

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2022

Ilmatieteen laitos

Dokumentti on käsitelty Ilmatieteen laitoksen Yhteistoimintakomitean kokouksessa 6.5.2022



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 2021 VMBaron tuloksista esiin nostettuja asioita | 6 |
| I Mittarit vuodelle 2022..... | 9 |
| 4. Tasa-arvon tilastoja..... | 9 |
| A Ikä- ja sukupuolijakaumat | 9 |
| 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-arvolaisissa 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 tavoitteista on päivittää laitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosittain.

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. Määräaikaisuuksien jatkoissa 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. Vuoden 2022 alusta alkaneella uudella organisaatiokaudella uusille esihenkilöille järjestetään 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.

Koronaepidemia on tehnyt 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. Henkilöstökyselyssä tuli esiin, että etätyössä työhyvinvointi on hieman kohonnut edellisvuodesta ja etätyöpäiviä toivotaan jatkossakin keskimäärin 2,6 päivää/viikko.

E Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen

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

Toimitilojen esteellisyys huomioidaan ja hankitaan mahdollisuuksien mukaan esimerkiksi automaattisesti avautuva ovi jokaiseen kerrokseen.

Korona keikautti lähi- ja etätyöntekijöiden suhteen päällelleen. Etätyön on havaittu yhdenvertaistaneen työntekijöitä, sillä olemme kaikki nyt samojen työnteon ja kommunikoinnin välineiden äärellä. Toisaalta henkilöstöllä on kotonaan erilaiset puitteet tehdä työtä ja huono työergonomia ja sosiaalisten kontaktien puute on nostettu esiin haasteina. 1.3.2022 siirryttiin etätyömääräyksistä hybridityöhön, jossa kaikkien on mahdollista tulla työskentelemään toimistolle, jossa on hyvät työskentelyvälineet ja hyvä työergonomia kaikkien saatavilla.

Valtionhallinnossa on siirrytty koronan myötä etätyömääräyksistä/-suosituksesta 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 esihenkilöitä uusien teknisten ratkaisujen ja uusien työnteon tapojen tuomissa muutoksissa. Varmistetaan, että koko henkilöstöllä on yhteinen ymmärrys uusista hybridityön linjauksista ja pelisäännöt on yhteisesti sovittu.

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. Tavoitteena on rakentaa eOppivalle vahvempi rooli ja hyödynnetään sen mahdollisuuksia tehokkaasti työhyvinvoinnin tukemisessa.



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 työtyytyväisyyskyselyssä nyt kolmena vuonna peräkkäin. Vuoden 2021 kyselyn avoimissa vastauksissa kokemukset epäasiallisen käytöksen osalta liittyivät suurelta osin erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin. Epäasiallisena käytöksenä mainittiin muun muassa epäasiallinen ja alentava puhe ja viestittely, loukkaava vitsailu, toisten työn negatiivinen arvostelu ja vähätteleminen sekä eriarvoinen kohtelu. Osa vastaajista koki, että keskustelu intranetin keskustelupalstalla on ollut ajoittain epäasiallista. Moni vastaajista kertoi kokemustensa yhteydessä, että asiaan oli onneksi puututtu, kun siitä oli kertonut eteenpäin. 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.

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 2021 VMBaron tuloksista esiin nostettuja asioita

Henkilöstökyselyyn on lisätty erityisesti tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskeva kysymys. Tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun koettiin olevan tärkeä osa hyvää toimintakulttuuria ja sitä toivottiin edistettävän edelleen. Päätöksentekoon toivottiin lisää läpinäkyvyyttä sekä hierarkian madaltamista. Tärkeänä pidettiin myös työnantajan panostamista tasa-arvon toteutumiseen ja huomion kiinnittämistä toimintatapojen yhdenmukaisuuteen. Toivottiin, että kaikkia kohdeltaisiin kunnioittavasti ja arvostavasti ja epäasialliseen käytökseen puututtaisiin jämäkästi. Osa vastaajista koki, että Ilmatieteen laitos on työpaikkana jo varsin tasa-arvoinen eikä siitä syystä osannut tai kokenut tarpeelliseksi nimetä toimenpiteitä sen kehittämiseksi.

1.3. Lähiesihenkilöni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

Yleisesti laitoksessa koetaan, että lähiesihenkilö kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti. Erot erilaisten henkilöstöryhmien välillä liikkuvat desimaaleissa ja keskiarvo kaikissa on 4,51. Henkilöstöryhmittäin tyytyväisimpiä ollaan johdossa ja vastauksen indeksi laskee toimihenkilötasolle siirryttäessä. Ikäluokittain tyytyväisimpiä ovat nuorimmat työntekijät, joskin hyvin pienellä indeksierolla muihin ikäryhmiin nähden. Koulutustaustassa korkeimmin koulutetut ovat tyytyväisimpiä esihenkilöiden oikeudenmukaisuuteen. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet kokevat olevansa hieman naisia tyytyväisempiä.



Kyselyn avoimissa vastauksissa todettiin, että työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä on molemminpuolista luottamusta, mikä edesauttaa toiminnan ja työn sujuvuutta. Esihenkilöille toivottiin koulutusta henkilöstöjohtamiseen liittyvistä teemoista. Toivottiin, että epäkohtiin ja epäasialliseen käytökseen puututtaisiin jämäkästi.

2.2 Voin vaikuttaa työhöni

Laitoksen kokonaisvastauksissa työn vaikutusmahdollisuudet koetaan hyväksi (4,17). Henkilöstöryhmittäin tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin johdolla ja esihenkilöillä. Asiantuntijatyötä tekevien keskiarvo työnsä vaikutusmahdollisuuksiin on 4,14. Ikäluokittain eniten työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa 40-49-vuotiaat (4,29) sekä yli 60-vuotiaat henkilöt (4,40). 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 indeksillä 4,22, kun naisilla vastaava indeksi on 4,10.

Avoimissa vastauksissa toivottiin työmäärän järjeistämistä, prosessien keventämistä sekä enemmän aikaa kehittämiselle ja pitkäjänteiselle työskentelylle. Yhtenäiset toimintatavat, viestinnän oikea-aikaisuus, päätöksenteon läpinäkyvyys ja henkilöstön aito osallistaminen nähtiin keinoina lisätä kokemusta vaikutusmahdollisuuksista.

3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen

Tyytyväisyys palkkauksen oikeellisuuteen suhteessa työn vaativuuteen indeksit noudattavat henkilöstöryhmissä aiempaa kaavaa. Johto- ja esimiestehtävissä (4,5 ja 3,82) koetaan palkkauksen olevan oikeassa suhteessa työnvaativuuteen useammin, kuin toimihenkilöissä (3,31). Laitostasolla tässä kysymyksessä indeksi jäävät kaikissa verrokkiryhmissä alle 4 (keski-arvo 3,4). Ikäluokittain tyytyväisimpiä palkkaansa suhteessa työnvaativuuteen ovat yli 60-vuotiaat työntekijät (3,55). Tyytymättömiä ovat alle 29-vuotiaat työntekijät (3,11). Koulutustasossa tyytyväisyys noudattaa jo aiemmin huomattua kaavaa, mitä korkeampi koulutustaso sitä tyytyväisempiä palkkaukseen ollaan. Sukupuolten välillä eroa tyytyväisyyteen on hieman: miehillä indeksi on 3,45 ja naisilla 3,32.

Palkkauksen läpinäkyvyyden, oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden merkitystä korostettiin useissa kommentissa. Toivottiin, että palkkauksen perusteet sekä vaativuusluokat olisivat selkeästi kuvattuina jossain.

5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni

Laitoksen kokonaisvastauksissa sukupuolten tasa-arvon toteutumisen keskiarvo on 4,36. Henkilöstöryhmittäin tarkastellessa myös sukupuolten tasa-arvon parhaiten toteutuvaksi kokevat johto ja esimiehet (4,63 / 4,56) ja indeksi laskee asiantuntijatyössä (4,31). Toimihenkilöit-ryhmässä keskiarvo on kuitenkin 4,40. Ikäryhmittäin sukupuolten tasa-arvon parhaaksi kokevat yli 60-vuotiaat (4,42) ja huonoimmaksi alle 29-vuotiaat (4,13). Sukupuolittain tarkasteltuna miehet (4,46) ovat hieman tyytyväisempiä kuin naiset (4,23).

5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni

Yhdenvertaisuutta tarkastellessa laitoksen kokonaisvastausten keskiarvo on 4,23. Yhdenvertaisuuden kokemuksissa parhaita ne ovat johdolla ja esimiehillä (4,63 / 4,47) ja laskevat asiantuntijaryhmään mentäessä (4,18), kun taas toimihenkilöryhmissä indeksi on 4,24. Ikäryhmittäin tarkastellessa ihmisten yhdenvertaisen



kohtelun parhaaksi kokevat yli 60-vuotiaat (4,33) ja 40-49 -vuotiaat (4,32). Kokemus yhdenvertaisuudesta ikäryhmittäin tarkasteltuna oli alhaisin 50-59-vuotiailla (4,05).

Moni vastaaja koki, että työyhteisössä vallitsee keskinäinen luottamus ja toisia kunnioitetaan ja kohdellaan tasavertaisesti. Koettiin myös, että työyhteisössä panostetaan työhyvinvointiin ja jaksamiseen ja mahdollisiin epäkohtiin puututaan. Työyhteisön vahvuuksina mainittiin myös etätömahdollisuus, työtilat ja -välineet, liikuntaedut sekä joustavuus työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa. Työyhteisön heikkouksina nähtiin esimerkiksi työmäärään ja työn organisointiin liittyvät asiat. Moni vastaaja totesi jatkuvan kiireen ja resurssipulan, työn pirstaleisuuden ja epätasaisesti jakautuneen työkuorman aiheuttaneen kuormitusta.



I Mittarit vuodelle 2022

VMBaron tuloksista seurataan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa:

- 1.3. Lähiesihenkilöni 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

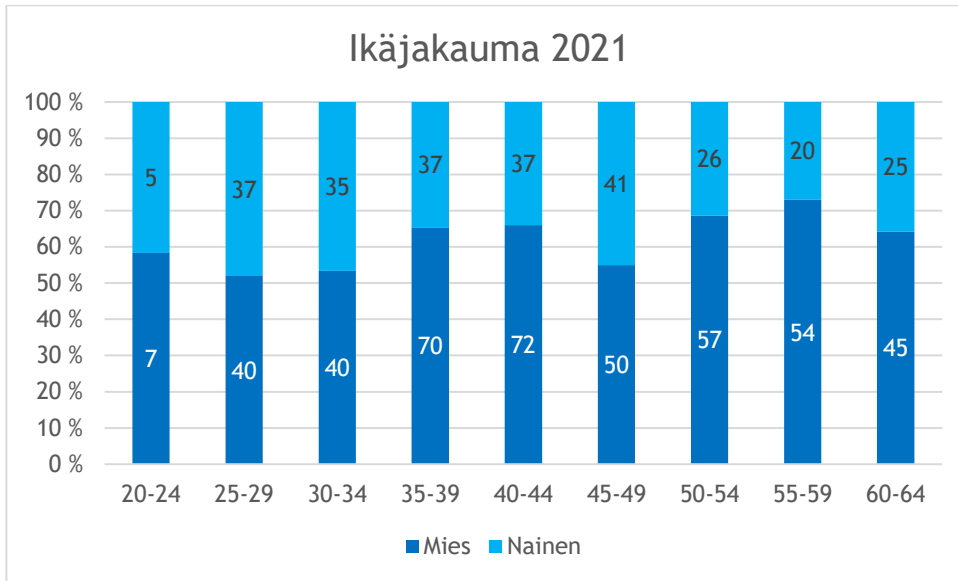
4. Tasa-arvon tilastoja

Tilastot ovat muodostettu Kieku raportoinnista saatujen tietojen perusteella. Vuonna 2021 Ilmatieteen laitoksen henkilömäärä oli 714. Henkilömäärä erottaa hieman Tahti- raportointijärjestelmän tietoon (707) eri raportointitavasta johtuen. Tahti- järjestelmän tietoja on käytetty henkilöstökertomuksessa.

Ilmatieteen laitoksen keski-ikä on 44,6 vuotta. Miesten keski-ikä on keskimäärin 2,4 vuotta korkeampi kuin naisten. Ikähaarukkamme on suuri ja meillä viihdytäänkin töissä pitkään.

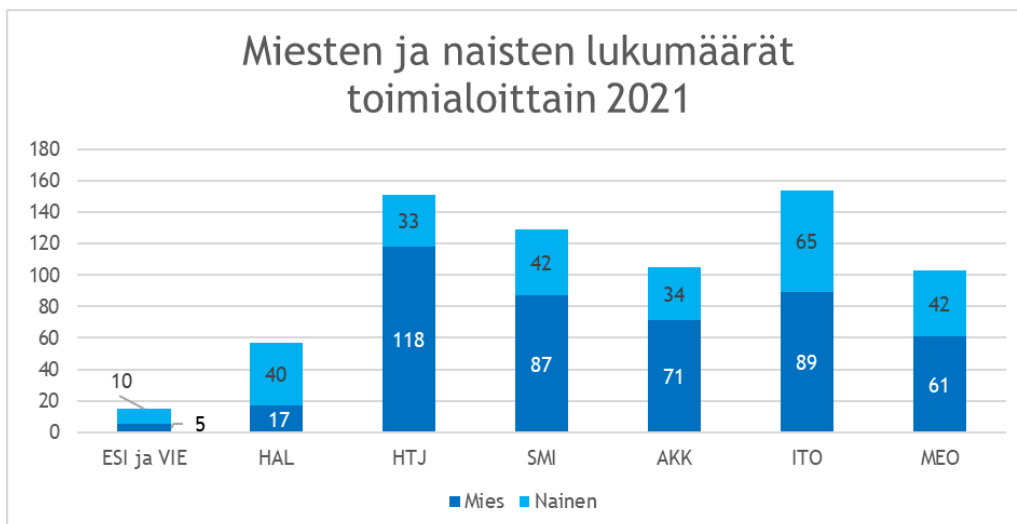
A Ikä- ja sukupuolijakaumat

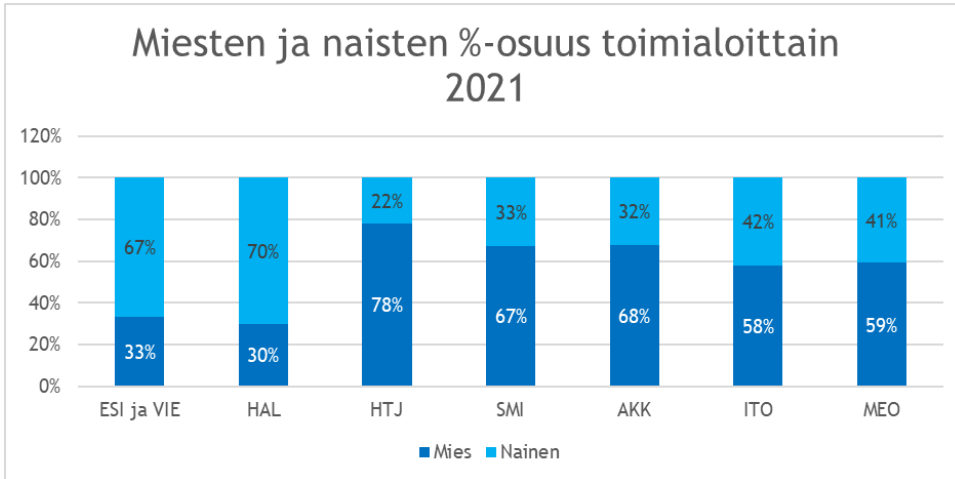
Alla olevassa taulukossa löytyy Ilmatieteen laitoksen ikäjakauma ikäluokittain naisten ja miesten kesken. Suhteellisesti enemmän miehiä oli vanhemmissa ikäluokissa, kun taas nuoremmassa ikäluokissa jakauma oli tasaisempi.



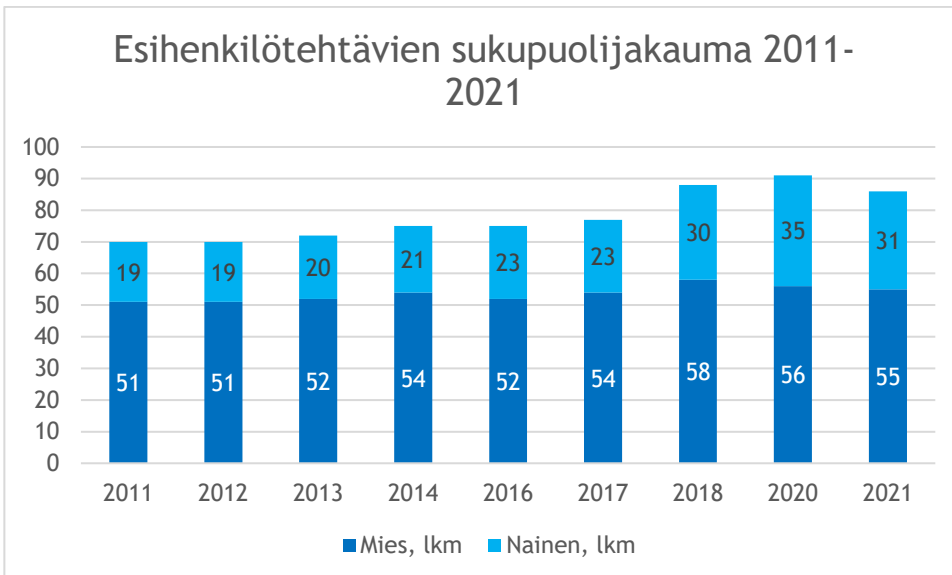
Naisten osuus koko IL:n henkilöstöstä oli 37 % ja miesten osuus 63 %, suhteellinen osuus on pysynyt samana kuin vuonna 2020.

Alla oleva taulukko kuvaa miesten ja naisten lukumäärää ja suhteellista osuutta toimialoittain. Hallinto ja Havaintopalvelut -toimialat ovat selkeimmin jakautuneet sukupuolten kesken. Hallinnossa 70% on naisia ja Havaintopalveluissa taas on melkein 80% miehiä.



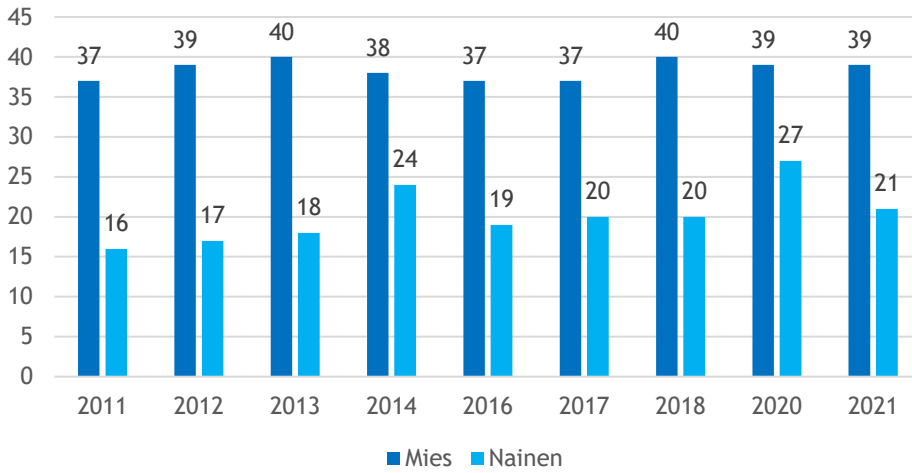


Esihenkilötehtävien sukupuolijakauma on tasaantunut vuoden 2017 jälkeen. Vuodesta 2018 lukien jakaumassa ei ole ollut suuria muutoksia.

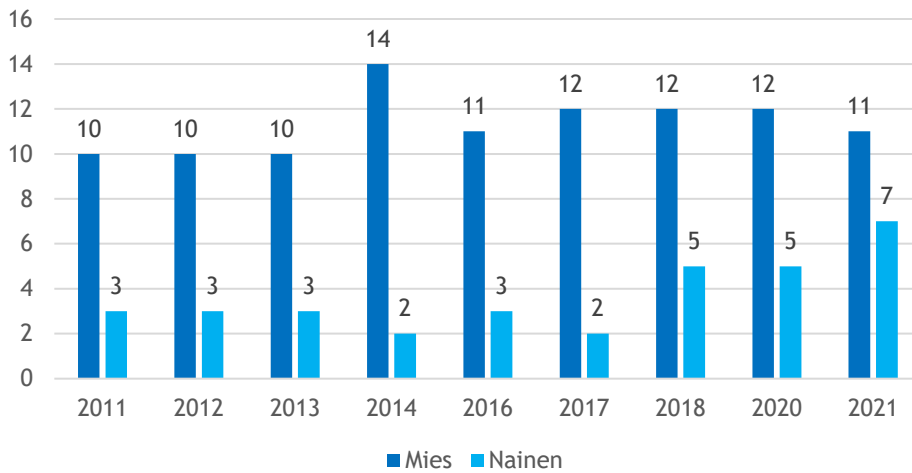




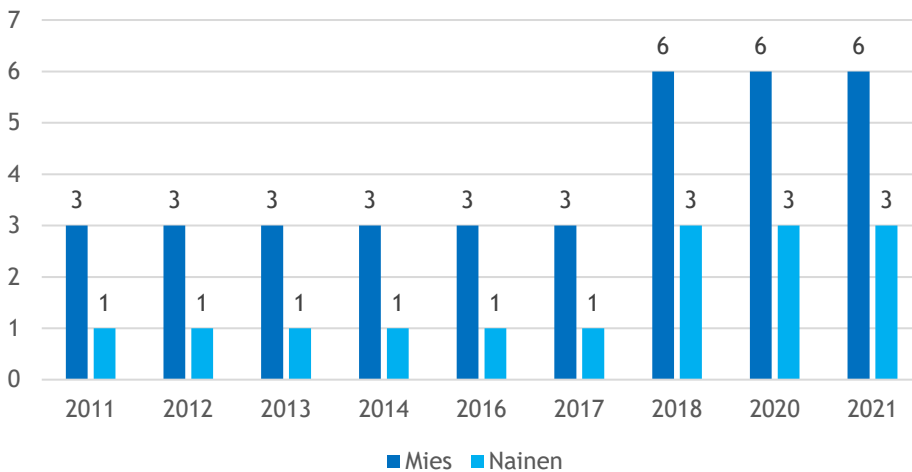
Ryhmäpäälliköiden sukupuolijakauma 2021



Yksiköpäälliköiden sukupuolijakauma 2021

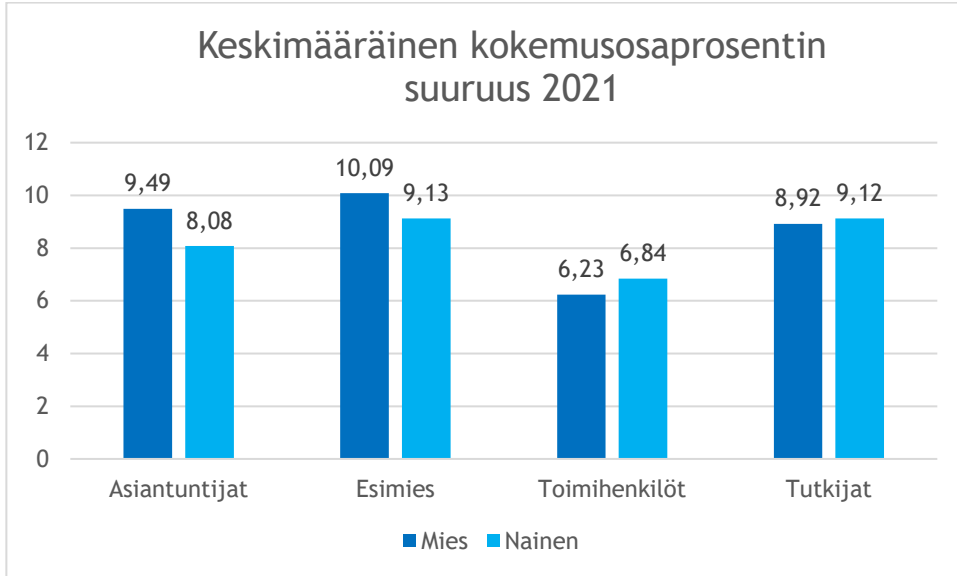


Johtoryhmän sukupuolijakauma 2021





Alla olevassa taulukossa on esitetty keskimääräinen kokemusosaprocentin suuruus henkilöstöalaryhmittäin ja sukupuolen mukaan. Tutkijoiden henkilöryhmässä oli tasaisin kokemusosaprocentin suuruus. Asiantuntija ryhmässä taas oli suurin eroavaisuus.



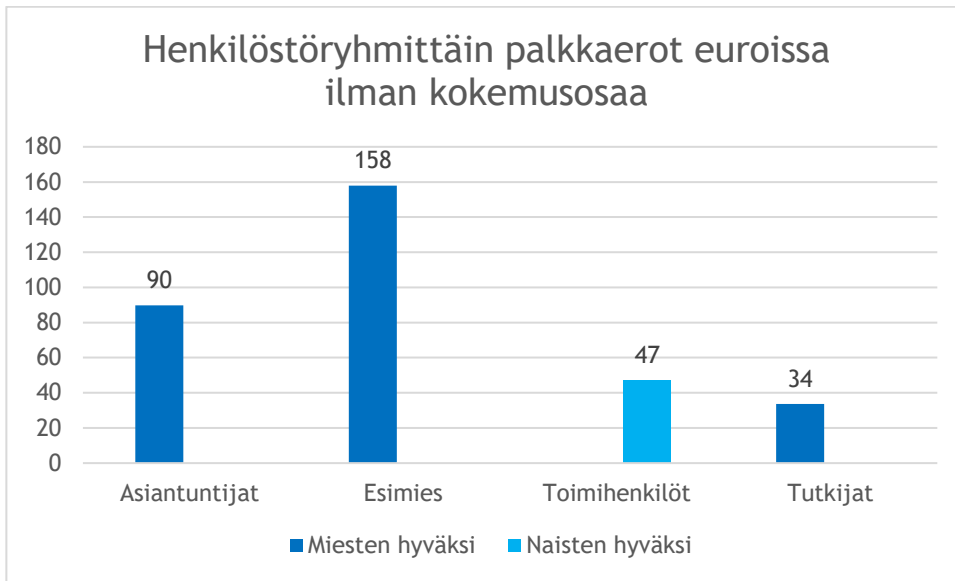


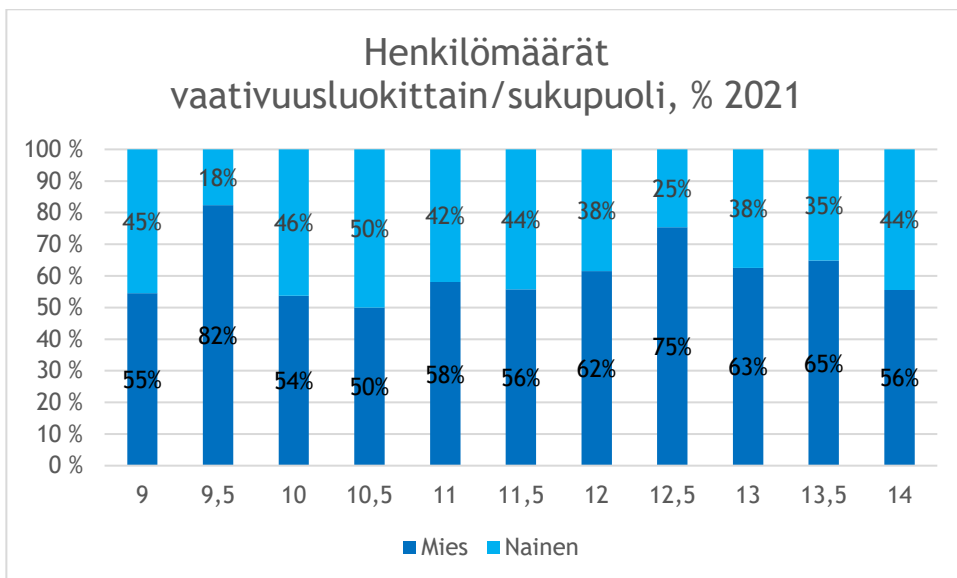
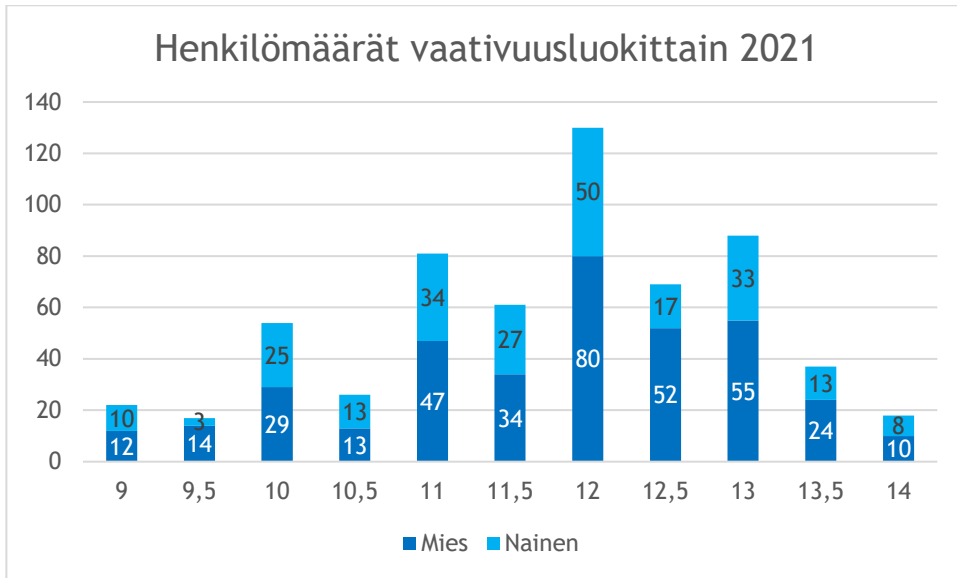
B Palkkakartoitus

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

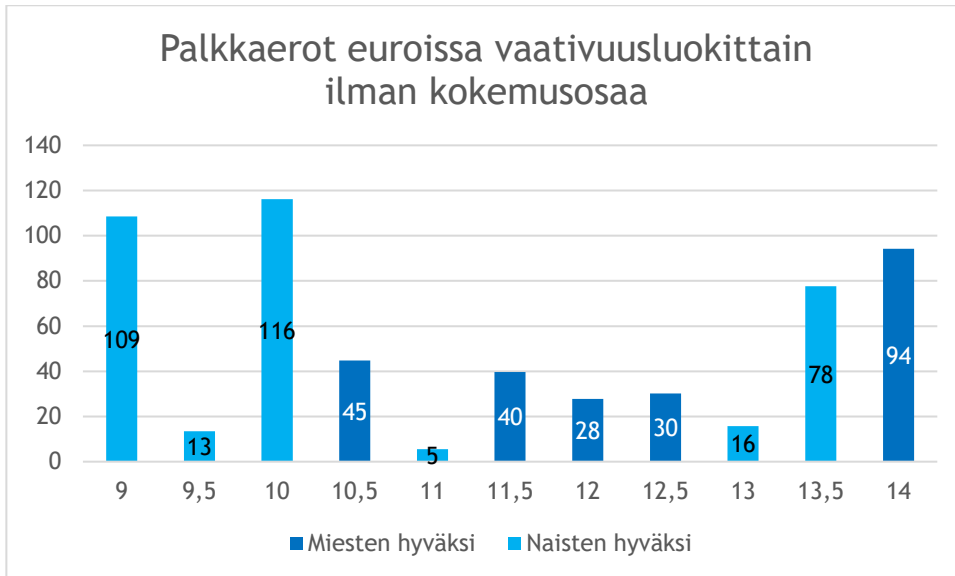
Vuosittaisessa työtyytyväisyyskyselyssä palkkausta pitää vähintään jossain määrin oikeudenmukaisena 83 % henkilöstöstä.

Alla oleva taulukko kuvaa palkkauksen eroja henkilöstöryhmittäin kokonaispalkoissa ilman kokemusosaa.





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

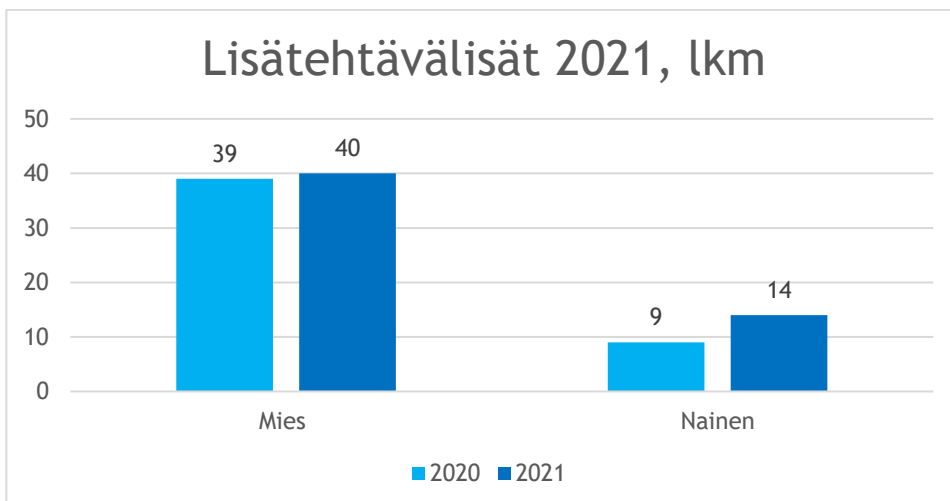


Vaativuusluokittain tarkasteltuna palkkaerot ovat huomattavasti suuremmat vaativuusluokissa, joissa on vähän henkilöstöä ja erot yksittäisten henkilöiden henkilökohtaisissa osissa tulevat selvemmin ilmi. Lisäksi henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuuden vaikutus näkyy näissä vaativuusluokissa herkästi.

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

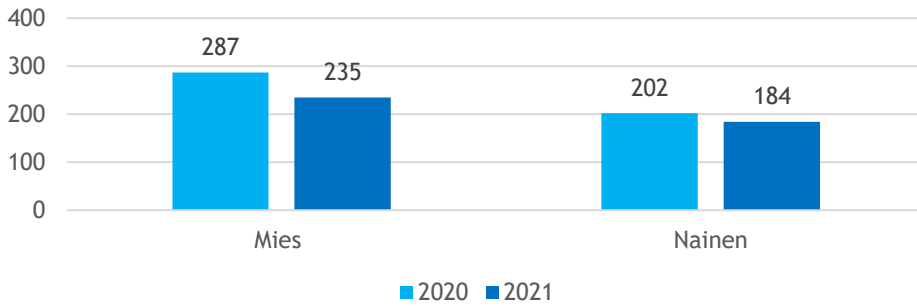
Lisätehtävälisiä maksetaan miehille huomattavasti useammin kuin naisille. Suuri ero lisätehtävälisien määrässä selittyy sillä, että miehiä on enemmän tehtävissä, joista näitä lisiä maksetaan, esimerkiksi mastotyö sekä IT-tehtävät. Vuosittainen heittäminen lisätehtävälisien summassa selittyy saajien melko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

Alla olevat taulukot kuvastavat näitä eroja.

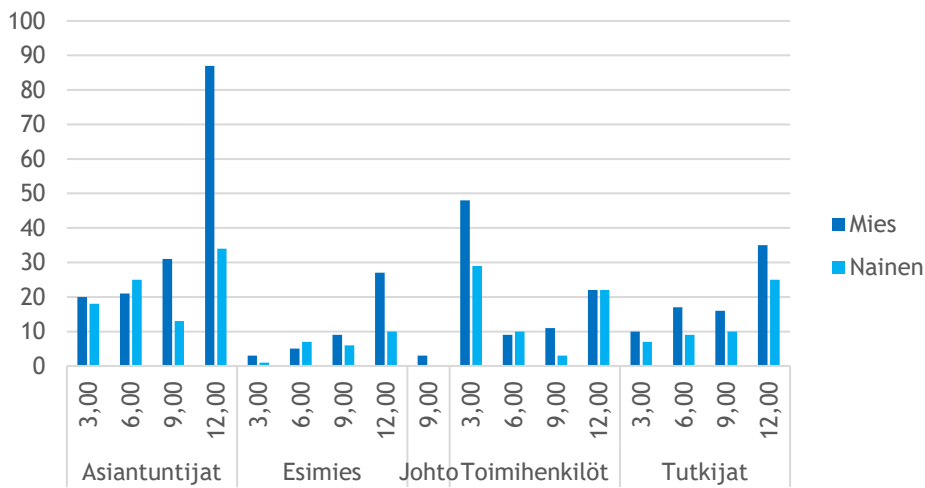




Lisätehtävälisät, euroina



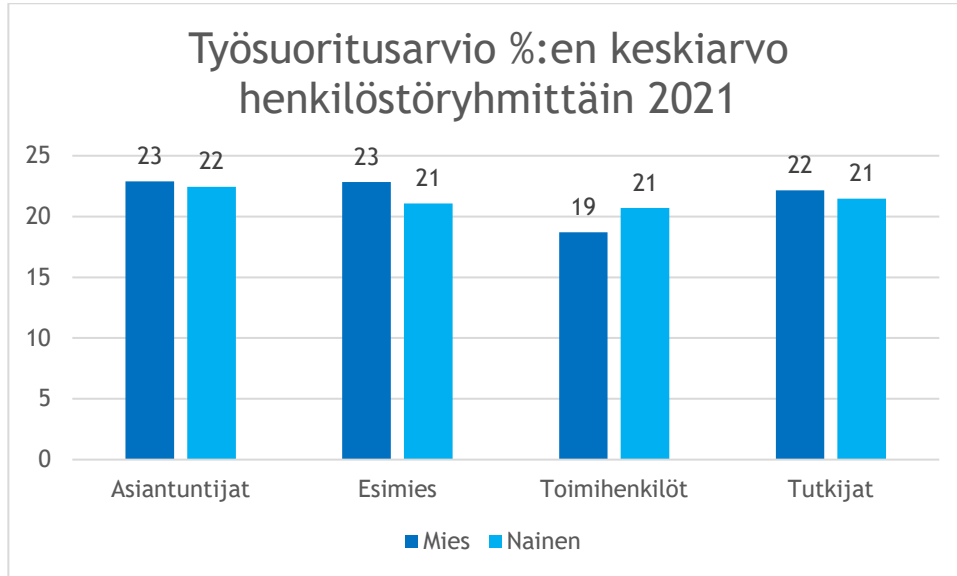
Kokemusosat henkilöstöryhmittäin 2021





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

Työnsuorituksen arvioinneissa ei ole havaittavissa merkittäviä eroja sukupuolittain tai henkilöstöryhmittäin.



Perhevapaat

Vuoden 2021 tarkastelun perusteella perhevapaita käyttävät molemmat sukupuolet edelleen tasaisesti.

Varmistamme jatkossakin, että työpaikallamme on molempien sukupuolien mahdollista käyttää perhevapaita.

