

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2021

Ilmatieteen laitos

Dokumentti on käsitelty Ilmatieteen laitoksen Yhteistoimintakomitean kokouksessa 31.3.2021



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 Ikäjohtaminen	6
H Vuoden 2020 VMBaron tuloksista esiin nostettuja asioita	6
I Mittarit vuodelle 2021	8
4. Tasa-arvon tilastoja	8
A Ikä- ja sukupuolijakaumat	8
B Palkkakartoitus	12



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 sitä, 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 esimiehet 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. Määräaikaisten jatkossa varmistamme, että kaikkien palvelussuhdetta käsitellään samojen lainmukaisten periaatteiden mukaisesti.

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

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. Vuonna 2021 organisaatiokauden vaihtuessa esimiestehtävistä kiinnostuneille järjestetään valmennusta. Myös tehtäväkierron mahdollisuus nostetaan erityisesti esille ja muistutetaan henkilöstöä mahdollisuudesta hakeutua esimiestehtävien 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.

Koronaepidemia teki kertaheitolla etätyöstä uuden normaalin. Henkilöstön kyselyssä sen todettiin pääosin helpottavan työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista, mutta toisaalta sen todettiin myös hankaloittavan rajanvetoa työ- ja vapaa-ajan välille.

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen huomioidaan suunniteltaessa uusia työnteon muotoja.

E Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen

Työoloja kehitetään sellaisiksi, että ne soveltuvat kaikille laitoksen työntekijöille. Uusissa toimitiloissa on tilaa erilaisille työskentelytavoille ja ne mahdollistavat joustavasti erilaisia tapoja tehdä töitä. Erytistarpeet otetaan tapauskohtaisesti huomioon ja näin varmistetaan jokaiselle mahdollisimman hyvät työskentelyolosuhteet.

Otetaan huomioon toimitilojen esteellisyys ja hankitaan mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi automaattisesti avautuva ovi jokaiseen kerrokseen.

Korona keikautti lähi- ja etätyöntekijöiden suhteen pääläelleen. Etätyön on havaittu yhdenvertaistaneen työntekijöitä, sillä olemme kaikki nyt samojen työnteon ja kommunikoinnin välineiden äärellä. Toisaalta henkilöstöllä on kotonaan erilaiset puitteet tehdä työtä ja esimerkiksi ergonomian ja työrauhan osalta on nostettu esiin haasteita.

Yleisessä keskustelussa ja myös valtionhallinnossa puhutaan siirtymisestä koronan etätyömääräyksistä/-suosituksista uudenlaiseen hybridityön malliin. Hybridityö tarkoittaa pelkistäen sitä, että etätyötä ja läsnätyötä yhdistetään aiempaa vapaammin, ja etätyön osuus lisääntyy. Työn muuttuessa ja siirtyessä yhä enemmän digitaalisille alustoille tuetaan henkilöstöä ja esimiehiä uusien teknisten ratkaisujen ja uusien työnteon tapojen tuomissa muutoksissa. Varmistetaan että koko henkilöstöllä on yhteinen ymmärrys uusista etätyön linjauksista.

Samalla kun laitoksessa valmistellaan tulevan hybridityön malleja ja käytäntöjä, tunnistetaan uusien työskentelytapojen vaatimat osaamistarpeet ja työhyvinvoinnin tuen tarpeet sekä toteutetaan niihin liittyviä kehittämistoimenpiteitä tarpeen mukaan. Panostetaan esimiesten tukemiseen etäjohtamisessa. Huomioidaan oppimisen, innovoinnin ja uudistumisen näkökulmat samalla, kun edistetään uusia työnteon tapoja, kuten etätyötä ja paikkariippumatonta työtä. Rakennetaan eOppivalle vahvempi rooli ja hyödynnetään sen mahdollisuuksia tehokkaasti.

Vuoden 2021 kevään edetessä näiden teemojen ympärille kootaan organisaatiomme eri toimintoja edustava työryhmä pohtimaan sitä, mitkä kysymykset tulee ratkaista ja millaisia ratkaisut voisivat olla.



F Häirintään puuttuminen

Työnantaja huolehtii 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 laskeneet laitoksen tyytyväisyyskyselyssä nyt kolmena vuonna peräkkäin.

G Ikäjohtaminen

Ilmatieteen laitoksen ikäjohtamisen ohjelma on otettu käyttöön vuonna 2013. Yksilöllisen lopputyöuran suunnittelussa painotetaan osaamisen jakamista ja työntekijän omaa jaksamista työuran lähestyessä loppuaan. Laitoksessa on perinteisesti viihdytty varsinaista eläkeikää pidemmälle ja työnantajana Ilmatieteen laitos tukee ja mahdollistaa pitkät työurat ja mielekkään työn eläkkeelle jäämiseen saakka.

Ikäjohtamisen ohjelmalla halutaan varmistaa toisaalta joustava ja jaksamista tukeva siirtyminen työelämästä eläkkeelle sekä hallittu osaamisen jakaminen seuraajille. Samalla kuitenkin painotetaan, ettei ikä ei saa olla myöskään esteenä osaamisen kehittämiselle tai uralla etenemiselle.

H Vuoden 2020 VMBaron tuloksista esiin nostettuja asioita

Vuoden 2020 henkilöstökyselyssä esitettiin henkilöstölle erityisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysymys. Vastaaajien ehdotukset tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi liittyivät muun muassa prosessien yhdenmukaistamiseen, sukupuolten väliseen tasa-arvoon, viestintään ja asioista tiedottamiseen, palkkauksen yhdenvertaisuuteen ja oikeudenmukaisuuteen, vähemmistöjen huomioimiseen sekä epäkohtiin ja epäasialliseen käytökseen puuttumiseen. Toivottiin, että aluetoimipisteet otettaisiin paremmin huomioon työhyvinvointia tukevia toimenpiteitä toteutettaessa, henkilöstölle olisi enemmän materiaalia myös englannin kielellä, esimiestehtäviin palkattaisiin enemmän naisia, kiinnitettäisiin enemmän huomiota mahdolliseen ikäsyrjintään sekä yksilöllisiin tarpeisiin liittyen työaikoihin ja työtiloihin. Tärkeänä pidettiin, että kaikkia kohdellaan tasapuolisesti, ja mahdollisiin epäkohtiin ja epäasialliseen käytökseen puututaan jämäkästi. Osa vastaajista totesi kokevansa, että Ilmatieteen laitos on työpaikkana jo varsin tasa-arvoinen eikä siitä syystä osannut tai kokenut tarpeelliseksi nimetä toimenpiteitä sen kehittämiseksi.

1.3. Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

Yleisesti laitoksessa koetaan, että lähiesimies kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti. Erot erilaisten henkilöstöryhmien välillä liikkuvat desimaaleissa ja keskiarvo kaikissa on yli 4,5. Henkilöstöryhmittäin tyytyväisimpiä ollaan johdossa ja vastauksen indeksi laskee toimihenkilötasolle siirryttäessä. Ikäluokittain tyytyväisimpiä ovat nuorimmat työntekijät. Koulutustaustassa korkeimmin koulutetut ovat tyytyväisimpiä esimiesten oikeudenmukaisuuteen. palvelussuhteen laadussa ehkä hieman yllättäen määräaikaiset työntekijät kokevat tulevansa oikeudenmukaisemmin kohdelluksi kuin vakinaiset. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet kokevat olevansa tyytyväisempiä kuin naiset.



2.2 Voin vaikuttaa työhöni

Laitoksen kokonaisvastauksissa työn vaikutusmahdollisuudet koetaan hyväksi. Henkilöstöryhmittäin tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin kasvaa mitä itsenäisempään asiantuntijatyöhön edetään, johdon ja esimiesten ollessa tyytyväisimpiä keskiarvoilla 4,6 ja 4,53. Toimihenkilöiden vastausten keskiarvo on 4,00. Ikäluokittain eniten työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa 30-39-vuotiaat sekä yli 60-vuotiaat henkilöt indekseillä 4,25 ja 4,29. Vähiten vaikutusmahdollisuuksia tuntee taas ikäluokka 50-59 vuotta, joilla indeksi laskee 3,95. Korkea koulutustaso vaikuttaa nostavasti kokemuksiin omista vaikutusmahdollisuuksista. Eniten omaan työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa korkeimmin koulutetut ja matalin indeksi on matalammilla koulutustasoilla. Sukupuolissa ero on jälleen miesten hyväksi. Miehet kokevat voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön indekseillä 4,22, kun naisilla vastaava indeksi on 4,07.

3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen

Tyytyväisyys palkkauksen oikeellisuuteen suhteessa työn vaativuuteen indeksit noudattavat henkilöstöryhmissä aiempaa kaavaa. Johto- ja esimiestehtävissä (3,8 ja 3,77) koetaan palkkauksen olevan oikeassa suhteessa työnvaativuuteen useammin, kuin toimihenkilöissä (3,23). Laitostasolla tässä kysymyksessä indeksi jäivät kaikissa verrokkiryhmissä alle 4. Ikäluokittain tyytyväisimpiä palkkaansa suhteessa työnvaativuuteen ovat yli 60-vuotiaat työntekijät (3,55). Tyytymättömmimpiä ovat 30-39-vuotiaat (3,10). Muissa ikäluokissa indeksi on 3,40. Koulutustasossa tyytyväisyys noudattaa jo aiemmin huomattua kaavaa, mitä korkeampi koulutustaso sitä tyytyväisempiä palkkaukseen ollaan. Sukupuolten välillä eroa tyytyväisyydessä ei ole, molempien indeksi on 3,34.

5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni

Henkilöstöryhmittäin tarkastellessa myös sukupuolten tasa-arvon parhaiten toteutuvaksi kokevat johto ja esimiehet (4,6 / 4,55) ja indeksi laskee asiantuntijatyöstä (4,28) toimihenkilöihin (4,26) siirryttäessä. Ikäryhmittäin sukupuolten tasa-arvon parhaaksi kokevat alle 29-vuotiaat työntekijät (4,39) ja indeksi laskee tasaisesti iän noustessa, yli 60-vuotiaiden indeksin ollessa 4,16. Koulutustasossa indeksi noudattavat samaa kaavaa kuin aiemmin tarkastelluissa kohdissa. Tyytyväisimpiä tasa-arvon toteutumiseen ovat korkeasti koulutetut henkilöt (4,34) kun taas matalimmalla koulutustasolla indeksi on 3,86. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet (4,37) ovat hieman tyytyväisempiä kuin naiset (4,24).

5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni

Yhdenvertaisuutta tarkastellessa indeksit ovat muutaman desimaalin alhaisemmalla tasolla kuin tasa-arvon vastaavia lukuja tarkastellessa. Sama trendi on kuitenkin havaittavissa myös yhdenvertaisuuden kokemuksissa, parhaita ne ovat johdolla ja esimiehillä (4,50 / 4,56) ja laskevat asiantuntija- (4,11) ja toimihenkilöryhmissä (4,09). Ikäryhmittäin tarkastellessa ihmisten yhdenvertaisen kohtelun parhaaksi kokevat alle 29-vuotiaat (4,42). Kokemus yhdenvertaisuudesta laskee kohti vanhempia ikäluokkia mentäessä kuitenkin siten, että yli 60-vuotiaat (4,10) ovat hieman tyytyväisempiä kuin 50-59 -vuotiaat (4,06).



I Mittarit vuodelle 2021

VMBaron tuloksista seurataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa:

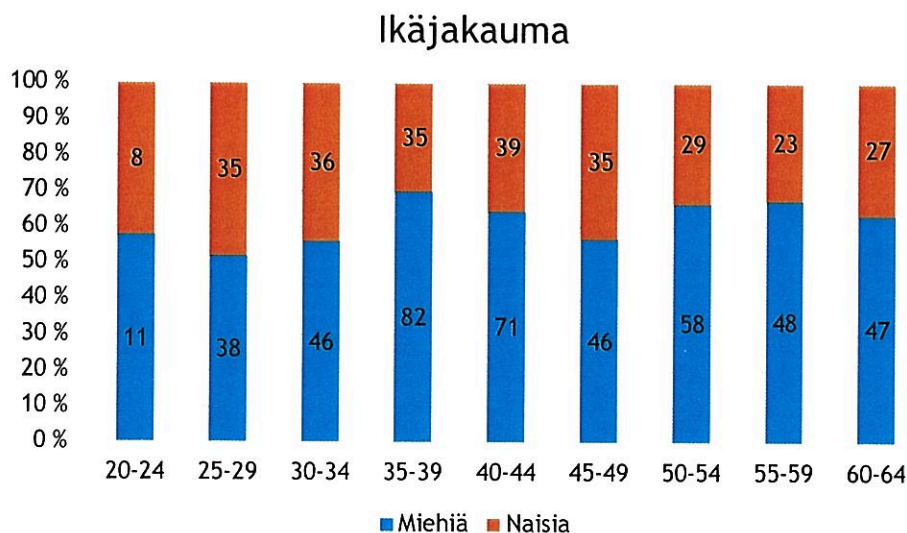
- 1.3. Lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti
- 2.2 Voin vaikuttaa työhöni
- 3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen
- 5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni
- 5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni

Lisäksi seurataan tasa-arvon tilastojen kehitystä:

- Kieku: Kuinka paljon Ilmatieteen laitoksessa työskentelee naisia ja miehiä
- Kieku: Minkä ikäisiä naisia ja miehiä Ilmatieteen laitoksessa työskentelee/ ikäluokkajakaumat
- Kieku: Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin
- Kieku: Perhevapaiden käyttö sukupuolittain
- Kieku: Palkkakehitys miesten ja naisten välillä sekä henkilöstöryhmittäin

4. Tasa-arvon tilastoja

A Ikä- ja sukupuolijakaumat

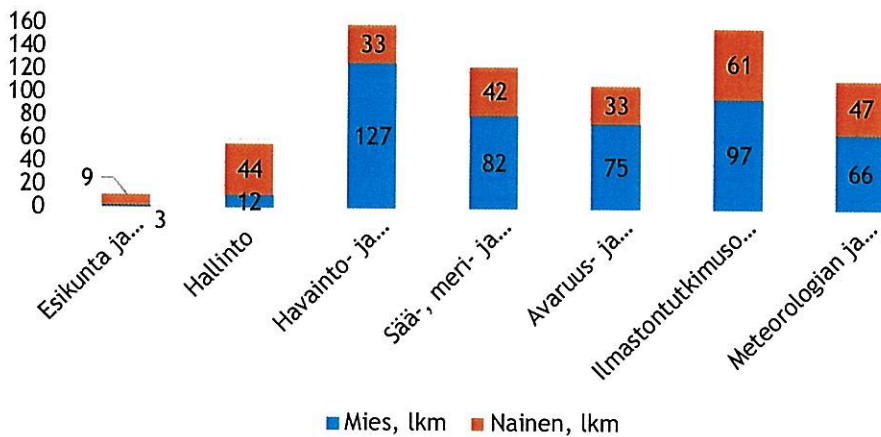


Laitoksen keski-ikä on 44,7 vuotta. Valtionhallinnon keski-ikä on noin 45,7 vuotta. Ikähaarukkamme on suuri ja meillä viihdytäänkin töissä pitkään.

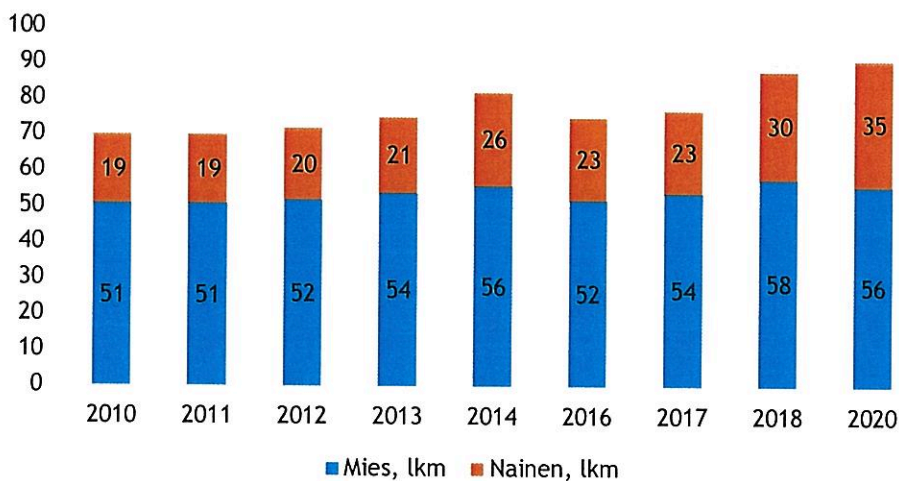


Vuonna 2020 Ilmatieteen laitoksen henkilömäärä oli 731. Naisten osuus koko IL:n henkilöstöstä oli 37 % ja miesten osuus 63 %. Vuoteen 2018 nähden miesten suhteellinen osuus on siis hieman noussut.

Miesten ja naisten lukumäärät toimialoittain 31.12.2020



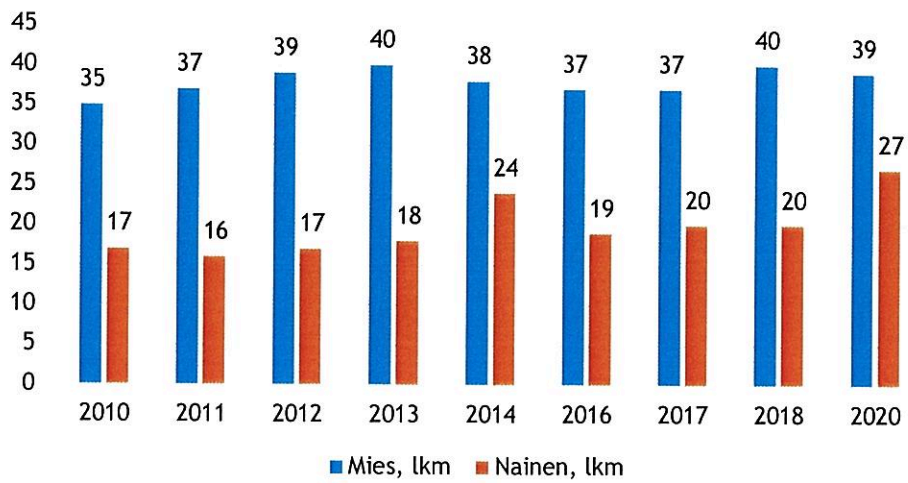
Johto- ja päällikkötehtävät, 31.12.2020



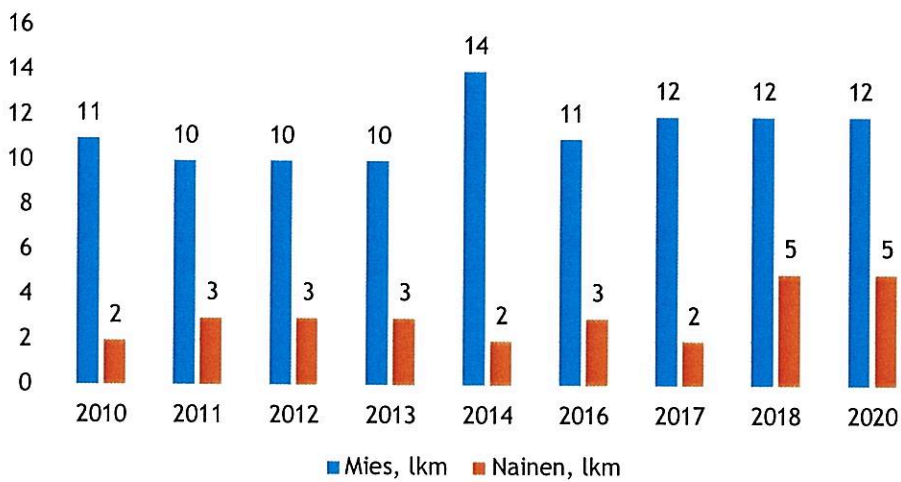
Johto- ja päällikkötehtävissä on huomioitu kaikki esimiesasemassa olevat henkilöt. Naisten osuus on näissä tehtävissä ollut tasaisessa nousussa vuodesta 2010 lähtien.



Ryhmäpäälliköt 31.12.2020

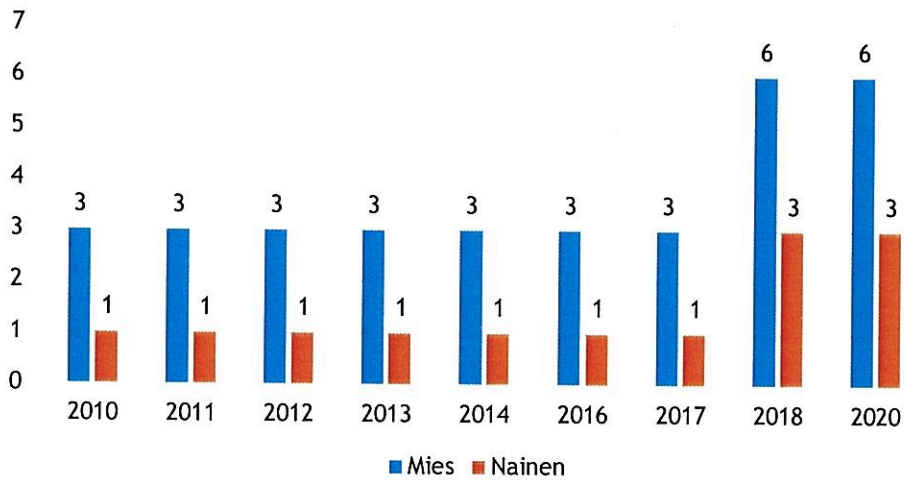


Yksikönpäälliköt 31.12.2020



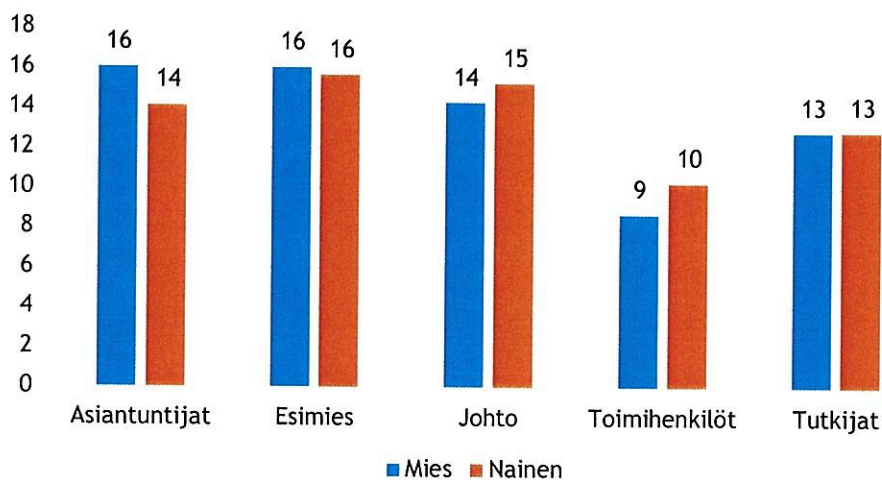


Johtoryhmän sukupuolijakauma



Johdossa sukupuolijakauma on tasainen suhteutettuna koko henkilöstön sukupuolijakaumaan. Muutenkin voidaan todeta, että mitä korkeammalle johtoportaan edetään, sitä tasaisempi on sukupuolijakauma.

Keskimääräinen työurien pituus vuosissa



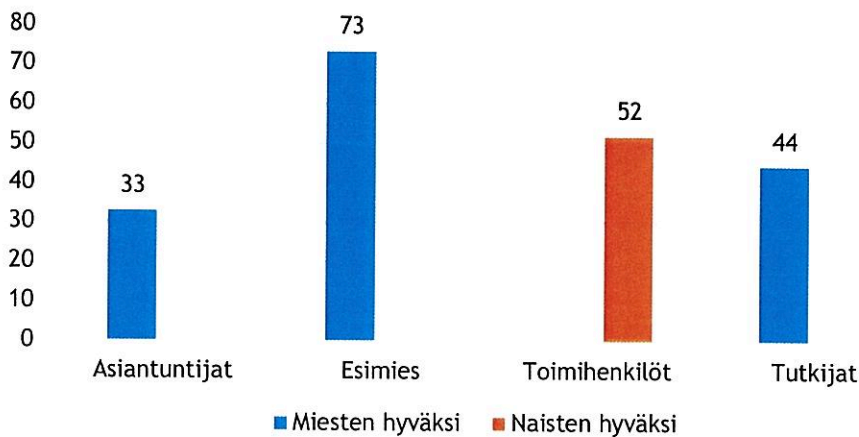


B Palkkakartoitus

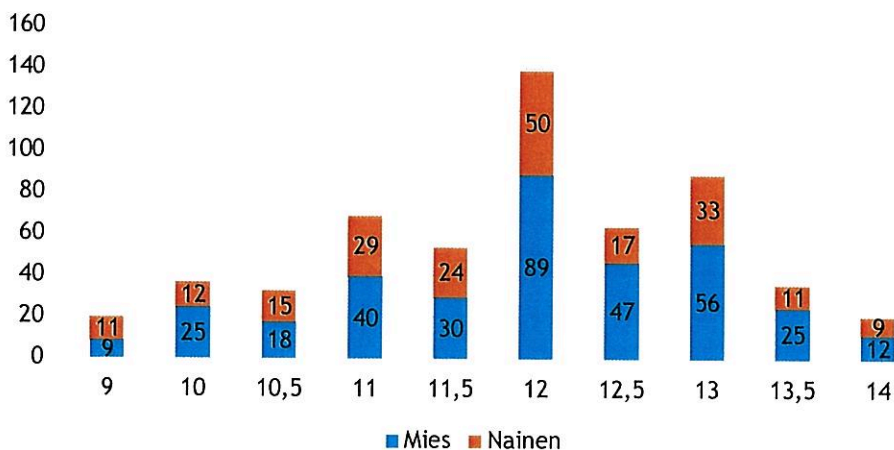
Ilmatieteen laitoksen palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkauksen eroja kokonaispalkoissa, vaativuusluokittain, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin osalta sekä kokemusvuosittain. Lisäksi tarkastellaan muiden palkanlisien jakautumista sukupuolittain.

Vuosittaisessa työtyytyväisyyskyselyssä palkkausta pitää vähintään jossain määrin oikeudenmukaisena 82 % henkilöstöstä.

Henkilöstöryhmittäin palkkaerot euroissa ilman kokemusosaa



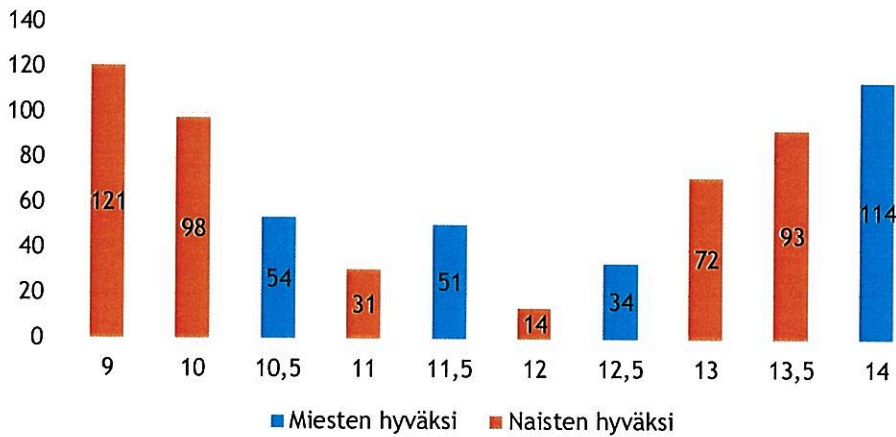
Henkilömäärät vaativuusluokittain



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



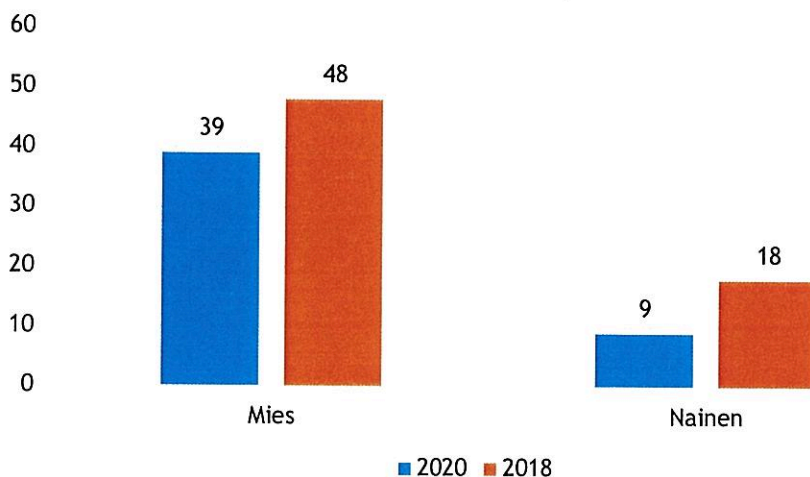
Palkkaerot euroissa vaativuusluokittain ilman kokemososaa



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.

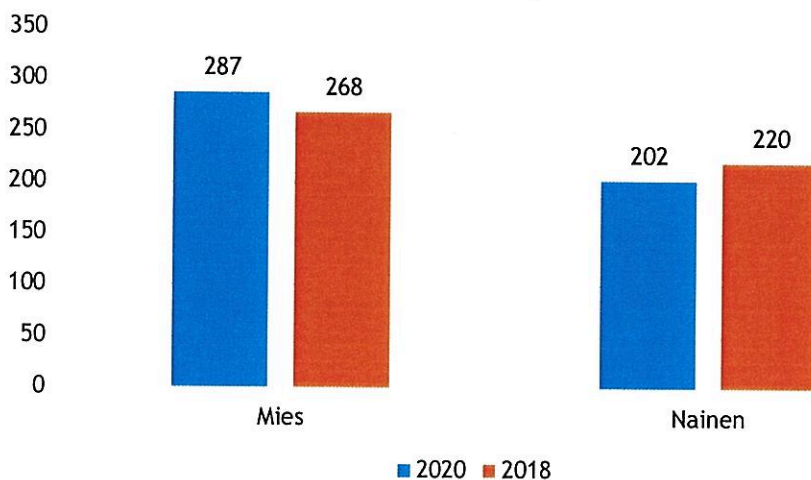
Vaativuusluokkien keskivaiheilla erot ovat pienempiä johtuen suuremmasta henkilömäärästä ja tasaisemmasta jakautumisesta työuran eri vaiheille. Näissä vaativuusluokissa, joissa suurin osa henkilöstöä on, palkkaerot ovat pienet.

Lisätehtävälisät, lkm



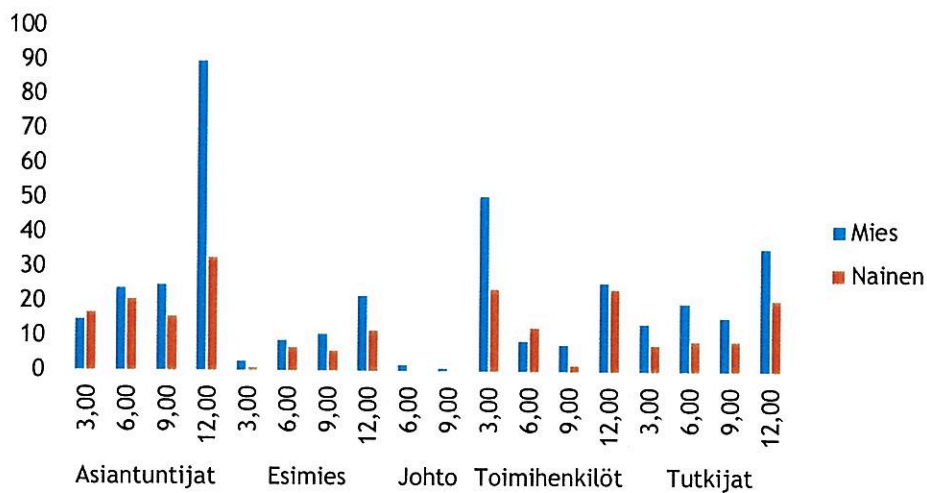


Lisätehtävälisät, euroina



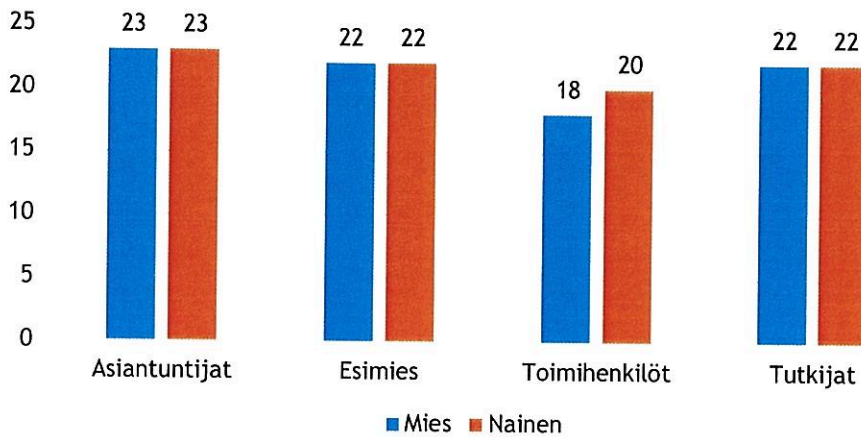
Lisätehtävälisiä maksetaan miehille huomattavasti useammin kuin naisille. Suuri ero lisätehtävälisien määrässä selittyy sillä, että miehiä on enemmän tehtävissä, joista näitä lisiä maksetaan, esimerkiksi mastotyö sekä IT-tehtävät. Vuosittainen heittely lisätehtävälisien summissa selittyy saajien melko vähäisellä määrällä, jolloin yksittäisten henkilöiden palkanmuutoksen näkyvät välittömästi myös tilastoissa.

Kokemososaprosentit henkilöstöryhmittäin





Työsuoritusarvioiden keskiarvo henkilöstöryhmittäin

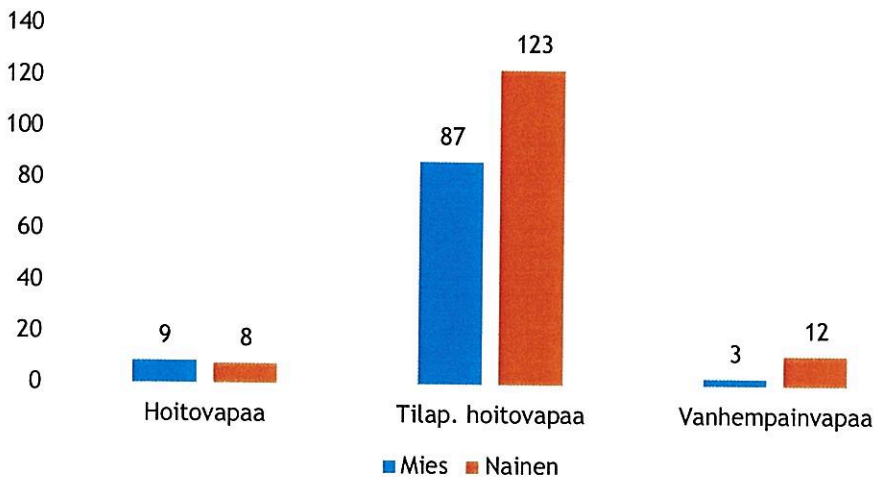


Työnsuorituksen arvioinneissa ei ole havaittavissa merkittäviä eroja sukupuolittain tai henkilöstöryhmittäin.

Perhevapaat

Vuoden 2020 tarkastelun perusteella perhevapaita käyttävät molemmat sukupuolet edelleen tasaisesti. Varmistamme jatkossakin, että työpaikallamme on molempien sukupuolien mahdollista käyttää perhevapaita.

Perhesyihin liittyvät poissaolot 2020





Helsingissä 31.3.2021

Jussi Kaurola

Pääjohtaja

Hanna Leimola

Henkilöstöpäällikkö