Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

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

Päivitetyssä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on esitetty

- Energiaviraston henkilöstöpoliittisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitys sisältäen palkkakartoituksen tasa-arvolain 6a ja 6b § ja 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.

Määritelmät:

Tasa-arvolla tarkoitetaan sukupuolten välistä tasa-arvoa – yhtäläisiä oikeuksia, velvollisuuksia ja mahdollisuuksia sekä syrjintäkieltoa. 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.

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

1.1 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.

1.2 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.

Pitkään kielessä käytetyt yleistävät maskuliinimuodot voidaan kuvitella sukupuolineutraaleiksi, mutta kokeellisten tutkimusten mukaan ne kuitenkin tulkitaan yleensä miehiin viittaaviksi ja miehisemmiksi kuin muodollisesti sukupuolineutraalit vastineet.[1] 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 vakiintuneitakin nimikkeitä on hyvä tarkastella kriittisesti ja muuttaa tarvittaessa sukupuoleen viittaamattomaksi. Lautakunnan suosituksen mukaan julkisen vallan kielenkäytössä pitäisi edistää sukupuolineutraalia kieltä.[2]

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

1.3 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,

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

[2] Sukupuolineutraalin kielenkäytön edistäminen. Suomen kielen lautakunnan kannanotto 22.10.2007

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.

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

1.4 Rekrytointi ja henkilökierto

Energiavirasto huomioi valtiovarainministeriön ohjeen virantäytön periaatteista (28.10.2024) sekä erityisesti siinä ohjeistetusta kelpoisuusvaatimusten arvioinnista, hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta ja syrjinnän kiellosta.[3]

Henkilöstösuunnittelulla ja työnantajaviestinnällä edistetään henkilöstörakenteen kehittymistä tasa-arvoiseen ja monimuotoiseen suuntaan. Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten pitää edistää henkilöiden tasa-arvoista ja yhdenvertaista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin. Nimityspäätökset perustuvat aina henkilön osaamiseen ja kokemukseen sekä muutoin tehtävässä tarvittaviin taitoihin ja ominaisuuksiin. Kuitenkin yhdenvertaisuusvaltuutettu kertoo positiivisesta erityiskohtelusta[4], jota mm. rekrytoinnissa voisi kokeilla yhdenvertaisuuden edistämiseksi. Positiivisella erityiskohtelulla tässä tarkoitetaan sitä, että jos muut hakijaan kohdistuvat odotukset täyttyvät, tehtävään valittaisiin heikommassa asemassa olevan henkilön.

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. Anonyymin rekrytoinnin mahdollisuuksia useammissa rekrytoinneissa pitäisi jo Valtion henkilöstöjohdon foorumin haasteen mukaisesti kokeilla enemmän.

1.5 Työehdot ja palkkaus

Virastossa noudatetaan valtion yleistä virkaehtosopimusta sekä Energiaviraston tarkentavaa virkaehtosopimusta.

[3] Ohje virantäytössä noudatettavista periaatteista VN/30496/2024 28.10.2024
[4] Yhdenvertaisuus ja positiivinen erityiskohtelu (Yhdenvertaisuusvaltuttettu

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.

1.6 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 sosiaalitilat, työvälineet 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 otetaan huomioon ihmisten erilaiset koulutustarpeet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen esimerkiksi työtehtävien luonteen tai perhevelvoitteiden vuoksi. Sijaisjärjestelyt eivät saa olla esteenä koulutukseen hakeutumisessa.

1.7 Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työnantaja mahdollistaa työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen. Henkilöstösuunnittelussa on varauduttu sekä miesten että naisten perhevapaiden käyttöön. Perhevapaauudistuksen (1.8.2022) myötä perhevapaiden pitäminen laajeni koskemaan myös lapsen kaikkia huoltajia, joten tämä 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 yksilölliseen rytmiinsä, muuhun yksityiselämään sekä vapaa-aikaan. Myös osa-aikaisesta työstä on mahdollista sopia silloin, kun yksityiselämä sitä vaatii.

Virastossa matkustaminen keskittyy tiettyihin tehtäviin. Energiaviraston matkustusohjeistuksessa on pyritty ottamaan huomioon matkustuksen vaikutus työ- ja yksityiselämän yhteensovittamiseen.

1.8 Sukupuolisen syrjinnän kielto

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.

2 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.

2.1 Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen selvityksessä tietolähteinä on käytetty Valtion yhteisen henkilöstötutkimuksen, Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmän raportointitietoja sekä Tahti- ja Kieku-raportteja. Henkilöstötutkimuksen raporttien prosenttiosuudet on pyöristetty yksinkertaistuksen vuoksi kokonaisluvuiksi ja sen vuoksi yhteenlaskun tulos ei kaikissa tapauksissa ole 100 %

2.1.1 Yhdenvertainen kieli

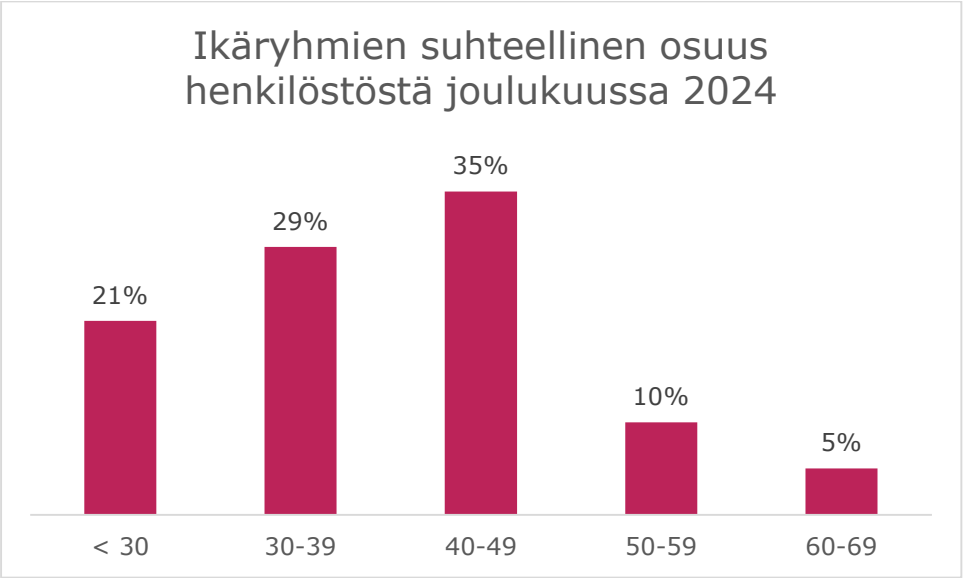
Virastossa on otettu käyttöön sukupuolineutraalit virkanimikkeet, mutta lainsäädännöstä tulevat virkamies ja luottamusmies ovat vielä käytössä.

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

2.1.2 Energiaviraston henkilöstöä ja rekrytointia kuvaavat tiedot

Energiaviraston henkilöstöön joulukuussa 2024 kuului 108 henkilöä, joista 62 (57 %) naisia ja 46 (43 %) miehiä. Miesten ja naisten osuudet ovat aiemmin olleet hyvin tasaisia. Vuoden 2024 aikana naisista on muodostunut enemmistö. Erityisesti alle 30-vuotiaiden naisten osuus on kasvanut.

Henkilöstöstä määräaikaisessa virkasuhteessa joulukuussa 2024 oli yhteensä 27 henkilöä, josta naisten osuus oli (21 hlöä) 78 % ja miesten (6 hlö) 22 %. Joulukuussa 2024 osa-aikaisesti Energiaviraston henkilöstöstä työskenteli yhteensä neljä naista.



Kuvio 1. Energiaviraston henkilöstön ikärakenne joulukuussa 2024

Kuvio 1 havainnollistaa eri ikäryhmien suhteelliset osuudet koko Energiaviraston henkilöstöstä joulukuussa 2024. Lisäksi alla on lueteltu naisten ja miesten suhteelliset osuudet ikäryhmistä.

- Alle 30-vuotiaat: 17 hlöä 74 % naisia, 6 hlöä 26 % miehiä
- 30-39-vuotiaat: 15 hlöä 47 % naisia, 17 hlöä 53 % miehiä
- 40-49-vuotiaat: 23 hlöä 61 % naisia, 15 hlöä 39 % miehiä
- 50-59-vuotiaat: 6 hlöä 55 % naisia, 5 hlöä 45 % miehiä
- 60-69-vuotiaat: 2 hlö 40 % naisia, 3 hlöä 60 % miehiä

Vuonna 2024 julkisessa haussa rekrytoiduista 13 henkilöstä kahdeksan oli naisia ja viisi oli miehiä. Vuoden 2024 rekrytoinneissa miesten hakemuksia oli 62 % ja naisten hakemuksia 36 %. Kaksi prosenttia hakijoista ei ilmoittanut sukupuoltaan. Rekrytoinneissa saatiin keskimäärin 34 hakemusta. Kahdessa rekrytoinnissa ei löydetty sopivia hakijoita.

	Valitut miehet	Valitut naiset	Miesten hakemuksia	Naisten hakemuksia
2021	42 %	58 %	55 %	45 %
2024	38 %	62 %	62 %	36 %

Ylle kootuista tiedoista havaitaan, että Energiaviraston selkeästi suurin ikäryhmä on 40–49-vuotiaat. Vielä vuosi sitten isoin joukko koostui 30–39-vuotiaista. Ikäjakaumaa 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. Pitkään virastossa olleilla on tyypillisemmin vaativammat asiantuntijatehtävät, joita vapautuu harvemmin.

Määräaikaisissa palvelussuhteissa toimivista on huomattavasti enemmän naisia kuin miehiä. Määräaikaisista miehistä 40 % on 25-29-vuotiaita ja 60 % on 30-34-vuotiaita. Määräaikaisista naisista 68 % on 25-29-vuotiaita, 9 % on 30-34-vuotiaita, 14 % on 35-39-vuotiaita, ja 9 % yli 40-vuotiaita. 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.

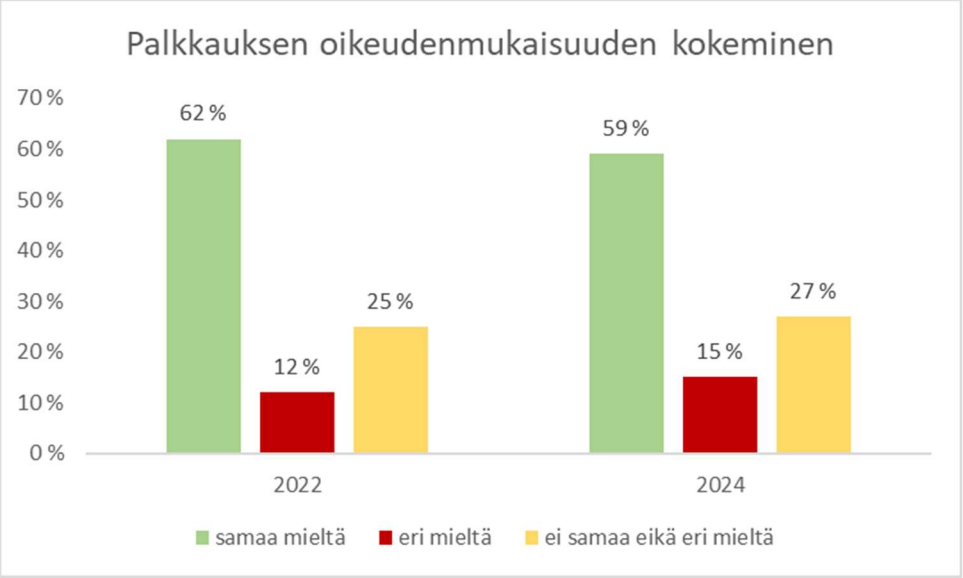
Lisäksi työajan kevennystä osa-aikatyön muodossa käyttivät naiset. Osa-aikaisuuden taustalla on useimmiten osittainen hoitovapaa tai opinnot, mutta myös työn keventäminen työajan joustoja käyttäen on lisääntynyt.

Rekrytointien perusteella naishakijoiden osuus on vähentynyt entisestään mieshakijoihin nähden. Toisaalta lukujen valossa naisena näyttää olevan todennäköisempää tulla valituksi kuin miehenä. Valinta toki tehdään aina yleisten kelpoisuusvaatimusten ja tehtävään soveltuvuuden mukaan. Yhdenvertaisuuden edistämiseksi Energiavirastossa voisi kokeilla useammin anonyymiä rekrytointia sekä tarkastella positiivisen erityiskohtelun mahdollisuuksia rekrytoinneissa.

2.1.3 Palkkaus ja edut

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

Vuosittain toteutettavassa henkilöstökyselyssä kysytään palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemusta. Vuonna 2024 otettiin käyttöön uusi kyselytyökalu, josta ei saa eriteltyä miesten ja naisten vastausten vastausjakaumia, vaan raportoitavissa ovat ainoastaan miesten ja naisten keskiarvotulokset. Miehet olivat arvioineet asteikolla 1-5 palkkauksen oikeudenmukaisuudeksi 3,7 (valtio 3,3) ja naiset 3,6 (valtio 3,0). Kuviossa 2 on havainnollistettu palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemusta vuosien 2022 ja 2024 välillä.



Kuvio 2. Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokeminen vuosina 2022 ja 2024.

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 työntekijälle taataan sama työterveyshuolto riippumatta palvelussuhteen muodosta tai työajasta heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Työhöntulotarkastukseen kutsutaan kaikki vakinaiset ja yli 6 kk määräaikaiset uudet henkilöt.

Henkilöstökyselyn tulosten viimeisen kahden vuoden perusteella miesten kokemus palkkauksen oikeudenmukaisuudesta toteutuu hieman paremmin. Toisaalta tyytymättömyys läpi viraston on hieman lisääntynyt. Kuitenkin on huomioitavaa, että verrattuna koko valtion yhteisiin tuloksiin Energiaviraston tilanne on hyvä sekä miesten että naisten osalta.

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

2.1.4 Perhevapaat sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen saa henkilöstökyselyssä erinomaisen arvioinnin sekä positiivista palautetta. Vuonna 2024 osa-alue sai keskiarvovastauksen 4,6 asteikolla 1-5. Tilanne on pysynyt käytännössä samana edelliseen vuoteen

verrattuna. Työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen voidaan siis nähdä olevan erittäin hyvällä tasolla myös henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna. Tämä tulos on säilynyt virastossa jo vuosien ajan. Joustava hybrideityö, jossa etätyön määrää ei ole rajoitettu, ja laajat työajan liukumat ovat tärkeä osa kokemusta.

Vuonna 2024 tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden takia vähintään kerran käytti 10 naista ja 8 miestä. Perhevapaita (raskaus-, vanhempain- ja hoitovapaa) piti 3 naista ja 6 miestä. Miehet käyttivät perhevapaita keskimäärin 28 päivää ja naiset keskimäärin 44 päivää.

Osa-aikatyön mahdollisuutta oman työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa vuoden 2024 aikana on käyttänyt 10 naista ja 2 miestä.

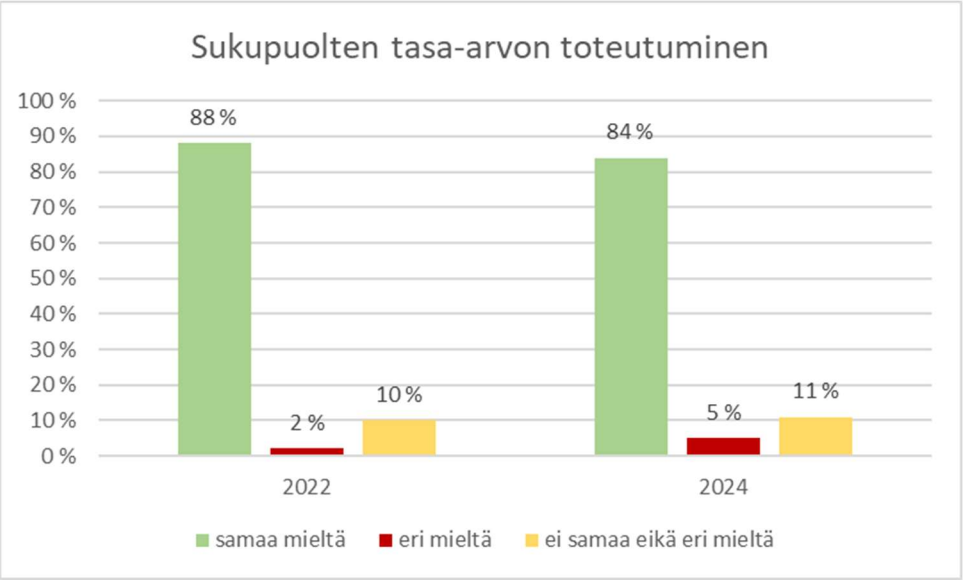
Perhevapaiden käyttö on vähentynyt neljän vuoden aikana, mutta siihen vaikuttanee myös henkilöstön ikärakenne. On ollut ilo huomata, että lapsen huoltajat ovat voineet perheen tilanne huomioiden jakaa hoitovastuuta kullekin sopivalla tavalla. Näyttäisi siltä, että ei-synnyttänyt vanhempikin käyttää vapaitaan enemmän. Näin ollen vuoden 2022 perheuudistus on ainakin Energiavirastossa osoittanut toimivuutensa.

2.1.5 Tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen kokeminen

Tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksesta on kerätty dataa vuosien 2022 sekä 2024 henkilöstökyselyn tuloksista.

Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa useampi vastaaja on väitteen kanssa eri mieltä kuin vuonna 2022. Vuoden 2024 henkilöstökyselystä ei saatu sukupuolitettuja vastausjakaumia, joten näiden eroja ei voida verrata. Miesten ja naisten vastausten välinen ero sukupuolten tasa-arvon toteutumisessa on kuitenkin selvä, kun katsotaan henkilöstökyselyn keskiarvoa, joka miehillä on 4,8, kun taas naisilla 4,3. Kuviossa 3 on havainnollistettu henkilöstön kokemuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta Energiavirastossa. On kuitenkin huomioitavaa, että Energiavirastossa naistenkin kokemus tasa-arvon toteutumisesta on keskiarvoltaan parempi, kuin valtiolla yhteensä (4,2). Lähteenä on henkilöstökyselyn väittämä ”sukupuolten tasa-arvo toteutuu työyhteisössäni”.

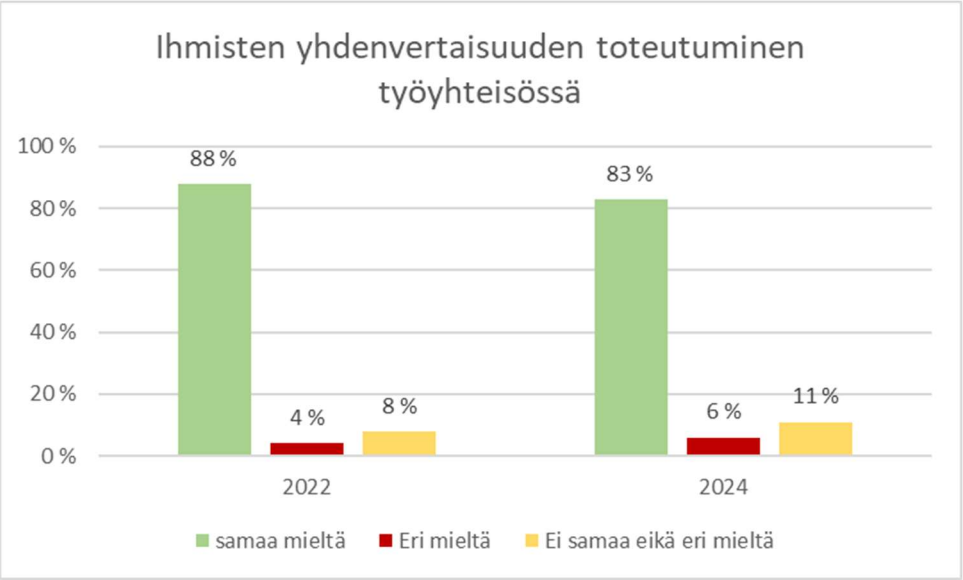


Kuvio 3. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä

Ero naisten ja miesten kokemusten välillä on olemassa. Kun vuoden 2023 henkilöstökyselyssä kysyttiin tarkemmin, mistä kokemus epätasa-arvosta syntyy, saatiin hieman näkemystä tulosten taustalle. Vastauksista ilmeni, että sukupuolten edustus johtajissa ja johtavissa asiantuntijoissa koettiin epätasa-arvoisina. Johtajissa on selvä miesenemmistö ja johtavissa asiantuntijoissa selvä naisenemmistö. Tasa-arvon kokemuksen parantamiseksi on syytä jatkaa työtä mm. pitämällä esillä tasa-arvoisen kielen ja yhtäläisten etenemismahdollisuuksien näkökulmaa.

Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemus on hieman heikentynyt henkilöstökyselyn perusteella. Miehet kokevat yhdenvertaisuuden toteutuvan hieman paremmin kuin naiset. Miesten vastausten keskiarvo vuonna 2024 oli 4,6 ja naisten 4,3. Tässäkin on kuitenkin huomioitavaa se, että koko valtion keskiarvo oli 4,0. Kuviossa 4 on havainnollistettu henkilöstön vastausten jakautumista vuosina 2022 sekä 2024. Lähteenä on henkilöstökyselyn väittämä ”Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni”.

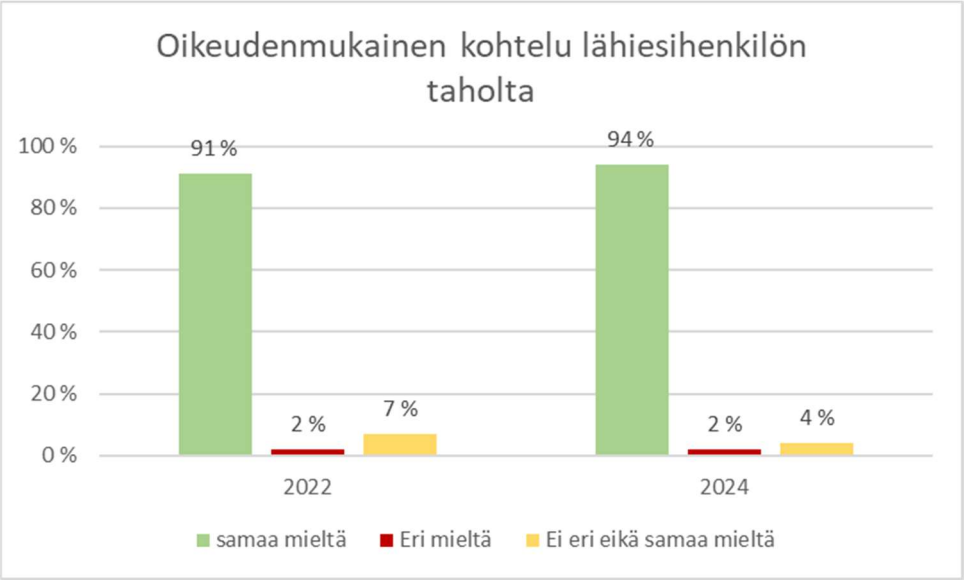


Kuvio 4. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

Energiavirastossa ei ole tarkemmin selvitetty esimerkiksi sitä, onko virastossa vähemmistön edustajia. Emme ole myöskään halunneet korostaa yhdenvertaisuuden taustalla olevia asioita, sillä henkilön etnisellä taustalla, uskonnolla, seksuaalisella suuntautumisella, poliittisella vakaumuksella tai muulla henkilöstä johtuvalla seikalla ei ole ollut merkitystä. Jatkossa valtion yhteisessä henkilöstöbarometrissä voi vastata sukupuolta koskevaan kysymykseen perinteisen miehen ja naisen lisäksi myös olevansa muun sukupuolinen tai ”en halua vastata”. Tälläkään emme vielä saa tietää, miten muut taustatekijät voisivat vaikuttaa kokemukseen yhdenvertaisuudesta. Jatkossa on pohdittava, tuleeko tarvetta tutkia tätä tarkemmin.

Oikeudenmukainen kohtelu lähiesihenkilön taholta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on yksilön oikeudenmukainen kohtelu. Kuviossa 5 on esitetty henkilöstön kokemukset oikeudenmukaisesta kohtelusta lähiesihenkilön taholta vuosina 2022 ja 2024. Vastauksissa on hajontaa naisten ja miesten välillä, mutta kehityssuunta on oikea (kuvio 5). Miesten vastausten keskiarvo asteikolla 1 – 5 oli 4,7 ja naisten 4,4. Lähteenä on henkilöstökyselyn väittämä ”lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti”.



Kuvio 5. Oikeudenmukainen kohtelu lähiesihenkilön taholta

Kokemus oikeudenmukaisesta kohtelusta esihenkilöiden taholta on parantunut edelleen edellisvuosista ja tätä hyvää kehitystä halutaan virastossa jatkaa. Vuonna 2023 aloitettu esihenkilökokeilu on todennäköisesti vaikuttanut tulokseen. Parhaillaan suunnitellaan ja toteutetaan uudelleen organisoitumista, jotta organisaatiorakenteet tukisivat omalta osaltaan hyvää esihenkilötyötä. Uudelleenorganisoitumisen yhteydessä myös koulutetaan esihenkilöitä sekä ylläpidetään tasa-arvoisuutta ja yhdenvertaisuutta.

Epäasiallinen käytös ja häirintä

Epäasiallisen käytöksen sekä häirinnän kokemuksia kartoitetaan vuosittain henkilöstökyselyllä.

Vuoden 2024 henkilöstökyselyn perusteella Energiavirastossa ei ole koettu seksuaalista häirintää eikä kukaan ole kokenut joutuneensa väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikalla. Vuonna 2022 vastanneista 1 % oli kokenut joutuneensa väkivallan tai sen uhan kohteeksi. Muun häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi työpaikalla on ilmoittanut joutuneensa 9 % (vuonna 2022 osuus oli 5 %) vastanneista. Työn vuoksi häirinnän tai vihapuheen kohteeksi ilmoitti joutuneensa 5 % (vuonna 2022 osuus oli 3 %) vastanneista, kun taas vuonna 2024 tätä oli koettu harvemmin kuin pari kertaa kuukaudessa. Vastaajat olivat sanallisissa vastauksissa kertoneet, mistä kokemukset ovat johtuneet ja työnantajalla on hyvä käsitys tilanteesta. Tiedossa oleviin tilanteisiin on myös puututtu.

Häirinnän ja epäasiallisen kohtelun kokemukset ovat lisääntyneet virastossa. Syksyllä 2023 virastossa pidettiin teemakahvit teemalla ”Asiallista vai epäasiallista?”.

Asiallista vai epäasiallista? -teemakahvien jälkeen henkilöstö on voinut tulla tietoisemmaksi siitä, mikä on asiallista ja mikä epäasiallista. Teemakahvilla tuotiin esiin, että kokemus on yksilöllinen ja mikä toiselle on normaalia, voi toisesta tuntua epäasialliselta (esim. vitsailu). Tämä on voinut lisätä vahvistusta siitä, että oma kokemus epäasiallisuudesta on sallittu, eikä se johdu ihmisestä itsestään (esim. ajattele itseään ahdasmielisenä) ja tämä on mahdollisesti syynä lisääntyneeseen määrään ilmoitetuista kokemuksista.

2.2 Palkkakartoitus

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

- Kartoitus kattaa kokoaikaiset työntekijät, joille on maksettu normaali koko kuukauden palkka, (Kartoituksen ulkopuolella on siis osa-aikainen henkilöstö ja ne, jonka palvelussuhde on alkanut tai päättynyt kesken kuukauden tai henkilöllä on ollut kuukaudessa palkattomia poissaoloja.)
- Palkka muodostuu vaativuusluokkakohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä mahdollisista lisistä ja palkkioista. Palkkakartoituksessa on huomioitu kaikki palkkatekijät. Vertailu on tehty joulukuun 2024 palkkoja vertailemalla.
- Vertailuryhminä käytetään vaativuusluokkia.
- Palkkakartoituksessa on tarkasteltu kaikkia viraston vaativuusluokkia.

2.2.1 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. 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.

Vaatitaso 6	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=7)	4 081,20 €	3 937,30 €
Miehet (n=5)	4 065,50 €	3 937,30 €
Erotus	15,70 €	- €

Vaatitaso 7	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=16)	4 702,90 €	4 581,15 €
Miehet (n=14)	4 713,76 €	4 680,74 €
Erotus	- 10,86 €	- 99,59 €

Vaatitaso 8	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=10)	5 292,15 €	5 259,50 €
Miehet (n=14)	5 360,20 €	5 422,16 €
Erotus	- 68,04 €	- 162,66 €

Vaatitaso 9	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=9)	5 985,63 €	6 059,13 €
Miehet (n=5)	6 152,35 €	6 059,13 €
Erotus	- 166,72 €	- €

Suurimmat erot palkoissa naisten ja miesten välillä ovat vaativuustasolla 8 mediaanipalkan suhteen ja vaativuustasolla 9 keskiarvopalkan suhteen. Vaativuustasolla 6 naisten keskiarvopalkka on hieman parempi, mutta muilla vaativuustasoilla miehillä on korkeammat palkat. Erot ovat kuitenkin euromääräisesti melko pieniä.

2.2.2 Palkkaerojen syiden arviointi ja toimenpiteet palkkatasa-arvon saavuttamiseksi

Palkkauksen yhdenvertaisuutta on käsitelty viraston palkkauksen arviointiryhmässä 28.4.2025. Arviointiryhmä on todennut sukupuolten välisen tasa-arvon toteutuvan palkkauksessa.

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

3 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 edistämisessä 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)**
Rekrytoinnit tehdään anonyymisti mahdollisuuksien mukaan	heti	HR + esihenkilöt	

Uusien mittareiden määritteleminen uuden tutka-henkilöstöbaron tulosten perusteella seuraavaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaan	vuoden 2026 aikana	TYKY-ryhmä + johto	
Uuden tutka-henkilöstöbaron tuloksia arvioidaan myös ilmoitettujen muiden sukupuolten näkökulmasta.	heti	HR + johto	
Verrataan Energiaviraston lukuja valtioon yleisesti ja lisätään nämä uudelle suunnitelmalle.	vuoden 2026 aikana	HR	

4 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2023–2024 oli asetettu toimenpiteitä toteutettavaksi 2023–2024. 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 2023–2024 asetetut toimenpiteet on listattu ja niiden toteutusta ja tuloksia on arvioitu alla olevassa taulukossa toimenpiteittäin.

Toimenpide	**Sovittu seuranta**	**Toteutettu**	**Toteutumisen arviointi**
Energiaviraston some-viestinnässä näkyy - sekä miehet että naiset, - sekä nuoret että konkarit, - monimuotoinen, mutta totuudenmukainen työyhteisö	Virastossa on otettu henkilöstökuvia, joita on käytetty some-viestinnässä.	osittain	Uusia kuvituskuvia viraston henkilöstöstä ei ole saatu, joten kuvien avulla tätä on ollut vaikea toteuttaa. Kuitenkin muuten olemme pyrkineet saamaan julkaisuja ja näkyvyyttä erilaisilta työntekijöiltä. Jatketaan viestinnän näkyvyyden parissa.
Viestitään perhevapaauudistuksen tuomista mahdollisuuksista, ja tuodaan julki, että virasto sallii	On tai ei ole viestitty.	kyllä	Virastokokouksessa 23.10.2023 käytiin läpi perhevapaauudistusta ja kerrottiin Energiaviraston tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden

kaikille yhdenvertaiset VES:n mukaiset vapaat kunnioittaen kuitenkin jokaisen perheen omia valintoja.			periaatteesta. Energiaviraston ilmapiiri on myönteinen perhevapaiden pitämiselle ja virastolaiset ovatkin hyödyntäneet perhevapaauudistuksen tuomia mahdollisuuksia hyvin.
Käydään keskustelua/järjestetään koulutusta/valmennusta siitä, mikä on epäasiallista käytöstä tai häirintää.	Onko keskustelua käyty vai ei? Onko koulutus järjestetty vai ei?	kyllä	4.9.2024 Nina Lyytinen kävi puhumassa meille teemalla ”Asiallista vai epäasiallista?” Tietoisuutta on hyvä ylläpitää jatkossakin.
Energiaviraston rekrytointiviestinnässä kannustetaan kaikenlaisia hakijoita hakemaan tehtäviä.	Miten tämä on tehty? Onko nähtävissä hakijoiden monimuotoisuuden lisääntyminen?	kyllä	Tämä lisätty rekrytointi-ilmoituksille.
Selvitetään työtyytyväisyyskyselyssä tarkemmin, mistä sukupuolten tasa-arvon kokemukset johtuvat.	Onko kokemuserojen juurisyitä saatu selville? Onko VMbarokyselyä täydennetty vai ei?	kyllä	Tätä kysyttiin vuonna 2023. Saimme muutamia vastauksia liittyen siihen, että johtajien ja johtavien asiantuntijoiden sukupuolijakauma ei ole tasa-arvoinen. Lisäksi muutamat vastaajat olivat maininneet, että satunnaiset yksittäisten henkilöiden yksittäiset kommentit ovat vähentäneet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemusta.