



# Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2024–2025

## Ilmatieteen laitos

Dokumentti on käsitelty Ilmatieteen laitoksen Yhteistoimintakomitean kokouksessa 17.4.2024



# 1. Sisällysluettelo

2. Johdanto .....	3
A Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyön periaatteet ja lainsäädäntö.....	3
B Hallinnonalan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitoksen työn pohjana .....	3
C Maailman ilmatieteen järjestön tasa-arvoa koskevat linjaukset .....	4
3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus Ilmatieteen laitoksessa.....	4
A Samapalkkaisuuden edistäminen.....	4
B Tasa-arvoisten rekrytointikäytäntöjen edistäminen .....	4
C Urakehitys ja ammattitaidon kehittäminen.....	5
D Työ- ja yksityiselämän yhteensovittaminen .....	5
E Tasa-arvoisten ja yhdenvertaisten työskentelymahdollisuuksien luominen .....	5
F Häirintään puuttuminen.....	6
G Työrajohtaminen .....	6
4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Ilmatieteen laitoksella.....	7
A Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset .....	7
B Työtyytyväisyyskyselyn tulokset.....	9
C Tasa-arvon tilastoja .....	11
D Palkkakartoitus.....	15
5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2025 .....	18



## 2. Johdanto

### A 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 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. Ryhmän jäsenistä kaksi on mukana laitoksen toimitilauudistusta koskevassa työryhmässä.

Palkkakartoitukset on suunnitelman lakisääteinen osa. Ilmatieteen laitoksessa tiedot palkkakartoitukseen saadaan valtion yhteisestä Kieku-järjestelmästä. Laitoksen palkkakartoitukset 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.

### B Hallinnonalan toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma laitoksen työn pohjana

Liikenne- ja viestintäministeriön hallinnonalalla on laadittu Liikenne- ja viestintäministeriön ja sen hallinnonalan suunnitelma toiminnallisesta yhdenvertaisuudesta ja sukupuolten tasa-arvosta vuosille 2023–2025. Suunnitelman toimenpiteet ohjaavat osaltaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyötä Ilmatieteen laitoksella. Hallinnonala koskeva suunnitelma rakentaa pohjan myös hallinnonalan virastojen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyölle. Hallinnonalan suunnitelma rakentuu kuuden eri aihealueen kokonaisuudeksi. Aihealueet ovat johtaminen, ohjaus ja hallinto, vaikutusarviointi ja tutkimus, koulutus, vaikuttaminen ja

viestintä, osallisuus sekä yhdenvertainen liikenne ja viestintä. Hallinnonalan suunnitelma löytyy [valtioneuvoston julkaisuarkisto Valtosta](#).

## C Maailman ilmatieteen järjestön tasa-arvoa koskevat linjaukset

Maailman ilmatieteen järjestö 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 Ilmatieteenlaitosta. Suunnitelmassa ehdotetut ensisijaiset toimet on jaettu seitsemään eri kategoriaan: hallinto, strateginen suunnittelu, kapasiteetin kehittäminen, henkilöstöhallinto, viestintä ja kumppanuudet, resurssien seuranta ja palveluiden tarjoaminen.

## 3. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus 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 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 lukien Ilmatieteen laitoksella. Kaikkien määräaikaisissa viroissa tai tehtävissä toimivien prosenttiosuus henkilöstöstä oli vuoden 2023 lopussa 24,3 % (vuonna 2022 24,07 %).

## 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. 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.

## 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 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. Vuoden 2024 aikana hybridityön linjauksia tullaan tarkastelemaan kokonaisuutena. Teema linkittyy vahvasti myös käynnissä olevaan henkilöstöstrategiatyöhön. Lähtökohta on, että 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 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 kumpiakkin 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 työtyytyväisyyskyselyn tulosten perusteella verraten aiempiin vuosiin. Vuoden 2023 kyselyn avoimissa vastauksissa kokemukset epäasiallisen käytöksen osalta liittyivät suurelta osin viestintään. Epäasiallisena käytöksenä mainittiin muun muassa epäasiallinen viestittely, toisen työn negatiivinen arvostelu ja vähätteleminen. Osa vastaajista koki, että heidän työtehtäviään vähätellään kollegojen suunnalta. Toivottiin, että epäasiallisesta käytöksestä voisi kertoa matalalla kynnyksellä ja esihenkilöt puuttuisivat siihen jämäkästi. 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 työsuojeluvaltuutetuilta sekä luottamusmiehiltä.

## G 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.

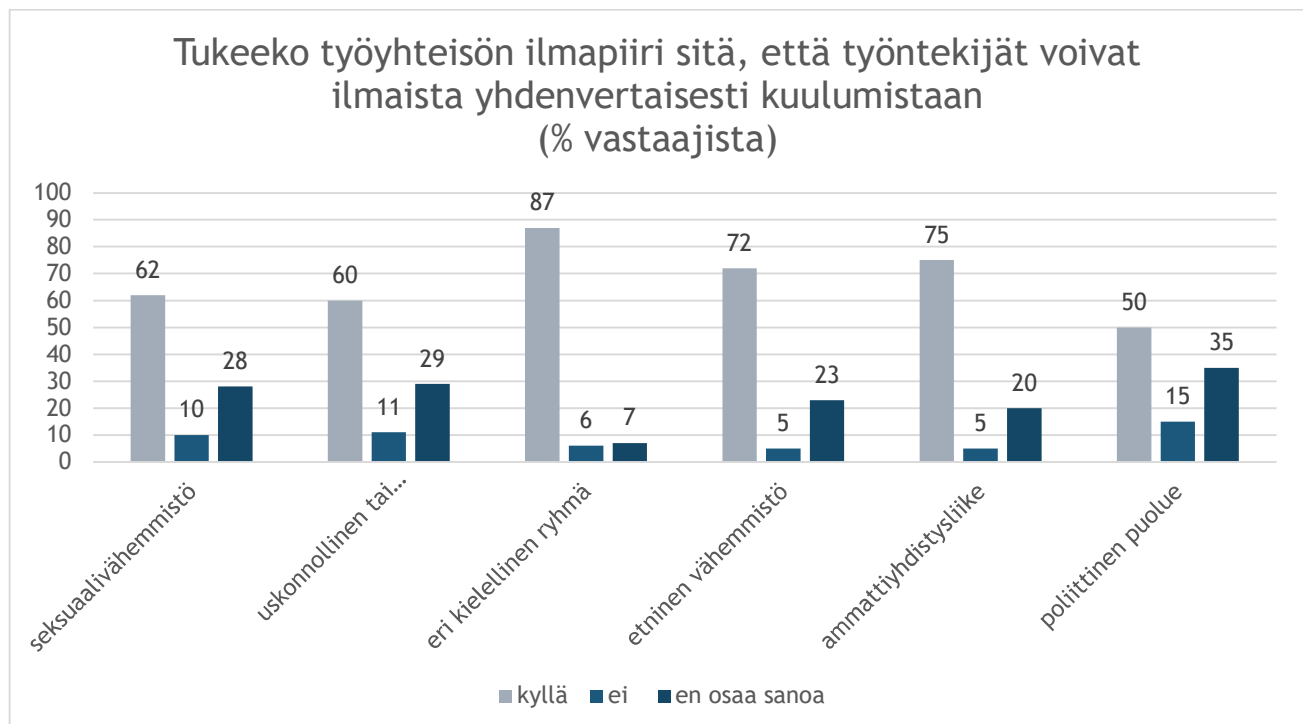
Kevan laatiman eläköitymisennusteen mukaan Ilmatieteen laitoksella eläkkeelle jäävien määrän ennustetaan kasvavan lähivuosina. Eläkkeelle siirtymistä ja eri eläkevaihtoehtoista saadaan tietoa Kevan vuosittain järjestämien eläkeinfojen kautta.

## 4. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanne Ilmatieteen laitoksella

### A Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyn tulokset

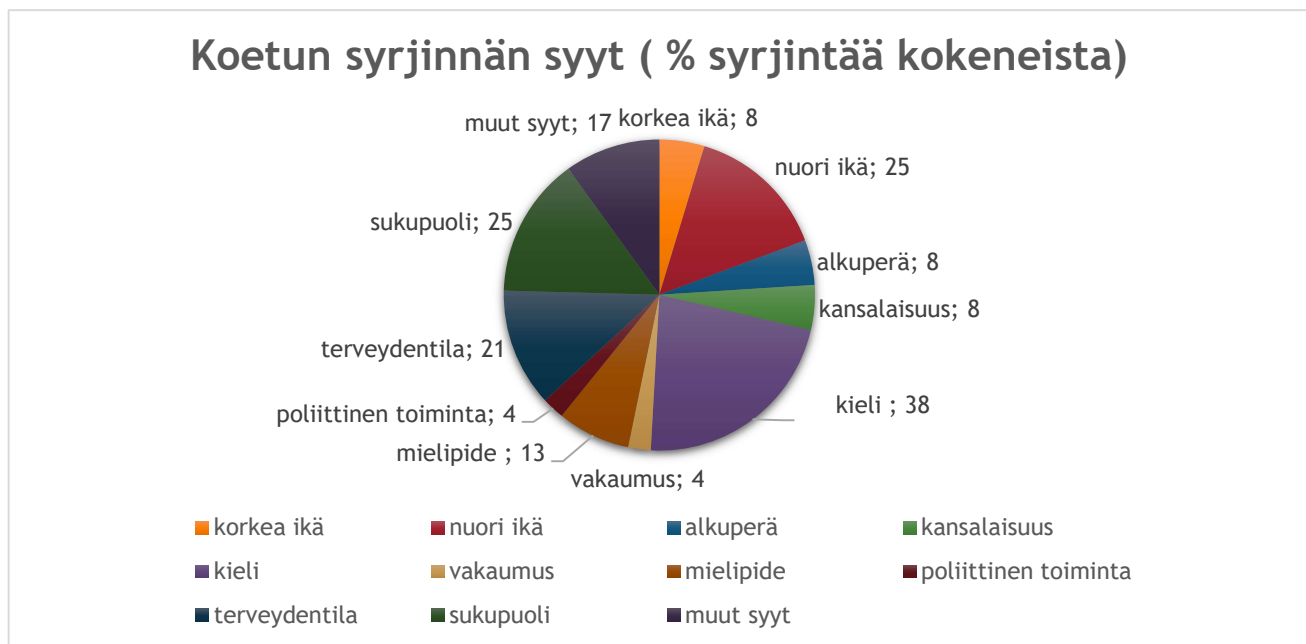
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman pohjaksi toteutettiin alkuvuonna 2024 yhdenvertaisuuskysely koko Ilmatieteen laitoksen henkilöstölle. Kyselyyn saatiin 246 vastausta eli koko henkilöstöstä noin 33 % vastasi kyselyyn. Vastaajia oli kaikilta laitoksen toimialoilta sekä esikunnasta.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskyselyssä tiedusteltiin, tukeeko työyhteisön ilmapiiri sitä, että työntekijät voivat ilmaista yhdenvertaisesti kuulumistaan seksuaalivähemmistöön, uskolliseen 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 (246 henkilöä) 88 % ilmoitti, että ei ole kokenut syrjintää, 2,5 % ei osannut sanoa ja 10 % ilmoitti kokeneensa

syrijintää. Tiedusteltaessa vastaajilta sitä, millä perusteilla syrjintää oli koettu, jakautuivat vastaukset alla olevan taulukon mukaisesti.



Syrjintää kokeneista 38 % koki syrjinnän syyksi kielen, 25 % nuoren iän, 25 % sukupuolen ja 21 % terveydentilan.

Seuraavaksi kysyttiin miten tarpeellisena vastaajat kokevat eri-ikäisen henkilöstön ja vähemmistöjen yhdenvertaisuuden tukemisen. Tarkasteltaessa eri ikäisten yhdenvertaisuuden tukemista melko tarpeelliseksi tämän koki 39 % vastaajista ja erittäin tarpeelliseksi 14 % vastaajista. Muut kokivat tukemisen ei tarpeettomaksi, mutta ei tarpeelliseksikaan (36 %), tarpeettomaksi (9 %) tai täysin tarpeettomaksi (2 %). Vähemmistöjen yhdenvertaisuuden tukemisen osalta erittäin tarpeelliseksi tukemisen koki 18 % vastaajista ja tarpeelliseksi 38 % vastaajista. Muut kokivat tukemisen ei tarpeettomaksi, mutta ei tarpeelliseksikaan (32 %), tarpeettomaksi (8 %) tai täysin tarpeettomaksi (4 %).

Lopuksi tiedusteltiin millä toimenpiteillä yhdenvertaisuutta voitaisiin Ilmatieteen laitoksella edistää. Tähän kysymykseen saatiin 79 vastausta, jotka sisällöllisesti jakautuvat monenlaisiin toimenpiteisiin. Ehdotuksissa esille nousivat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden esille nostaminen ja aiheeseen liittyvien valmennusten järjestäminen, englannin kielen vahvistaminen organisaatiokulttuurissa (esim. vapaamuotoisissa henkilöstötilaisuuksissa ja viestinnässä kokonaisuutena) ja toisaalta suomen ja ruotsin kielen ylläpitäminen, vaikka englanninkielisen viestinnän tarve tunnustetaan. Esille nousivat myös johtaminen kokonaisuutena ja esihenkilöiden merkitys yhdenvertaisuuden tukemisessa, yhdenvertaiset ja läpinäkyvät mahdollisuudet uralla etenemiseen ja kehittymiseen, etä- ja läsnätyön välinen suhde ja yhdenvertaisuuden kokemukset tähän liittyen, sähköautojen latauspisteisiin liittyvät kysymykset, seksuaalivähemmistöihin kuuluvien mahdollisuudet käyttää eri tiloja, palkkatasa-arvo ja yhdenvertainen palkkaus. Monissa avovastauksista todettiin laitoksen yhdenvertaisuustilanteen olevan kuitenkin varsin hyvä.



## B Työtyytyväisyyskyselyn tulokset

Vuosittain toteutettavassa työtyytyväisyyskyselyssä on myös tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevia kysymyksiä.

### 1.3. Lähiesihenkilöni kohtelee minua oikeudenmukaisesti

Yleisesti laitoksessa koetaan, että lähiesihenkilö kohtelee alaisiaan oikeudenmukaisesti, keskiarvo on 4,55. Henkilöstöryhmittäin katsottuna erot ovat vähäisiä. Ikäluokittain tyytyväisimpiä ovat nuorimmat työntekijät (4,71). Koulutustaustoja verratessa ilmeni myös hyvin vähäisiä eroja. Sukupuolittain tarkasteltuna miehet (4,63) kokevat olevansa hieman naisia (4,44) tyytyväisempiä esihenkilönsä oikeudenmukaiseen kohteluun.

Avoimissa vastauksissa lähiesihenkilöiden toimintaan ollaan tyytyväisiä ja moni vastaaja koki lähiesimiestyön toimivaksi. Kehuja saivat mm. esihenkilöltä saatu tuki, luottamuksellinen vuorovaikutussuhde ja yhteistyö sekä kokemus, että omaa työpanosta arvostetaan. Lähiesihenkilöiden työmäärä koettiin kuitenkin liiallisena ja esihenkilö- ja asiantuntijatyön yhdistäminen haastavana. Toivottiin enemmän aikaa keskustelulle ja lähiesihenkilötyöhön. Esihenkilötyön osalta kehitystä toivottiin mm. palautteen antamiseen, tavoitteiden ja odotusten määrittelyyn sekä töiden organisointiin. Lähiesihenkilöiltä toivottiin myös panostusta uusien työntekijöiden perehdytykseen ja eteenpäin vievää otetta johtamiseen.

### 2.2 Voin vaikuttaa työhöni

Laitoksen kokonaisvastauksissa työn vaikutusmahdollisuudet koetaan hyväksi (4,25). Henkilöstöryhmittäin tyytyväisyys omiin vaikutusmahdollisuuksiin on korkein johdolla ja esihenkilöillä. Asiantuntijatyötä tekevien keskiarvo työnsä vaikutusmahdollisuuksiin on 4,25. Ikäluokittain eniten työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa alle 29-vuotiaat sekä 50–59-vuotiaat (4,31) sekä yli 60-vuotiaat henkilöt (4,37). Eniten omaan työhönsä kokevat voivansa vaikuttaa korkeimmin koulutetut henkilöt. Sukupuolissa ero on jälleen miesten hyväksi; miehet kokevat voivansa vaikuttaa työnsä sisältöön keskiarvolla 4,29, kun naisilla vastaava keskiarvo on 4,20.

Työn sisältöön ja vaikutusmahdollisuuksiin liittyvissä vastauksissa tuotiin esille esimerkiksi ajankäytön ja töiden organisoinnin, osaamisen jakamisen, yhteistyön sekä esihenkilöltä että työkavereilta saadun tuen merkitystä. Moni vastaajista oli tyytyväinen nykytilanteeseen ja työtehtäväänsä ja koki, että vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ovat hyvät. Kiitosta saivat mm. hybridityö, esihenkilöiltä saatu tuki ja ohjaus sekä kokemus luottamuksesta ja siitä, että omaa työtä arvostetaan työyhteisössä.

Useissa vastauksissa korostettiin riittävien resurssien ja ajan tärkeyttä. Moni vastaaja totesi pitävänsä työtään innostavana ja motivoivana, mutta liian suuren työkuorman sekä työn pirstaloitumisen vaikuttavan negatiivisesti sekä kokemukseen työn mielekkyydestä että vaikutusmahdollisuuksista. Vastauksissa toivottiin mm. yhteistyön lisäämistä sekä osaamisen ja tiedon laajempaa jakamista, sekä enemmän aikaa kehittämiselle ja pitkäjänteiselle työskentelylle. Toivottiin myös mahdollisuutta muokata vapaammin omaa työnkuva ja kokeilla uusia työtapoja ja tehtäviä. Toivottiin työmäärän järjeistämistä sekä hallinnollisen työkuorman keventämistä. Osa vastaajista totesi tutkimusrahoituksen saamisen ja hakemisen prosessin määrittelevän pitkälti työtään ja kaipasi aikaa pitkäjänteiselle tutkimukselle ja kehitykselle sekä suunnittelulle.

### 3.2 Palkkaukseni on oikeassa suhteessa työni vaativuuteen

Tyytyväisyys palkkauksen oikeellisuuteen suhteessa työn vaativuuteen keskiarvot noudattavat henkilöstöryhmissä aiempaa kaavaa. Johto- ja esihenkilötehtävissä (4,22 ja 3,7) koetaan palkkauksen olevan oikeassa suhteessa työnvaativuuteen useammin asiantuntijoissa (3,22) tai toimihenkilöissä (3,38). Koko laitoksella keskiarvo on 3,31. Ikäluokittain tyytyväisimpiä palkkaansa suhteessa työn vaativuuteen ovat edellisvuoden tapaan yli 60-vuotiaat työntekijät (3,61). Tyytymättömmimpiä ovat 30–39-vuotiaat työntekijät



(3,07). Koulutustasossa tyytyväisyys on korkeinta tutkijakoulutetuissa (3,51) ja heikointa ylemmän korkeakoulututkinnon suorittaneilla (3,22) Sukupuolten välillä eroa ei juuri ole: miehillä keskiarvo on 3,33 ja naisilla 3,31.

Palkkauksen läpinäkyvyyden, oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden merkitystä korostettiin avoimissa vastauksissa. Todettiin, että ryhmän ja yksikön budjetilla voi olla vaikutusta palkan korotukseen, jolloin palkka ei aina tunnu oikeudenmukaiselta.

#### **5.4 Sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni**

Laitoksen kokonaisvastauksissa sukupuolten tasa-arvon toteutumisen keskiarvo on 4,37. Henkilöstöryhmittäin tarkastellessa sukupuolten tasa-arvon parhaiten toteutuvaksi kokevat toimihenkilöt (4,45). Ikäryhmittäin sukupuolten tasa-arvon parhaaksi kokevat alle 30–39-vuotiaat (4,40) ja huonoimmaksi 40–49-vuotiaat (4,30). Sukupuolittain tarkasteltuna miehet (4,44) ovat edelleen tyytyväisempiä kuin naiset (4,26). Yleisesti ottaen voidaan sukupuolten tasa-arvon toteutumisen olevan Ilmatieteen laitoksessa hyvällä tasolla.

#### **5.5 Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni**

Yhdenvertaisuutta tarkastellessa laitoksen kokonaisvastausten keskiarvo on 4,28 (4,29 v.2022).

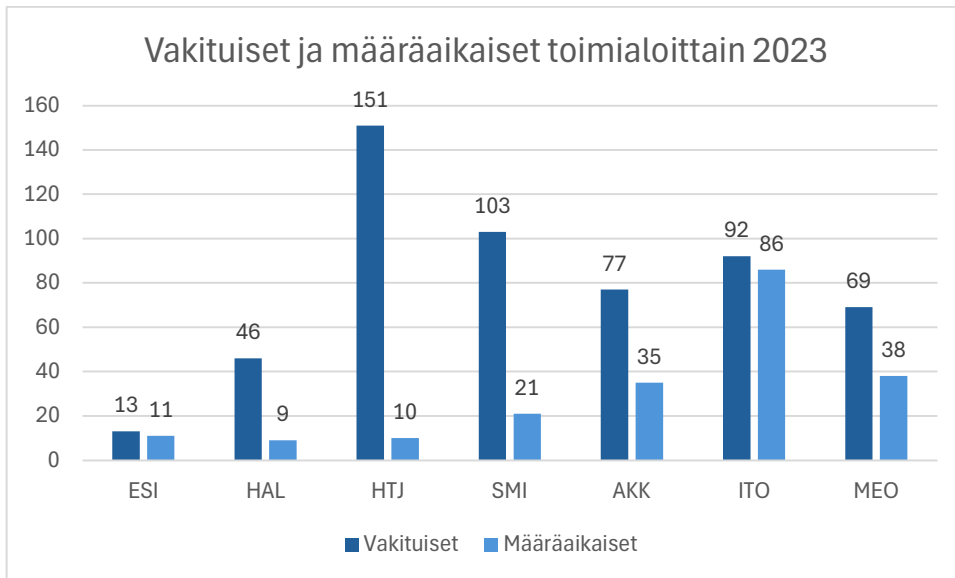
Yhdenvertaisuuden kokemuksissa parhaita ne ovat johdolla ja esimiehillä (4,63 / 4,47) ja laskevat asiantuntijaryhmään mentäessä (4,23), kun taas toimihenkilöryhmissä indeksi on 4,34. Ikäryhmittäin tarkastellessa ihmisten yhdenvertaisen kohtelun parhaaksi kokevat alle 29-vuotiaat (4,41), huonoimmaksi taas 30–39-vuotiaat (4,21). Sukupuolittain tarkasteltuna miehet kokevat naisia enemmän yhdenvertaisuutta työyhteisössä (4,36 ja 4,17).

Tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun koettiin olevan tärkeä osa hyvää toimintakulttuuria ja sitä toivottiin edistettävän edelleen. Esihenkilöiltä toivottiin välitöntä puuttumista epäasialliseen kohteluun. Vastauksissa toivottiin, että muut kuin suomea puhuvat otettaisiin viestinnässä paremmin huomioon ja englanninkielistä materiaalia olisi tarjolla enemmän. Vastauksissa tuotiin esille myös, että hyvän yhteishengen, toimintakulttuurin ja rakentavan vuorovaikutuksen vaaliminen ja edistäminen on kaikkien, ei vain esihenkilöiden, vastuulla. Suorituskeskeisen ja tehokkuutta korostavan toimintakulttuurin tilalle toivottiin empaattisempaa ja välittävämpää kulttuuria. Toivottiin enemmän palautetta työstä ja että kaikkien työpanosta osattaisiin arvostaa työyhteisössä. Konkreettisina toiveina toimintakulttuurin kehittämiseksi ja vuorovaikutuksen edistämiseksi mainittiin esimerkiksi kameroiden käyttö etäpalavereissa, ryhmän tavoitteiden selkeyttäminen ja näkyväksi tekeminen, selkeämpien ja yksityiskohtaisimpien kokousmuistioiden laatiminen ja kehittäminen sekä tilaisuudet, joissa pääsisi verkostoitumaan ja kuulemaan, mitä muualla Ilmatieteen laitoksella tehdään ja on ajankohtaista.

## C Tasa-arvon tilastoja

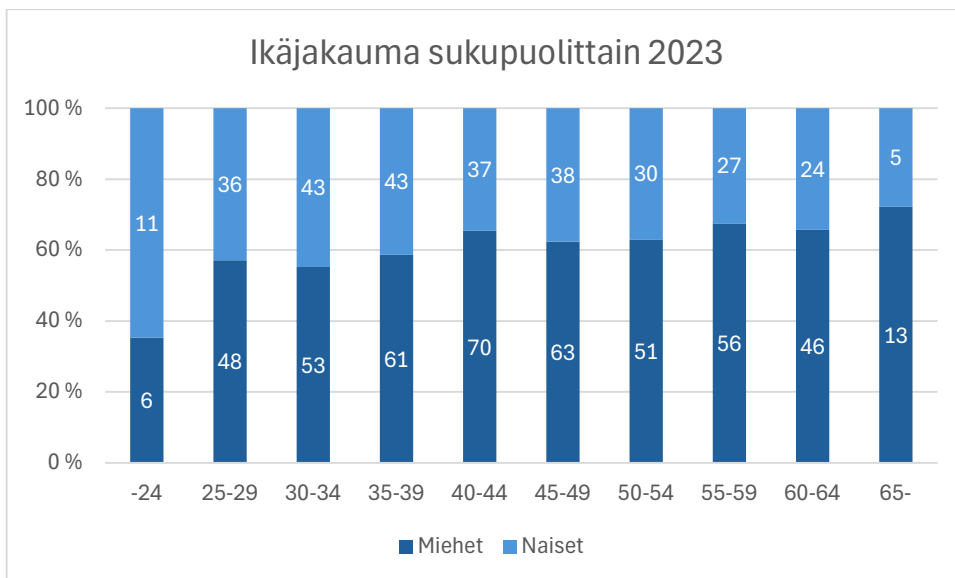
Tilastot ovat muodostettu Kieku raportoinnista saatujen tietojen perusteella. Vuonna 2023 Ilmatieteen laitoksen henkilömäärä oli 761, kun se vuonna 2022 oli 752.

Alla oleva taulukko näyttää vakituiset ja määräaikaiset henkilömäärät toimialoittain. Määräaikaisten henkilöiden määrä on suurempi tutkimuksen toimialoilla.



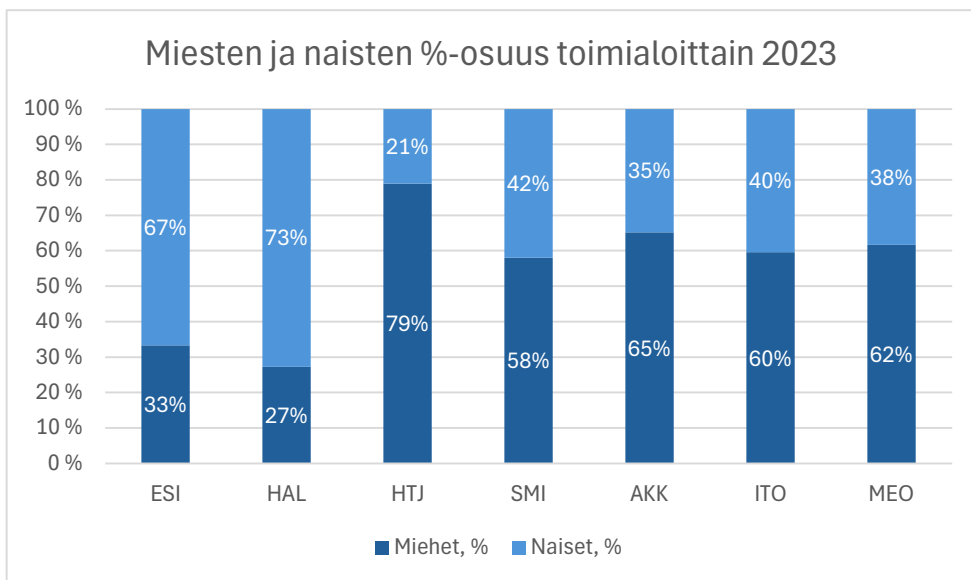
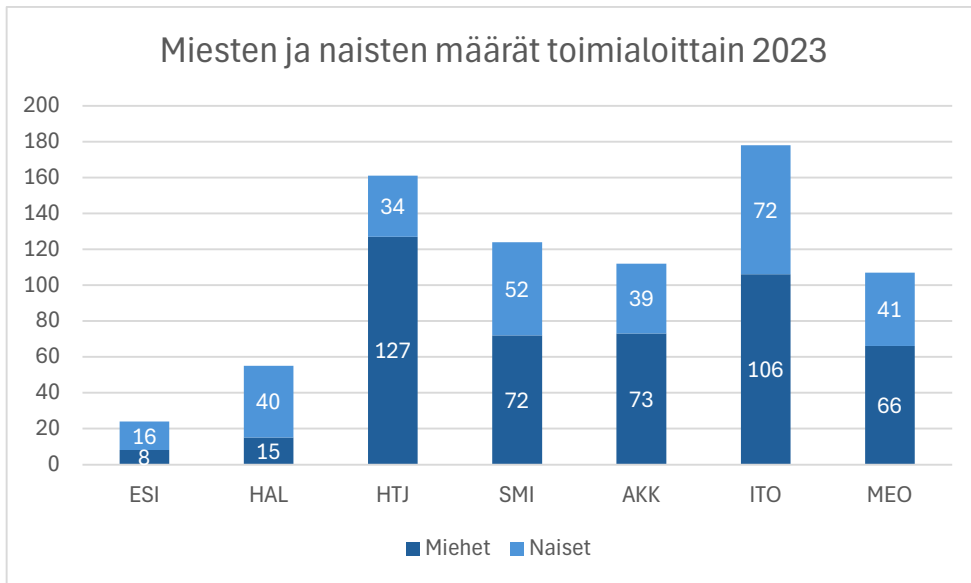
Vuoden 2023 lopussa Ilmatieteen laitoksen henkilöstön keski-ikä oli 44,3 vuotta, kun vuoden 2022 lopussa se oli 44,1. Miesten keski-ikä on keskimäärin 2,4 vuotta korkeampi kuin naisten, kun vuonna 2022 se oli 3,1 vuotta korkeampi. Ikähaarukamme on suuri ja meillä viihdytäänkin töissä pitkään.

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



Naisten osuus koko IL:n henkilöstöstä vuonna 2023 oli 39 % ja miesten osuus 61 %. Tämä on sama suhdeluku kuin vuonna 2022.

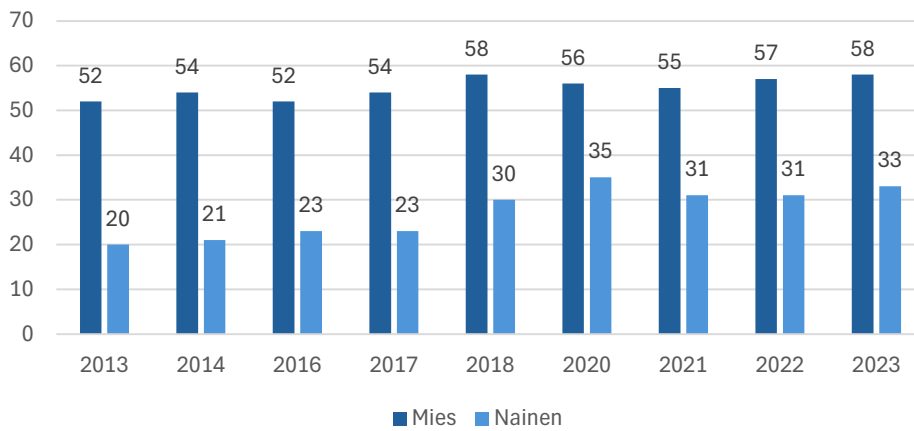
Alla oleva taulukko kuvaa miesten ja naisten lukumäärää ja suhteellista osuutta prosentteina toimialoittain.



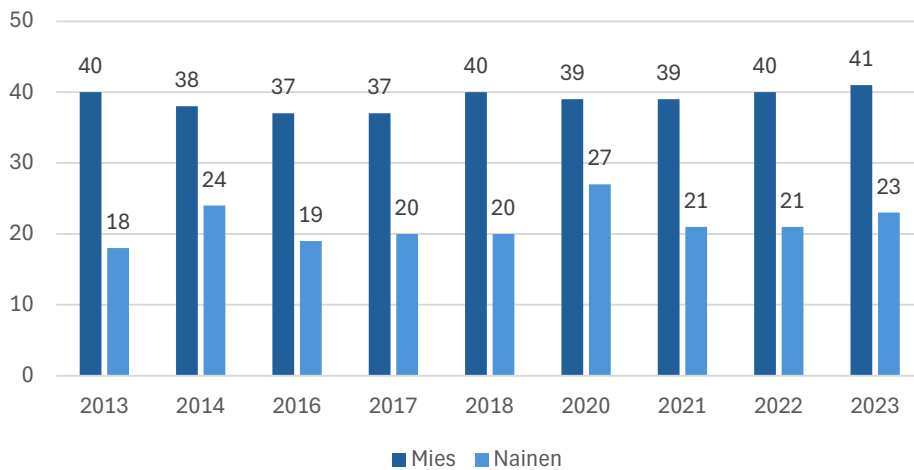
Esihenkilötehtävien sukupuolijakauma vuosina 2013–2023 (osa vuosista puuttuu) on esitelty alla olevissa taulukoissa. Ensimmäisessä taulukossa on kaikki IL:n esihenkilöt sukupuolittain. Sitten on ryhmä- ja yksikönpäälliköt sekä johtoryhmä.



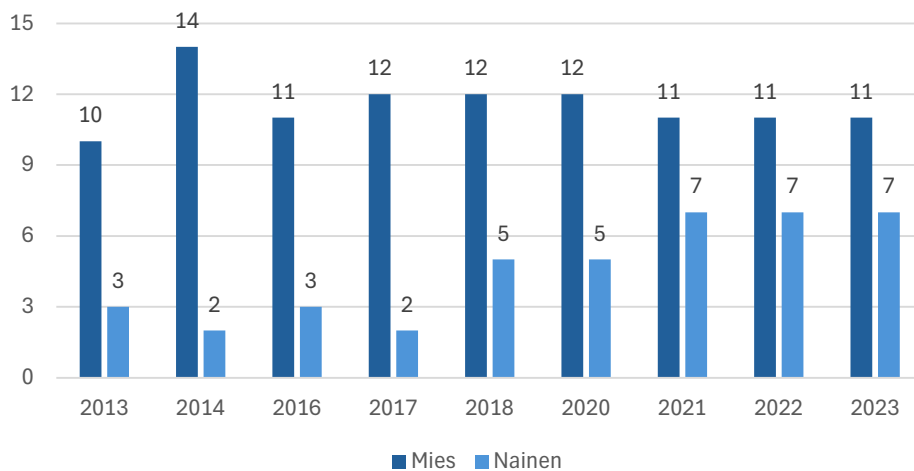
### Esihenkilöiden sukupuolijakauma 2013-2023

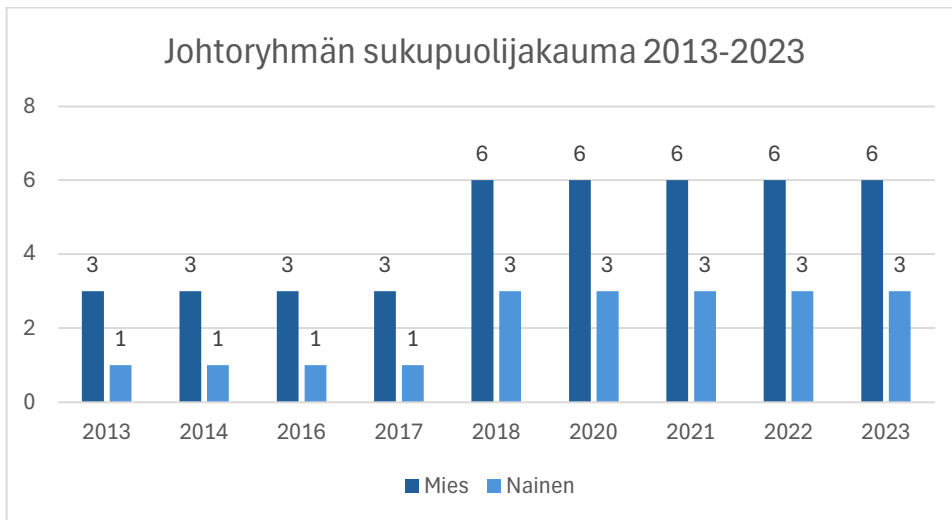


### Ryhmäpäälliköiden sukupuolijakauma 2013-2023

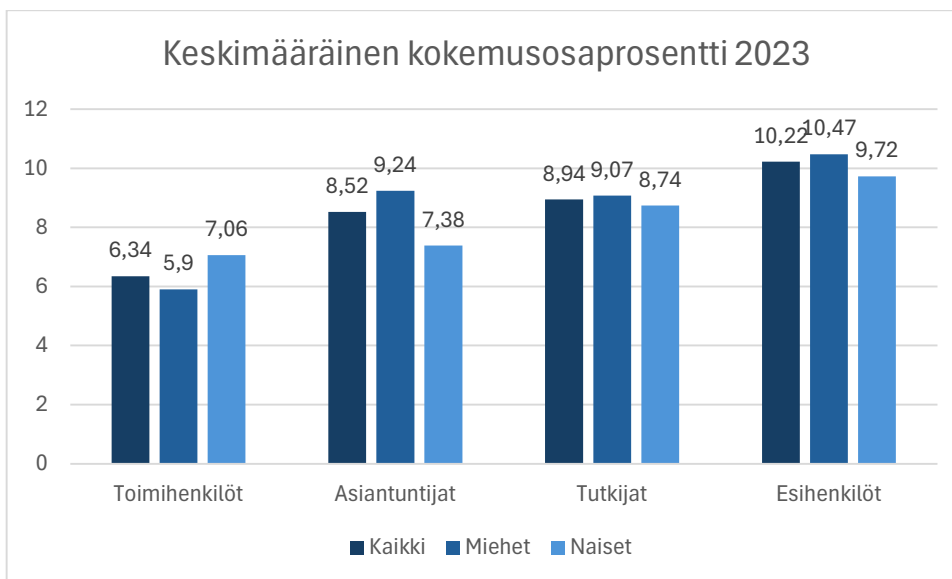


### Yksikönpäälliköiden sukupuolijakauma 2013-2023





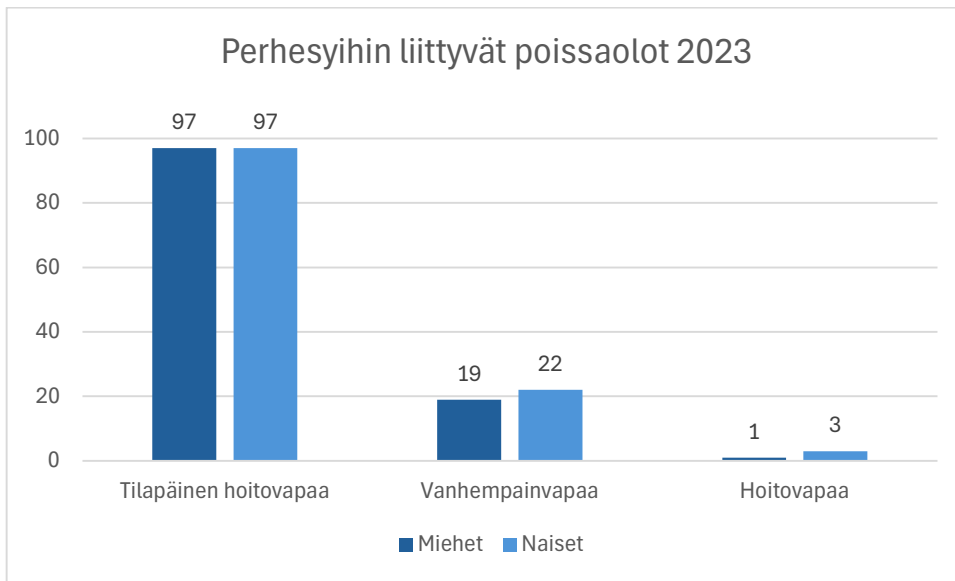
Alla olevassa taulukossa on esitetty keskimääräinen kokemusosaprocentin suuruus henkilöstöalaryhmittäin ja sukupuolen mukaan. Tutkijoiden henkilöryhmässä kokemusosaprocentin suuruus oli tasaisempi verrattuna muihin. Asiantuntijaryhmässä oli suurimmat eroavaisuudet.



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

#### Perhevapaat

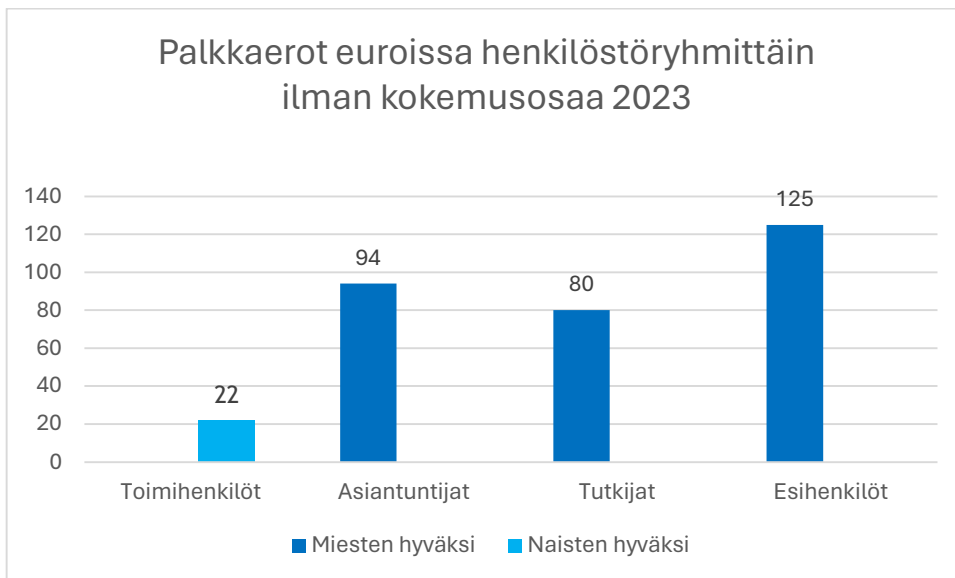
Varmistamme, että työpaikallamme on molempien sukupuolien mahdollista käyttää perhevapaita. Alla taulukossa esiteltynä perhesyihin liittyvien poissaolojaksojen määrä (jakson pituutta ei eritelty) sukupuolittain.

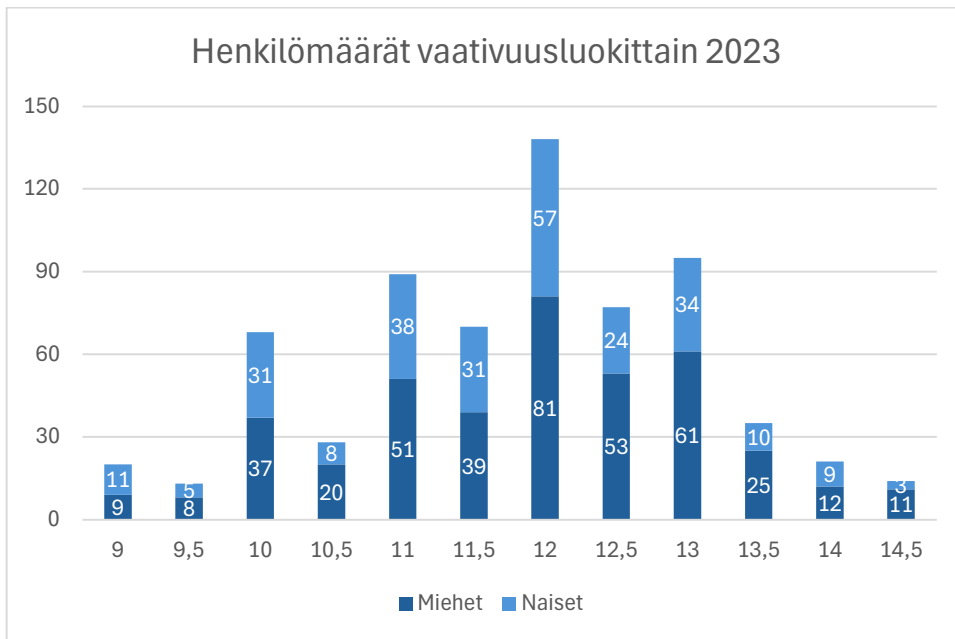


## D Palkkakartoitus

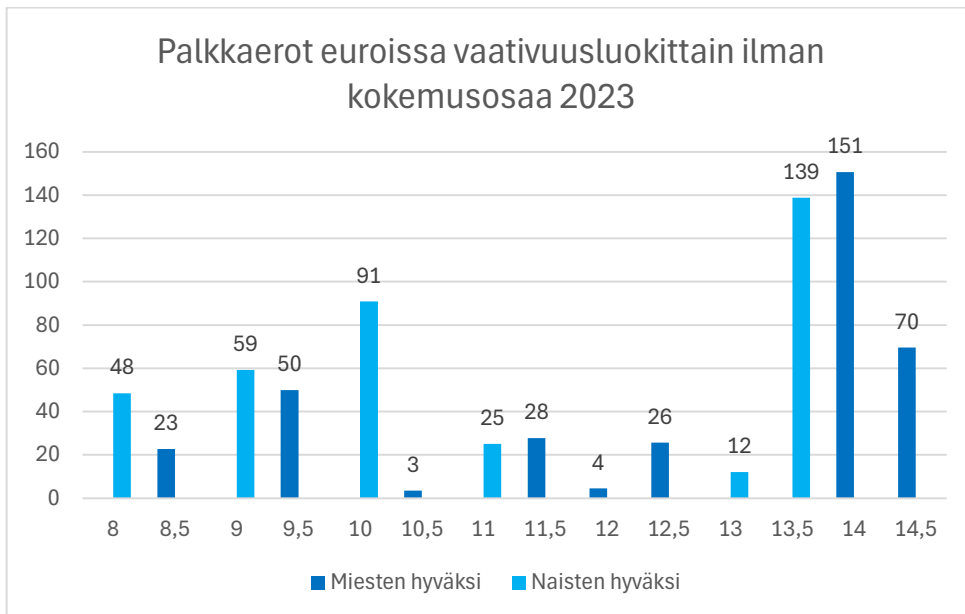
Ilmatieteen laitoksen palkkakartoituksessa tarkastellaan palkkauksen eroja kokonaispalkoissa, vaativuusluokittain, henkilökohtaisen suoriutumisen arvioinnin osalta sekä kokemusvuosittain. Lisäksi tarkastellaan muiden palkanlisien jakautumista sukupuolittain. Vuosittaisessa työtyytyväisyyskyselyssä palkkausta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

Alla oleva taulukko kuvaa palkkauksen eroja henkilöstöryhmittäin kokonaispalkoissa ilman kokemosaa.





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.

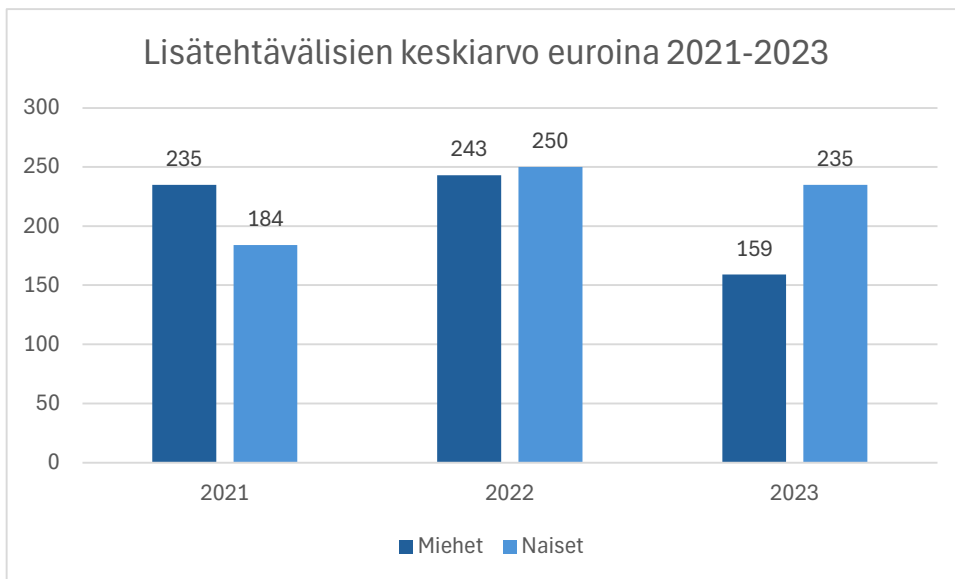
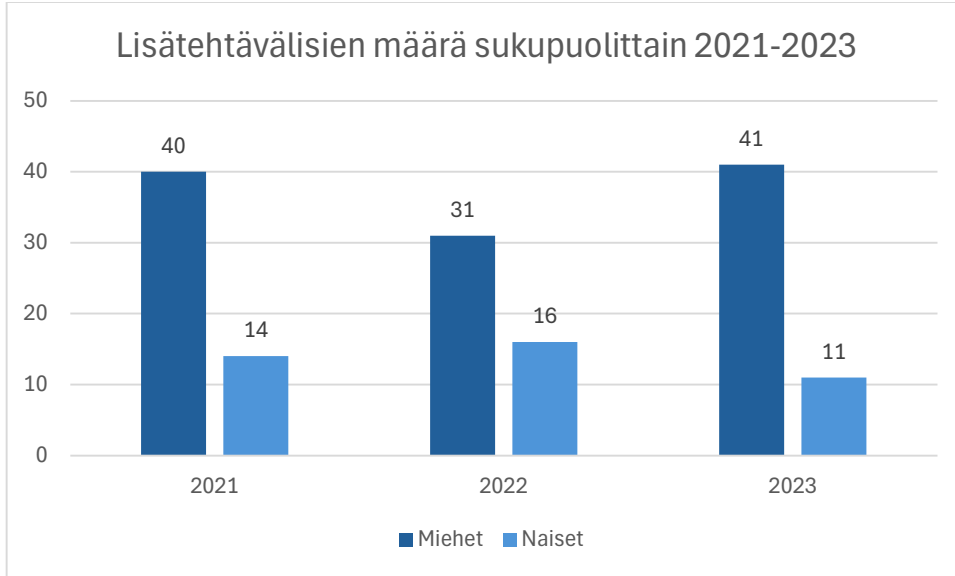
Vaativuusluokkien keskivaiheilla erot ovat pienempiä johtuen suuremmasta henkilömäärästä ja tasaisemmasta jakautumisesta työuran eri vaiheille. Näissä vaativuusluokissa, joissa suurin osa henkilöstöä on, palkkaerot ovat pienet.

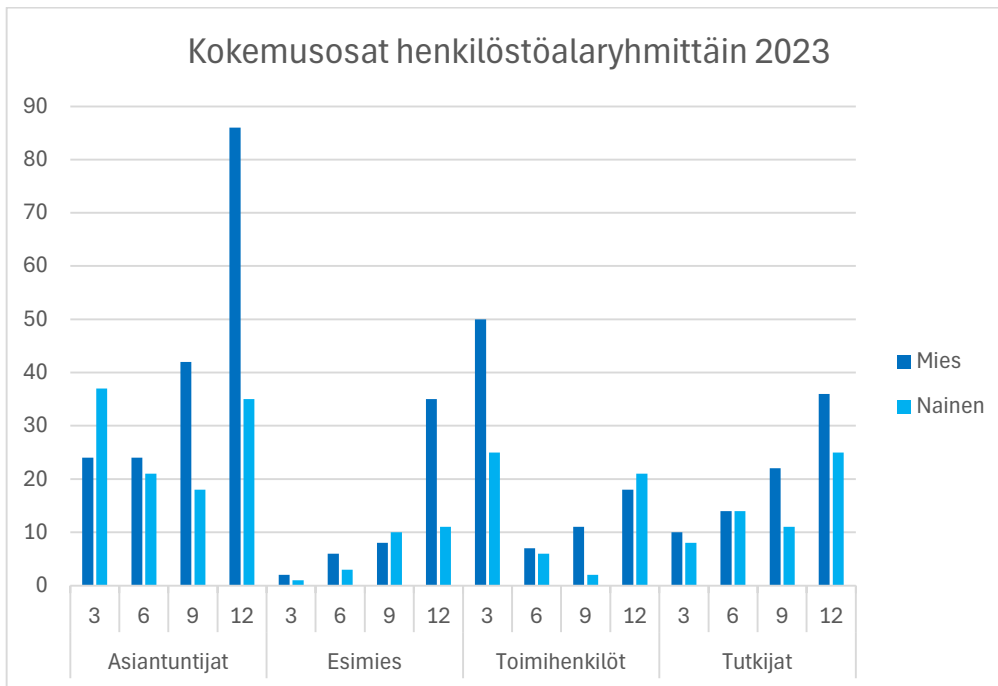
Lisätehtävälisiä maksetaan miehille huomattavasti useammin kuin naisille. Suuri ero lisätehtävälisien määrässä selittyy sillä, että miehiä on enemmän tehtävissä, joista näitä lisää maksetaan, esimerkiksi mastotyö



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

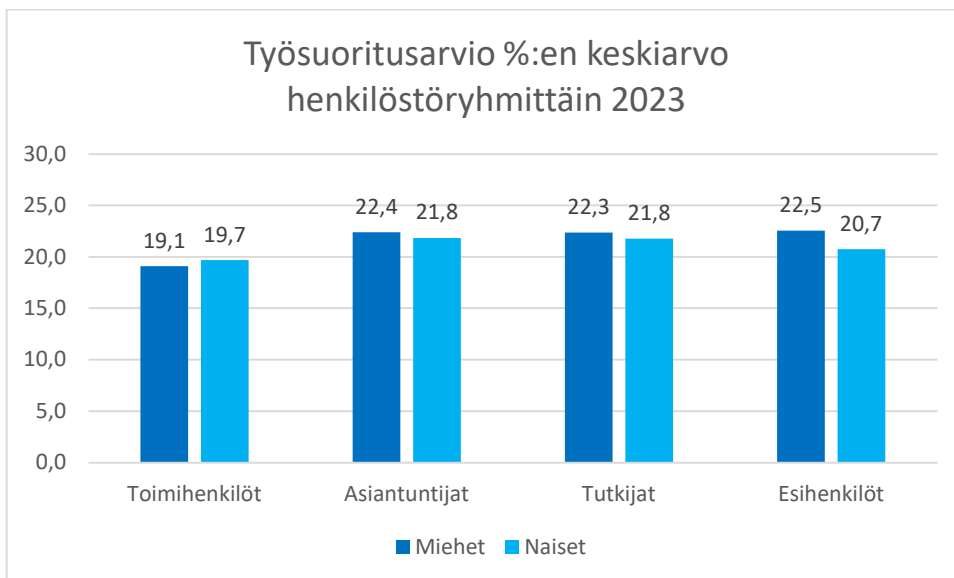
Alla olevat taulukot kuvastavat näitä eroja.





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

Työnsuorituksen arvioinneissa on havaittavissa pieniä eroja sukupuolittain ja henkilöstöryhmittäin.



## 5. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma vuosille 2024–2025

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:

1. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioiden tuntemuksen kasvattaminen laitostasolla. Järjestetään henkilöstölle valmennus/infotilaisuus tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista ja otetaan eOppivan valmennus sukupuolten tasa-arvo ja yhdenvertaisuus – miten ja miksi osaksi uusien työntekijöiden perehdytyskokonaisuutta. Suositellaan esihenkilöille eOppiva -valmennusta Diversity in working life – Information and tools for public administration.
2. Tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvä yhteistyö ja IL osaamisen jakaminen hallinnonalan virastoille. Osallistutaan aktiivisesti hallinnonalan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän toimintaan. Tehdään näkyväksi Ilmatieteen laitoksen kansainvälisissä hankkeissa tehtävä työ tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden parantamiseksi. Huomioidaan hallinnonalan yhteisen toiminnallisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suunnitelman toimenpiteet kehitettäessä IL:n toimintakulttuuria ja viestintää.
3. Vahvistetaan kv. henkilöstön kokemusta IL yhteisöön kuulumisesta järjestämällä vapaamuotoisia tilaisuuksia kohtaamisille. Tarkempi toteutus suunnitellaan myöhemmin yhteistyössä kv. henkilöstön kanssa.
4. Laitoksen hybridityön käytäntöjä kehitettäessä huomioidaan henkilöstön yhdenvertaisuuteen liittyvät kysymykset sekä yhteisöllisyyttä tukevat käytännöt, jotta vahvistetaan uusien työntekijöiden (erityisesti nuoret ja kv. henkilöstö) kiinnittymistä työyhteisöön.
5. Jatketaan keskeisten johtamista tukevien HR-aineistojen kääntämistä englannin kielelle (esim. varhaisen tuen ohjeistus) ja kiinnitetään laitoksen sisäisessä viestinnässä erityistä huomiota kaksikielisesti viestimiseen.
6. Ilmatieteen laitoksella kokeillaan anonyymiä rekrytointia yksittäisessä rekrytoinnissa (erikseen sovittava) vuoden 2025 aikana.



Tasa-arvo ja yhdenvertaisuussuunnitelman allekirjoittaa Ilmatieteen laitoksen pääjohtaja.

Petteri Taalas