ILMATIETEEN LAITOS
METEOROLOGISKA INSTITUTET
FINNISH METEOROLOGICAL INSTITUTE

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026–2027 Ilmatieteen laitos

Asiakirja on käsitelty Ilmatieteen laitoksen Yhteistoimintakomitean kokouksessa 3.6.2026

Sisällys

1 Johdanto 1

1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön periaatteet ja lainsäädäntö 1

1.2 Hallinnonalan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitoksen työn pohjana 1

1.3 Maailman ilmatieteen järjestön tasa-arvoa koskevat linjaukset 2

1.4 Yhdenvertaisuutta koskevan työsuojelutarkastuksen huomiot 2

2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Ilmatieteen laitoksessa 2

2.1 Samapalkkaisuuden edistäminen 2

2.2 Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten rekrytointikäytäntöjen edistäminen 3

2.3 Urakehitys ja ammattitaidon kehittäminen 3

2.4 Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen 4

2.5 Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen 4

2.6 Häirintään puuttuminen 4

2.7 Työurajohtaminen 5

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Ilmatieteen laitoksella 6

3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset 6

3.2 Työtyytyväisyyskyselyn tulokset 7

3.3 Tasa-arvon tilastoja 10

3.4 Palkkakartoitus 14

3.5 Johtopäätökset 17

4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2027 19

1 Johdanto

1.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön periaatteet ja lainsäädäntö

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. Tasa-arvosuunnitelma on laadittu naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, tasa-arvolaki) mukaisesti. Kyseessä on tasa-arvolain 6 a §:ssä (1329/2014) tarkoitettu tasa-arvosuunnitelma, jonka työnantaja on lain mukaan velvoitettu laatimaan. Yhdenvertaisuussuunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 5 ja 7 §:n mukaisesti. Suunnitelmat on yhdistetty yhdeksi yhteiseksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaksi. Suunnitelma laaditaan kahden vuoden välein.

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.

Ilmatieteen laitoksessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan yhdessä henkilöstönedustajien kanssa. Tasa-arvotyötä tehdään tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmässä, jonka muodostavat työnantajan edustajat yhdessä työsuojelun ja järjestöjen edustajien kanssa sekä toimialojen edustajien kanssa. Ryhmän kokoonpano on voimassa organisaatiokauden ajan ja se kokoontuu vähintään 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. 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.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmässä.

1.2 Hallinnonalan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitoksen työn pohjana

Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalalle on laadittu Liikenne- ja viestintäministeriön ja sen hallinnonalan suunnitelma toiminnallisesta yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvosta vuosille 2026–2030. Suunnitelman toimenpiteet ohjaavat osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Ilmatieteen laitoksella. Hallinnonalaa koskeva suunnitelma rakentaa pohjan myös hallinnonalan virastojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Hallinnonalan suunnitelma rakentuu seitsemän eri aihealueen kokonaisuudeksi. Aihealueet ovat johtaminen, ohjaus ja hallinto, vaikutusarviointi ja tutkimus, koulutus, vaikuttaminen ja

viestintä, osallistaminen, yhdenvertainen ja tasa-arvoinen liikenne ja viestintä sekä kansainvälinen ja EU-toiminta. Hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2026-2030

1.3 Maailman ilmatieteen järjestön tasa-arvoa koskevat linjaukset

Maailman ilmatieteen järjestö (WMO) on päivittänyt sukupuolten tasa-arvoa koskevan toimintasuunnitelmansa vuonna 2023 tavoitteenaan edistää sukupuolten tasa-arvoa WMO:n ja WMO:n jäsenten hallinnossa, strategiassa, ohjelmissa ja päätöksenteossa. Suunnitelmassa painotetaan, että sukupuolten tasa-arvoa ja monimuotoisuutta kunnioittavat ja arvostavat organisaatiot houkuttelevat lahjakkaita työntekijöitä, niiden yleinen suorituskyky on parempi, niillä on tyytyväisempiä työntekijöitä, ja innovatiivisempi ja parempi hallinto. Naisten rohkaiseminen johtaviin asemiin on myös johtanut merkittäviin saavutuksiin ilmastonmuutokseen sopeutumisen ja katastrofivalmiuden alalla. Maailman ilmatieteen järjestön Gender Action Plan koskee myös Ilmatieteen laitosta. Suunnitelmassa ehdotetut ensisijaiset toimet on jaettu seitsemään eri kategoriaan: hallinto, strateginen suunnittelu, kapasiteetin kehittäminen, henkilöstöhallinto, viestintä ja kumppanuudet, resurssien seuranta ja palveluiden tarjoaminen.

Vuonna 2026 WMO perusti uuden Gender Focal Point Networkin, jonka tavoitteena on tukea WMO:n tasa-arvostrategian toteutumista sen hallinnossa, toimintarakenteissa, ohjelmissa ja palveluiden toteutuksessa. Ryhmässä on edustajia eri WMO:n jäsenmaista ja IL:llä on nimettynä oma Suomen edustaja. Ryhmässä keskitytään aluksi kolmeen keskeiseen teemaan:

1. Mentorointi: Olemassa olevien ohjelmien tunnistaminen ja uusien edistäminen.
2. Naisten osallisuus kapasiteetin kehittämisessä: Keskittyminen naisten osallisuuteen koulutuksessa, kapasiteetin kehittämisessä ja naisten huomioiminen tieteessä
3. Sukupuolitietoisuus: Terminologian yhdenmukaistaminen kaikissa WMO:n elimissä.

1.4 Yhdenvertaisuutta koskevan työsuojelutarkastuksen huomiot

Lupa- ja valvontavirasto toteutti Ilmatieteen laitoksella yhdenvertaisuuslain mukaisten työnantajavelvoitteiden täyttämistä koskevan työsuojelutarkastuksen huhtikuussa 2026. Tarkastuksen perusteella Ilmatieteen laitokselle annetiin toimenpideohjeita yhdenvertaisuuslain velvoitteiden toteuttamiseen liittyen. Työsuojelutarkastuksessa esille tulleet asiat on otettu huomioon tässä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa. Keskeisimpänä muutoksena nykytilaan tullaan laitoksen yhdenvertaisuustilannetta kartoittava kysely jatkossa toteuttamaan nykyistä laajempana ja käyttöön otetaan Tutka-järjestelmässä täytettävä yhdenvertaisuusbaro. Kysely on luontevaa ottaa käyttöön seuraavan kerran tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilannetta kartoitettaessa loppuvuonna 2027. Kyselyn vastausten perusteella tehdään arvio yhdenvertaisuustilanteesta Ilmatieteen laitoksella ja valitaan toimenpiteet, joiden avulla yhdenvertaisuutta on mahdollista edelleen parantaa.

2 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Ilmatieteen laitoksessa

2.1 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 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.

2.2 Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten 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 tehtävän kannalta pätevin ja soveltuvin hakija syrjimättömästi ja yhdenvertaisuutta edistäen. Ilmatieteen laitoksen ulkoiset rekrytoinnit julkaistaan valtiolle.fi -palvelussa, joka on saavutettavuusarvioitu.

Ilmatieteen laitoksella työskenteli vuonna 2025 yhteensä 89 ulkomaan kansalaista, 35 eri kansalaisuutta. Kansainvälisille työntekijöille tarjotaan suomen kielen koulutusta.

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 lukien Ilmatieteen laitoksella. Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien prosenttiosuus henkilöstöstä oli vuoden 2025 lopussa 20,5 %.

2.3 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 kehittymissuunnitelmia, 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.

2.4 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. Yhtä lailla joustavilla työn tekemisen muodoilla eli etä- ja läsnätyön yhdistämisellä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia työn ja yksityiselämän yhdistämiseen. Joissakin tilanteissa etätyö voi kuitenkin myös hankaloittaa rajanvetoa työ- ja vapaa-ajan välille.

2.5 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 viime vuosina siirrytty hybridityöhön. Hybridityö tarkoittaa pelkistäen sitä, että etätyötä ja läsnätyötä yhdistetään aiempaa vapaammin, ja etätyön osuus on lisääntynyt. Ilmatieteen laitoksella on laadittu hybridityön linjaukset, jotta on nähtävillä Origossa. Laitoksella on voimassa läsnätyösuositus 40–60 % työajasta. Jokaisen on mahdollista tulla työskentelemään toimistolle, jossa on hyvät työskentelyvälineet ja 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 mahdollistetaan esihenkilöiden pääsy. Oppimisympäristössä on monenlaista materiaalia mm. työkykyjohtamiseen liittyen. Kevan kanssa yhteistyötä tiivistetään nimenomaan työkykyjohtamista koskien.

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.

2.6 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. Toimintaohje päivitetään vuoden 2026 aikana.

Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kokemukset ovat edelleen laskeneet laitoksen työtyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella verraten aiempiin vuosiin. Vuoden 2025 kyselyn avoimissa vastauksissa toivottiin, että epäasialliseen käytökseen puututtaisiin rohkeasti ja riittävän aikaisin. Epäasiallisen kohtelun avoimissa vastauksissa nousee esille myös epäasiallinen viestintä laitoksen ulkopuolelta. Esimerkiksi tietyt tutkimusalat herättävät kansalaisissa vahvojakin tunteita, jotka kanavoituvat epäasiallisina yhteydenottoina sosiaalisen median kautta.

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

2.7 Työurajohtaminen

Ilmatieteen laitoksella johtamisen käytännöissä huomioidaan myös työuran eri vaiheet. Työelämään kiinnittymisen vaiheessa tulee kiinnittää huomiota hyvään perehdytykseen ja yhteisöön kiinnittymiseen. Työn ja muun elämän yhteensovittamisessa voi sopia erilaisista työaikajoustoista. Työkyvyn muutoksissa varhainen tuki on ensiarvoisen tärkeää. Samoin käytössä ovat osasairausvapaa ja vaiheittainen töihin paluu sairauden jälkeen. 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.

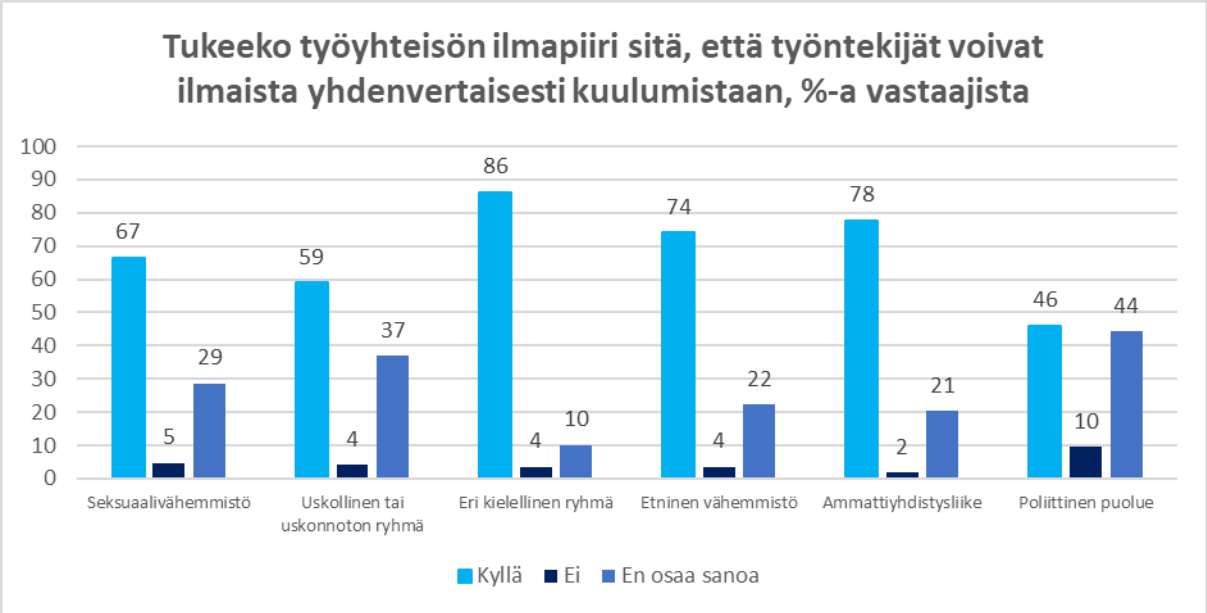
Kevan laatiman eläköitymisennusteen mukaan Ilmatieteen laitoksella eläkkeelle jäävien määrän ennustetaan kasvavan lähivuosina. Eläkkeelle siirtymistä ja eri eläkevaihtoehdoista saadaan tietoa Kevan vuosittain järjestämien eläkeinfojen kautta.

3 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Ilmatieteen laitoksella

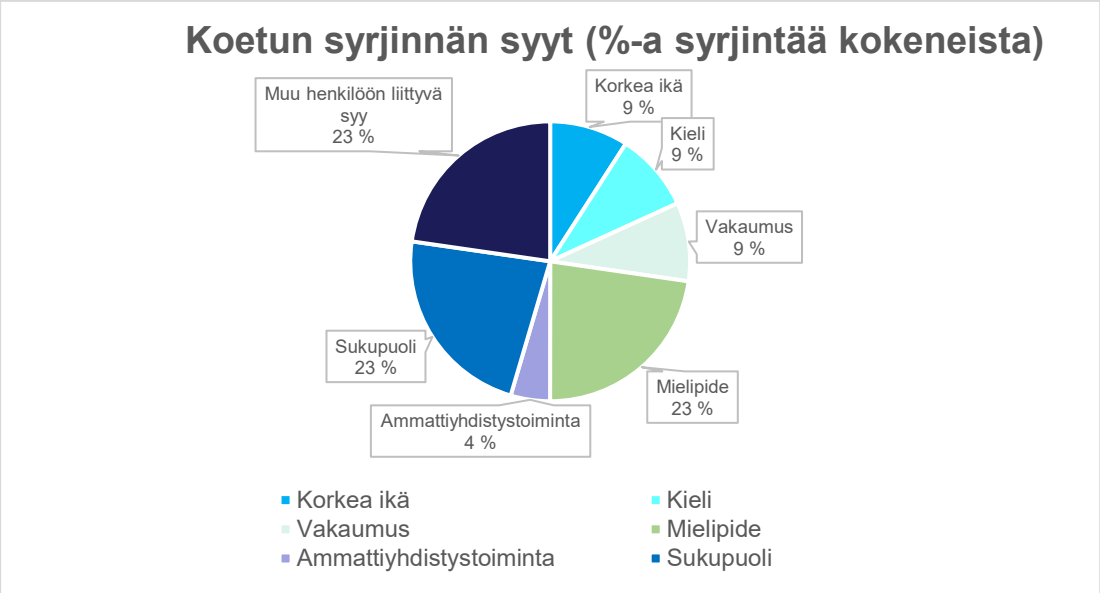
3.1 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi toteutettiin loppuvuonna 2025 yhdenvertaisuuskysely koko Ilmatieteen laitoksen henkilöstölle. Kyselyyn saatiin 163 vastausta eli koko henkilöstöstä noin 22 % vastasi kyselyyn. Vastaajia oli kaikilta laitoksen toimialoilta sekä esikunnasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tiedusteltiin, tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat ilmaista yhdenvertaisesti kuulumistaan seksuaalivähemmistöön, uskonnolliseen tai uskonnottomaan ryhmään, eri kielelliseen ryhmään, etniseen vähemmistöön, ammattiyhdistysliikkeeseen tai poliittiseen puolueeseen. Vastaajien vastausjakauma käy ilmi alla olevasta taulukosta.



Seuraavana kysyttiin, ovatko vastaajat kokeneet syrjintää työyhteisössä viimeisen vuoden aikana. Vastaajista (163 henkilöä) 87 % ilmoitti, että ei ole kokenut syrjintää, 6 % ei osannut sanoa ja 7 % ilmoitti kokeneensa syrjintää. Tiedusteltaessa vastaajilta sitä, millä perusteilla syrjintää oli koettu, jakautuivat vastaukset alla olevan taulukon mukaisesti.



Syrjintää kokeneista 23 % koki syrjinnän syyksi sukupuolen, mielipiteen tai muun henkilöön liittyvän syyn. Vastaajista 9 % syrjinnän syyksi korkean iän, kielen tai vakaumuksen. Ammattiyhdistystoiminta oli 4 % mielestä syrjinnän syynä.

Seuraavaksi kysyttiin miten tarpeellisena vastaajat kokevat eri-ikäisen henkilöstön ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden tukemisen. Tarkasteltaessa eri ikäisten yhdenvertaisuuden tukemista melko tarpeelliseksi tämän koki 35 % vastaajista ja erittäin tarpeelliseksi 16 % vastaajista. Muut kokivat tukemisen ei tarpeettomaksi, mutta ei tarpeelliseksikaan (35 %), tarpeettomaksi (11 %) tai täysin tarpeettomaksi (3 %). Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden tukemisen osalta erittäin tarpeelliseksi tukemisen koki 16 % vastaajista ja melko tarpeelliseksi 39 % vastaajista. Muut kokivat tukemisen ei tarpeettomaksi, mutta ei tarpeelliseksikaan (34 %), tarpeettomaksi (4 %) tai täysin tarpeettomaksi (7 %).

Lopuksi tiedusteltiin millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta voitaisiin Ilmatieteen laitoksella edistää. Tähän kysymykseen saatiin 54 vastausta, jotka sisällöllisesti jakautuvat monenlaisiin toimenpiteisiin. Ehdotuksissa esille nousivat kieliasiat; toisaalta suomen ja ruotsin kielen ylläpitäminen, vaikka englanninkielisen viestinnän tarve tunnistetaankin. Esille nousivat myös esihenkilöiden merkitys yhdenvertaisuuden tukemisessa ja epäasialliseen käytökseen puuttuminen, yhdenvertaiset ja läpinäkyvät mahdollisuudet uralla etenemiseen ja kehittymiseen, sähköautojen latauspisteisiin liittyvät kysymykset, ihmisten erilaisuus ja sen huomioiminen, keskustelukulttuurin kehittäminen myös yhdenvertaisuusasioissa, viettämällä aikaa yhdessä, palkkatasa-arvo ja yhdenvertainen palkkaus. Monissa avovastauksista todettiin laitoksen yhdenvertaisuustilanteen olevan kuitenkin varsin hyvä.

3.2 Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

Ilmatieteen laitoksella toteutettiin valtion uudistunut HenkilöstöBaro ensimmäisen kerran loppuvuodesta 2025.Valtion yhteinen henkilöstötutkimus HenkilöstöBaro koostuu neljästä pääteemasta: oma työ, työyhteisö, johtaminen sekä organisaatio. Kyselyyn vastasi 75,2 % henkilöstöstä ja työtyytyväisyyden kokonaistulos oli 3.20 neliportaisella vastausasteikolla. Uudistuneen henkilöstötutkimuksen myötä vertailtavuus edelliseen työtyytyväisyyskyselyyn ei ole mielekästä. Tähän on kuitenkin otettu muutamia nostoja uudesta HenkilöstöBarosta, jotka liittyvät tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen.

4. Esihenkilöni on oikeudenmukainen

Yleisesti laitoksessa koetaan, että esihenkilö toimii oikeidenmukaisesti, koko laitoksen keskiarvo on 3,73. Henkilöstöryhmittäin katsottuna erot ovat vähäisiä. Ikäluokittain tyytyväisimpiä ovat vanhimmat työntekijät. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet (3,80) kokevat olevansa hieman naisia (3,66) tyytyväisempiä esihenkilönsä oikeudenmukaiseen kohteluun.

Avoimissa vastauksissa esihenkilötyö ja johtaminen koettiin toimivaksi ja erityisesti lähiesihenkilöt saivat kiitosta työstään. Erityisesti ryhmäpäälliköiden työkuormaan toivottiin kevennystä. Esihenkilötyön ja johtamisosaamisen kehittämistä toivottiin edelleen.

5. Voin vaikuttaa työhöni

Laitoksen kokonaisvastauksissa työn vaikutusmahdollisuudet koetaan hyviksi (3,34). Henkilöstöryhmittäin tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin on korkein johdolla ja esihenkilöillä. Ikäluokittain kaikkein vähiten omaan työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa nuoret työntekijät. Sukupuolien välillä on hienoinen ero; miehet kokevat voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön keskiarvolla 3,38, kun naisilla vastaava keskiarvo on 3,30.

Avoimissa vastauksissa toivottiin, että esihenkilötyön lisäksi tuettaisiin asiantuntijoiden osaamisen kehittämistä ja toivottiin etenemismahdollisuuksia muuallekin kuin esihenkilötyöhön sekä selkeyttä erilaisiin urapolkuihin. Tiedon koettiin sirpaloituneen ja hajautuneen liian moniin eri järjestelmiin. Tähän toivottiin järkeistystä. Toivottiin enemmän palautetta omasta työstä sekä yleisesti palautekulttuurin vahvistamista.

Toivottiin myös, että henkilöstöä kuunneltaisiin enemmän ja otettaisiin mukaan päätöksentekoon (esim. toimitilauudistus ja strategiaprosessi). Toivottiin avoimempaa keskustelua päätösten taustoista.

Töiden organisointiin, priorisointiin ja sitä kautta toiminnan turvaamiseen sekä henkilöstön jaksamiseen panostaminen koettiin tärkeänä. Kaivattiin myös vastuiden selkeyttämistä erityisesti projektityössä. Toivotiin pitkäjänteisempää ja ennakoivampaa toiminnan suunnittelua. Osa vastaajista koki, että asiat muuttuvat niin nopeasti, että työ on lyhytjänteistä ja muutoksiin ei ehdi kunnolla sopeutumaan. Toisaalta osa vastaajista taas koki, että asiat muuttuvat liian hitaasti ja toivoivat ketteryyteen ja innovatiivisuuteen panostamista.

Moni vastaaja koki, että on joustavuutta töiden organisoinnissa sekä hyvät mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen. Toivottiin, että työn organisointiin, resurssien riittämiseen sekä kohdentamiseen kiinnitettäisiin jatkossakin huomiota ja niitä kehitettäisiin edelleen. Suhtautuminen läsnä- ja etätyöhön vaihteli vastauksissa. Osa vastaajista toivoi, että nykyinen joustavuus säilyisi, osa taas toivoi mahdollisuutta tehdä enemmän etätyötä ja osa taas toivoi lisää läsnä kohtaamisia toimistolla. Arvostettiin työn joustavuutta sekä tasapainoa työn ja muun elämän yhdistämisessä.

6. Koen, että organisaatiossamme henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti

Tämän kysymyksen koko laitoksen vastausten keskiarvo on 3,13. Miehet kokevat naisia enemmän reilua ja tasapuolista kohtelua. Miesten keskiarvo on 3,23 kun taas naisten on 3,01. Nuoret työntekijät kokevat reilua ja tasapuolista kohtelua vanhempia työntekijöitä enemmän. Henkilöstö kokee reilua ja tasapuolista kohtelua (3,08), kun taas esihenkilöt ja ylin johto (3,48 ja 3,67).

Avoimissa vastauksissa hyvä henkilöstöpolitiikka sekä henkilöstön työhyvinvointi, jaksaminen ja arvostaminen koettiin vahvuutena ja edelleen vahvistamisen arvoisena. Toivottiin avoimen ja vaikuttavan viestinnän vahvistamista. Toivottiin palautekulttuurin vahvistamista, erityisesti positiivisen palautteen lisäämistä ja henkilöstön arvostamista. Vahvuutena ja edelleen panostamisen arvioisena nähtiin henkilöstön yhdenvertaisuus. Vastauksissa toivottiin kunnioittavaa ja arvostavaa käytöstä kaikkia kohtaan ja, että työyhteisöjen sisäistä viestintää ja tiedonkulkua kehitettäisiin edelleen. Toivottiin lisää toimialojen ja yksiköiden välistä yhteistyötä. Toivottiin, että kaikki noudattaisivat yhteisiä ohjeita.

7. Koen, että organisaatiossamme palkitaan henkilöstöä oikeudenmukaisesti

Laitoksella koetaan oikeudenmukainen palkitseminen keskiarviona 2,58. Naiset ovat tyytymättömämpiä miehiin verrattuna. Naisten keskiarvo on 2,33, miehien 2,69. Ikäryhmittäin tarkasteltuna tyytyväisimpiä olivat kaikkein nuorimmat työntekijät (2,80), sen jälkeen 55–64-vuotiaat (2,72). Ikäryhmässä 35–44-vuotiaat vastattiin alhaisin keskiarvo 2,50.

8. Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen

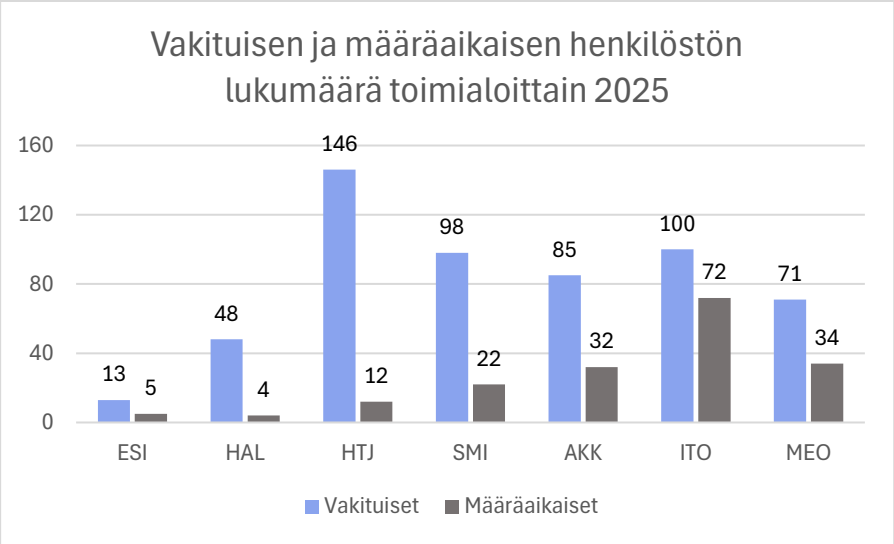
Tyytyväisyys palkkauksen oikeellisuuteen suhteessa työn vaativuuteen keskiarvo laitoksen tasolla on 2,74. Ikäluokittain tyytyväisimpiä palkkaansa suhteessa työn vaativuuteen ovat yli 60-vuotiaat työntekijät (3,50). Tyytymättömimpiä ovat kaikkein nuorimmat työntekijät (2,50). Sukupuolten välillä tarkasteltuna miehet ovat tyytyväisempiä kuin naiset; miehillä keskiarvo on 2,80 ja naisilla 2,69.

Avoimissa vastauksissa toivottiin palkkausjärjestelmän kannustavuuden ja avoimuuden parantamista sekä palkkatasa-arvoa toimialojen välillä. Palkkauksen kilpailukyvyn parantamista toivottiin muihin tutkimusorganisaatioihin verrattuna.

3.3 Tasa-arvon tilastoja

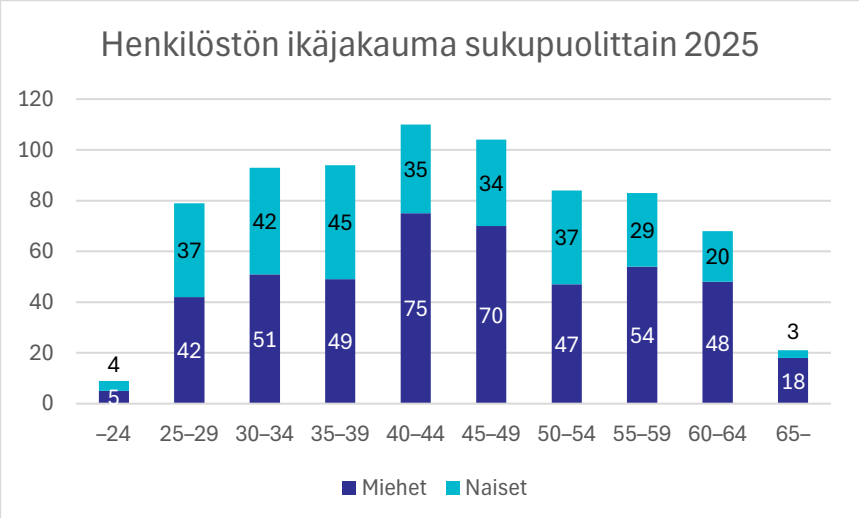
Tilastot on muodostettu Kieku- ja Tahti-raportoinneista saatujen tietojen perusteella. Ilmatieteen laitoksen henkilömäärä laski hieman viimeisen kahden vuoden aikana, ja vuoden 2025 lopussa henkilömäärä oli yhteensä 745.

Alla oleva kaavio näyttää vakituiset ja määräaikaiset henkilömäärät toimialoittain. Määräaikaisten henkilöiden määrä on suurempi tutkimuksen toimialoilla, mikä usein johtuu projektiluonteisesta työstä ja sen rahoituslähteistä.



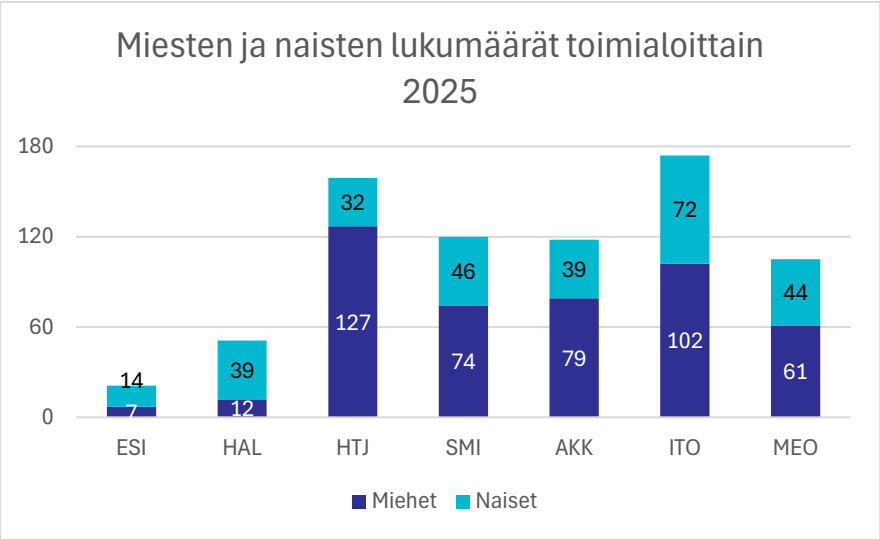
Vuoden 2025 lopussa Ilmatieteen laitoksen henkilöstön keski-ikä oli 44,9 vuotta, kun vuoden 2024 lopussa se oli 44,7. Vuonna 2025 miesten keski-ikä on keskimäärin 2,9 vuotta korkeampi kuin naisten, kun vuonna 2024 se oli 2,6 vuotta korkeampi. Ikähaarukkamme on suuri ja meillä viihdytäänkin töissä pitkään.

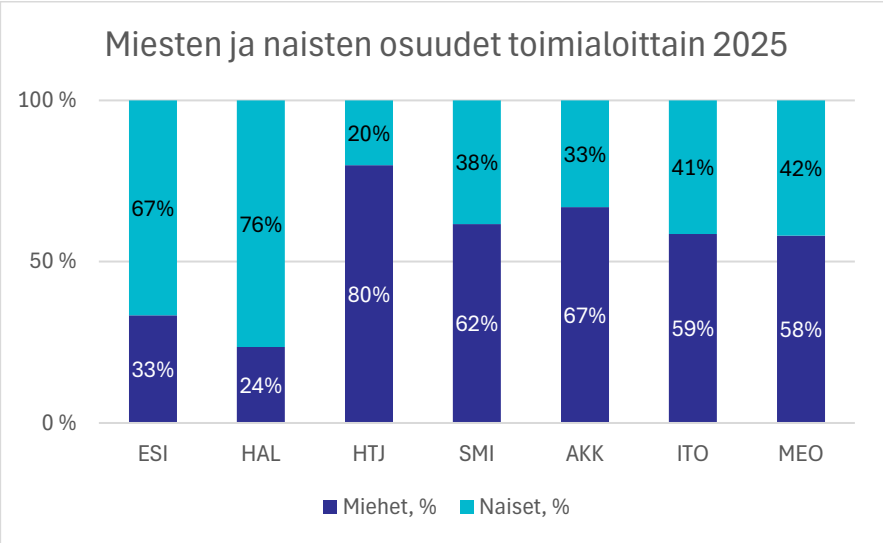
Alla olevassa kaaviossa esitellään Ilmatieteen laitoksen ikäjakauma ikäluokittain naisten ja miesten kesken. Suhteellisesti enemmän miehiä oli vanhemmissa ikäluokissa, kun taas nuoremmissa ikäluokissa jakauma oli tasaisempi.



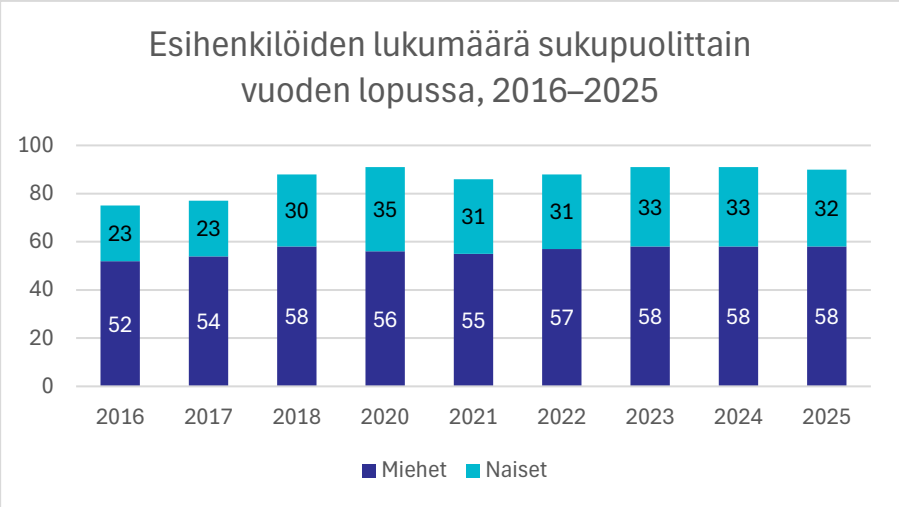
Miesten osuus koko IL:n henkilöstöstä vuonna 2025 oli 62 % ja naisten osuus 38 %. Tämä suhdeluku on pysynyt lähivuosina samalla tasolla.

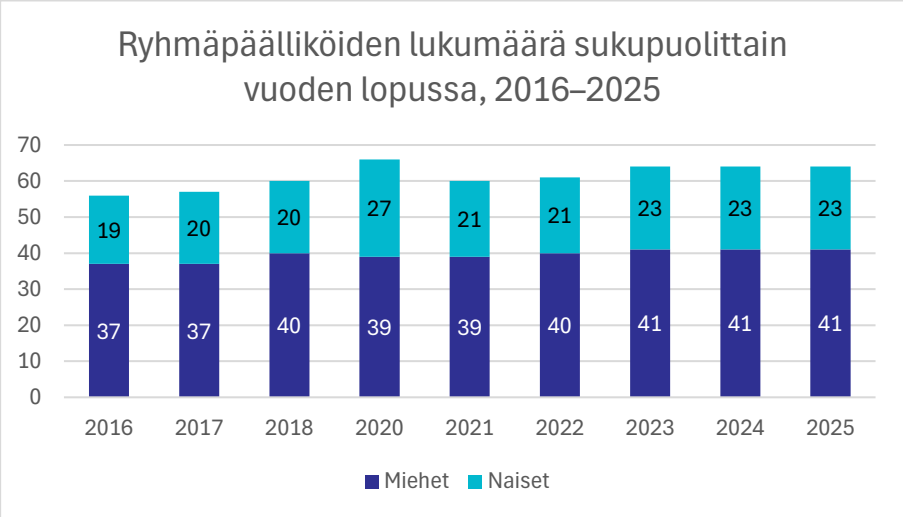
Alla oleva kaavio kuvaa miesten ja naisten lukumäärää ja suhteellista osuutta prosentteina toimialoittain.

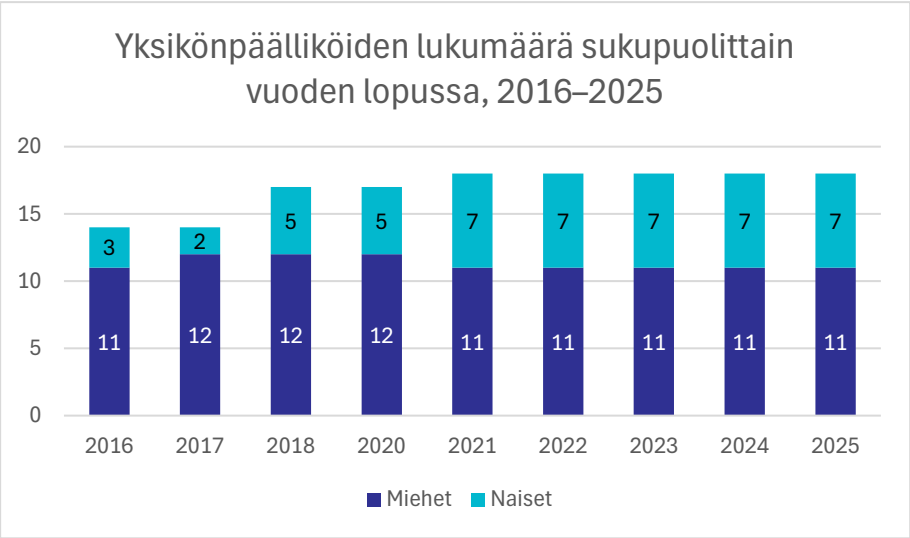


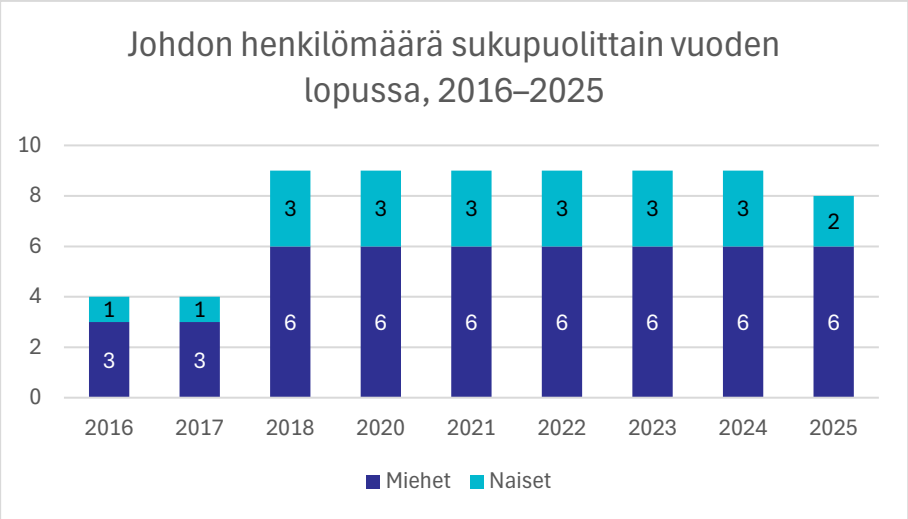


Esihenkilötehtävien sukupuolijakauma vuosina 2016–2025 (osa vuosista puuttuu) on esitelty alla olevissa kaavioissa. Ensimmäisessä on kaikki IL:n kaikki esihenkilöt sukupuolittain, ja seuraavissa ryhmä- ja yksikönpäälliköt sekä johtoryhmä.

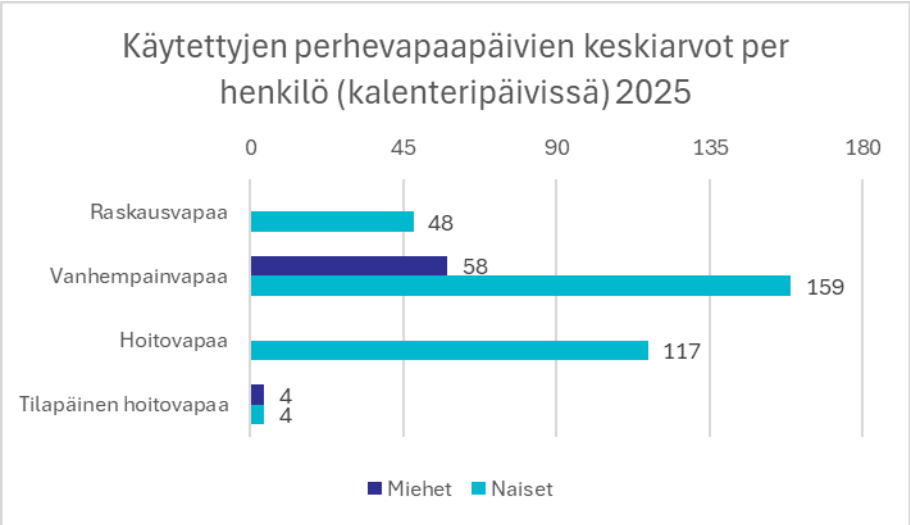

Esihenkilöiden lukumäärä sukupuolittain vuoden lopussa, 2016–2025
100
80
60
40
20
0
23
23
30
35
31
31
33
33
32
52
54
58
56
55
57
58
58
58
2016
2017
2018
2020
2021
2022
2023
2024
2025
Miehet
Naiset

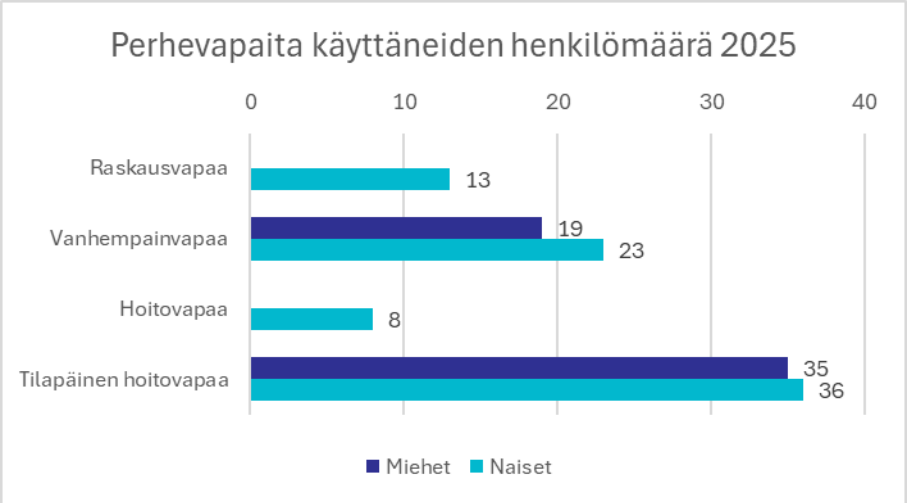

Ryhmäpäälliköiden lukumäärä sukupuolittain vuoden lopussa, 2016–2025
70
60
50
40
30
20
10
0
19
20
20
27
21
21
23
23
23
37
37
40
39
39
40
41
41
41
2016
2017
2018
2020
2021
2022
2023
2024
2025
Miehet
Naiset


Yksikönpäälliköiden lukumäärä sukupuolittain vuoden lopussa, 2016–2025
20
15
10
5
0
3
2
5
5
7
7
7
7
7
11
12
12
12
11
11
11
11
11
2016
2017
2018
2020
2021
2022
2023
2024
2025
Miehet
Naiset



Varmistamme, että työpaikallamme molempien sukupuolten on mahdollista käyttää perhevapaita. Alla olevat kaaviot kuvaavat käytettyjen perhevapaapäivien keskiarvomääriä per henkilö kalenteripäivissä, sekä perhevapaita käyttäneiden henkilöiden määriä. Perhevapaalajeissa, joissa käyttäjien määrä jäi alle kuuden, on poistettu kaavioista.

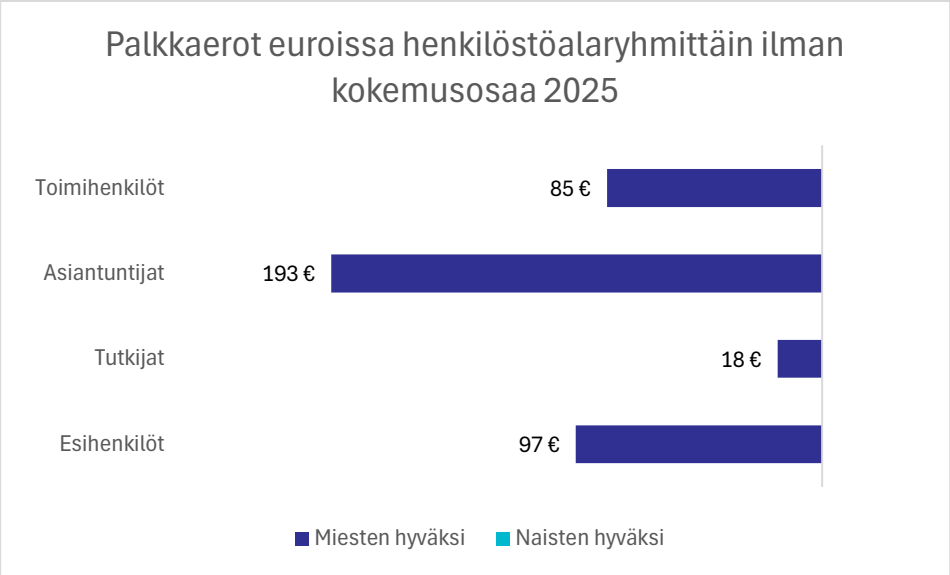


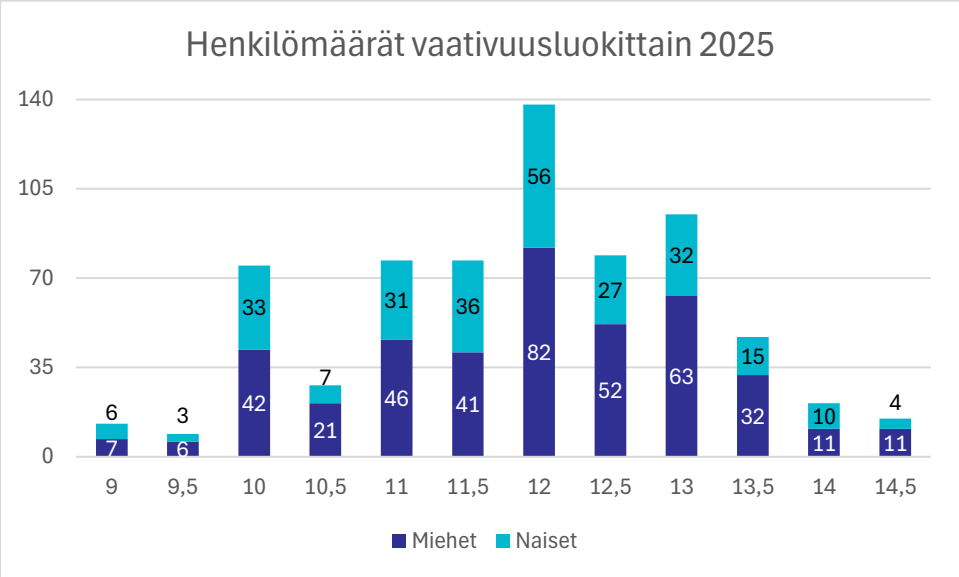


3.4 Palkkakartoitus

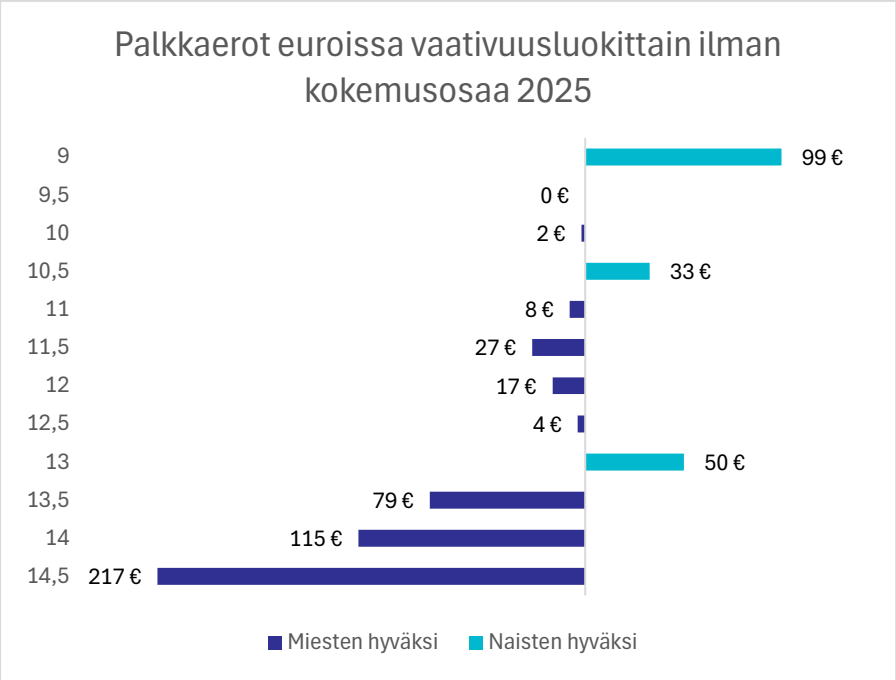
Ilmatieteen laitoksen palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkauksen eroja kokonaispalkoissa, vaativuusluokittain, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin osalta sekä kokemusvuosittain. Lisäksi tarkastellaan muiden palkanlisien jakautumista sukupuolittain. Vuosittaisessa työtyytyväisyyskyselyssä palkkausta pitää vähintään jossain määrin oikeudenmukaisena 82 % henkilöstöstä.

Alla oleva kaavio kuvaa palkkauksen eroja henkilöstöalaryhmittäin kokonaispalkoissa ilman kokemusosaa.





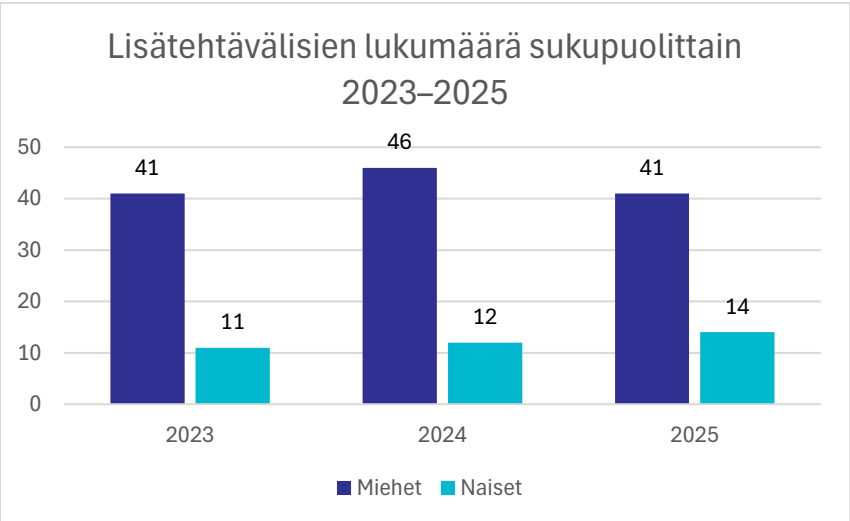
Vaativuusluokat, joissa henkilöiden määrä jää alle kuuden, on poistettu yllä ja alla olevista kaavioista.

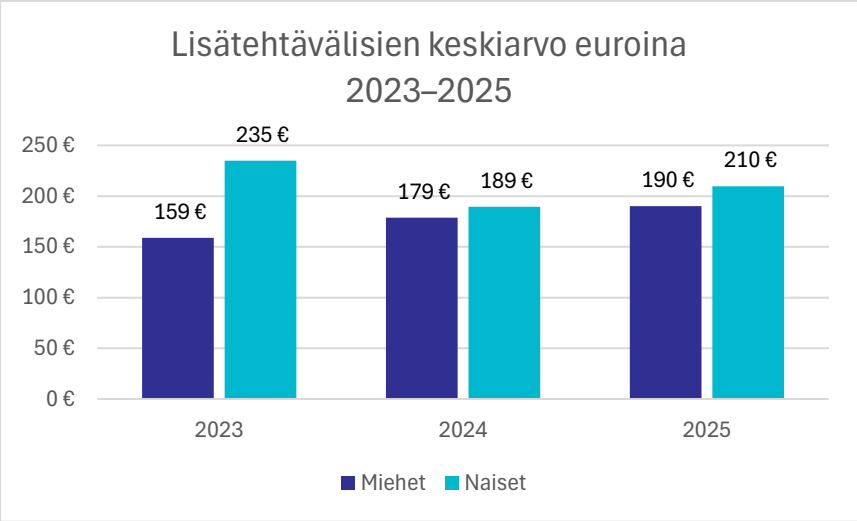


Vaativuusluokittain tarkasteltuna palkkaerot ovat huomattavasti suuremmat vaativuusluokissa, joissa on vähän henkilöstöä ja erot yksittäisten henkilöiden henkilökohtaisissa osissa tulevat selvemmin ilmi. Lisäksi henkilöstön lähtö- ja tulovaihtuvuuden vaikutus näkyy näissä vaativuusluokissa herkästi.

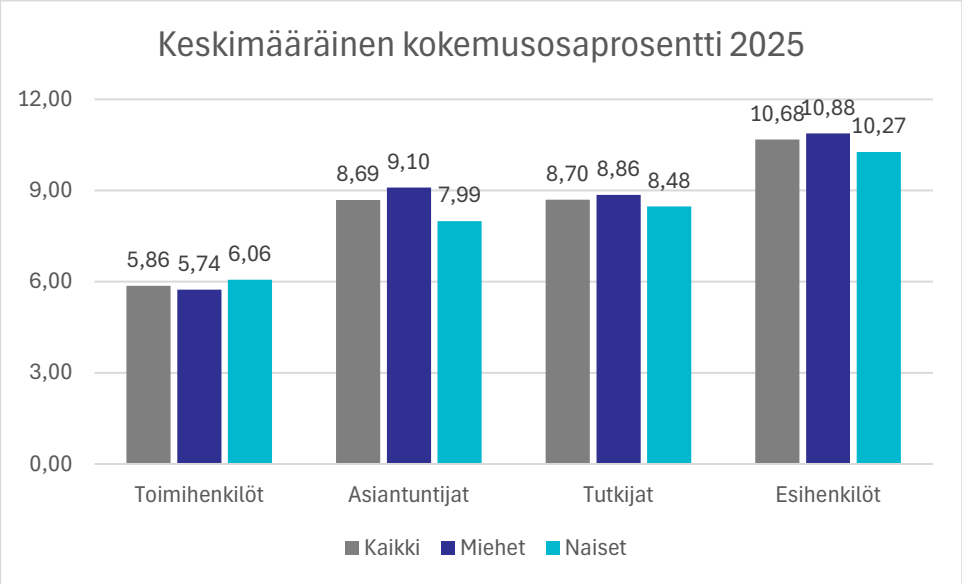
Vaativuusluokkien keskivaiheilla erot ovat pienempiä johtuen suuremmasta henkilömäärästä ja tasaisemmasta jakautumisesta työuran eri vaiheille. Näissä vaativuusluokissa, joissa suurin osa henkilöstöä on, palkkaerot ovat pienet.

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

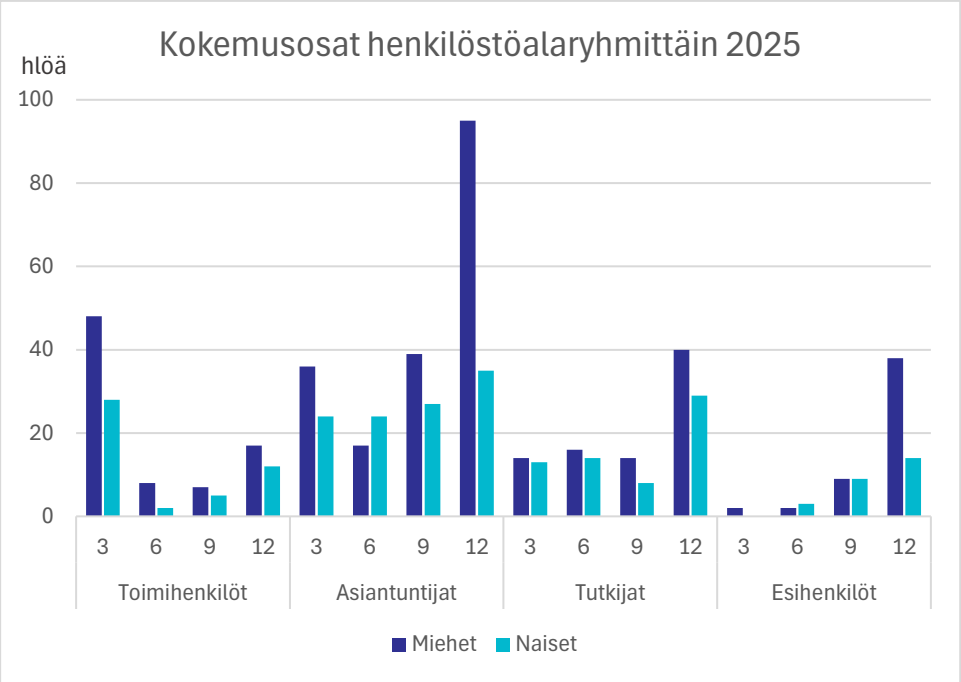




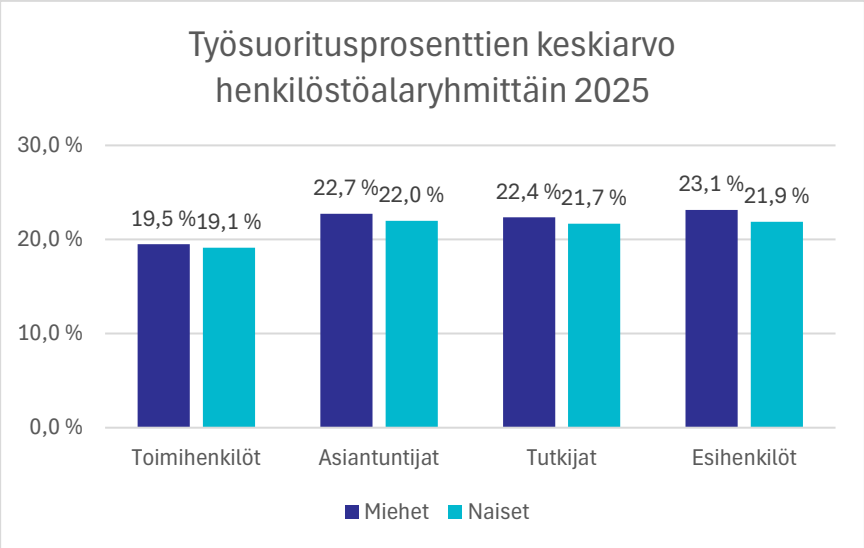
Alla olevassa kaaviossa on esitetty keskimääräinen kokemusosaprosentin suuruus henkilöstöalaryhmittäin ja sukupuolen mukaan. Suurimmat eroavaisuudet sukupuolten välillä olivat Asiantuntijat-alaryhmässä.



Kokemusosatilastoihin on laskettu vain ne henkilöt, joilla on jokin kokemusosaprosentti palkasta. Tilastoista puuttuvat siis kokonaan ne henkilöt, joilla ei ole ollenkaan kokemusosaprosenttia.



Työnsuorituksen suoritusosaprosentti peruspalkasta voi olla 6–34 %:n välillä. Työnsuorituksen arvioinneissa on havaittavissa pieniä eroja sukupuolittain ja henkilöstöalaryhmittäin.



3.5 Johtopäätökset

Keskeistä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön onnistumisen kannalta on sitoutunut johto, joka vie tavoitteita ja toimia eteenpäin. Henkilöstön kanssa tunnistettujen kehittämiskohteiden pohjalta valittiin keskeiset tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Tavoitteet jaettiin vielä henkilöstötavoitteiksi ja toiminnallisiksi tavoitteiksi.

Johtopäätöksenä tunnistettiin useita tavoitteita, joiden avulla edistetään tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista laitoksella. Alla olevaan taulukkoon on koostettu tavoitteet, toimenpiteet ja aikataulu

konkreettisesti, jotta voidaan seurata tavoitteiden toteutumista. Keskeisenä johtopäätöksenä on tasa-arvo ja yhdenvertaisuusasioiden tuntemuksen kasvattaminen laitoksella. Tavoitteisiin ja niihin liittyviin toimenpiteisiin sisältyy rekrytointikäytänteiden läpikäynti yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Lisäksi johtopäätöksenä on päivittää häirintään ja epäasialliseen käytökseen puuttumisen ohjeistus, jotta näihin tilanteisiin olisi selkeämmät ohjeet niin esihenkilöille puuttua tilanteeseen sekä työntekijöille tuoda näitä esiin. Tavoitteena on kansainvälisten työntekijöiden yhdenvertaisuuden ja osallisuuden kokemuksen vahvistaminen sekä vastuullisuus kansainvälisissä hankkeissa. Lisäksi tavoitteena on tulevassa toimitilauudistuksessa huomioida esteettömyys ja saavutettavuusasiat.

4 Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2026–2027

Valmisteltaessa laitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa on huomioitu laitoksen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen vaatimat toimenpiteet sekä hallinnonalan yhteisestä suunnitelmasta tulevat vaatimukset. Seuraaville kahdelle vuodelle tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta tukeviksi toimenpiteiksi esitetään seuraavia:

Tavoite / toimenpiteet omissa soluissa, jos useampia	**Vastuu**	**Aikataulu**	**Lisätietoa**
1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden tuntemuksen kasvattaminen laitostasolla			
Sisällytetään ja vastuutetaan yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen Ilmatieteen laitoksen työjärjestykseen.	Minna Laatikainen, Marko Viljanen	2029 (tai seuraavan työjärjestyspäivityksen yhteydessä)	
Viestitään uudesta ministeriön ja hallinnonalan toiminnallisesta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo suunnitelmasta. -LVM:n aamuankkuri, Origo jne.	Minna Laatikainen, Hanna Leisti	Q2/2026	*VALMIS*
Järjestetään Ilmatieteen laitoksen *tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmälle* valmennus/perehdytys tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.	Tuija Vuorinen, Minna Laatikainen	Q4/2026	
Mietitään toimivia keinoja jakaa henkilöstölle tietoa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista.	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmä	2027	
2. Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten rekrytointikäytäntöjen edistäminen Ilmatieteen laitoksella kokeillaan anonyymiä rekrytointia yksittäisessä rekrytoinnissa.	Suvi Piiroinen, Anu Näveri + rekrytoiva esihenkilö	2026	
Toteutetaan palkka-avoimuusdirektiivin edellyttämät toimet palkkaraportointiin liittyen	Matti Koskenniemi	2027	
3. Häirintään puuttuminen Epäasiallinen kohtelu ja häirintä -toimintaohje päivitetään.	Paula Muhonen	2026	
4. Systemaattinen raportointi, seuranta ja mittaaminen			
Otetaan IL:ssä käyttöön yhdenvertaisuus-BARO.	Minna Laatikainen, Paula Muhonen	2027	
Osallistutaan aktiivisesti LVM:n hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän toimintaan. Huomioidaan hallinnonalan yhteisen toiminnallisen	Minna Laatikainen, Hanna Leisti	2026–2027	

tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelman toimenpiteet kehitettäessä IL:n toimintakulttuuria ja viestintää...			
Toteutetaan yhteistyössä muiden hallinnonalan virastojen kanssa kysely, jolla selvitetään miten LVM:n hallinnonalan toiminnallisen yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon suunnitelmaa on toteutettu ja hyödynnetty virkatyössä	Minna Laatikainen, Hanna Leisti		
5. Vahvistetaan kansainvälisten työntekijöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden kokemusta			
Intranet Origon uutiset julkaistaan myös englanniksi: tavoiteprosentti 85%	Kati Johansson +muut Origon sisällöntuottajat		JATKUVA
Jatketaan Origossa keskeisten johtamista tukevien HR-aineistojen kääntämistä englannin kielelle	Origon sisällöntuottajat		
Selvitetään IL:n kansainvälisten työntekijöiden kokemuksia haastattelututkimuksella.	Nina Kukkurainen + opinnäytetyö Jenni Korpela	Q2/2026	VALMIS
Järjestetään nuorille tutkijoille säännöllisesti kohtaamisia Early career scientists -yhteisössä.	ECC-vastuuhenkilöt Origo + Slack		JATKUVA
Kansainvälisen osaajan neuvonta maahantulossa. Tietoa Suomeen muuttaville tutkijoille verkkopalvelussa.	Laura Kasakkamäki, Pinja Vesanen		JATKUVA
6. Määritellään tekoälyjärjestelmien kehittämisen ja käytön politiikka EUMETNET-järjestön E AI-ohjelman suositusten perusteella.	Leila Hieta, Hanna Leisti	2026	
7. Vastuullisuus kansainvälisissä hankkeissa WMO:n ilmasto- ja säätietojen keräämisen rahoitusmekanismin (SOFF) hankkeissa toteutetaan sukupuolivaikutusten arviointi tai järjestetään sukupuolitietoisuuden työpajoja.	Marilla Visuri	2025?	Jatkuvaa
8. Esteettömyys toimitiloissa			
Huomioidaan esteettömyys Dynamicumin toimitilauudistuksessa (esim. automaattiovet)	Marko Viljanen, Ville-Veikko Vähä-Heikkilä	2027 ->	

IL:n toimipaikkojen esteettömyyttä selvitetään ja kuvaukset julkaistaan verkkopalvelussa. (Dynamicumin osalta yhteistyössä Traficomin kanssa?)	Tuija Vuorinen + Ville Vähä-Heikkilä	2027	

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman allekirjoittaa Ilmatieteen laitoksen pääjohtaja.

Petteri Taalas