

## TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA 2021

### 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 on 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, johtuen nykyisestä laskentajärjestelmästä.

### SELVITYS HOK-ELANNON TASA-ARVOTILANTEESTA

HOK-Elannossa toteutetaan henkilöstön työtyytyväisyystutkimus vuosittain loppuvuodesta. Vuoden 2020 syyskuussa toteutetussa tutkimuksessa pyydettiin arvioimaan kolmea tasa-arvotilannetta mittaavaa väittämää 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

Sukupuolten välisen tasa-arvon koettiin toteutuvan hyvin ja tasa-arvokysymyksistä parhaiten, keskiarvolla 3,63 (3,61). Myös eri-ikäisten työntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun oltiin hyvin tyytyväisiä, keskiarvolla 3,51 (3,49). Kokonaisuudessaan tasapuolisen ja syrjimättömän kohtelun koettiin toteutuvan toimipaikoilla hyvin, keskiarvolla 3,43 (3,51) (väittämän sanamuotoa täsmennetty). Suluissa 2019 tilanne.

Vastaajista 72 % (74 %) oli naisia ja 25 % (26 %) miehiä, 3 % ei halunnut määritellä sukupuoltaan (uusi vastausvaihtoehto). Ikäryhmittäin jaettuna vastaajista 24 % (24 %) oli alle 25-vuotiaita, 43 % (43 %) 25–40 -vuotiaita, 24 % (25 %) 41–55 -vuotiaita ja 9 % (9 %) yli 55-vuotiaita. Vastaajajoukon sukupuoli- ja ikärakenne vastaa hyvin HOK-Elannon henkilöstörakennetta.

## HENKILÖSTÖRAKENNE SEKÄ MIESTEN JA NAISTEN SIIJOITTUMINEN ERI TEHTÄVIIN (Tarja Kinnunen)

Suluissa vuoden 2019 tilanne.

Henkilöstöryhmä	Yhteensä	Miehet		Naiset	
		% hlöstöstä	lkm	% hlöstöstä	lkm
Johto	9 (9)	0.2 (0.2)	7 (7)	2 (2)	77.8 (77.8)
Ylemmät toimihenkilöt	218 (198)	4.2 (4.0)	96 (84)	122 (114)	44.0 (42.4)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	231 (218)	4.4 (4.4)	99 (95)	132 (123)	42.9 (43.6)
Ravintolaesimiehet (sis. vuoropäälliköt)	380 (399)	7.3 (8.0)	136 (146)	244 (253)	35.8 (36.6)
Myynti- ja palveluhenkilöstö/kauppa	4117 (3869)	78.8 (78.0)	871 (834)	3246 (3035)	21.2 (21.6)
Myynti- ja palveluhenkilöstö/ravintolat	270 (265)	5.1 (5.3)	96 (80)	174 (185)	35.6 (30.2)
<b>YHTEENSÄ</b>	<b>5225 (4958)</b>	<b>100.0</b>	<b>1305 (1242)</b>	<b>3920 (3716)</b>	<b>25.0 (25.1)</b>

Tilastossa on huomioitu vain työsuhteet, jotka ovat olleet voimassa ja jatkuneet keskeytyksettä koko vuoden 2020.

## 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 kehittämissuunnitelmiin sekä erilaisiin pilotointiin. 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 soveltuvuusarvioinnit 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.

## 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. Tätä työssä tapahtuvaa oppimista tukemaan on HOK-Elannolla koulutettu työpaikkaohjaajia yhteensä 569 henkilöä.

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. 1.12.2020 HOK-Elannon työntekijöitä oli opintovapaalla yhteensä 194 henkilöä.

Keskitetty perehdytys (market-toimiala) mahdollistaa jokaiselle uudelle työntekijälle laadukkaan ja tasalaatuisen alkuperehdytyksen työuran alussa. Keskitettyssä perehdytyksessä perehdytettiin vuonna 2020 yhteensä 961 työntekijää.

Uusi PeCu-järjestelmä mahdollistaa kaikille HOK-Elannon työntekijöille vaivattoman pääsyn useisiin kymmeneen verkkokoulutuksiin. Kaikki perehdytykselliset verkkokoulutukset ovat jokaisen työntekijän saatavilla mobiili- ja nettiselain-versioissa.

## PALKKAUS

### MEDIAANIPALKAT HENKILÖSTÖRYHMITÄIN

Suluissa vuoden 2019 tilanne

Henkilöstöryhmä	Miehet €	Naiset €	Palkkaero € M – N	Palkkaero % (Palkkaero / M)
Johto ja keskijohto	8068 (8093)	7271 (7032)	797 (1061)	9.9 (13.1)
Ylemmät toimihenkilöt	5040 (4960)	4585 (4467)	455 (493)	9.0 (9.9)
Tulosvastuulliset esimiehet kauppa	4745 (4674)	4634 (4561)	111 (113)	2.3 (2.4)
Esimiehet ravintolat (sis. vuoropäälliköt)	2956 (2983)	2854 (2925)	102 (58)	3.5 (1.9)
Myynti- ja palveluhenkilöstö kauppa	2681 (2642)	2611 (2578)	70 (64)	2.6 (2.4)
Myynti- ja palveluhenkilöstö ravintolat	2463 (2522)	2439 (2471)	24 (51)	1.0 (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 suositaan 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
Isyysovapaa	74 (86)	4.9 (5.6)
Äitiysvapaa	283 (258)	6.1 (5.7)
Hoitovapaa miehet	8 (9)	0.5 (0.6)
Hoitovapaa naiset	251 (213)	5.4 (4.7)

## TYÖOLOJEN, -ILMAPIIRI 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 työtoveriin kuin asiakkaisiinkaan kohdistuvaa kiusaamista, häirintää tai syrjintää missään muodossa. Vastuu näiden periaatteiden noudattamisesta on jokaisella HOK-Elannon palveluksessa olevalla henkilöllä.

### **Seksuaalinen häirintä työkaverin, esimiehen ja asiakkaan taholta**

HOK-Elannossa seksuaalinen häirintä on ehdottomasti kiellettyä työkaverin, esimiehen tai asiakkaan taholta. Seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan seksuaalista ei-toivottua käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön henkistä tai fyysistä koskemattomuutta erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai ahdistava ilmapiiri.

### **Toimintaohje häiritsevästi käyttäytyvän asiakkaan kanssa toimimiseen**

Asiakaskontaktien osalta työntekijöillä on lupa odottaa, etteivät he joudu häirinnän tai seksuaalisen häirinnän kohteiksi. Asiakaspalvelutilanteissa tulee joskus vastaan tilanteita, joissa asiakas ei itse käytädy arvokkaasti. Näihin tilanteisiin on tarpeen varautua ennakolta perehdyttämällä työntekijä. Hyväksi havaittu toimintatapa on esimerkiksi asiakkaan varoittaminen siitä, että huono käytös voi johtaa asiakaspalvelun lopettamiseen. Tämäkin pitää tehdä äärimmäisen kohteliaasti, mutta riittävän jämäkästi.

Asioihin suhtaudutaan HOK-Elannossa vakavasti ja tilanteisiin puututaan sen vaatimalla vakavuudella. Tilanteisiin nopea puuttuminen on tärkeää ja työntekijöiden tulee kertoa tilanteesta eteenpäin esimiehelle, työkaverille, työsuojelupäällikölle, työsuojeluvaltuutetuille, luottamusmiehille tai työterveyshuollolle. Ja tehdä ilmoitus S-turvaan uhka-, väkivalta- ja häiriötilannekategoriaan seksuaalisesta häirinnästä.

Jos kyseessä on esimies ilmoita asiasta hänen esimiehelleen tai työsuojeluorganisaatioon. Esimiehillä on velvollisuus puuttua välittömästi asiaan tiedon saatuaan ja ratkaista ongelma tai välittää tieto tarvittaessa eteenpäin hoidettavaksi.

## 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 -koordinoitiryhmä, 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 käytävissä 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 TULOISTA

1. Vetoa & pitoa-hanke on S-ryhmän henkilöstön saatavuus- ja pysyvyyshanke vuosina 2020-2023. Monimuotoisuus on yksi osa-alue kyseisessä hankkeessa.

Tavoitteena on monimuotoisuuden vahvistaminen ja edistäminen organisaatiossa. Hankkeessa kiinnitetään huomiota monimuotoisuuden johtamiseen, tasa-arvoon, erityisryhmiin ja ikään. HOK-Elanto on vahvasti mukana tässä hankkeessa S-ryhmän kanssa.

2. Palkkauksen tasapuolisuuden varmistamiseksi palkkauksissa on noudatettu työehtosopimusten määräyksiä sekä työntekijöiden että esimiesten osalta. Johdon, ylempien toimihenkilöiden ja tulosvastuullisten 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.
4. Naisten ja miesten mediaanipalkkojen välinen palkkaero on kaventunut vuoden 2020 aikana 281 euroa (15,3%) verrattuna v. 2019.

### HOK-ELANNON TOIMENPITEET TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

1. Henkilöstöviestinnällä on keskeinen rooli tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden edistämässä HOK-Elannossa. Kullakin esimiehellä on vastuu oman työyhteisönsä sisäisestä viestinnästä, jota tukevat yritystason viestintävälineet kuten ViP-henkilöstölehti, sPoint, Workplace ja Workchat.
2. Työtyytyväisyystutkimuksen perusteella eri sukupuolten ja eri ikäryhmien välinen tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu on kiitettävällä tasolla. Kokonaisuutena työntekijöiden tasapuolinen ja syrjimätön kohtelu on hyvällä tasolla. Näihin voidaan edelleen kiinnittää lisähuomiota mm. tuomalla tasapuolisen kohtelun ja avoimen vuorovaikutuksen merkitystä esiin 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 79 % (81 %) kanssa ja edellisen henkilöstötutkimuksen tulokset on käsitelty 74 % (76 %) kanssa. Suluissa vuoden 2019 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 2020. Kaikille toimipaikoille lasketaan vuosittain TYT-tutkimuksen osana oma eettinen indeksi, jonka kehittymistä ketju- ja henkilöstöjohto seuraavat. Koko yrityksen eettinen indeksi oli 79,9 (78,7) ja eettisen kulttuurin maturiteetti kehittymässä edelläkävijyyden tasolle. HOK-Elannon eettisiä periaatteita on perehdytetty uusille työntekijöille mm. verkkokoulutuksen avulla. Toimintamalli päivitetään kevään 2021 aikana.
7. HOK-Elannon toimipaikoissa on kokeilussa työyhteisötutkimuksen tulosten käsittelyn digitaalinen malli, jonka tarkoituksena on lisätä tulosten käsittelyn tasapuolisuutta ja helppoutta. Se mahdollistaa henkilökunnan tasavertaisen osallistumisen työyhteisön kehittämiseen sekä kehityskohteiden seurannan.
8. Selvitetään vuoden 2021 aikana työvuoroergonomiaa: miten työntekijöiden hyvinvointia ja jaksamista voitaisiin edistää työvuoro-suunnittelun avulla.