



Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

CLIC Innovation Oy

| versio | päivämäärä | versio | vastuu |
|--------|------------|--|--------|
| 1.0 | 24.1.2022 | Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma DRAFT | WIC/HW |
| | | | |



Sisältö

1. Johdanto

2. Johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen

3. Tavoitteet ja toimenpiteet

3.1 Työhönotto

3.2 Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen

3.3 Koulutus

3.4 Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolisuus

3.5 Samapalkkaisuus

3.6 Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen

4. Seuranta

5. Taustatiedot



1. Johdanto

CLIC Innovation Oy on laatinut tämän tasa-arvosuunnitelman tasa-arvolain asettaman veloitteen mukaisesti. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain tavoitteena on estää sukupuoleen ja ikään perustuva syrjintä sekä edistää työntekijöiden välistä tasa-arvoa.

CLIC Innovation Oy:ssä laadittuun tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä sovittu niiden toteuttamisesta, vastuuhenkilöistä ja seurannasta.

Tasa-arvosuunnitelma on voimassa ajalla 1.1.2022 - 31.12.2023, jonka jälkeen tasa-arvotyöryhmä arvioi sen toteutumista sekä päivittää suunnitelmaa. Tasa-arvotyöryhmä koostuu yrityksen Työsuojelupäälliköstä ja Työsuojeluvaltuutetusta.

2. Johdon sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen

CLIC Innovationin johto on hyväksynyt tasa-arvosuunnitelman ja sitoutunut omalta osaltaan tasa-arvosuunnitelman toteuttamiseen.

3. Tavoitteet ja toimenpiteet

3.1. Työhönotto

Työpaikkakohtainen tavoite: Toimitaan siten, että avoinna oleviin paikkoihin hakeutuvia käsitellään tasa-arvoisesti.

Toimenpiteet: Kaikki työpaikat ovat avoimia kaikille sukupuolille ja kaiken ikäisille. Tärkeintä valinnoissa on henkilön pätevyys, koulutus ja aiempi kokemus. Hakemusprosessissa ei kysytä syntymäaikaa, sukupuolta eikä kansalaisuutta, koska näillä ei ole haettavan työn kannalta merkitystä.

Vastuuhenkilö/t: Rekrytoivat esihenkilöt ja toimitusjohtaja

Aikataulu: Seurataan jatkuvasti

Seuranta: Seurataan tilastojen avulla

3.2. Työtehtävien tasapuolinen jakautuminen

Työpaikkakohtainen tavoite: Jokaisella työntekijällä on sopivan haastavat ja sopivasti mitoitettut työtehtävät ja hallinnan tunne omaan työhön.

Toimenpiteet: Esihenkilöt ja toimitusjohtaja seuraavat jokaisen työntekijän työkuormaa säännöllisesti työvalmennus- ja kehityskeskusteluissa. CLIC Innovation yhtiönä kannustaa työntekijöitään kehittymään työssään, huomioi ihmisten erilaisuuden sekä huolehtii työntekijöiden oppimis- ja kehitysmahdollisuuksista ja työhyvinvoinnista. Esihenkilöt tukevat ja rohkaisevat työntekijää työarjessa, ja haasteiden tai ongelmien esiintyessä puuttuvat tilanteeseen mahdollisimman varhain.

Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt ja toimitusjohtaja

Aikataulu: Seurataan jatkuvasti

Seuranta: Seurataan päivittäin normaalin vuorovaikutuksen kautta ja kehityskeskusteluissa vuosittain



3.3. Koulutus

Työpaikkakohtainen tavoite: Pidetään huoli, että kaikki työntekijät pääsevät tasapuolisesti koulutukseen.

Toimenpiteet: Jokaisella CLIC Innovationin työntekijöillä on oltava yhtäläiset mahdollisuudet kouluttautua ja kehittää itseään. Esihenkilöllä on käytettävissään CLIC Innovation tasoinen koulutusbudjetti, jonka tasapuolisesta jakautumisesta ryhmien kesken toimitusjohtaja on vastuussa. Voimassa olevan kehityskeskustelu -mallin mukaisesti jokaiselle työntekijälle sovitaan vuosittainen oppimisen suunnitelma, jonka toteumaa seurataan esihenkilö-työntekijä välisissä keskusteluissa.

Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt, työntekijät ja toimitusjohtaja

Aikataulu: Seurataan jatkuvasti

Seuranta: Seurataan kehityskeskusteluissa vuosittain

3.4. Uralla eteneminen ja työtehtävien monipuolisuus

Työpaikkakohtainen tavoite: CLIC Innovation haluaa turvata kaikissa tehtävissä toimiville yhdenvertaiset ja tasa-arvoiset mahdollisuudet hakeutua ja tulla valituksi avoimiin tehtäviin. Tavoitteena on mahdollistaa työntekijöiden ammatillinen kehittyminen ja rohkaista heitä elinikäiseen oppimiseen. Tavoitteena on, että eri tehtävissä toimii tasapuolisesti eri sukupuolta olevia ja eri-ikäisiä työntekijöitä.

Toimenpiteet: Kaikilla CLIC Innovationin työntekijöillä on mahdollisuus hakea yrityksessä avautuvia tehtäviä ja valintoja tehtäessä valitaan sopivin ja pätevin hakija. Kahden yhtä pätevän hakijan tilanteessa vähemmistössä olevan sukupuolen edustaja asetetaan etusijalle samalla, kun hakijoiden ikään kiinnitetään huomiota tavalla, joka edistää yhdenvertaisuutta ja tasapainoa yrityksen ikäjakauman osalta.

Vastuuhenkilö/t: Esihenkilöt, työntekijät ja toimitusjohtaja

Aikataulu: Seurataan jatkuvasti

Seuranta: Seurataan tilastojen avulla

3.5. Samapalkkaisuus

Työpaikkakohtainen tavoite: CLIC Innovation maksaa yhtäläisen palkan samanarvoisesta työstä.

Toimenpiteet: Varmistetaan, että eri sukupuolta olevat, eri ikäiset työntekijät ja kokemustaustalla olevat saavat samaa palkkaa samanarvoisesta työstä. Esihenkilöt ja toimitusjohtaja yhdessä kehittävät palkkatilastointia siten, että niiden avulla voidaan systemaattisesti seurata työntekijöiden palkkakehitystä.

Vastuuhenkilö/t: Toimitusjohtaja ja esihenkilöt tilastojen osalta

Aikataulu: Seurataan jatkuvasti ja tuotetaan tilastoja vuosittain

Seuranta: Toimitusjohtaja tarkastelee vuosittain palkantarkistuskierroksen yhteydessä esihenkilöiden kanssa

3.6. Työelämän ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työpaikkakohtainen tavoite: Helpotetaan työntekijöiden osalta työelämän ja yksityiselämän yhteensovittamista tarvittaessa joustavilla työjärjestelyillä ja henkilökohtaisilla palkattomilla vapailla. Joustavilla työjärjestelyillä tarkoitetaan mahdollisuutta osaaikaiseen työhön määräaikaisesti, etätööhön ja palkattomaan vapaaseen henkilökohtaisista syistä. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa ovat samassa asemassa niin eri sukupuolta olevat kuin eri ikäiset työntekijät.

Toimenpiteet: CLIC Innovationilla on selkeät ohjeet henkilöstölle joustavista työjärjestelyistä, henkilökohtaisista palkattomista vapaista, etätöystä sekä siitä, miten näissä tilanteissa käytännössä toimitaan. Kaikki yrityksen työntekijät ovat tietoisia ohjeistuksista.

Vastuuhenkilö/t: Toimitusjohtaja ja esihenkilöt

Aikataulu: Seurataan jatkuvasti

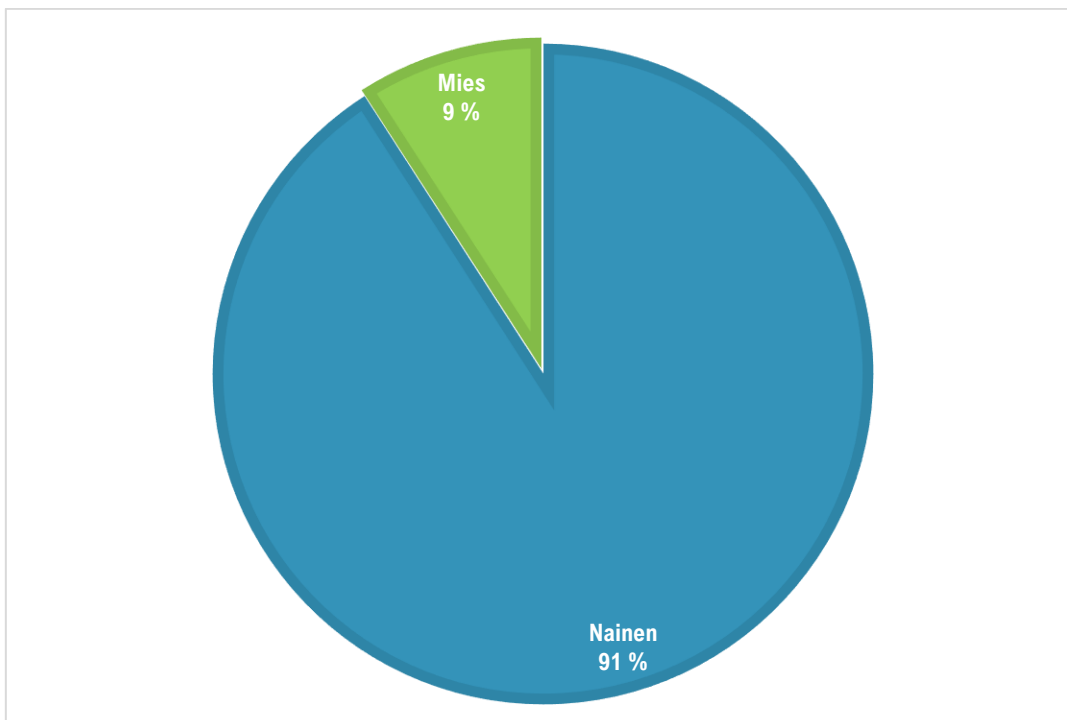
Seuranta: Seurataan Työsuojelutoimikunnan toimesta vuosittain.

4. Seuranta

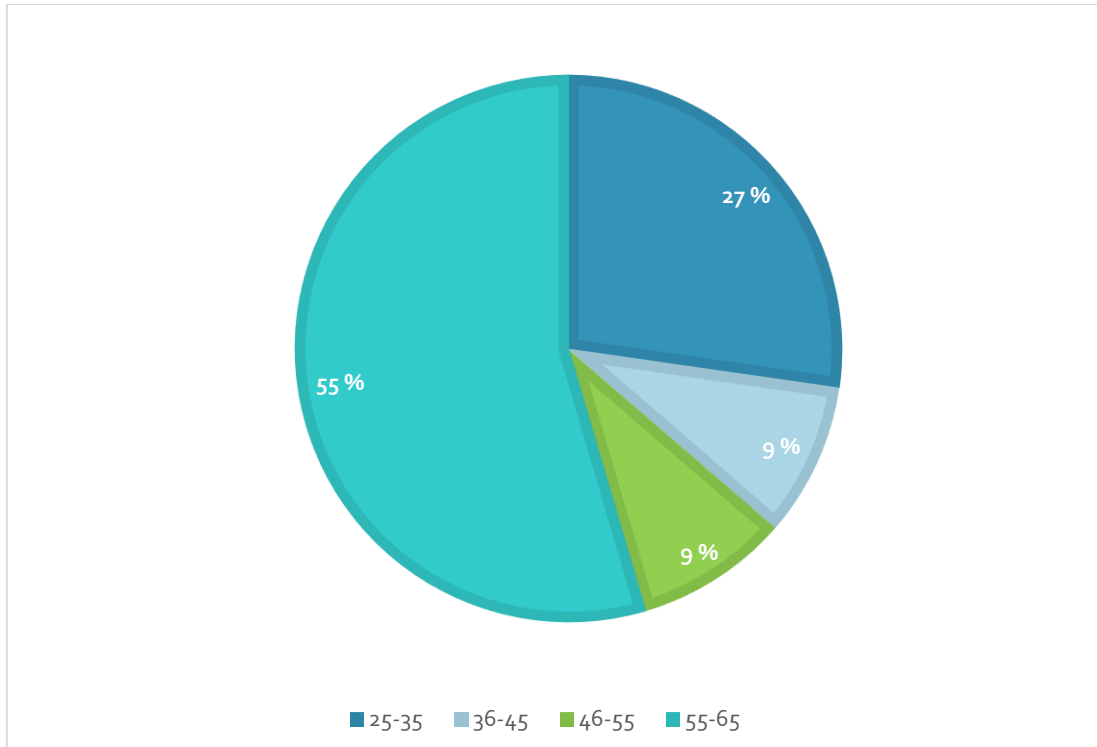
Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista seuraa ja arvioi Työsuojelutoimikunta. Tasa-arvosuunnitelma päivitetään kahden vuoden välein Työsuojelutoimikunnan toimesta.

5. Taustatilastot

Taulukko 1: CLIC Innovation henkilöstö sukupuolen mukaan



Taulukko 2: CLIC Innovation henkilöstö ikäryhmittäin



Taulukko 3: CLIC Innovation henkilöstö taustakoulutus

