

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023

Ilmatieteen laitos

Dokumentti on käsitelty Ilmatieteen laitoksen Yhteistoimintakomitean kokouksessa 19.4.2023



1. Sisällysluettelo

2. Johdanto	3
3. Tasa-arvo Ilmatieteen laitoksessa	4
A Samapalkkaisuuden edistäminen	4
B Tasa-arvoisten rekrytointikäytäntöjen edistäminen	4
C Urakehitys ja ammattitaidon kehittäminen	4
D Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen	5
E Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen	5
F Häirintään puuttuminen	6
G Työurajohtaminen (ennen ikäjohtaminen)	6
H Vuoden 2022 VMBaron tuloksista esiin nostettuja asioita	6
I Suunnitelma vuodelle 2023	9
4. Tasa-arvon tilastoja	9
A Ikä- ja sukupuolijakaumat	10
B Palkkakartoitus	14



2. Johdanto

Ilmatieteen laitos ottaa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteet huomioon kaikissa suunnitelmissaan, päätöksissään, niiden valmistelussa ja toimeenpanossa. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma koskee kaikkia Ilmatieteen laitoksella työskenteleviä ja jokaisella meistä on myös velvollisuus edistää tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista omassa työympäristössään.

Tässä suunnitelmassa tasa-arvo käsitteenä koskee sukupuolten välistä tasa-arvoa. Yhdenvertaisuudella viitataan muihin ominaisuuksiin, joiden kautta voimme tarkastella työpaikkamme yhdenvertaisuutta, kuten esimerkiksi ikä, etnisyys ja seksuaalinen suuntautuminen.

Perustuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, yhdenvertaisuuslaki ja työsopimuslaki edellyttävät työnantajilta aktiivisia toimenpiteitä tasa-arvon ja yhdenvertaisen kohtelun edistämiseksi ja syrjinnän ja häirinnän poistamiseksi. Lisäksi tasa-arvolaki velvoittaa työnantajia, joiden palveluksessa on vähintään 30 työntekijää, tekemään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman. Tasa-arvolaissa määritellään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien vähimmäisisältö. Tasa-arvolakiin on tullut myös uusi 6 c §, jonka mukaan työnantajien tulee ennaltaehkäistä sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä velvoite tulee ottaa huomioon tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmia valmisteltaessa ja tasa-arvoa edistävästä toimenpiteistä päätettäessä.

Ilmatieteen laitoksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstöedustajien kanssa. Tasa-arvotyötä tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä, jonka muodostavat työnantajan edustajat yhdessä työsuojelun ja järjestöjen edustajien kanssa. Ryhmän kokoonpano on voimassa organisaatiokauden ajan ja se kokoontuu neljä kertaa vuodessa. Ryhmän tavoitteena on tuoda esiin erilaisia keinoja laitoksen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Yhtenä ryhmän tehtävänä on päivittää laitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosittain. Ryhmän jäsenistä kaksi on mukana laitoksen toimitilauudistusta koskevassa työryhmässä.

Palkkakartoitus on suunnitelman lakisääteinen osa. Ilmatieteen laitoksessa tiedot palkkakartoitukseen saadaan valtion yhteisestä Kieku-järjestelmästä. Laitoksen palkkakartoitus tehdään vähintään kolmen vuoden välein. Palkkakartoituksen tavoitteena on varmistaa, että Ilmatieteen laitoksen palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ei ole perusteettomia palkkaeroja. Kartoituksessa selvitetään esimerkiksi naisten ja miesten lukumääriä ja keskiansioita palkka- tai tehtäväryhmissä, minkä perusteella todetaan samapalkkaisuuden tilanne Ilmatieteen laitoksessa.



3. Tasa-arvo Ilmatieteen laitoksessa

A Samapalkkaisuuden edistäminen

Samapalkkaisuudella tarkoitetaan sitä, että saman arvoisesta työstä maksetaan samaa tehtäväkohtaista palkkaa riippumatta työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista. Tehtävän samanarvoisuus tarkoittaa, että työn sisällön keskeiset vaativuustekijät, osaaminen, vastuu, kuormitus ja työolot ovat samanarvoisia. Ammattinimike ei ole ratkaiseva. Henkilökohtainen suoriutuminen huomioidaan henkilökohtaisessa palkanosassa.

Ilmatieteen laitoksen palkkausjärjestelmä perustuu työn vaativuuden arviointiin. Luottamushenkilöt saavat tiedot naisten ja miesten ansionmuodostuksesta. Näiden tilastotietojen avulla kartoitetaan mahdollista palkkadiskriminaatiota.

Uudet esihenkilöt perehdytetään aina palkkausjärjestelmään ja palkkakeskusteluihin ja lisäksi asiaa kerrataan heidän kanssaan vuosittaisten kehitys- ja palkkakeskusteluiden yhteydessä. Myös uuden taloon tulevan henkilöstön kanssa käydään läpi palkkausjärjestelmän perusteet. Kun henkilöstö osaa ja ymmärtää palkkausjärjestelmän ja sen soveltamisen periaatteet, pysyvät palkkaperusteet läpinäkyvinä ja palkkausjärjestelmää sovelletaan sen alkuperäisen tarkoituksen mukaisesti.

B Tasa-arvoisten rekrytointikäytäntöjen edistäminen

Yhdenmukaiset ja määritellyt rekrytointikäytännöt selkiyttävät rekrytoinnin pelisääntöjä ja tukevat tasa-arvoista ja yhdenvertaista rekrytointia.

Uusia henkilöitä palkatessa kiinnitetään huomiota siihen, että rekrytoinnit ovat jokaisen kannalta yhdenvertaisia. Rekrytointikäytäntöjä tarkastellaan myös sukupuolinäkökulmasta ja pätevyysvaatimukset ja valintakriteerit asetetaan niin, että ne ovat tosiasiallisesti tasapuolisia kaikille.

Tasavertaisista työnhakijoista valitaan tehtävään aina henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta pätevin hakija huomioiden tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus. Valtiolla ulkoiset rekrytoinnit tehdään valtiolle.fi-järjestelmän kautta.

Valtion virkamieslakiin ja työsopimuslakiin perustuen palvelussuhteet ovat joko toistaiseksi tai määräajaksi voimassa olevia. Lähtökohtana on, että virkasuhde perustuu virkoihin sidottuun järjestelmään, ja määräaikaiseen virkasuhteeseen nimittäminen merkitsee poikkeusta pääsääntöön. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on lähtökohtaisesti ensisijainen työsopimuksen muoto. Työsopimuksen tai virkasuhteen määräaikaisuus työnantajan aloitteesta edellyttää aina perusteltua syytä, joka voi liittyä mm. työn luonteeseen, sijaisuuteen tai muuhun näihin verrattavaan syyhyn. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko henkilöstöstä on laskenut tasaisesti vuodesta 2018 asti Ilmatieteen laitoksella. Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien prosenttiosuus henkilöstöstä oli vuoden 2022 lopussa 24,07% (vuonna 2021 24,19%).

C Urakehitys ja ammattitaidon kehittäminen



Kaikilla työntekijöillä on mahdollisuuksia uralla etenemiseen. Jokaiselle turvataan yhtäläiset mahdollisuudet itsensä ja työnsä kehittämiseen henkilökohtaisista ominaisuuksista ja tehtävästä riippumatta. Urasuunnittelussa käytetään hyväksi esimerkiksi säännöllisiä kehityskeskusteluja, henkilökohtaisia kehityssuunnitelmia, tehtäväkiertoa ja sijaisuuksia. Henkilöstöä kannustetaan kiinnostuksensa mukaisesti hakeutumaan vaativampiin tehtäviin ja uusille tehtäväalueille. Esihenkilöille järjestetään säännöllisesti valmennusta esihenkilön tehtäviin liittyviin osa-alueisiin. Myös tehtäväkierron mahdollisuus nostetaan esille ja muistutetaan henkilöstöä mahdollisuudesta hakeutua esihenkilötehtävien lisäksi muuhun henkilökiertoon.

D Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Origossa jaetaan tietoa työaikajoustoista kuten osa-aikatyöstä ja perhevapaista. Tavoitteena on, että työelämän joustoja voi hyödyntää koko laitoksen henkilöstö, jos heidän elämäntilanteensa sitä vaatii ja työtehtävät sen mahdollistavat.

Työhön paluuta vanhempainloman, hoitovapaan ja muiden pitkien poissaolojen jälkeen helpotetaan huolehtimalla työntekijän pitämisestä ajan tasalla sekä tarvittaessa uudelleen perehdyttämisestä.

Liukuva työaika niissä tehtävissä, joissa se on mahdollinen, tukee työn ja yksityiselämän tasapainottamista.

Koronaepidemian jälkeen etätyö on yksi työnteon muodoista. Henkilöstön kyselyssä sen todettiin pääosin helpottavan työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista, mutta toisaalta sen todettiin myös hankaloittavan rajanvetoa työ- ja vapaa-ajan välille.

E Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen

Valtion toimitilastrategiaan pohjautuva toimitilauudistus käynnistyi Ilmatieteen laitoksella syksyllä 2022. Uusi toimitilastrategia edellyttää muun muassa tilankäytön tehostamista ja yhteiskäyttötiloja. Ilmatieteen laitokselle on asetettu Dynamicumin tilankäytön kehittämisryhmä eli ns. toimitilaryhmä. Sen tehtävänä on kehittää Dynamicumin tilankäyttöä valtion toimitilastrategian mukaisesti ja varmistaa, että tilankäyttö on IL:n kannalta tehokasta ja taloudellista. Toimitilaryhmässä on henkilöstön edustajina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän jäseniä.

Valtionhallinnossa on siirrytty hybridityöhön. Hybridityö tarkoittaa pelkistään sitä, että etätyötä ja läsnätyötä yhdistetään aiempaa vapaammin, ja etätyön osuus lisääntyy. Ilmatieteen laitoksella on laadittu hybridityön linjaukset, jotta on nähtävillä intranetissä. Koronaepidemian jälkeen kaikkien on mahdollista tulla työskentelemään toimistolle, jossa on hyvät työskentelyvälineet ja hyvä työergonomia kaikkien saatavilla.

Ilmatieteen laitoksella seurataan hybridityön vaikutuksia, tunnistetaan uusien työskentelytapojen vaatimat osaamistarpeet ja työhyvinvoinnin tuen tarpeet sekä toteutetaan niihin liittyviä kehittämistoimenpiteitä tarpeen mukaan. Esihenkilöiden tukemiseen etäjohtamisessa panostetaan muun muassa esihenkilövalmennuksissa. Huomioidaan oppimisen, innovoinnin ja uudistumisen näkökulmat samalla kun edistetään uusia työnteon tapoja, kuten etätyötä ja paikkariippumatonta työtä. Kevan sähköiseen oppimisympäristöön on mahdollistettu esihenkilöiden pääsy. Oppimisympäristössä on monenlaista materiaalia mm. työkykyjohtamiseen liittyen.



Tasa-arvolain mukaan luottamushenkilöistä koostuviin julkishallinnon johto- tai hallintoelimiin on nimitettävä sekä naisia että miehiä kumpiakin vähintään 40 prosenttia. Ilmatieteen laitoksessa tällaisia elimiä ovat neuvottelukunta, yhteistoimintakomitea, palkkausjärjestelmän seuranta- ja kehittämisryhmä sekä tasa-arvoryhmä.

F Häirintään puuttuminen

Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä ei joudu sukupuolisen ahdistelun tai muunkaan häirinnän tai syrjinnän kohteeksi. Häirinnän torjumiseksi on koko henkilöstön saatavilla Origossa toimintaohje ja se on nostettu esille myös työsuojelun toimintaohjelmassa.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset ovat edelleen laskeneet laitoksen työtyytyväisyyskyselyssä verraten aiempiin vuosiin. Vuoden 2022 kyselyn avoimissa vastauksissa kokemukset epäasiallisen käytöksen osalta liittyivät suurelta osin viestintään. Epäasiallisena käytöksenä mainittiin muun muassa epäasiallinen viestittely, toisen työn negatiivinen arvostelu ja vähätteleminen. Erilaisuuden ymmärtäminen ja hyväksyminen ei kaikkien kohdalla toteudu. Osa vastaajista koki, että heidän työtehtäviään vähätellään kollegojen suunnalta. Moni vastaajista kertoi, että häirintä oli loppunut ryhmänvaihdoksen myötä. Toivottiin, että epäasiallisesta käytöksestä voisi kertoa matalalla kynnyksellä ja esihenkilöt puuttuisivat siihen jämäkästi.

Uusien esihenkilöiden perehdytyksessä käydään läpi muun muassa epäasiallisen kohtelun toimintamalli ja henkilöstöyksikkö tarjoaa tukea esihenkilöille näiden asioiden hoitamisessa. Henkilöstö saa tukea ja apua työsuojeluvaltuutetuilta sekä luottamusmiehiltä.

G Työrajohtaminen (ennen ikäjohtaminen)

Ilmatieteen laitoksella on aiemmin puhuttu ikäjohtamisesta. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä ehdottaa käsitteen vaihtamista työrajohtamiseksi, koska on tärkeää yhdenvertaisuuden näkökulmasta katsottuna tukea työntekijää työurallaan riippumatta hänen iästään. Työrajohtaminen on suunnitelmissa nostaa enemmän esille koko yksilön työuraa tukevana. Työuran ja elämän eri vaiheissa ihmisillä on erilaisia vahvuuksia ja myös erilaista tuen tarvetta. Työuran eri vaiheita ja esimerkkejä johtamiskäytänteistä: Työelämään kiinnittymisen vaiheessa tulee kiinnittää huomiota hyvään perehdytykseen. Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa voi sopia erilaisista työaikajoustoista. Työkyvyn muutoksissa varhainen tuki on ensiarvoisen tärkeää. Työuran tienhaaroissa urakeskustelut mahdollistavat mielekkään työuran jatkumisen. Konkarina työyhteisössä olevien työntekijöiden osaamisen jakaminen on hyödynnettävä työyhteisössä. Eläkkeelle siirtyminen on merkittävä vaihe työuralla ja sen tukena johtamisessa on yksilöllinen siirtymän hallinta.

Kevan laatiman eläköitymisennusteen mukaan Ilmatieteen laitoksella eläkkeelle jäävien määrän ennustetaan kasvavan lähivuosina. Eläkkeelle siirtymistä ja eri eläkevaihtoehtoista saadaan tietoa Kevan vuosittain järjestämien eläkeinfojen kautta. Tällä hetkellä ei ole tarkoituksenmukaista järjestää laitokselle omaa eläkeinfoa.

H Vuoden 2022 VMBaron tuloksista esiin nostettuja asioita



Henkilöstökyselyssä on mukana erityisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysymys. Vastaajien ehdotukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi liittyivät muun muassa palkkauksen avoimuuteen sekä englanninkieliseen viestintään ja suomea puhumattomien huomioimiseen sekä urakehityksessä että viestinnässä, ohjeistuksissa, tapahtumissa ja integroitumisprosessissa maahan. Lisäksi esitettiin sukupuolijakauman seuraamista esimerkiksi ryhmä-, yksikkö- ja johtotasolla. Yksittäisinä mainintoina nostettiin myös näihin liittyvät kiintiöt. Toivottavana käyttäytymisenä mainittiin mm. avoimuus ja tasapuolinen kohtelu. Osa vastaajista koki myös nykytilanteen hyväksi ja kehittämistoimenpiteet tarpeettomina.

Lisäksi vastauksissa tuli esille toive sukupuolineutraaleille tiloille ja kielenkäytölle, esteettömyydelle (esim. liikuntarajoitteiset), digitaalisten laitteiden osaamisen riittävydestä huolehtimiselle sekä erilaisille yhteisille tapahtumille. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa ehdotettiin anonyymien rekrytointien hyödyntämistä, tarvetta työhakemusten määrän lisäämiselle ja nykyaikaisempaa johtamiskulttuuria. Ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytointiin toivottiin myös kehitystä. Vastauksissa tuotiin esille huoli yksilöllisten tarpeiden huomiotta jättämisestä ja oman työpisteen säilymisestä sekä tasapuolisuudesta omien työpisteiden saamisessa. Toivottiin myös mahdollisuutta erilaisiin joustoihin työssä. Lisäksi johtoa toivottiin lähemmäksi ruohonjuuritasoa. Osa toi esille myös mahdolliset tasa-arvokoulutukset edistävinä toimenpiteinä sekä kielikoulutusten tarjoamisen. Lisäksi ehdotettiin, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset voisi tuoda esille uusien työntekijöiden perehdytyksessä.

1.3. Lähiesihenkilöni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

Yleisesti laitoksessa koetaan, että lähiesihenkilö kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti, keskiarvo on 4,56. Henkilöstöryhmittäin katsottuna erot ovat todella vähäisiä. Ikäluokittain tyytyväisimpiä ovat nuorimmat työntekijät, joskin hyvin pienellä indeksierolla muihin ikäryhmiin nähden. Koulutustaustoja verratessa ilmeni myös hyvin vähäisiä eroja. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet kokevat olevansa hieman naisia tyytyväisempiä esihenkilönsä oikeudenmukaiseen kohteluun.

Avoimissa vastauksissa lähiesihenkilön toiminnassa kehuja saivat mm. johtamistyylin vaikutus ryhmän menestykseen, hyvä viestintäkulttuuri, ammattitaitoisuus ja luotettavuus sekä ongelmatilanteiden ratkaiseminen. Monet vastaajista kokivat esihenkilöiden työmäärän liiallisena. Esihenkilötyön osalta parannusta toivottiin mm. palautteen antamiseen, tavoitteiden ja odotusten määrittelyyn sekä niiden saavuttamisen mahdollistamiseen.

2.2 Voin vaikuttaa työhöni

Laitoksen kokonaisvastauksissa työn vaikutusmahdollisuudet koetaan hyväksi (4,20). Henkilöstöryhmittäin tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin on korkein johdolla ja esihenkilöillä. Asiantuntijatyötä tekevien keskiarvo työnsä vaikutusmahdollisuuksiin on 4,16. Ikäluokittain eniten työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa viime vuoden tapaan 40–49-vuotiaat (4,24) sekä yli 60-vuotiaat henkilöt (4,26). Eniten omaan työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa korkeimmin koulutetut henkilöt. Sukupuolissa ero on jälleen miesten hyväksi; miehet kokevat voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön keskiarvolla 4,27, kun naisilla vastaava keskiarvo on 4,11.

Avoimissa vastauksissa korostettiin riittävien resurssien ja ajan tärkeyttä. Moni vastaaja totesi pitävänsä työtään innostavana ja motivoivana, mutta liian suuren työkuorman vaikuttavan negatiivisesti sekä kokemukseen työn mielekkyydestä että vaikutusmahdollisuuksista. Vastauksissa toivottiin työmäärän järjestyttämistä, prosessien keventämistä sekä enemmän aikaa kehittämiseen ja pitkäjänteiselle työskentelylle.

3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen

Tyytyväisyys palkkauksen oikeellisuuteen suhteessa työn vaativuuteen keskiarvot noudattavat henkilöstöryhmissä aiempaa kaavaa. Johto- ja esihenkilötehtävissä (4,38 ja 3,66) koetaan palkkauksen olevan oikeassa suhteessa työnvaativuuteen useammin, kuin toimihenkilöissä (3,29). Koko laitoksella



keskiarvo on 3,38. Ikäluokittain tyytyväisimpiä palkkaansa suhteessa työnvaativuuteen ovat edellisvuoden tapaan yli 60-vuotiaat työntekijät (3,76). Tyytymättömmimpiä ovat alle 29-vuotiaat työntekijät (3,19). Koulutustasossa tyytyväisyys noudattaa jo aiemmin huomattua kaavaa, mitä korkeampi koulutustaso sitä tyytyväisempiä palkkaukseen ollaan. Sukupuolten välillä eroa ei juuri ole: miehillä keskiarvo on 3,39 ja naisilla 3,38.

Palkkauksen läpinäkyvyyden, oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden merkitystä korostettiin avoimissa vastauksissa. Toivottiin, että palkkauksen perusteet sekä vaativuusluokat olisivat selkeästi kuvattuina jossakin. Toivottiin, että palkat olisivat nähtävillä esimerkiksi organisaation osioiden tai tehtävänimikkeiden keskimääräisen palkkatason/vaativuustason mukaan. Koettiin, että esimerkiksi työmäärän lisääntyminen tai työn vaativuuden kasvu ei ole vaikuttanut toivotulla tavalla palkkaan. Toivottiin myös, että palkka olisi sopiva suhteessa tehtävään, työn vaativuuteen ja koulutustasoon. Koettiin, että esimerkiksi palkkaluokkaan kuulumattomien tehtävien tekeminen ei tuo palkkakehitystä ja lisäksi esihenkilötyöstä saatava korvaus koettiin pienenä. Todettiin, että ryhmän ja yksikön budjetilla voi olla vaikutusta palkan korotuksiin, jolloin palkka ei aina tunnu oikeudenmukaiselta.

5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössän

Laitoksen kokonaisvastauksissa sukupuolten tasa-arvon toteutumisen keskiarvo on 4,40. Henkilöstöryhmittäin tarkastellessa sukupuolten tasa-arvon parhaiten toteutuvaksi kokevat korkeimmin koulutetut (4,45). Ikäryhmittäin sukupuolten tasa-arvon parhaaksi kokevat alle 29-vuotiaat (4,58) ja huonoimmaksi 50–59-vuotiaat (4,29). Sukupuolittain tarkasteltuna miehet (4,47) ovat edelleen tyytyväisempiä kuin naiset (4,30).

5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössän

Yhdenvertaisuutta tarkastellessa laitoksen kokonaisvastausten keskiarvo on 4,29. Yhdenvertaisuuden kokemuksissa parhaita ne ovat johdolla ja esimiehillä (4,63 / 4,53) ja laskevat asiantuntijaryhmään mentäessä (4,22), kun taas toimihenkilöryhmissä indeksi on 4,36. Ikäryhmittäin tarkastellessa ihmisten yhdenvertaisen kohtelun parhaaksi kokevat alle 29-vuotiaat (4,52), huonoimmaksi taas 50–59-vuotiaat (4,18). Sukupuolittain tarkasteltuna miehet kokevat naisia enemmän yhdenvertaisuutta työyhteisössä (4,37 ja 4,18).

Avoimissa vastauksissa korostettiin työyhteisön vahvuutena hyvää yhteishenkeä, avointa viestintää, kannustavaa, auttavaista ja välittävää ilmapiiriä sekä ennen kaikkea mukavia työtovereita. Lisäksi työyhteisön vahvuuksina nähtiin muun muassa asiantunteva henkilöstö, työn yhteiskunnallinen merkitys ja kansainvälisyys, mielenkiintoiset työtehtävät, rento ilmapiiri ja yhteinen huumori. Lisäksi tuotiin esille joustavuus esimerkiksi työtehtävissä, työajoissa ja aikatauluissa. Moni vastaaja koki, että työyhteisössä vallitsee keskinäinen luottamus ja toisia kunnioitetaan ja kohdellaan tasavertaisesti. Lähiesimiehet saivat kiitosta mm. johtamisestaan, empaattisuudestaan, joustavuudestaan sekä antamastaan tuesta. Työyhteisön vahvuuksina mainittiin myös etätyömahdollisuus, työtilat ja -välineet, liikuntaedut, työterveyshuolto ja tapahtumat. Yksittäisiä mainintoja saivat myös mm. lomat ja palkkaus, Ilmatieteen laitoksen maine yhteiskunnassa sekä mahdollisuus oppia ja kehittää osaamista.

Työyhteisön heikkouksina koettiin esimerkiksi kiireeseen, työmäärään ja työn organisointiin liittyvät asiat. Moni vastaaja totesi jatkuvan kiireen ja resurssipulan, työn pirstaleisuuden ja epätasaisesti jakautuneen työkuorman aiheuttaneen kuormitusta. Haasteena koettiin muun muassa työtehtävien kasaantuminen liiaksi yksittäisille henkilöille sekä tutkimustyössä rahoitusmalli ja epävarmuus tulevaisuudesta. Lisäksi mainintoja saivat työajat sekä erilaiset ylimääräiset työt, kuten paperityöt. Työtilat ja avokonttori koettiin heikkoutena. Osa koki etätyön työhyvinvointia parantavana ja osa koki taas sen heikentäneen työhyvinvointia.



Suunnitelma vuodelle 2023

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän kokouksissa pohdittiin, että nostetaan vuosittain joku isompi teema tähän suunnitelmaan. Näin varmistetaan, että nostettua teemaa voidaan kehittää ja viedä käytännön tasolle saakka vuoden aikana.

Kaksi teemaa nousi tämän vuoden suunnitelmaan:

- Toimitilauudistus; henkilöstössä huolta herättää tilankäytön tehostaminen ja nimeämättömät työpisteet.
- Hybridityön ohjeistus, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus. Henkilöstössä huolta herättää yksiköiden/ryhmien erilaiset ohjeistukset koskien läsnätyötä ja palaverikäytänteitä. Tässä toki täytyy huomioida työn luonne, on työtehtäviä, jotka edellyttävät läsnätyötä.

Toimenpiteet:

- Toimitilauudistuksessa huomioidaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskysymykset, koko henkilöstöllä on mahdollisuus saada tietoa uudistuksen etenemisestä ja osallistua uusien toimitilojen suunnitteluun.
- Henkilöstöä tuetaan muutoksen käsittelyssä, uudistusta koskevia tilaisuuksia järjestetään säännöllisesti.
- Muutoksen käsittelyssä esihenkilötyö on keskeisessä roolissa, tästä syystä järjestetään esihenkilöille yhteistyössä työterveyshuollon kanssa valmennusta muutosviestinnän ja osallistavan johtamisen tueksi.
- Esihenkilöille järjestetään yhteistyössä työterveyshuollon kanssa varhaisen tuen (VATU) menettelyjä koskeva info, joka osaltaan tukee yhtenäisiä käytäntöjä johtamistyössä mukaan lukien hybridityö. Henkilöstöhallinto tukee henkilöstöä ja esihenkilöitä myös hybridityöhön liittyvissä arjen kysymyksissä.
- Käynnistetään Ilmatieteen laitoksen henkilöstöstrategiatyö, jonka osana tullaan keskustelemaan ja tarkastelemaan myös hybridityön käytäntöjä ja -tukea.
- Yhdenvertaisuutta lisätään kääntämällä ainakin seuraavia dokumentteja ja ohjeistuksia englanninkielelle: tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelma, vatu-ohjeistus ja kehityskeskusteluohjeistus

4. Tasa-arvon tilastoja

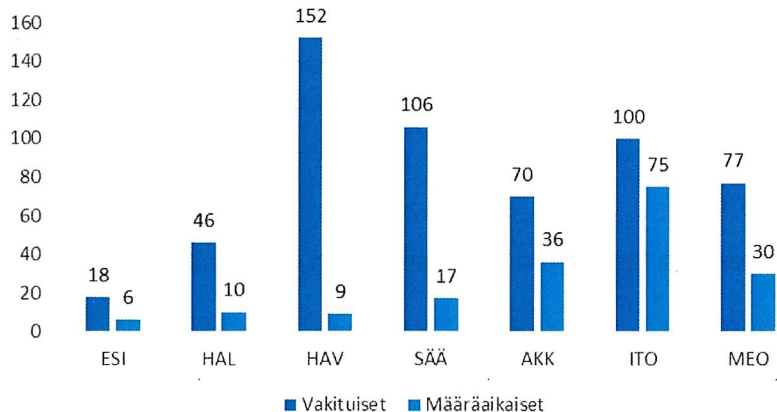
Tilastot ovat muodostettu Kieku raportoinnista saatujen tietojen perusteella. Vuonna 2022 Ilmatieteen laitoksen henkilömäärä oli 757. Henkilömäärä erottaa hieman Tahti- raportointijärjestelmän tietoon (752) eri raportointitavan takia. Tahti- järjestelmän tietoja on käytetty henkilöstökertomuksessa.

Ilmatieteen laitoksen keski-ikä on 44,1 vuotta. Miesten keski-ikä on keskimäärin 3,1 vuotta korkeampi kuin naisten. Ikähaarukkamme on suuri ja meillä viihdytäänkin töissä pitkään.

Alla oleva taulukko näyttää vakituiset ja määräaikaiset henkilömäärät toimialoittain.



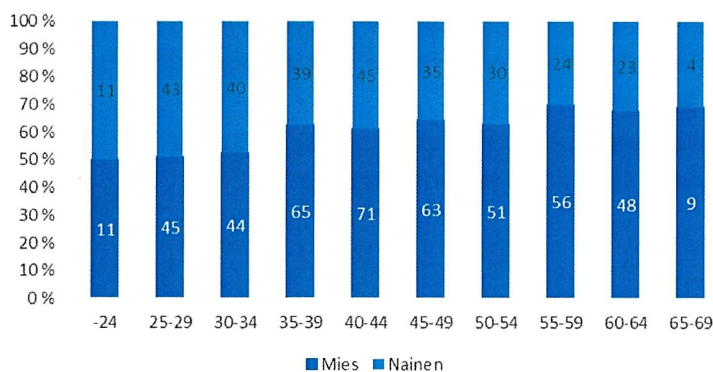
Vakituiset ja määräaikaiset toimialoittain 2022



A Ikä- ja sukupuolijakaumat

Alla olevassa taulukossa löytyy Ilmatieteen laitoksen ikäjakauma ikäluokittain naisten ja miesten kesken. Suhteellisesti enemmän miehiä oli vanhemmissa ikäluokissa, kun taas nuoremmissa ikäluokissa jakauma oli tasaisempi.

Ikäjakauma sukupuolittain 2022

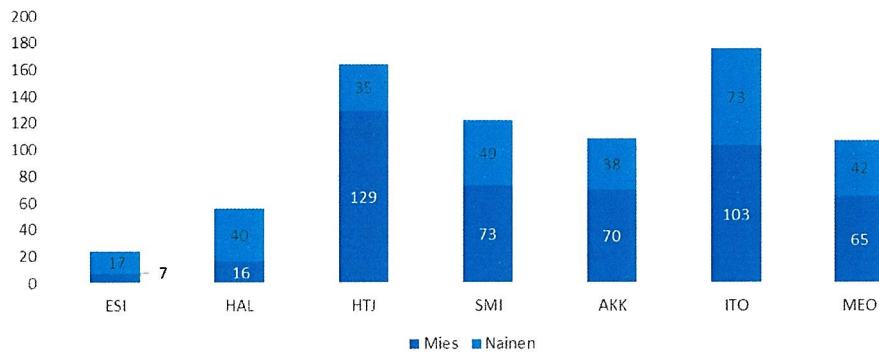


Naisten osuus koko IL:n henkilöstöstä oli 37 % ja miesten osuus 63 %, suhteellinen osuus on pysynyt samana kuin vuonna 2020.

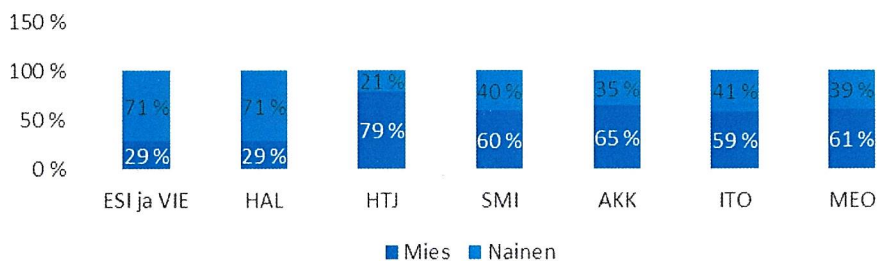
Alla oleva taulukko kuvaa miesten ja naisten lukumäärää ja suhteellista osuutta prosentteina toimialoittain.



Miesten ja naisten lukumäärät toimialoittain 2022

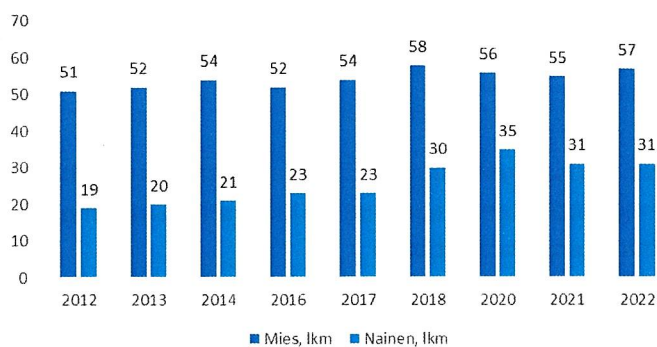


Miesten ja naisten %-osuus toimialoittain 2022



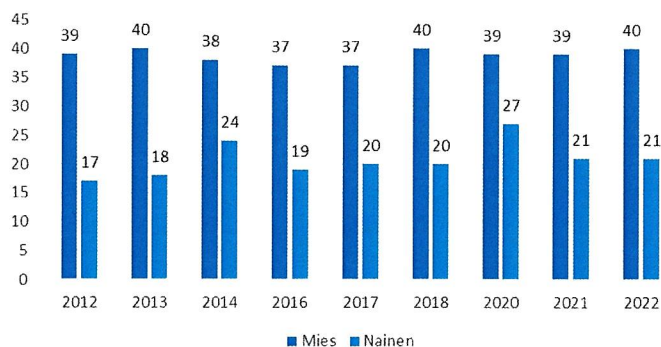
Esihenkilötehtävien sukupuolijakauma on esitelty alla olevissa taulukoissa. Ensimmäisessä taulukossa on kaikki IL:n esihenkilöt sukupuolittain. Sitten on ryhmä- ja yksikönpäälliköt ja johtoryhmä.

Kaikkien esihenkilöiden sukupuolijakauma 2022

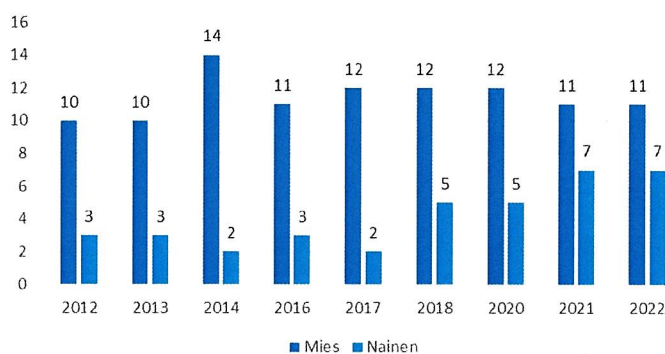




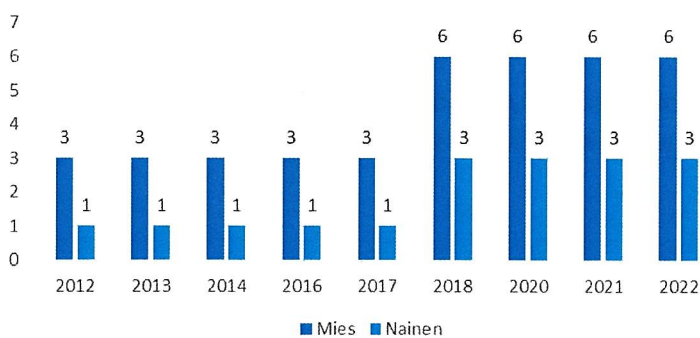
Ryhmäpäälliköiden sukupuolijakauma 2022



Yksikönpäälliköt sukupuolijakauma 2022



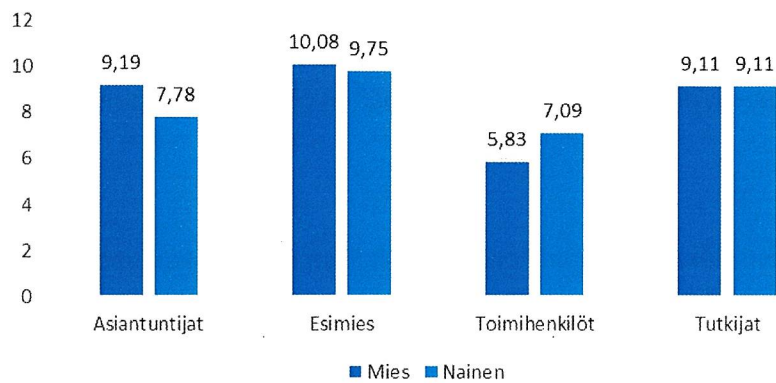
Johtoryhmän sukupuolijakauma 2022



Alla olevassa taulukossa on esitetty keskimääräinen kokemusasaprocentin suuruus henkilöstölaryhmittäin ja sukupuolen mukaan. Tutkijoiden henkilöryhmässä kokemusasaprocentin suuruus oli tasainen verrattuna muihin. Asiantuntija- ja toimihenkilöryhmissä olivat suurimmat eroavaisuudet.



Keskimääräinen kokemusosaprosentin suuruus 2022



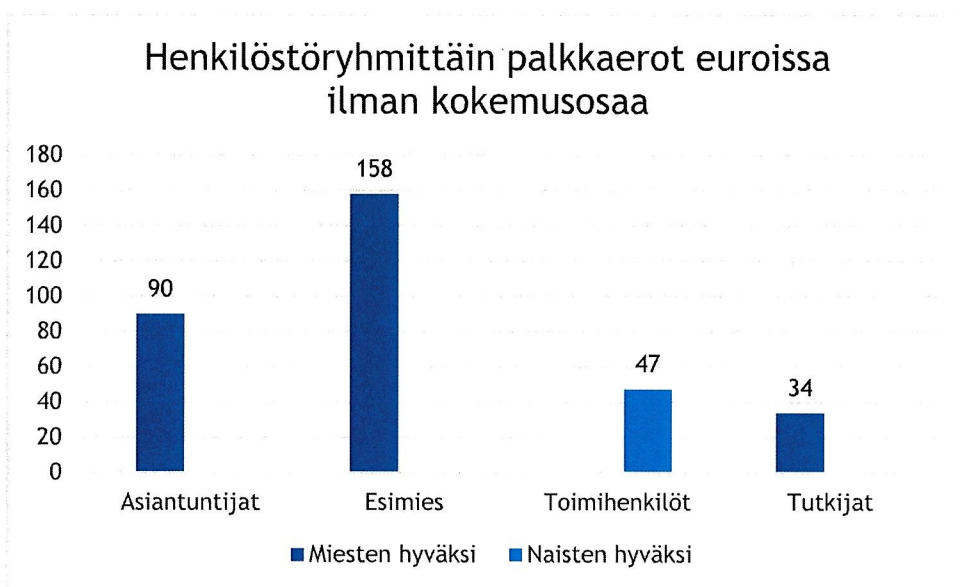


B Palkkakartoitus

Ilmatieteen laitoksen palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkauksen eroja kokonaispalkoissa, vaativuusluokittain, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin osalta sekä kokemusvuosittain. Lisäksi tarkastellaan muiden palkanlisien jakautumista sukupuolittain.

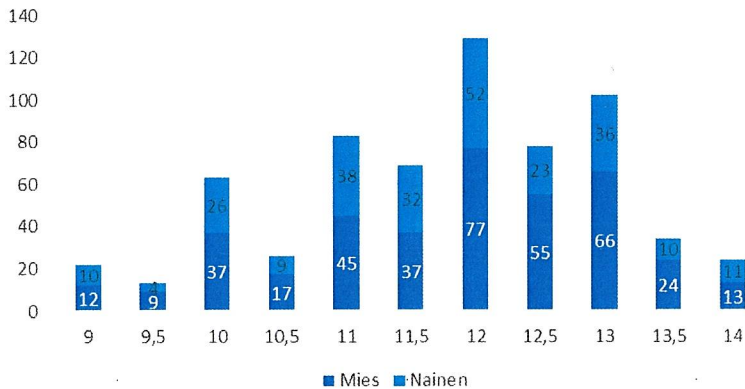
Vuosittaisessa työtyytyväisyyskyselyssä palkkausta pitää vähintään jossain määrin oikeudenmukaisena 83 % henkilöstöstä.

Alla oleva taulukko kuvaa palkkauksen eroja henkilöstöryhmittäin kokonaispalkoissa ilman kokemusosaa.



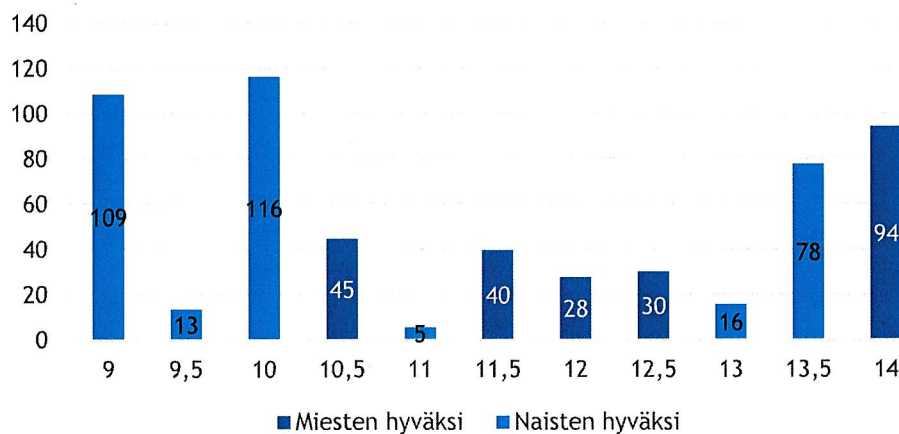


Henkilömäärät vaativuusluokittain



Vaativuusluokat, joissa henkilöiden määrä jää alle kuuden, on poistettu taulukosta.

Palkkaerot euroissa vaativuusluokittain ilman kokemusosaa



Vaativuusluokittain tarkasteltuna palkkaerot ovat huomattavasti suuremmat vaativuusluokissa, joissa on vähän henkilöstöä ja erot yksittäisten henkilöiden henkilökohtaisissa osissa tulevat selvemmin ilmi. Lisäksi henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuuden vaikutus näkyy näissä vaativuusluokissa herkästi.

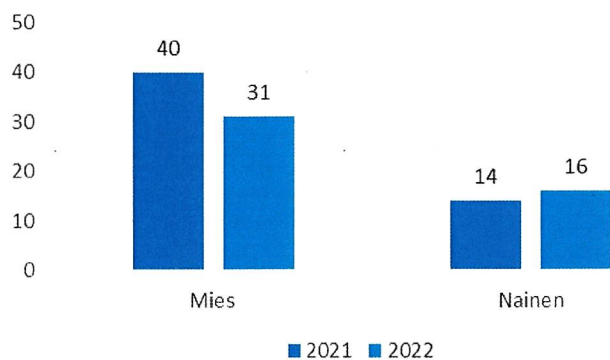
Vaativuusluokkien keskivaiheilla erot ovat pienempiä johtuen suuremmasta henkilömäärästä ja tasaisemmasta jakautumisesta työuran eri vaiheille. Näissä vaativuusluokissa, joissa suurin osa henkilöstöä on, palkkaerot ovat pienet.

Lisätehtävälisiä maksetaan miehille huomattavasti useammin kuin naisille. Suuri ero lisätehtävälisien määrässä selittyy sillä, että miehiä on enemmän tehtävissä, joista näitä lisiä maksetaan, esimerkiksi mastotyö

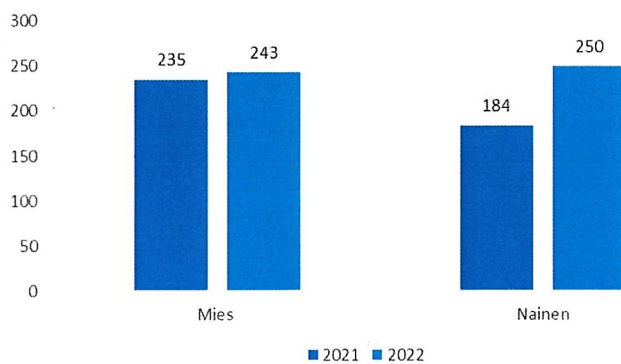
sekä IT-tehtävät. Vuosittainen heittely lisätehtävälisien summissa selittynee saajien melko vähäisellä määrällä, jolloin yksittäisten henkilöiden palkanmuutoksen näkyvät välittömästi myös tilastoissa.

Alla olevat taulukot kuvastavat näitä eroja.

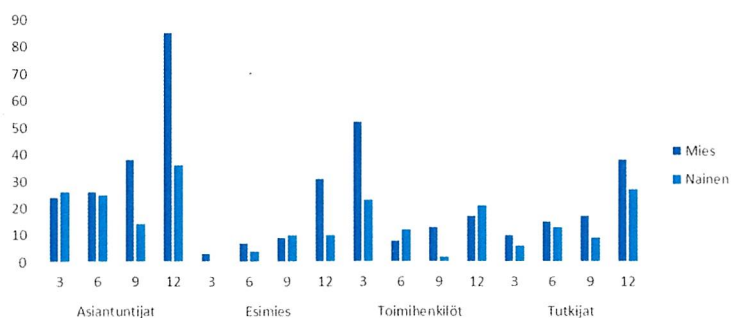
Lisätehtävälisät 2021-2022, lukumäärä



Lisätehtävälisät keskiarvo euroina 2021-2022



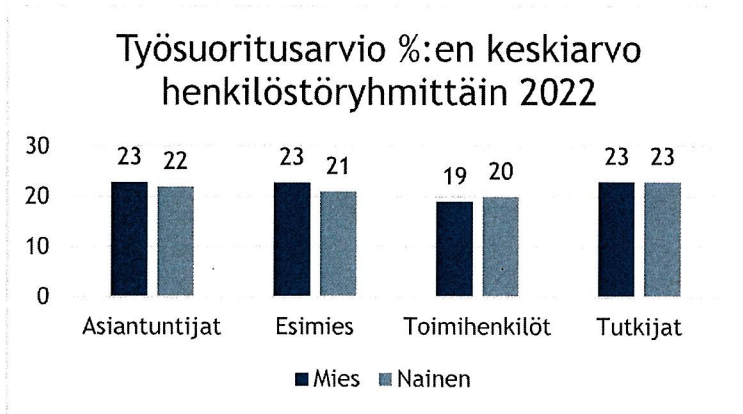
Kokemusosat henkilöstöalaryhmittäin 2022





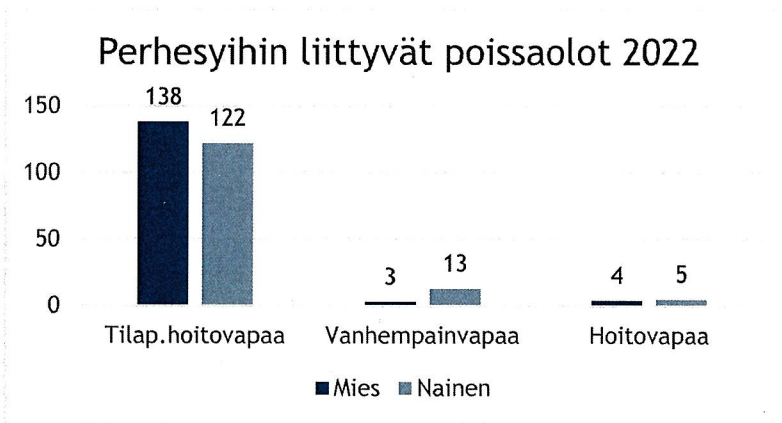
Työnsuorituksen suoritusaosa-% peruspalkasta voi olla 6–34 %:n välillä.

Työnsuorituksen arvioinneissa ei ole havaittavissa merkittäviä eroja sukupuolittain tai henkilöstöryhmittäin.



Perhevapaat

Varmistamme, että työpaikallamme on molempien sukupuolien mahdollista käyttää perhevapaita.



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman allekirjoittaa Ilmatieteen laitoksen pääjohtaja Jussi Kaurola.

12.5.2023 Jussi Kaurola