



## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

*Tasa-arvolla* tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa – yhtäläisiä oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia sekä syrjäkieltoa. Se käsittää

- sukupuoli-identiteetin eli jokaisen oman kokemuksen sukupuolesta ja
- sukupuolen ilmaisun eli käyttäytymisen ja toiminnan, jolla henkilö ilmaisee sukupuoli-identiteettiä (esim. vaatteet, puhe, eleet, ilmeet).

*Yhdenvertaisuudella* tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia eikä ketään saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun näiden kaltaisen henkilöön liittyvän syyn perusteella.

**Energiavirastolla on viranomaisena velvollisuus edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta kaikessa toiminnassaan.** Seuraavassa on esitetty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusperiaatteita Energiaviraston toiminnan eri osa-alueella

Päivitettyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on esitetty

- YVL 5 §:n mukaisen viranomaistoiminnan yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet, arviointi ja toimenpiteet
- Energiaviraston henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitys sisältäen palkkakartoituksen YVL 7 §:n mukaisesti
- Tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet henkilöstön tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta.

Suunnitelmaa laatiessa on hyödynnetty THL:n sekä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusvaltuutettujen ohjeita.

### 1. Viranomaistoiminnan yhdenvertaisuus (YVL 5§)

Energiaviraston pääasiallinen asiakaskunta on yrityksiä ja kuntia. Jokaista yritystä ja kuntaa edustaa toki ihminen, jota kohdellaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteita noudattaen. Sähkön hintakriisin aikana myös kansalaisyhteydenotot ovat lisääntyneet, jolloin tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden periaatteiden noudattaminen korostuu. Alueellisen energianeuvonnan kautta tavoitetaan myös paljon kulluttaja-asiakkaita.

Syksyllä 2022 yhdenvertaisuusvaltuutettu teetätti kyselyn, johon myös Energiavirasto antoi vastauksen. Nämä vastaukset jaettiin ohjaaville ministeriöille. Näin ollen TEM oli yhteydessä Energiavirastoon ja ohjeisti virastoa ottamaan yhdenvertaisuussuunnitelmassa huomioon myös viranomaistoiminnan yhdenvertaisuuden. TEM järjesti keväällä 2023 konserniohjausfoorumin, jossa ohjeistettiin toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman tekemistä.



### 1.1 Tavoitteet

Seuraavan kaksivuotiskauden 2023–2024 aikana tavoitteena on selvittää nykytilanne ja luoda mallit, joilla tilannetta seurataan jatkossa. Lisäksi viranomaistoiminnan yhdenvertaisuussuunnittelusta tehdään oma erillinen suunnitelma paremmin vastaamaan YVL 5§:n tarkoitusta. Tässä suunnittelussa otetaan huomioon myös strategian mukaiset asiakaslähtöisyyttä ja viestintää edistävät asiat.

### 1.2 Arviointi

Energiavirastolla ei ole ollut mittareita viranomaistoiminnan arvioimiseksi, joten toimintaa voidaan tässä kohden arvioida yleisesti. Viraston toiminnasta ei ole tehty kanteluita tai valituksia tasa-arvon tai yhdenvertaisuuden näkökulmasta. Virastolle ei ole myöskään kantautunut viestiä, että viraston toiminnassa olisi asiassa puutteita. Esimerkiksi päätökset tehdään suomen tai ruotsin kielellä asiakkaan lähtökohdat huomioiden. Päätökset voidaan antaa myös englannin kielellä silloin, kun kyse on kansainvälisestä yhteistyöstä.

### 1.3 Toimenpiteet

Energiavirastossa tehdään erillinen yhdenvertaisuussuunnitelma koskien viranomaistoimintaa ja määritetään siihen liittyvät mittarit ja arviointimahdollisuudet.

## 2 Työnantajan henkilöstöpoliittinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma (YVL 7§)

### 2.1 Tavoitteet

Tässä suunnitelmassa asetetut tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat:

1. Tarjota kaikille turvallinen, avoin, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka
2. Ylläpitää hyvää henkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemusta
3. Edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista viestintää

Nämä tavoitteet on asetettu jäljempänä esitetyn selvityksen ja edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman arviointitulosten perusteella.

### 2.2 Tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kieli

Avoin, salliva ja kaikkia kunnioittava kielenkäyttö työyhteisössä tukee kaikkien hyvinvointia. Niin työyhteisön virallisissa kuin epävirallisemmissakin keskusteluissa syrjivä, loukkaava kielenkäyttö ja vihapuhe on kielletty. Ne voivat täyttää epäasiallisen kohtelun tai häirinnän merkit, mitä virastossa ei hyväksytä ja mihin puututaan välittömästi.



15.5.2023

Pitkään kielessä käytetyt yleistävät maskuliinimuodot voidaan kuvitella sukupuolineutraaleiksi, mutta kokeellisten tutkimusten mukaan ne kuitenkin tulkitaan yleensä miehiin viittaaviksi ja miehisemmiksi kuin muodollisesti sukupuolineutraalit vastineet.<sup>1</sup> Sukupuolittuneiden termien käyttö ylläpitää sukupuolten välistä epätasa-arvoa. Se voi myös loukata henkilöä, joka kokee ristiriidan termin ja oman identiteetin välillä. Sukupuolineutraalit sanat sopivat viittaamaan kaikkiin ihmisiin sukupuoli-identiteettistä riippumatta.

Suomen kielen lautakunta on 2007 antamassaan kannanotossa todennut, että seksistinen kieli on tasa-arvon toteutumisen este. Lautakunnan mukaan vakiintuneita-kin nimikkeitä on hyvä tarkastella kriittisesti ja muuttaa tarvittaessa sukupuoleen viittaamattomaksi. Lautakunnan suosituksen mukaan julkisen vallan kielenkäytössä pitäisi edistää sukupuolineutraalia kieltä.<sup>2</sup>

Sukupuolittuneiden termien käyttö Energiavirastolla johtuu pääosin säädöskielen yleistävistä maskuliinimuodoista. Lakeja, joista sukupuolittuneet termit tulevat, ei todennäköisesti tulla muuttamaan pian pelkästään kielellisistä syistä. Energiavirastolla on kuitenkin lakisääteinen velvollisuus viranomaisena edistää tasa-arvoa kaikessa toiminnassaan, ja kaikki toiminta on kielellistä.

Energiavirastossa tehtävänimikkeitä on pyritty muuttamaan sukupuolineutraaleiksi. Käytössä on enää luottamusmies ja virkamies, jotka taas tulevat lainsäädännöstä, joten niiden käyttäminen on perusteltua siihen asti, kunnes lainsäädäntö muuttuu.

### 2.3 Johtaminen

Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus ovat olennainen osa hyvää johtamista. Energiaviraston johto ja koko henkilöstö sitoutuu tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseen. Hyvän johtamisen avulla tuetaan ja kannustetaan kaikkia tasapuolisesti vastuunottoon, urakiertoon, koulutukseen, tietojen ja taitojen laaja-alaiseen käyttöön sekä hyviin tuloksiin. Esihenkilöillä on keskeinen asema henkilöstösuunnitelman toteuttajina, työyhteisön kehittäjinä sekä työilmapiiriin ja asenteisiin vaikuttajina.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on yksilön oikeudenmukainen kohtelu. Jokaista työntekijää ja sidosryhmän jäsentä arvostetaan yksilönä riippumatta iästä, alkuperästä, kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, vakaumuksesta, mielipiteestä, poliittisesta toiminnasta, ammattiyhdistystoiminnasta, perhesuhteista, terveydentilasta, vammaisuudesta, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Vastapalkatuilla työntekijöillä on yhdenvertainen asema.

Kaikille taataan kaikilla tasoilla tasavertaiset osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet valmistelussa ja päätöksenteossa. Suunnittelu-, valmistelu- ja muihin vastaaviin työryhmiin valitaan osallistujat niin, ettei tapahdu mitään syrjintää edellä mainittujen syrjiväksi luettavien kriteerien perusteella.

<sup>1</sup> [Mila Engelberg: Miehiä ja naisihmisiä - suomen kielen seksismi ja sen purkaminen, 2018. TANE-julkaisuja 18/2018. Luvut 11 ja 12.](#)

<sup>2</sup> [Sukupuolineutraalin kielenkäytön edistäminen, Suomen kielen lautakunnan kannanotto 22.10.2007](#)



Jokainen on itse vastuussa siitä, ettei toiminnallaan syyllisty syrjivään käytökseen.

## 2.4 Rekrytointi ja henkilökierro

Energiavirasto huomioi valtiovarainministeriön ohjeen virantäytön periaatteista (30.4.2019) sekä erityisesti siinä ohjeistetusta kelpoisuusvaatimusten arvioinnista, hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta.<sup>3</sup>

Henkilöstösuunnittelulla ja työnantajaviestinnällä edistetään henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen ja monimuotoiseen suuntaan. Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten pitää edistää kaikenlaisten henkilöiden hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Nimityspäätökset perustuvat aina henkilön osaamiseen ja kokemukseen sekä muutoin tehtävässä tarvittaviin taitoihin ja ominaisuuksiin.

Henkilöstölle taataan yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen ja siirtymiseen vaativampiin tehtäviin viraston sisällä. Kaikille taataan yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua uralla etenemistä tukevaan henkilöstökoulutukseen.

Anonyymissä rekrytoinnissa hakijat ovat ennen haastatteluja nimettömiä, iättömiä ja sukupuolettomia. Lähtökohtana on hakijoiden osaaminen ja kokemus. Valtiolle.fi-järjestelmässä voidaan valita hakijoiden käsittely anonyyminä valintatilanteessa, jolloin rekrytoija ei näe hakijoiden nimeä, sukupuolta, syntymäaikaa eikä äidinkieltä valintatilanteessa. Nimen voi valita tulevan näkyväksi esimerkiksi haastattelukutsun lähettämisen yhteydessä. Anonyymiä rekrytointia käytetään siihen soveltuvissa rekrytoinneissa.

## 2.5 Työehdot ja palkkaus

Virastossa noudatetaan valtion yleistä virkaehtosopimusta sekä Energiaviraston tarkentavaa virkaehtosopimusta.

Samasta tai työn keskeisiltä osilta samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka, jos työntekijät ovat yhtä päteviä. Samapalkkaisuusperiaate koskee kaikkia palkanosia erikseen. Henkilökohtaisten palkanosan perusteet eivät saa olla käytännössä tosiasiallisesti millään tavalla syrjiviä. Henkilökohtaisen palkanosuuden määrittämisperiaatteita noudatetaan kaikkien työntekijöiden kohdalla samoilla säännöillä.

## 2.6 Työolot ja työssä kehittyminen

Työoloja kehitetään siten, että ne turvaavat kaikinpuolisen tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen. Oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu on tärkeää henkilöstön henkisen ja fyysisen hyvinvoinnin kannalta. Työ- ja sijaisjärjestelyin huolehditaan siitä, että mm. perhevapaista johtuvat poissaolot eivät kohtuuttomasti kuormita työssä olevaa henkilöstöä.

Työ- ja sosiaalityö, työvälitteet ja työtilojen varustelu järjestetään siten, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle. Henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat laaditaan siten, että ne tukevat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä. Koulutusten suunnittelussa ja järjestämisessä

<sup>3</sup> [Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista VM/2643/00.00.00/2018 30.4.2019](#)



otetaan huomioon ihmisten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen tai perhevelvoitteiden vuoksi. Siisjärjestelyt eivät saa olla esteenä koulutukseen hakeutumisessa.

## 2.7 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työnantaja mahdollistaa työn ja yksityiselämänyhteensovittamisen. Henkilöstösuunnittelussa on varauduttu sekä miesten että naisten perhevapaiden käyttöön. Perhevapaaudistuksen (1.8.2022) myötä perhevapaiden pitäminen laajeni koskemaan myös lapsen muita huoltajia, joten nämä huomioidaan nykyään myös Energiavirastossa. Mahdollisten uudelleenorganisointien ja henkilöstöjärjestelyjen yhteydessä otetaan huomioon tasapuolisesti myös ne henkilöt, jotka perhevapaiden vuoksi ovat tilapäisesti poissa työelämästä.

Ottamalla työajan sijoittelussa huomioon henkilöstön tarpeet parannetaan mahdollisuuksia työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen. Tätä helpottavat esimerkiksi joustavat vuosiloma-, työstä vapautus- ja työaikajärjestelyt. Perhevapaalta tai muulta pitkältä vapaalta palaavalle henkilölle järjestetään perehdytystä ja täydennyskoulutusta ottaen huomioon poissaoloaika.

Energiavirastolla on mahdollisuus tehdä myös joustavasti etätöitä, mikä mahdollistaa entistä paremmin henkilöstön työajan ja yksityiselämän yhteensovittamisen. Lisäksi Energiavirasto mahdollistaa myös liukuvan työajan puitteissa työajan joustoja, joiden puitteissa työntekijät voivat sovittaa työaikaansa muuhun yksityiselämään sekä vapaa-aikaan. Myös osa-aikaisesta työstä on mahdollista sopia silloin, kun yksityiselämä sitä vaatii.

Virastossa matkustaminen keskittyy tiettyihin tehtäviin. Matkustussäännössä tulisi pyrkiä ottamaan huomioon matkustuksen vaikutus työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

## 2.8 Sukupuolisen syrjinnän kieltö

Kaikki välillinen ja välitön sukupuoleen perustuva syrjintä on kielletty ja virastossa suhtaudutaan vakavasti kaikkiin siihen viittaaviin tapauksiin. Virastossa puututaan kaikkiin sukupuoliseen syrjintään viittaaviin tapauksiin välittömästi.

Viraston johdon pitää huolehtia siitä, että kukaan työntekijä ei joudu minkäänlaisen syrjinnän tai sukupuolisen tai seksuaalisen häirinnän kohteeksi. Jokaisen työntekijän pitää puolestaan itse vastata siitä, ettei omalla toiminnallaan aiheuta syrjintä- tai häirintätilanteita.

## 3 Selvitys Energiaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusselvityksen tarkoituksena on tunnistaa olosuhteita ja menettelytapoja, jotka estävät tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Selvityksen ja johtopäätösten perusteella valitaan tarvittavat tehokkaat toimenpiteet syrjinnän ehkäisemiseksi, siihen puuttumiseksi ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi.



### 3.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen selvityksessä tietolähteinä on käytetty Energiaviraston VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksia, Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmän raportointitietoja sekä Tahti- ja Kieku-raportteja. VMBaron raporttien prosenttiosuudet on pyöristetty yksinkertaistuksen vuoksi kokonaisluvuiksi ja sen vuoksi yhteenlaskun tulos ei kaikissa tapauksissa ole 100 %

#### 3.1.1 Yhdenvertainen kieli

Virastossa on otettu käyttöön sukupuolineutraaleja virkanimikkeitä, mutta lainsäädännöstä tulevat virkamies ja luottamusmies ovat vielä käytössä.



Vanhoissa ohjeissa yms. dokumenteissa saattaa vielä olla käytössä mm. esimies-termi, mutta näitä korjataan sitä mukaa, kun niitä huomataan. Kieli on muuttunut, sillä esihenkilön (ent. esimies) ja juristin (ent. lakimies) käyttäminen arkisessa keskustelussa on luontevaa.

#### 3.1.2 Energiaviraston henkilöstöä ja rekrytointia kuvaavat tiedot

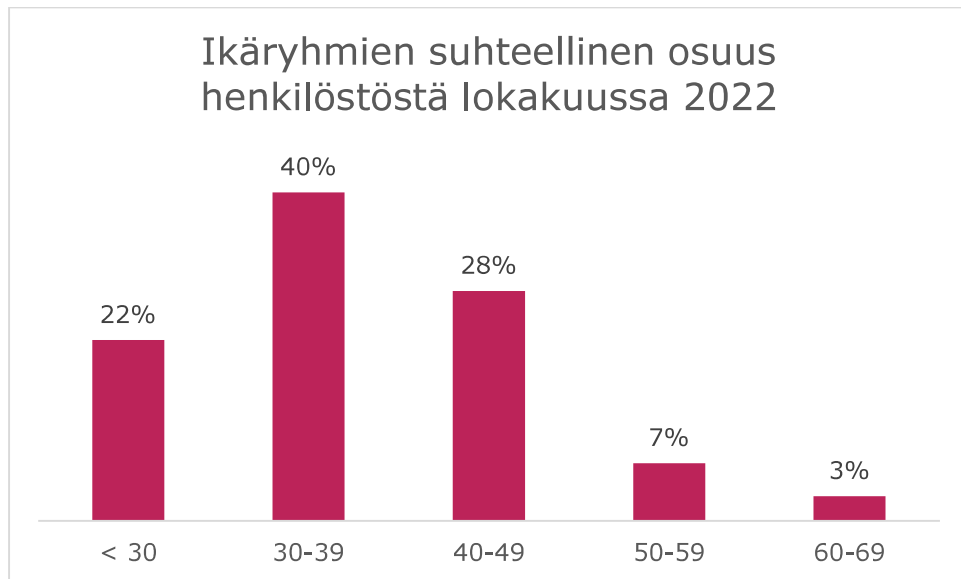
Energiaviraston henkilöstöön lokakuussa 2022 kuului 100 henkilöä, joista 51 (51 %) naisia ja 49 (49 %) miehiä. Miesten ja naisten osuudet ovat viime vuosien aikana pysyneet lähes samoina. Pientä vaihtelua on ollut suuntaan ja toiseen, mutta hyvin lähellä 50–50 -suhdetta.

Henkilöstöstä määräaikaisessa virkasuhteessa lokakuussa 2022 oli yhteensä 15 henkilöä, josta naisten osuus oli (11 hlöä) 73,3 % ja miesten (4 hlö) 26,7 % (mukaan ei ole harjoittelijoita eikä henkilöitä, joilla on taustavirka Energiavirastossa). Lokakuussa 2022 osa-aikaisesti Energiaviraston henkilöstöstä työskenteli yhteensä kaksi henkilöä, molemmat naisia.





15.5.2023



Kuvio 1. Energiaviraston henkilöstön ikärakenne lokakuussa 2022

Kuvio 1 havainnollistaa eri ikäryhmien suhteelliset osuudet koko Energiaviraston henkilöstöstä lokakuussa 2022. Lisäksi alla on lueteltu naisten ja miesten suhteelliset osuudet ikäryhmistä.

- Alle 30-vuotiaat: 12 hlöä 55 % naisia, 10 hlöä 45 % miehiä
- 30-39-vuotiaat 17 hlöä 43 % naisia, 23 hlöä 58 % miehiä
- 40-49-vuotiaat: 19 hlöä 68 % naisia, 9 hlöä 32 % miehiä
- 50-59-vuotiaat: 2 hlöä 29 % naisia, 5 hlöä 71 % miehiä
- 60-69-vuotiaat: 1 hlö 33 % naisia, 2 hlöä 67 % miehiä

Vuonna 2021 julkisessa haussa rekrytoiduista 12 henkilöstä seitsemän oli naisia ja viisi oli miehiä. Vuoden 2021 rekrytoinneissa miesten hakemuksia oli 108 ja naisten hakemuksia 88. Puolestaan vuonna 2020 julkisessa haussa rekrytoiduista 14 henkilöstä kahdeksan oli naisia ja kuusi miehiä. Vuoden 2020 rekrytoinneissa miesten hakemuksia oli yhteensä (121) ja naisten hakemuksia (108). (Vuoden 2020 luvut on tarkistettu samalla raportointitavalla kuin vuoden 2021 luvut, siksi niissä on ero edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lukuihin.)

	Valitut miehet	Valitut naiset	Miesten hakemuksia	Naisten hakemuksia
2020	43 %	57 %	53 %	47 %
2021	42 %	58 %	55 %	45 %



Ylle kootuista tiedoista havaitaan, että Energiaviraston selkeästi suurin ikäryhmä on 30–39-vuotiaat. Erot ikäryhmien alle 30, 30-39 ja 40-49 -vuotiaiden välillä ovat tasoittuneet hieman, sillä vuoden 2020 tilanteeseen nähden 30-39 vuotiaiden osuus on laskenut 4,8 prosenttiyksikköä, mutta alle 30-vuotiaiden osuus noussut 1,3 prosenttiyksikköä ja 40-49 vuotiaiden osuus noussut 5,2 prosenttiyksikköä. Ikäkaumaa voi selittää osin se, että viraston palkat ovat yksityisten toimijoiden palkkoja alhaisemmat. Näin ollen virastoon hakeutuu nuoria uransa alkuvaiheessa olevia asiantuntijoita. Lisäksi etenemismahdollisuudet viraston sisällä ovat rajalliset johtuen matalasta organisaatiosta ja henkilöstöstä, joka on sitoutunut työnantajaan, ja pitkään virastossa olleilla on tyypillisemmin vaativammat asiantuntijatehtävät, joita vapautuu harvemmin.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa toimivista on huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä. Tämä ei ole tasa-arvon näkökulmasta eduksi Energiavirastolle. Kuitenkin on huomioitava, että koska naisena on todennäköisempää tulla valituksi tehtävään, niin tätä ei voida tarkastella itsenäisenä lukuna. Tämän taustalta olisi tärkeää löytää oikeat syyt ennen johtopäätösten ja toimenpiteiden miettimistä. Lisäksi olisi kiinnostavaa nähdä rekrytoidussa valittujen vakituiseen virkaan nimitysten sukupuolijakauma.

Lisäksi työajan kevennyksiä käyttivät naiset. Osa-aikaisuuden taustalla on useimmiten osittainen hoitovapaa tai opinnot, mutta myös työn keventäminen työajan joustoja käyttäen on lisääntynyt.

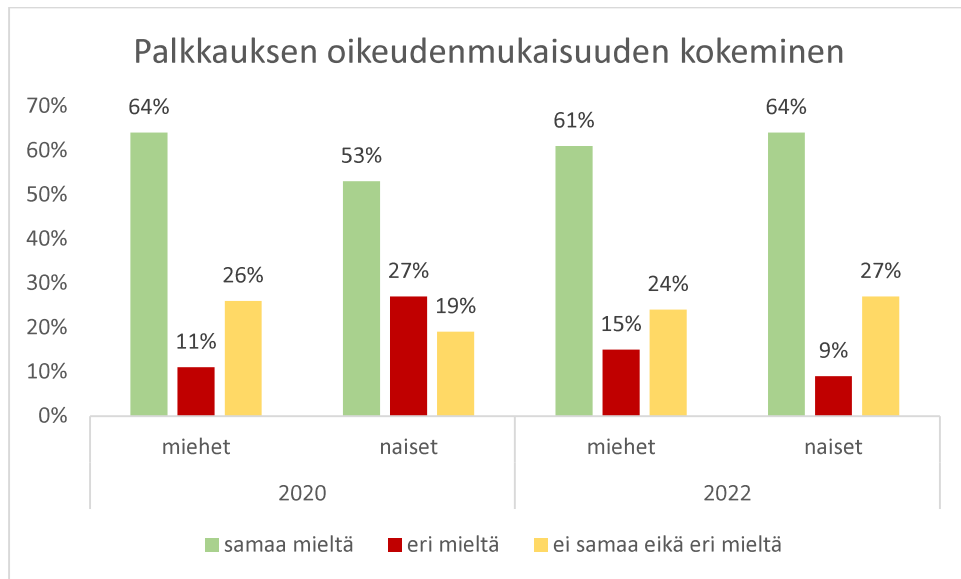
Rekrytointien perusteella naishakijoiden osuus on vähentynyt miesten hakemuksiin nähden. Toisaalta naisena näyttää olevan todennäköisempää tulla valituksi kuin miehenä.

### 3.1.3 Palkkaus ja edut

Energiavirastossa toteutetaan palkkakartoitus aina tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä.

Vuosittain toteutettavassa VMBaro-työtyytyväisyyskyselyssä kysytään palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemusta. Kuviossa 2 on havainnollistettu miesten ja naisten palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemista, lähteenä työtyytyväisyyskysely-VMBaro 2020 ja 2022.





Kuvio 2. Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokeminen vuosina 2020 ja 2022.

Palkkauksen lisäksi Energiavirasto tukee henkilöstöä ePassin Flex-työsuhde-edulla, johon kuuluvat työmatka, kulttuuri, liikunta ja hieronta. Flex-edulla jokainen voi käyttää etua omien tarpeiden mukaisesti. Lisäksi tarjolla on jokaiselle samansuuruinen lounasetu. Nämä edut ovat käytössä koko henkilöstöllä riippumatta palvelussuhteen muodosta tai pituudesta. Jokaiselle henkilölle taataan sama työterveyshuolto riippumatta palvelussuhteen muodosta tai työajasta heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Työhöntulotarkastukseen kutsutaan kaikki vakinaiset ja yli 6 kk määräaikaiset uudet henkilöt.



VMbaron tulosten viimeisen kahden vuoden perusteella miesten ja naisten kokemukset palkkauksen oikeudenmukaisuudesta ovat tasoittuneet. Miesten kokemus on mennyt hieman negatiivisempaan suuntaan, mutta naisten kokemus on selvästi aiempaa positiivisempi. Kokemuserojen syistä ei ole tietoa.

Etujen osalta käytännöt ovat hyvin yhdenvertaisia, eikä niistä ole kukaan koskaan esittänyt eriävää mielipidettä eikä mistään ole käynyt ilmi, että näiden kohdalla olisi epäoikeudenmukaisuutta.

#### 3.1.4 Perhevapaat sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen saa henkilöstön VMBaro-työtyytyväisyyskyselyssä korkeat pisteet sekä positiivista palautetta. Vuonna 2022 osa-alue sai 4,65 pistettä (asteikko 1-5). Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen voidaan



15.5.2023

siis nähdä olevan erittäin hyvällä tasolla myös henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna. Tämä tulos on säilynyt virastossa jo vuosien ajan.

Lokakuusta 2020 syyskuuhun 2022 tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden takia vähintään kerran käytti 11 naista ja 9 miestä. Vuosina 2019–2020 luvut olivat naisia 16 ja miehiä 10. Vanhempainvapaata tai hoitovapaata lokakuusta 2020 syyskuuhun 2022 käytti kolme naista ja 4 miestä. Äitiysvapaita käytti 2 naista ja isyysvapaita käytti 14 miestä. Osittaisella hoitovapaalla lokakuusta 2020 syyskuuhun 2022 oli 5 naista ja 2 miestä.

Muita osa-aikatyön helpotuksia on käyttänyt 7 naista ja 1 mies.



Tilapäisten hoitovapaiden sekä perhevapaiden (äitiys-isyys-vanhempain-hoitovapaa) osalta tilanne on tasoittunut huomattavasti. Rajuja eroja ei ole. Perheillä on ollut mahdollisuus tehdä valintoja kukin oman tilanteensa mukaan.

1.8.2022 voimaan tulleen perhevapaauudistuksen myötä seuranta tulee muuttumaan, mutta uudistuksen ansiosta kaikilla lapsen huoltajilla on mahdollisuus vanhempainvapaaseen ja perheillä on valinnanvapautta jakaa vapaat tasaisemmin. Tämän vaikutukset nähdään seuraavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksessä.

### 3.1.5 Tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen kokeminen

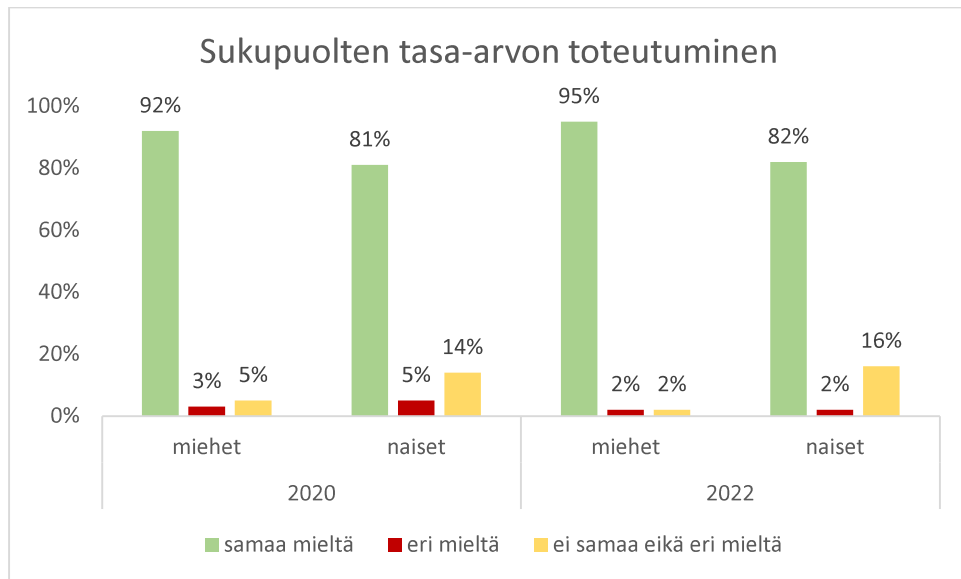
Tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksesta on kerätty dataa vuosien 2020 sekä 2022 VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksista.

#### **Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen**

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kokemisessa on hajontaa naisten ja miesten välillä vuosina 2020 ja 2022. Ero on vielä selvempi, jos arvioidaan keskiarvoa tai mediaania, jotka miehillä on 4,8 ja 5, kun taas naisilla 4,3 ja 4. Kuviossa 3 on havainnollistettu naisten ja miesten kokemuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta Energiavirastossa. Lähteenä on VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn väittämä "sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni".



15.5.2023



Kuvio 3. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä



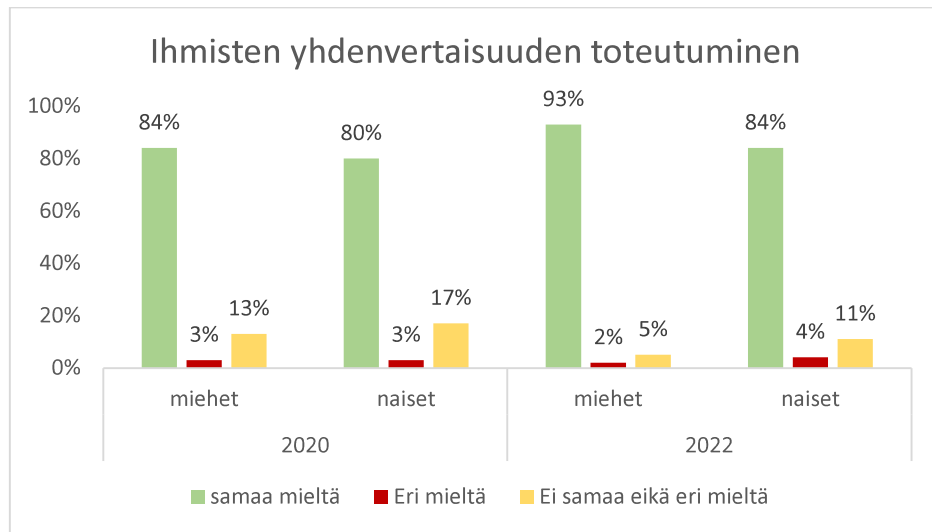
Ero naisten ja miesten kokemusten välillä on olemassa. Näiden vastausten taustasyitä olisi mielenkiintoista selvittää. Arvioidaan, voiko vuoden 2023 työtyytyväisyyskyselyyn lisätä kohdan, jossa pyydetään avaamaan, mistä kokemus johtuu.

### Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksissa on hajontaa naisten ja miesten välillä. Vuoden 2022 tuloksissa yhdenvertaisuuden kokemus on lisääntynyt sekä miesten että naisten keskuudessa. Miesten yhdenvertaisuuden kokemus on noussut reilusti, naisten osalta kehitys on ollut hitaampaa. Verraten vuosien 2020 ja 2022 tuloksia yhdenvertaisuuden toteutumisesta samaa mieltä olevien suhteen miesten osuus on noussut noin kymmenen prosenttiyksikköä ja naisten puolestaan noin neljä prosenttiyksikköä. Kuviossa 4 on havainnollistettu vastausprosenttien jakautumista naisten ja miesten välillä vuosina 2020 sekä 2022. Lähteenä on VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn väittämä "Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni".



15.5.2023



Kuvio 4. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä



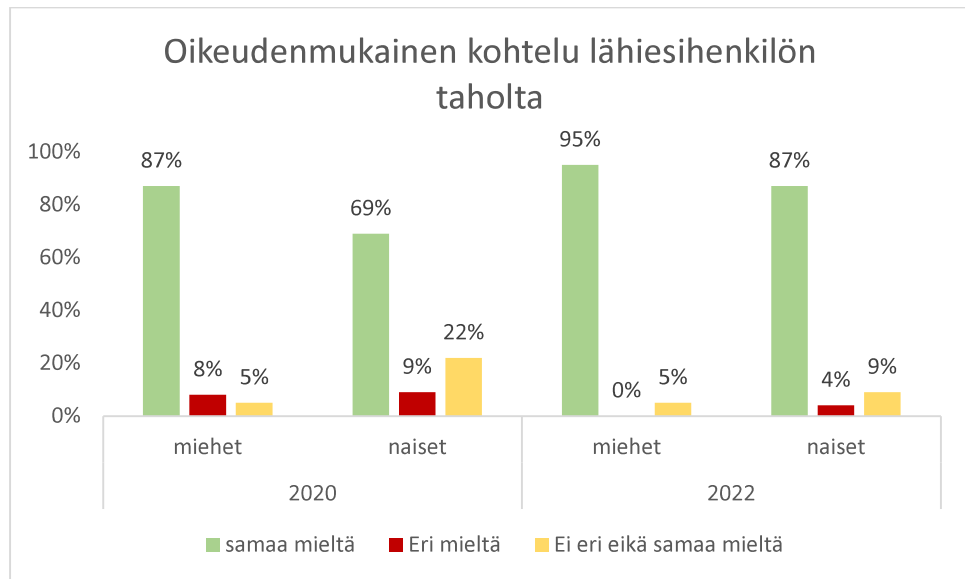
Yhdenvertaisuuden kokemus on lisääntynyt. Siitä huolimatta työtä yhdenvertaisuuden edistämiseksi on jatkettava ja lisättävä.

#### Oikeudenmukainen kohtelu lähiesihenkilön taholta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on yksilön oikeudenmukainen kohtelu. Kuviossa 5. on esitetty naisten ja miesten kokemukset lähiesihenkilön oikeudenmukaisesta kohtelusta. Vastauksissa on hajontaa naisten ja miesten välillä. Kehityksen suunta ei ollut vuosien 2019 ja 2020 välillä myönteinen, mutta nyt vuosien 2020 ja 2022 välillä on tapahtunut merkittävä positiivinen kehitys. Vuosien 2020 ja 2022 välillä sekä miesten että naisten osalta positiivinen kokemus lähiesihenkilön oikeudenmukaisesta kohtelusta on lisääntynyt selvästi. Negatiiviset kokemukset ovat vähentyneet merkittävästi. Lähteenä on VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn väittäämä "lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti".



15.5.2023



Kuvio 5. Oikeudenmukainen kohtelu lähiesihenkilön taholta



Kokemus esihenkilöiden oikeudenmukaisesta kohtelusta on parantunut huomattavasti ja tätä hyvää kehitystä halutaan virastossa jatkaa. Esihenkilökoulutuksilla ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden pitäminen esillä keskusteluissa ovat tärkeässä roolissa.

### Epäasiallinen käytös ja häirintä

Epäasiallisen käytöksen sekä häirinnän kokemuksia kartoitetaan vuosittain henkilöstön VMBaro-tyytyväisyyskyselyllä. Vuonna 2020 miehistä 3 % oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua. Vuonna 2022 miehistä 5 % oli kokenut muuta häirintää tai epäasiallista kohtelua harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Vuonna 2020 naisista 8 % oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua. Vuonna 2022 naisista 2 % oli kokenut häirintää tai epäasiallista kohtelua viikoittain ja 2 % harvemmin kuin pari kertaa kuussa. Vastauksista ei käy ilmi, onko kokemukset viimeisen 12 kk:n ajalta vai aiemmin koettuja.

Seksuaalista häirintää ei Energiavirastossa ole vuoden 2022 VMBaron tulosten perusteella koettu lainkaan.

Väkivallan tai sen uhan kohteeksi on joutunut naisista 2 % pari kertaa kuussa. Miehillä ei tällaista kokemusta ole ollut. Työn vuoksi häirinnän tai vihapuheen kohteeksi on joutunut miehistä 5 % ja naisista 2 % harvemmin kuin pari kertaa kuussa.



Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ovat vähentyneet virastossa. Sen sijaan esiin nousee työn vuoksi häirinnän tai vihapuheen kohteeksi joutuminen.



Sosiaalisen median ja maailmalla yleistyneen viestintätavan vuoksi myös Energiaviraston virkamiehet saavat osansa huonosta käytöksestä. Virastossa on luotu ohjeet haastaviin asiakaspalvelutilanteisiin, erityisesti puhelimessa.

## 3.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Kartoituksen avulla on tarkoitus varmistaa, ettei samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja.

- Kartoitus kattaa kaikki työntekijät.
- Osa-aikaisten työntekijöiden palkka otetaan huomioon työaikaan suhteutettuna.
- Palkka muodostuu vaativuusluokkakohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä mahdollisista lisistä ja palkkioista. Palkkakartoituksessa on huomioitu kaikki palkkatekijät, mutta selkeyden vuoksi vertailuun on otettu mukaan vaativuusluokkakohtainen palkka sekä henkilökohtainen palkanosa. Vertailu on tehty lokakuun 2022 palkkoja vertailemalla.
- Vertailuryhminä käytetään vaativuusluokkia.
- Palkkakartoituksessa on tarkasteltu kaikkia viraston vaativuusluokkia.

### 3.2.1 Palkkojen vertailu

Palkkatiedot on luokiteltu viraston palkkausjärjestelmän mukaisesti vaativuustasoittain. Vertailussa on esitetty naisten ja miesten keskiarvo- sekä mediaanipalkat erotuksineen. Lisäksi vertailussa on esitetty naisten ja miesten sekä eri ikäryhmien sijoittuminen eri vaativuustasoille. Vertailu on tehty kaikista vaativuustasoista, mutta tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa julkaistavassa vertailussa on mukana vain ne vaativuustasot, joiden vertailtavissa ryhmissä on vähintään kolme henkilöä. Vihreä väri merkitsee korkeampaa palkkaa, punainen matalampaa.





15.5.2023

Vaatitaso 6	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=4)	4 119,87 €	4 119,87 €
Miehet (n=6)	3 830,75 €	3 859,67 €
Erotus	289,11 €	260,20 €

Vaatitaso 7	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=21)	4 303,63 €	4 197,04 €
Miehet (n=17)	4 487,81 €	4 197,04 €
Erotus	184,18 €	- €

Vaatitaso 8	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=9)	5 170,33 €	5 341,53 €
Miehet (n=11)	5 052,04 €	5 033,37 €
Erotus	118,28 €	308,16 €

Vaatitaso 9	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=8)	5 709,74 €	5 599,94 €
Miehet (n=6)	5 728,04 €	5 654,84 €
Erotus	18,30 €	54,90 €



Suurimmat erot palkoissa naisten ja miesten välillä ovat vaativuustasoilla 6 ja 8, jossa keskimäärin naisten palkat ovat jonkin verran miesten palkkoja korkeammat. Vaativuustasolla 7 naisten ja miesten mediaanipalkat ovat täsmälleen samat ja keskiarvonakin ero on maltillinen. Vaativuustasolla 9 eroa ei käytännössä ole, vain joi-takin kymmeniä euroja.

### 3.2.2 Palkkaerojen syiden arviointi ja toimenpiteet palkkatasa-arvon saavuttamiseksi

Palkkauksen yhdenvertaisuutta on käsitelty viraston palkkauksen arviointiryh-mässä 24.11.2022. Arviointiryhmä on todennut miesten ja naisten palkkauksen yh-denvertaisuuden olevan Energiavirastossa hyvällä tasolla. Palkkauksessa on eroja puoleen ja toiseen, mutta näille on olemassa perusteltuja selittäviä tekijöitä. Mer-kittävin selittävä tekijä palkkaeroille on työkokemuksen myötä karttuva osaaminen ja suoriutuminen, jotka huomioidaan heko-prosentilla.



Lisäksi palkkauksen arviointiryhmä korostaa, että jokaisella on oltava tasapuoliset mahdollisuudet esittää näyttöjä omassa työssään, jotka huomioidaan työn suorituksen arvioinnissa. Energiavirastossa koetaan tärkeäksi, että ihmiset voivat syventää ammatillista osaamistaan sekä kehittyä asiantuntijapolulla.

Palkkauksen tasa-arvoisuuden toteutumista pitää Energiavirastossa seurata säännöllisesti ja palkkakartoitukset toteutetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman yhteydessä. Palkkakartoitukset toteutetaan tasa-arvovaltuutetun ohjeistuksen mukaisesti.

Lisäksi Energiavirastossa arvioidaan kehityskeskustelumallia ja sen toimivuutta. Kehityskeskustelun yhtenä osana on henkilökohtaisen suoriutumisen arviointi. Arviointilomakkeen käytettävyyttä ja toimivuutta olisi hyvä tarkastella esim. palkkauksen arviointiryhmässä.

#### 4 Tavoitteet ja toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Yhdenvertaisuuden edistäminen lisää oikeudenmukaisuuden ja turvallisuuden kokemuksia, työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Se parantaa sisäistä vuorovaikutusta ja auttaa hyödyntämään monimuotoisuuden etuja.

Energiaviraston tavoitteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat seuraavat.

- Tarjota kaikille turvallinen, avoin, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työpaikka
- Ylläpitää hyvää henkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemusta
- Edistää tasa-arvoista ja yhdenvertaista viestintää

Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi on sovittu seuraavat toimenpiteet:

Toimenpide	Aikataulu	Vastuutaho	Seuranta (miten toteutumista mitataan, kuka ja milloin)
Energiaviraston some-viestinnässä näkyä - sekä miehet että naiset, - sekä nuoret että konkarit, - monimuotoinen, mutta tuudenmukainen työyhteisö	2023–2024	Esihenkilöt	Virastossa on otettu henkilöstökuvia, joita on käytetty some-viestinnässä.
Viestitään perhevapaaudistuksen tuomista mahdollisuuksista, ja tuodaan julki, että virasto sallii kaikille yhdenvertaiset VES:n	2023	HR	On tai ei ole viestitty.



15.5.2023

mukaiset vapaat kunnioit- taen kuitenkin jokaisen per- heen omia valintoja.			Tarkastellaan uusien per- hevapaiden käyttöä vuonna 2023.
Käydään keskustelua/järjes- tetään koulutusta/valmen- nusta siitä, mikä on epäasi- allista käytöstä tai häirintää.	2023	Tyky- ryhmä	Onko keskustelua käyty vai ei?  Onko koulutus järjestetty vai ei?
Energiaviraston rekrytointi- viestinnässä kannustetaan kaikenlaisia hakijoita hake- maan tehtäviä.	2023 - 2024	HR	Miten tämä on tehty? Onko nähtävissä hakijoiden mo- nimuotoisuuden lisäänty- minen?
Selvitetään työtyytyväisyys- kyselyssä tarkemmin, mistä sukupuolten tasa-arvon ko- kemukset johtuvat.	syksy 2023	HR	Onko kokemuserojen juu- risyitä saatu selville? Onko VMbaro-kyselyä täyden- netty vai ei?

Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä arvioidaan asetettujen toimenpiteiden toteutusta ja tuloksia. Myöhemmin olisi myös mielenkiintoista nähdä muiden virastojen vastaavia selvityslukuja ja tietoa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta muissa valtion organisaatioissa.

## 5 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2021–2022 oli asetettu toimenpiteitä toteutettavaksi 2021–2022. Aikaisempien toimenpiteiden, niiden toteuttamisen, seurannan ja tulosten arviointi on pakollinen osa tasa-arvosuunnitelmaa. Arviota käytetään uuden suunnitelman pohjana. Näin suunnitelmaa voidaan kehittää ja edistää tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Vuosille 2021–2022 asetetut toimenpiteet on listattu ja niiden toteutusta ja tuloksia on arvioitu tämän kappaleen lopussa toimenpiteittäin.

Kesän 2022 harjoittelijat rekrytoitiin anonyymillä rekrytoinnilla. Rekrytoivien esihenkilöiden näkökulmasta tämä lisäsi työtä, koska ID-koodien käyttäminen oli vaivalloista, kun taas nimellä käsittely on selkeää ja helppoa. Hakijat kokivat anonyymillä rekrytoinnin lisäävän heidän mahdollisuuksiaan. Kokeilua pidettiin valittujen hakijoiden mielestä hyvänä.

Virastossa tehtiin marraskuussa 2021 nimikkeen muutoksia siten, että lakimiehistä tuli juristeja. Lisäksi tehtiin periaatepäätös, että esimiehet ovat jatkossa esihenkilöitä. Termit virkamies ja luottamusmies tulevat lainsäädännöstä, joten niiden muuttamista ei nähty tarpeellisenä. Terminologiaa seurataan jatkossa, miten lainsäädäntö tai yleinen valtion kielenkäyttö voisi vaikuttaa Energiavirastoon.



15.5.2023

"Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?" -kurssin on eOppivan tilaston mukaan suorittanut 41 palvelussuhteessa olevaa henkilöä (27.10.2022).

Toimenpide	Sovittu seuranta	Toteutettu	Toteutumisen arviointi
Testataan anonyymiä rekrytointia. Kerätään kokemusta anonyymistä rekrytoinnista ja arvioidaan sen toimivuutta ja merkitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämisessä.	ei sovittu	valmis	Kesän 2022 harjoittelijat rekrytoitiin anonyymisti. Palaute hakijoilta oli positiivinen. Esihenkilöille ID-koodit tuottivat hankaluuksia, sillä on helpompi vertailla Mattia ja Maijaa kuin 345728 ja 853762
Käydään läpi sisäisen vuorovaikutuksen, viestinnän ja ohjeistusten sukupuolittuneet termit ja sovietaan, onko tarve joiltain osin käyttää vaihtoehtoisia termejä.	ei sovittu	valmis	Esimies on sovittu esihenkilöksi, lakimies on sovittu juristiksi. Sen sijaan virkamies ja luottamusmies termit tulevat lainsäädännöstä, joten niitä ei ole vaihdettu.
3 Koko Energiaviraston henkilöstölle ohjeistetaan käytäväksi eOppivan kurssi "Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?"	Seuranta tehdään eOppivan raportoinnin kautta.	41/100	Muistutettu kurssin käymisestä uudestaan marraskuussa 2022