



Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2021

1. Taustaa

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työpaikalla. Suunnitelma on työväline työpaikan kehittämiseksi, joka on laadittava yhteistyössä henkilöstön kanssa. Se on vuosittainen konkreettinen toimenpidesuunnitelma, jolla varmistetaan ja edistetään tasa-arvon toteutumista työpaikalla.

Suomen Ilmailuopistossa henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman lähtökohdaksi on otettu sekä tasa-arvolain että yhdenvertaisuuslain näkökulmat.

Henkilöstöpoliittinen tasa-arvosuunnitelma 2021 on käsitelty johtoryhmän kokouksessa pp.kk.2020 ja hyväksytty Suomen Ilmailuopisto Oy:n hallituksen kokouksessa pp.kk.2020. Tasa-arvolain mukaisesti tämän henkilöstöpoliittisen tasa-arvosuunnitelman lisäksi Suomen Ilmailuopistolla on oppilaitoksilta edellytetty Toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma, joka tukee osaltaan opetuksen ja työyhteisön kehittämistä.

2. Tasa-arvotyön toimijat ja päätöksenteko

Tasa-arvosuunnitelman vastuhenkilöitä ovat toimitusjohtaja, työsuojelupäällikkö ja hallintopäällikkö. Tasa-arvosuunnitelman hyväksyy Suomen Ilmailuopisto Oy:n hallitus.

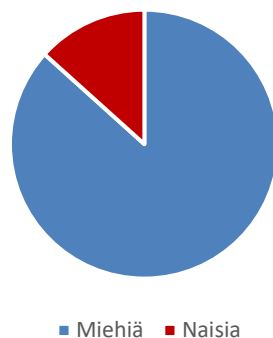
3. Henkilöstörakenne

Suomen Ilmailuopistossa työskenteli vuonna 2020 vakinaisessa työsuhteessa keskimäärin noin 45 henkilöä, joista 39 miestä ja 6 naista. Naisia on henkilökunnasta noin 13 % ja miehiä noin 87 %. Eri tehtäväryhmien välillä on suuriakin eroja sukupuolijakaumassa. Tätä selittää suurilta osin henkilöstön kouluttautuminen ja alalle hakeutuminen. Lennonopettajissa naispuolisia henkilöitä on vähän, todennäköisesti jopa vähemmän kuin liikennelentäjissä, joista naispuolisia on vain noin 5 %. Suomen Ilmailuopistossa ei tällä hetkellä ole naispuolista lennonopettajaa, mutta yhtiön historiassa on ollut yksi naispuolinen lennonopettaja.

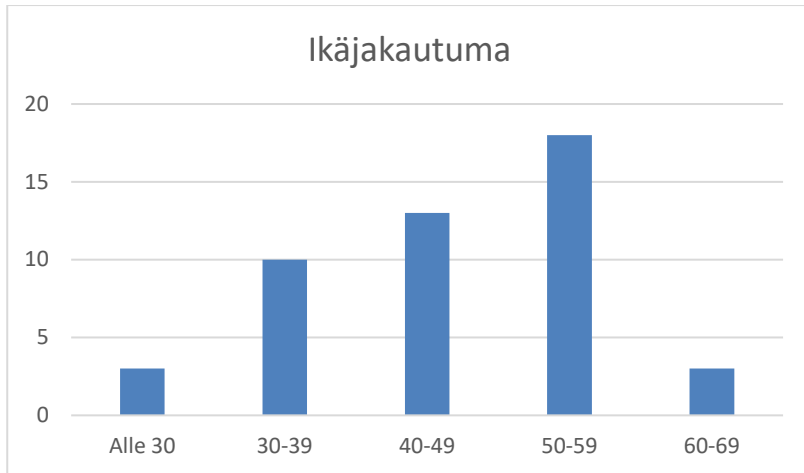
Päätoimiset teoriaopettajat (2 henkilöä) ovat miehiä. Lennonopettajat (15 henkilöä) ovat kaikki miehiä. Lentokonehuollossa on 14 miestä (82 %) ja kolme naista (18 %), joista 2 toimitustyössä, 1 huoltotehtävissä.

Esimiestehtävissä toimii 6 miestä (86 %) ja 1 nainen (14 %). Johtoryhmässä on 6 miestä (86 %) ja 1 nainen (14 %).

Henkilöstön sukupuolijakautuma



Henkilöstön ikärakenne on melko tyypillinen suomalaisen työyhteisön ikärakenne. Nuorin työntekijä on 27-vuotias ja vanhin työntekijä on 62-vuotias, keski-ikä on noin 47 vuotta ja mediaani-ikä on noin 49 vuotta. Ikäjakautuma on hyvin samanlainen eri työntekijäryhmissä.



4. Tasa-arvotyön toimijat ja päätöksenteko

Tasa-arvotyöryhmän perustaminen ja tasa-arvosuunnitelman laadinta sekä toimeenpanoprosessi ovat oppilaitoksen rehtorin vastuulla. Tasa-arvotyöryhmänä toimii Suomen Ilmailuopiston johtoryhmä ja Oppilaskunnan hallitus, joissa molemmissa ovat molemmat sukupuolet edustettuna. Oppilaskunnan hallituksessa on opiskelijoita eri kursseilta. Suomen Ilmailuopiston johtoryhmässä on edustus sekä koulutuspuolelta että tukipalveluista ja hallinnosta.

Tasa-arvosuunnitelman hyväksyy Suomen Ilmailuopiston johtokunta. Suomen Ilmailuopisto Oy:n hallitus toimii Suomen Ilmailuopiston johtokuntana.

5. Rekrytointi

Avoimiin oleviin tehtäviin voi hakeutua sekä naisia että miehiä. Työsuhteen kestosta, palkkauksesta tai muista ehdoista päätettäessä henkilön sukupuoli tai muu henkilöön liittyvä syrjintä ei ole päätöksenteon perusteena. Tiettyihin työtehtäviin on valintakriteerejä, jotka ovat perusteltuja ja välttämättömiä työtehtävän suorituksessa.

Yhtiö toimii tiloissa, joista osa on 1960-luvulta, eivätkä ole suunniteltu esteettömiksi. Työn laadun takia suurimmalla osalla työntekijöillä on lääketieteellinen kelpoisuustodistus, jossa vaatimuksena on mm. hyvä liikuntakyky. Toimistotyössä olevilla työntekijöillä ei ole vastaavaa vaatimusta. Kulku tiloissa ei ole esteetön.

5.1. Henkilöstötutkimukset

Suomen Ilmailuopistossa on tehty työtyytyväisyyskyselyjä vuonna vuosina 2011, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 ja 2020. Kyselyjen tulokset ovat hyvät ja SIO:n tulokset ovat olleet viiteryhmiä tuloksia (Ilmarinen, Työyhteisöviire, Vertailuaineisto 2019) paremmat. Kyselyissä ei ole noussut esille syrjintään tai tasa-arvoon liittyviä ongelmia.

5.2. Palkkakartoitus

Luottamushenkilöille toimitetaan pyydettyä erillinen liite edustamansa henkilöstöryhmän palkkakartoituksesta työehtosopimuksen mukaisesti. Työnantajan luottamusmiehille toimittamat yhteenvedot ovat luottamuksellisia perustuen työehtosopimukseen.

Lennonopettaja- ja teoriaopettajatehtävissä päätoimisena toimii tällä hetkellä pelkästään miehiä, mutta oman toimen ohella teoriakoulutustehtävissä on myös naispuolisia henkilöitä. Aiemmin on ollut helikopterikouluttajina sekä miehiä että naisia ja heillä on ollut sama palkka, koska myös heidän koulutuksensa ja kokemuksensa olivat samaa tasoa.

Lentokonehuollossa lentokoneasentajana on yksi naispuolinen henkilö. Hänen palkkansa, kuten muiden lentokonehuollossa toimivien henkilöiden palkka perustuu työn vaativuuteen ja palkkojen pohjana käytetään työehtosopimusten palkkataulukkoita. Sukupuolesta johtuvia palkkaeroja ei ole. Palkkaukseen liittyen korjaaville toimenpiteille ei ole tarvetta.

6. Kehittämistoimenpiteet

6.1. Tavoitteet

Henkilöstösuunnitelman tavoite on ylläpitää työntekijöiden keskinäinen yhdenvertaisuus sekä miesten ja naisten välinen tasa-arvo. Lisäksi otetaan huomioon tasa-arvo rekrytoinneissa. Yhtiössä jatketaan henkilöstön työhyvinvoinnin kyselyjä, jotta saadaan mahdolliset muutokset työhyvinvoinnissa esiin ja voidaan puuttua epäkohtiin.

6.2. Tehdyt toimenpiteet

Aikaisemmin henkilöstökyselyissä ei ollut tasa-arvoon ja syrjintään liittyviä kysymyksiä ja siksi edellisessä tasa-arvosuunnitelmassa kirjattiin kyseisten kysymysten lisääminen kyselyyn. Näin on tehty ja kyselyjen tulosten pohjalta voidaan todeta, että tasa-arvoon ja syrjintään liittyviä epäkohtia ei ole tullut esille.

Vuoden aikana on järjestetty lyhyempiä hyvinvointikyselyjä, joissa on työtyytyväisyyden lisäksi kartoitettu henkilökunnan arviota yhtiön turvallisuuskulttuurista. Turvallisuuskulttuuri on terveellä pohjalla.

Vuonna 2018 otettiin käyttöön koko henkilökuntaa koskeva kannustinpalkkiojärjestelmä. Tavoitteet ovat kaikille yhteiset ja mahdollinen palkkio on yhtä suuri euromääräinen summa jokaiselle työntekijälle.

Henkilöstön osaamiskartoitus tehtiin syksyllä 2020. Osaamiskartoituksen ja tulevien osaamistarpeiden pohjalta voidaan suunnitella tarpeellisia koulutus- ja kehittämistoimenpiteitä sekä osaamisen mahdollista lisähyödyntämistä.

6.3. Suunnitellut toimenpiteet

Osaamisen kehittäminen ja lisähyödyntäminen.