien muutoksiin koko työuran ajan. Jokaiselle uudelle työntekijälle esihenkilö laatii perehdytys suunnitelman, seuraa sen toteutumista ja tallentaa sen HR-ohjelma Populusiin työntekijän tietoihin. Perehdyttämisen kehittymistä seurataan vuosittain työyhteisökyselyllä sekä perehdytyksen toteutumista seurataan Populus HR-ohjelmassa.



Ilmapiiri ja oikeudenmukaisuus

Savon koulutuskuntayhtymä huomioi naisten, miesten ja muu sukupuolisten osalta työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Toimintaperiaatteisiimme kuuluu joustavat työ- ja työaikajärjestelyt, joita ovat mm. liukuva työaika sekä mahdollisuus osa-aika- ja hybridityöhön. Kehittämistä tässä asiassa silti yhä tarvitaan. Työtä suunniteltaessa otetaan huomioon tasapuolinen perhevapaiden käyttö eri elämäntilanteissa ja niiden pitämiseen kannustetaan.

Mielipiteissä ilmapiiristä ja oikeudenmukaisuudesta naisten ja miesten välillä ei huomattavaa eroa. Tyytyväisimpiä oltiin suhtautumiseen perhevapailla olemiseen. Perhevapailla vuoden 2024 aikana naisia on ollut 68 ja miehiä 49. Naiset on olleet keskimäärin 1,0 työpäivää/htv ja miehet 0,7 työpäivää/htv. Muu sukupuolisten tulokset ovat kaikkien väittämien osalta huomattavasti heikompia.



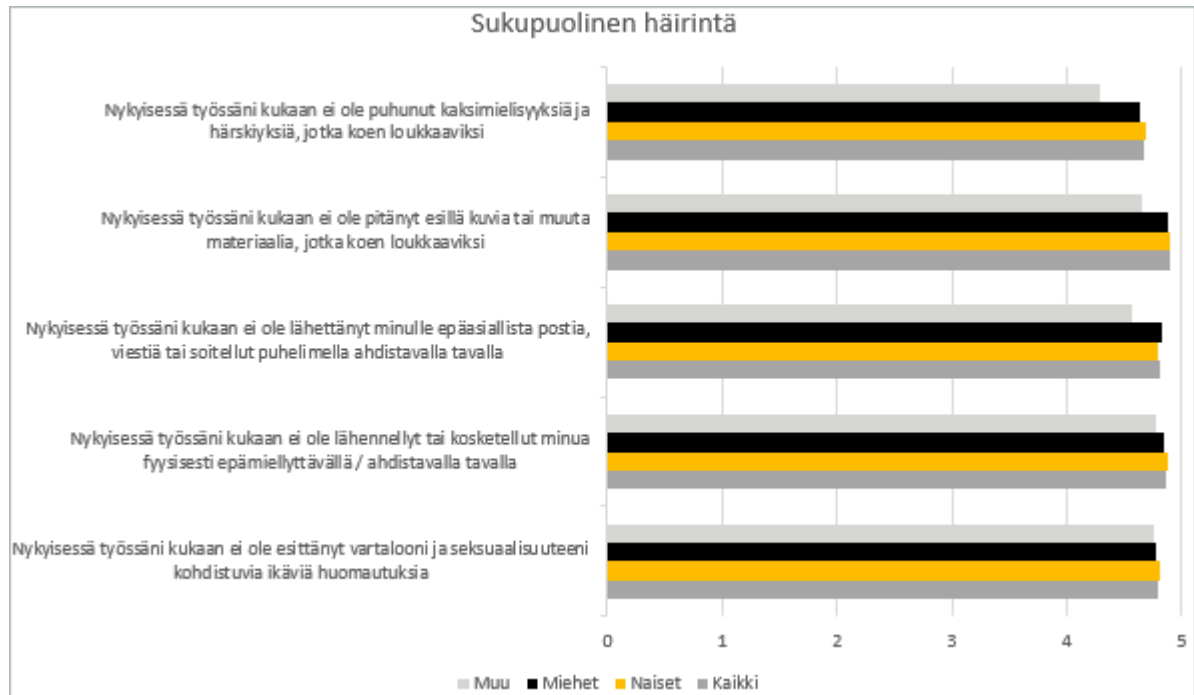
Kaavio 4. Henkilöstön kokemus liittyen ilmapiiriin ja oikeudenmukaisuuteen 2025.

Selvityksessä nousseet kehittämiskohteet, toimenpiteet ja seuranta: esihenkilöiden tulee suhtautua myönteisesti ja tasapuolisesti kaikkien työntekijöidensä perhevapaiden pitämiseen. Esihenkilöiden vastuulla on myös tiedottaa kaikille perhevapaamahdollisuuksista. Perhevapaiden määrien kehitystä seurataan vuosittain HR-ohjelmasta.

Kehittämiskohteena on jatkuva ilmapiirin seuranta, valvonta ja ohjaaminen. Esihenkilön johdolla käydään keskustellen läpi esille nousseita asioita. Oikeudenmukaisuuden toteutumisen kokemusta seurataan vuosittaisella työhyvinvointikyselyllä ja ilmapiiriä puntaroidaan mm. pulssikyselyillä.

Sukupuolinen häirintä

Kyselyn tasa-arvoon liittyvissä väittämissä kysyttiin henkilöstön kokemusta sukupuoliseen häirintään liittyen. Tämän osion väittämiä tulos oli erinomaisella tasolla, ka. oli 4,8. Naisten, miesten ja muu sukupuolisten vastausten keskiarvot olivat identtiset tai lähellä toisiaan.



Kaavio 5. Henkilöstön kokemus liittyen sukupuoliseen häirintään ja ahdisteluun 2025.

Selvityksessä nousseet kehittämiskohteet, toimenpiteet ja seuranta: pyrimme edistämään yhdenvertaista kohtelua ja tasa-arvoa. Kaikkeen esille tuotuun epäasialliseen kohteluun ja häirintään puututaan *Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittely* -mallin mukaisesti. Näihin liittyviä kysymyksiä seurataan mm. vuosittaisella hyvinvointikyselyllä.

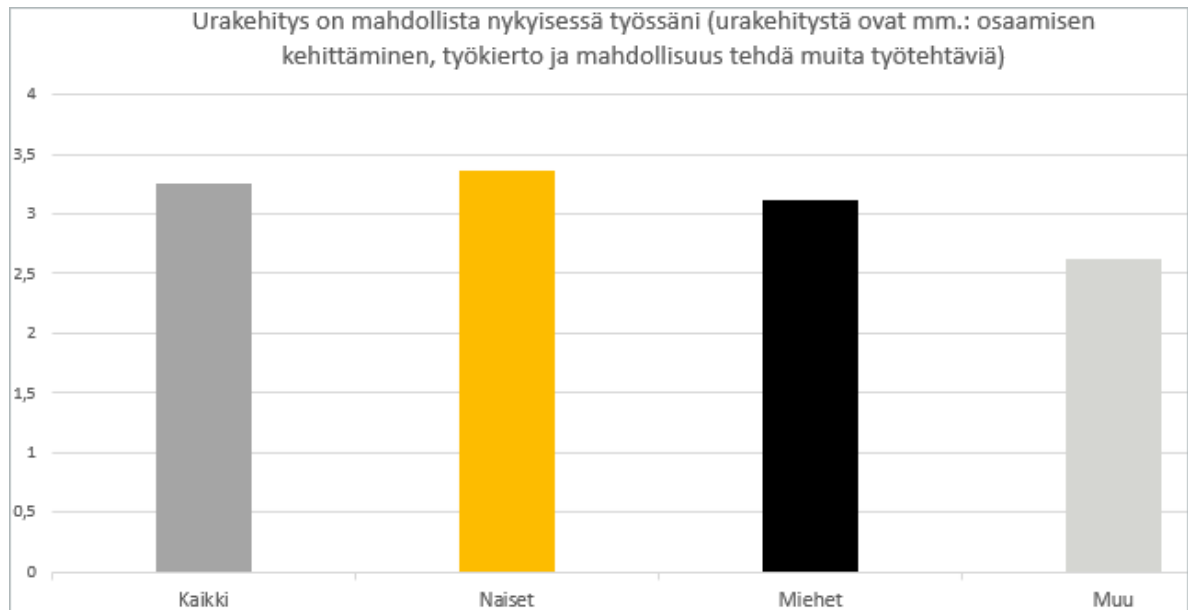
Eriarvoinen ja syrjivä kohtelu

Kyselyssä kysyttiin henkilöstön mielipiteitä eriarvoiseen ja syrjivään kohteluun liittyen. Tämän osion paras tulos saatiin väittämään *sukupuolestani ei ole ollut haittaa työssä / uralla etenemisessä*, ka. 4,49. Heikoin puolestaan väittämään *koen, että minua on kohdeltu tasa-arvoisesti työmäärän jakautumisessa*, jonka ka. oli 3,95.

Eriarvoiseen ja syrjivään kohteluun liittyvissä väittämissä naisten ja miesten välillä vastausten keskiarvoissa on vain pientä eroavaisuutta. Suurimmat eroavaisuudet koettiin väittämissä: *palkkaus on tasa-arvoinen sukupuolten välillä* (naiset ka. 4,16 / miehet ka. 4,48) ja *sukupuolestani ei ole ollut haittaa työssä / uralla etenemisessä* (naiset ka. 4,41 / miehet ka. 4,58). Kokemus kaikkiin väittämiin oli huonoin muu sukupuolisilla.

Urakehityksen mahdollistamiseksi työntekijälle/viranhaltijalle myönnetään harkinnan mukaan virka- ja työvapaita, mm. opintovapaita ja opettajien työelämään tutustumista varten. Kaikilla tulee olla yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen. Henkilöstön koulutuksen ja kehittämisen tulee tukea tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä suunnitelmallisesti. Sijaisjärjestelyt eivät saa olla esteenä koulutukseen hakeutumisessa.

Henkilöstön mielipidettä urakehityksestä kysyttiin kolmella eri väittämällä. *Urakehitys on mahdollista nykyisessä työssäni (urakehitystä ovat mm.: osaamisen kehittäminen, työkierto ja mahdollisuus tehdä muita työtehtäviä)* -väittämän vastausten ka. oli 3,26, keskiarvojen jakautuessa: naiset 3,36, miehet 3,11 ja muu sukupuoliset 2,63.

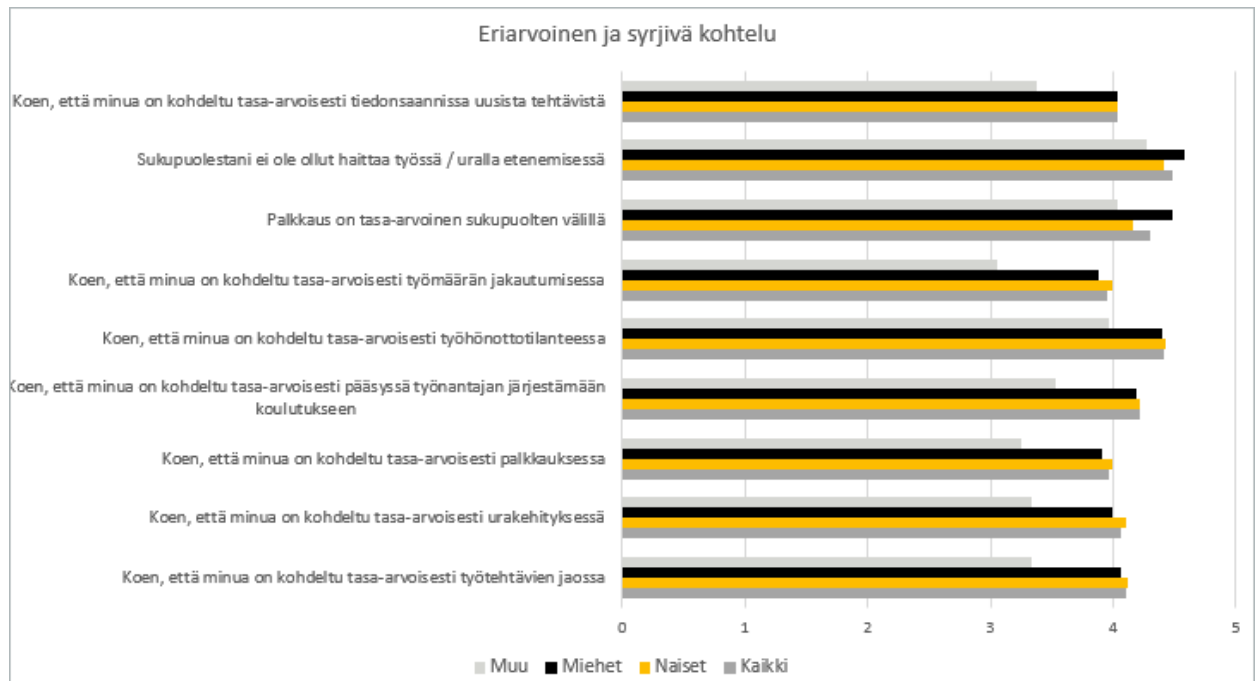


Kaavio 6. Henkilöstön kokemus urakehityksen mahdollisuuksista 2025.

Naisten vastausten ka. väittämään *sukupuolestani ei ole ollut haittaa työssä / uralla etenemisessä* oli 4,41, miesten 4,58 ja muu sukupuolisten 4,28. *Koen, että minua on kohdeltu tasa-arvoisesti urakehityksessä* -väittämän tulokset puolestaan ovat: naiset ka. 4,10, miehet 3,99 ja muu sukupuoliset 3,34.

Selvityksessä nousseet kehittämiskohteet, toimenpiteet ja seuranta: työuran suunnittelu aloitetaan heti rekrytoinnista, jolloin siitä tulee luonteva tapa arvioida omaa työuraa vuosittain yhdessä esihenkilön kanssa. Työuran suunnittelusta vastuu on vahvasti myös työntekijällä. Kannustetaan työntekijöitä hakeutumaan työkiertoon ja osallistumaan aktiivisesti työnantajan järjestämään lisäkoulutukseen sekä vahvistamaan myös omaehtoisesti osaamistaan. Asiaa seurataan vuosittain työhyvinvointikyselyllä. Työura- ja osaamisen kehittämisen suunnittelu kytketään vuosittaisiin vahvuus- ja tavoitete keskusteluihin ja muihin työhön liittyviin tapaamisiin.

Kohteluun tasa-arvoisesta palkkauksesta mielipiteet jakautuivat seuraavasti: naiset ka. 4,00, miehet 3,91 ja muu sukupuoliset 3,25.



Kaavio 7. Henkilöstön kokemus liittyen eriarvoiseen ja syrjivään kohteluun 2025.

Selvityksessä nousseet kehittämiskohteet, toimenpiteet ja seuranta: kiinnitetään huomiota aidosti syrjimättömiin menettelytapoihin niin työhön ottamisessa, uralla etenemisessä, työtehtävien jakamisessa, palkassa ja etuisuuksien päättämisessä, koulutukseen pääsemisessä kuin työyhteisöjen kehittämisessä.

Häirintä ja epäasiallinen käytös

Kokemusta liittyen häirintään ja epäasialliseen käytökseen kysyttiin neljällä väittämällä. Taulukosta kuusi näkyy prosentuaalisesti vastausten jakautuminen näihin väittämiin. Vähiten häirintää ja epäasiallista käytöstä ovat kokeneet naiset, eniten muu sukupuoliset.

Taulukko 6. Vastaukset väittämiin liittyen häirintään ja epäasialliseen käytökseen vuonna 2025.

Häirintä ja epäasiallinen käytös	Kaikki	Naiset	Miehet	Muu	Kaikki	Naiset	Miehet	Muu	Kaikki	Naiset	Miehet	Muu
	samaa mieltä				en osaa sanoa				eri mieltä			
En ole kokenut yhteisöstä eristämistä työpaikallani	82 %	83 %	80 %	59 %	11 %	10 %	13 %	28 %	6 %	6 %	6 %	13 %
En ole kokenut työntekoni jatkuvaa, perusteetonta arvostelua ja vaikeuttamista	83 %	86 %	79 %	66 %	9 %	7 %	12 %	22 %	8 %	7 %	8 %	13 %
En ole kokenut maineeni tai asemani kyseenalaistamista	81 %	84 %	76 %	66 %	9 %	8 %	11 %	16 %	10 %	8 %	12 %	19 %
En ole kokenut henkilökohtaisen koskemattomuuteni loukkaamista (mm. huutaminen ja uhkaukset)	88 %	88 %	86 %	69 %	4 %	3 %	7 %	16 %	8 %	9 %	7 %	16 %

Selvityksessä nousseet kehittämiskohteet, toimenpiteet ja seuranta: työturvallisuuden ja työsuojelun näkökulmasta psykososiaalisen kuormituksen ehkäisemiseksi on tärkeää havainnoida häirintää ja epäasiallista käyttäytymistä. Tätä varten järjestetään opastusta häirinnän ja epäasiallisen kohtelun havaitsemiseksi, välttämiseksi ja työpaikalla terveyttä vaarantavan häirinnän ilmoittamiseksi työnantajalle. Lisäksi ohjeissa huomioidaan esihenkilöiden vastuut ja velvollisuudet häirinnän havaitsemisessa ja käsittelemisessä, jotta esihenkilöillä on asianmukaiset edellytykset hoitaa häirintään liittyviä tehtäviä.

Työolot

Työturvallisuuslaki ja sen alaiset säädökset edellyttävät, että huolehdimme työntekijöiden terveydestä ja turvallisuudesta työssä. Savon koulutuskuntayhtymässä esihenkilöt, työsuojelu, luottamusedustajat ja johto tarkkailevat jatkuvasti työoloja ja työilmapiiriä. Apuvälineinä tähän käytetään mm. työpaikkaselvityksiä sekä vuosittaista vaarojen ja riskien kartoitusta.



TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN KEHITTÄMIS- JA TOTEUTUSSUUNNITELMA

Kehittämiskohde	Toimenpiteet	Vastuutahot	Seuranta/mittarit
Edellytämme kaikilta tasa-arvoista ja yhdenvertaista käytöstä ja kohtelua	Puututaan epäkohtiin Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittely -mallin mukaisesti	Jokainen omalta osaltaan	Mitataan työhyvinvointikyselyllä, esihenkilöt ja johto seuraavat vastuualueensa tilannetta yhteistyössä työsuojelun kanssa
Työturvallisuuslain velvoittamana huolehdimme jokaisen turvallisuudesta, terveydestä ja työhyvinvoinnista	Työsuojelun ja työterveyshuollon työpaikkaselvitykset, turvallisuushavainnot, riskien arviointi, jatkuva työympäristön tarkkailu	Esihenkilöt, työsuojelu, työterveyshuolto, jokainen omalta osaltaan	Seurataan työpaikkaselvitysten ja riskienarvioinnin toteutumista, työtapaturmien ja turvallisuushavaintojen määrät
Vahvistamme suvaitsevaisuutta ja moninaisuutta hyväksyvää organisaatiokulttuuria	Nostetaan aihe esille säännöllisesti (esim. tiimipalaverit, teemaviikot ja -kampanjat)	Esihenkilöt, työsuojelu, kampuspastori, jokainen omalta osaltaan	Mitataan työhyvinvointikyselyllä, kampanjoiden toteutuminen
Puutomme häirinnän ja epäasiallisen kohtelun tilanteisiin välittömästi	Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun käsittely -mallin päivittäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen kyseisiin tilanteisiin	Esihenkilöt, työsuojelu, luottamusedustajat, jokainen omalta osaltaan	Seurataan häirintäilmoitusten käsittelyn ja toimenpiteiden toteutumista
Anonyymi rekrytointi	Selvitämme sopivuuden tarpeisiimme	Rekrytoinnista vastaavat	Mahdollinen kokeilu 2026 / 2027

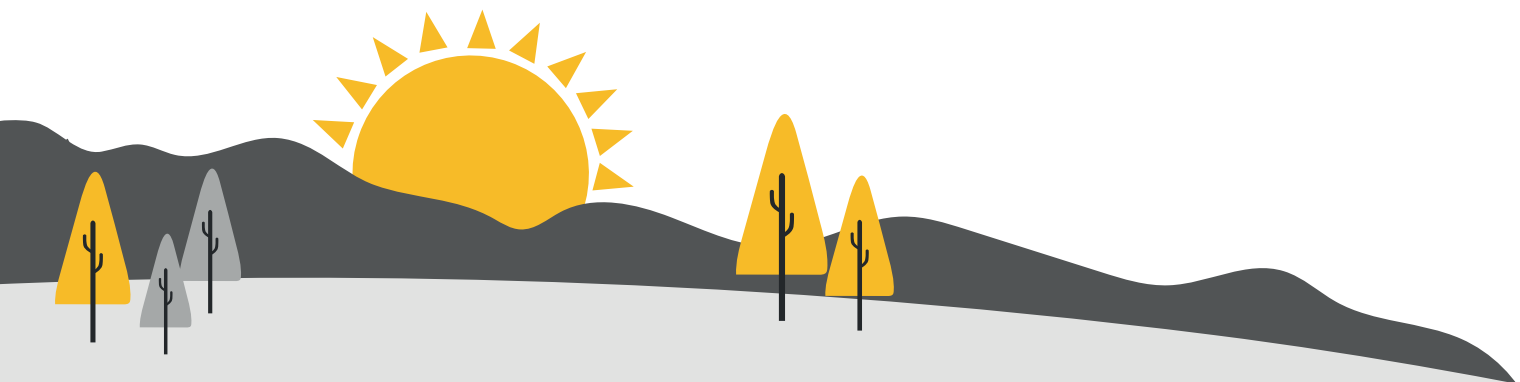
TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMAN TIEDOTUSSUUNNITELMA

Savon koulutuskuntayhtymän tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhteistyössä työsuojelun, luottamusedustajien ja henkilöstöpalveluiden kesken. Tasa-arvosuunnitelmasta on lain mukaan tiedotettava henkilöstölle.

Suunnitelman kehittämistavoitteiden toteutumista seurataan työhyvinvointikyselyiden yhteydessä vuosittain ja muiden henkilöstölle suunnattujen arviointien yhteydessä. Suunnitelman toteuttamisesta vastaa jokainen työntekijä omalla toiminnallaan ja seurannasta vastaavat johto ja esihenkilöt. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman kehittämistoimenpiteiden toteutumisesta tiedotetaan vuosittain henkilöstökertomuksessa, joka julkaistaan intran Henkilöstö-sivulla ja Savon koulutuskuntayhtymän verkkosivuilla Sakky.fi > Tietoa meistä > Talous ja henkilöstö.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma on henkilöstön luettavissa intran Työhyvinvointi-sivulla ja suunnitelmaa esitellään myös erilaisissa henkilöstölle ja esihenkilöille suunnatuissa info-tilaisuuksissa. Päivitetty suunnitelma esitellään myös yhteistoimintaryhmälle. Lisäksi suunnitelma julkaistaan Savon koulutuskuntayhtymän verkkosivuilla Sakky.fi > Tietoa meistä > Talous ja henkilöstö.





KESTÄVÄN TULEVAISUUDEN TEKIJÄ



**SAK
KY.FI**



SAVON
KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ