

## Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma

Päivitetystä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa on esitetty

- Energiaviraston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustilanteen selvitys sisältäen palkkakartoituksen
- Tavoitteet ja konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi
- Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta.

Ensimmäiseen kappaleeseen on koottu Energiaviraston periaatteita ja yleistä tietoa tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta.

Tässä suunnitelmassa asetetut tehokkaat ja konkreettiset toimenpiteet tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi ovat:

1. Testataan anonyymiä rekrytointia. Kerätään kokemusta anonyymistä rekrytoinnista ja arvioidaan sen toimivuutta ja merkitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä.
2. Käydään läpi sisäisen vuorovaikutuksen, viestinnän ja ohjeistusten sukupuolittuneet termit ja sovitaan, onko tarve joiltain osin käyttää vaihtoehtoisia termejä.
3. Koko Energiaviraston henkilöstölle ohjeistetaan käytäväksi eOppivan kurssi "Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?"

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

### 1 Tasa-arvo ja yhdenvertaisuus

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.

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



## 1.1 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.

Energiavirastossa käytetään tehtävänimikkeitä ja termejä, jotka voidaan kokea sukupuolittuneiksi. Virastolla käytettävässä kielessä toistuvat mm. sanat *esimies*, *virkamies*, *lakimies*, *luottamusmies* ...

Pitkään kielessä käytetyt yleistävät maskuliinimuodot voidaan kuvitella sukupuoli-neutraaleiksi, mutta kokeellisten tutkimusten mukaan ne kuitenkin tulkitaan yleensä miehiin viittaaviksi ja miehiseemmiksi 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 vakiintuneitakin 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.

Toimenpide: Tämän vuoksi on perusteltua käydä läpi erityisesti sisäisessä vuorovaikutuksessa, viestinnässä ja ohjeistuksissa käytettävät sukupuolittuneet termit ja sopia onko tarve joiltain osin käyttää vaihtoehtoisia termejä.

## 1.2 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. Esimiehillä 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 sukupuolesta, elämäntilanteesta, koulutuksesta, iästä,

<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](#)



mielipiteestä tai mistä tahansa henkilökohtaisesta ominaisuudesta. 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 sukupuolen, iän, poliittisen kannan tai muun syrjiväksi luettavan kriteerin perusteella.

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

### 1.3 Rekrytointi ja työnkierto

Henkilöstösuunnittelulla ja rekrytoinnilla edistetään henkilöstörakenteen kehittämistä tasa-arvoiseen ja monimuotoiseen suuntaan. Työtehtävien ja työpaikkailmoitusten pitää edistää eri sukupuolten tasapuolista hakeutumista ja sijoittumista eri tehtäviin.

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

Henkilöstölle taataan sukupuolesta riippumatta tasavertaiset 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.

Toimenpide: Testataan anonyymiä rekrytointia. Kerätään kokemuksia rekrytointiin osallistuvilta ja otetaan anonyymi rekrytointi kokemusten puoltaessa yhdeksi rekrytoinnin toteutustavaksi Energiavirastossa.

### 1.4 Työehdot ja palkkaus

Virastossa noudatetaan valtion 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.

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



### 1.5 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 mm. siitä, että perhevapaista johtuvat poissaolot eivät kohtuuttomasti kuormita työssä olevaa henkilöstöä.

Työ- ja sosiaalililat, työvälaineet ja työtilojen varustelu järjestetään siten, että ne eivät ole esteenä tasa-arvon 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.

### 1.6 Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työnantaja mahdollistaa työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Henkilöstösuunnittelussa on varauduttu sekä miesten että naisten perhevapaiden käyttöön. 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 perhe-elämän yhteensovittamiseen. Tätä helpottavat esimerkiksi joustavat vuosiloma-, työstä vapautus- ja työaikajärjestelyt. Perhevapaalta tai muulta pitkältä vapaalta palaavalle henkilölle järjestetään perehdytystä ja täydennuskoulutusta ottaen huomioon poissaoloaika.

Energiavirastolla on mahdollisuus tehdä myös joustavasti etätöitä, mikä mahdollistaa entistä paremmin henkilöstön työajan ja perhe-elämän yhteensovittamisen. Lisäksi Energiavirasto mahdollistaa myös joustavan työajan mahdollisuuden, jonka puitteissa työntekijät voivat sovittaa työaikaansa muuhun perhe-elämään sekä vapaa-aikaan.

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

### 1.7 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.

## 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 Energiaviraston VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksia, Valtiolle.fi-rekrytointijärjestelmän raportointitietoja sekä Tahtiraportteja. VMBaron raporttien prosenttiosuudet on pyöristetty yksinkertaistuksen vuoksi kokonaisluvuiksi ja sen vuoksi yhteenlaskun tulos ei joka tapauksessa ole 100 %

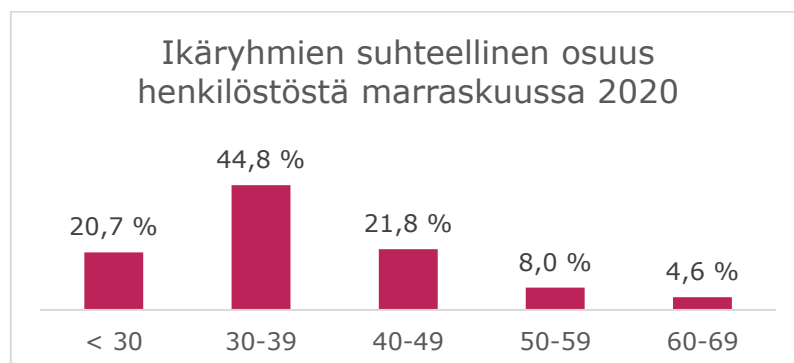
Kerätyissä tiedoissa on havaittavissa eroja esimerkiksi naisten ja miesten välillä. Erojen analysointi on vaikeaa viraston pienen koon vuoksi.

#### 2.1.1 Energiaviraston henkilöstöä ja rekrytointia kuvaavat tiedot

Energiaviraston henkilöstöön kuului marraskuussa 2020 87 henkilöä, joista 42 (48,3 %) naisia ja 45 (51,7 %) miehiä. Miesten ja naisten osuudet ovat viimeisen kahden vuoden aikana pysyneet lähes samoina lukuun ottamatta muutaman prosenttiyksikön muutoksia kuukausitasolla.

Henkilöstöstä määräaikaisessa virkasuhteessa marraskuussa 2020 oli yhteensä 19 henkilöä, josta naisten osuus oli 52,6 % ja miesten 47,4 %. Marraskuussa 2020 osa-aikaisesti Energiaviraston henkilöstöstä työskenteli yhteensä kuusi henkilöä, joista kolmasosa oli miehiä ja kaksi kolmasosaa naisia.

Kuvio 1 havainnollistaa eri ikäryhmien suhteelliset osuudet koko Energiaviraston henkilöstöstä marraskuussa 2020. Henkilöstön suurin ikäryhmä on 30-39-vuotiaat (44,8%). Seuraavaksi suurimmat ikäryhmät ovat 40-49-vuotiaat (21,8%) sekä alle 30-vuotiaat (20,7%). 50-59-vuotiaita henkilöstössä oli 8,0% ja puolestaan 60-69-vuotiaita 4,6%.



Kuvio 1. Energiaviraston henkilöstön ikärakenne marraskuussa 2020



8.3.2021

Lisäksi alla on lueteltu naisten ja miesten suhteelliset osuudet ikäryhmistä.

- Alle 30-vuotiaat: 44 % naisia, 56 % miehiä
- 30-39-vuotiaat: 46 % naisia, 54 % miehiä
- 40-49-vuotiaat: 68 % naisia, 32 % miehiä
- 50-59-vuotiaat: 29 % naisia, 71 % miehiä
- 60-69-vuotiaat: 25 % naisia, 75 % miehiä



Vuonna 2019 julkisessa haussa rekrytoituista kahdeksasta henkilöstä viisi oli naisia ja kolme oli miehiä. Vuoden 2019 rekrytoinneissa miesten hakemuksia oli 72 ja naisten hakemuksia 48. Puolestaan vuonna 2020 julkisessa haussa rekrytoituista 12 henkilöstä kuusi oli naisia ja kuusi miehiä. Vuoden 2020 rekrytoinneissa miesten hakemuksia oli yhteensä 108 ja naisten hakemuksia 99.

Ylle kootuista tiedoista havaitaan, että Energiaviraston selkeästi suurin ikäryhmä on 30–39 -vuotiaat. Ikäjakaumaa voi selittää osin se, että virastolla on paljon asiantuntijavirkoja, jotka soveltuvat erityisesti työuran alkupuolelle, ja etenemismahdollisuudet viraston sisällä ovat rajalliset johtuen vaativampien asiantuntijatehtävien vähyydestä.

Energiavirastossa naisten ja miesten osuudet ovat pysyneet virastotasolla hyvin tasaisina. Eri ikäisten naisten ja miesten sijoittumista eri vaativuusluokkiin olisi hyvä tarkastella jatkossa.

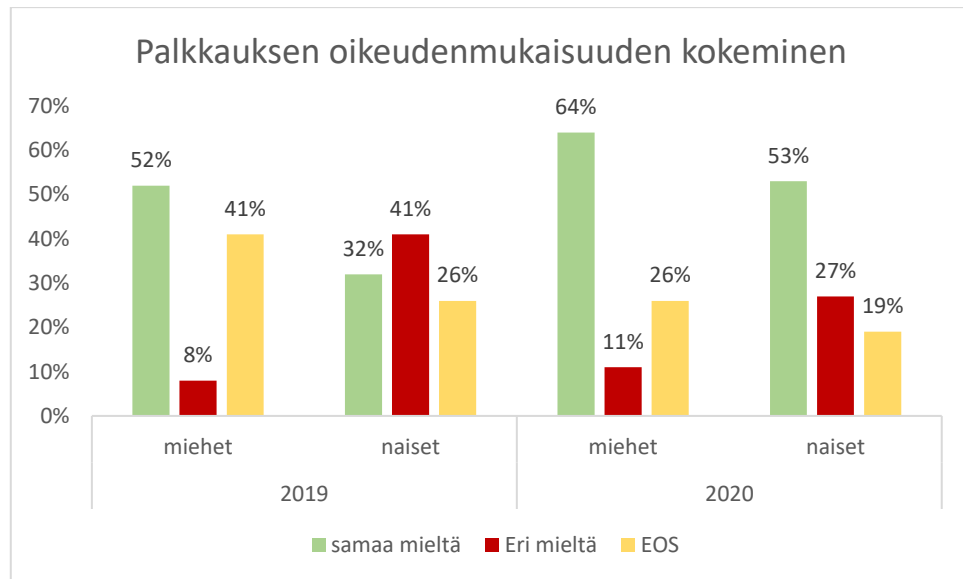
### 2.1.2 Palkkaus ja edut

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

Vuosittain toteutettavassa VMBaro-työtyytyväisyyskyselyssä palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemus on viimeisen kahden vuoden tulosten perusteella hajautunut naisten ja miesten kesken. Naiset eivät koe palkkausta yhtä oikeudenmukaiseksi kuin miehet. Kokemuserojen syistä ei ole tietoa. Kehityksen suunta on kuitenkin ollut myönteinen sekä naisten että miesten vastauksissa. Kuviossa 2 on havainnollistettu miesten ja naisten palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemista, lähteenä työtyytyväisyyskysely-VMBaro 2019 ja 2020.



8.3.2021



Kuvio 2. Palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokeminen vuosina 2019 ja 2020.

Kuvion 2 mukaan vuonna 2019 miehistä 52% ja naisista 32% kokivat palkkauksen oikeudenmukaiseksi. Puolestaan 8% miehistä ja 41% naisista olivat palkkauksen oikeudenmukaisuudesta eri mieltä. Miehistä 41% ja naisista 26% eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä. Vuonna 2020 palkkauksen oikeudenmukaisuuden kokemukset nousivat (miehet 64% ja naiset 53% samaa mieltä). Palkkauksen oikeudenmukaisuudesta eri mieltä olivat miehistä 11% ja naisista 27%. Miehistä 26% ja naisista 19% eivät olleet asiasta samaa eivätkä eri mieltä.

Palkkauksen lisäksi Energiavirasto tukee henkilöstöä ePassin työmatkaedulla, kulttuuri- ja liikuntapassilla sekä lounasedulla. Nämä edut ovat käytössä koko henkilöstöllä riippumatta virkasuhteen muodosta. Jokaiselle henkilölle taataan sama työterveyshuolto riippumatta virkasuhteen muodosta tai työajasta heti ensimmäisestä työpäivästä lähtien. Vain vakinaisessa virassa aloittavat henkilöt kutsutaan työhön-tulotarkastukseen, mutta koko Energiaviraston henkilöstölle järjestetään terveys-tarkastukset kolmen vuoden välein.

### 2.1.3 Perhevapaat sekä työn ja muun elämän yhteensovittaminen

Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen saa henkilöstön VMBaro-työtyytyväisyyskyselyssä korkeat pisteet sekä positiivista palautetta. Vuonna 2020 osa-alue sai 4,60 pistettä (asteikko 1-5). Työ- ja vapaa-ajan yhteensovittamisen voidaan siis nähdä olevan erittäin hyvällä tasolla myös henkilöstön näkökulmasta tarkasteltuna.

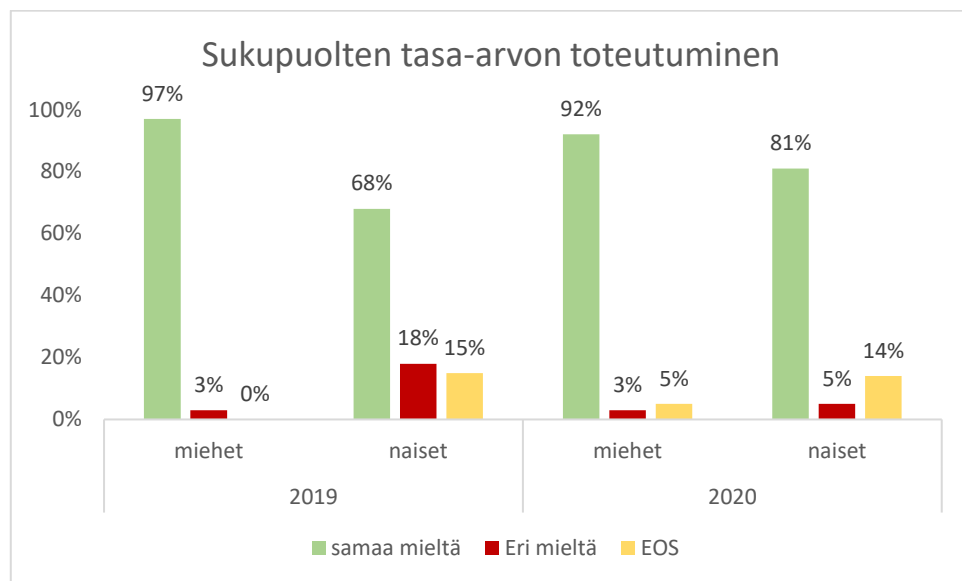
Vuosina 2019-2020 tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden takia vähintään kerran käytti 16 naista ja 10 miestä. Äitiysvapaata, vanhempainvapaata tai hoitovapaata vuosina 2019-2020 käytti viisi naista. Osittaisella hoitovapaalla vuosina 2019-2020 oli yhteensä kuusi naista. Samaisina vuosina isyysvapaalla tai osittaisella hoitovapaalla oli yhteensä 11 miestä.

#### 2.1.4 Tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen kokeminen

Tasa-arvon sekä yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksesta on kerätty dataa vuosien 2019 sekä 2020 VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn tuloksista.

#### Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen

Sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kokemisessa on hajontaa naisten ja miesten välillä vuosina 2019 ja 2020. Ero naisten ja miesten kokemusten välillä on kuitenkin vuoden 2020 kyselyn mukaan pienentynyt ja kokonaisuudessaan tarkasteltuna sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kehityksen suunta on myönteinen. Kuviossa 3 on havainnollistettu naisten ja miesten kokemuksia sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta Energiavirastossa. Lähteenä on VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn väittämä ”sukupuolten tasa-arvoisuus toteutuu työyhteisössäni”.



Kuvio 3. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä

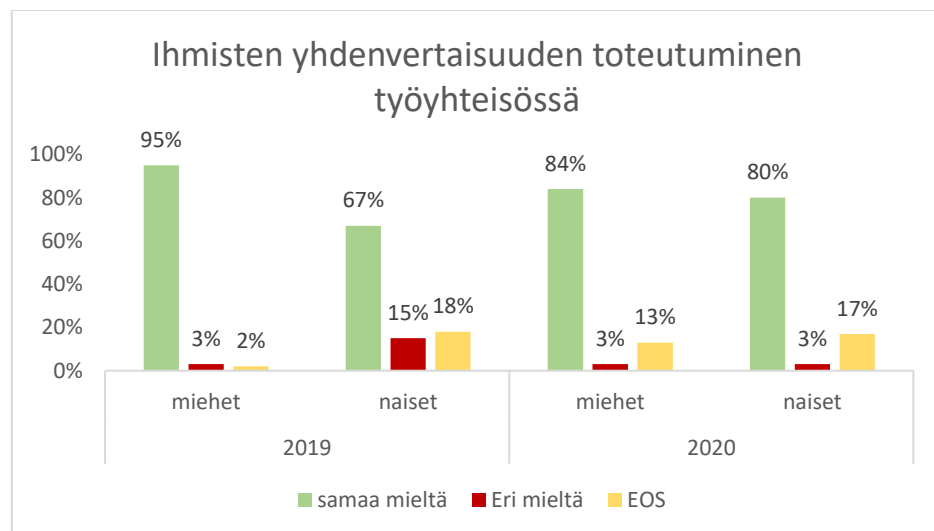
Kuvion 3 mukaan vuonna 2019 miehistä 97% ja naisista 68% kokivat sukupuolten tasa-arvon toteutuvan työyhteisössä. Puolestaan 3% miehistä ja 18% naisista olivat sukupuolten tasa-arvoisuuden toteutumisesta eri mieltä. Naisista 15% eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä. Vuonna 2020 sukupuolten tasa-arvon toteutumisen kokemukset laskivat hieman miehillä ja nousivat huomattavasti naisilla (miehet 92% ja naiset 81% samaa mieltä). Puolestaan eri mieltä olivat miehistä 3% ja naisista 5%. Miehistä 5% ja naisista 14% eivät olleet tilanteesta samaa eivätkä eri mieltä.





### Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemuksissa on hajontaa naisten ja miesten välillä. Vuoden 2020 tuloksissa hajonta on kuitenkin tasoittunut. Verraten vuosia 2019 ja 2020 miesten tulokset ovat pudonneet noin kymmenen prosenttiyksikköä ja naisten puolestaan nousseet reilulla kymmenellä prosenttiyksiköllä. Kuviossa 4 on havainnollistettu vastausprosenttien jakautumista naisten ja miesten välillä vuosina 2019 sekä 2020. Lähteenä on VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn väittämä "Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu työyhteisössäni".



Kuvio 4. Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä

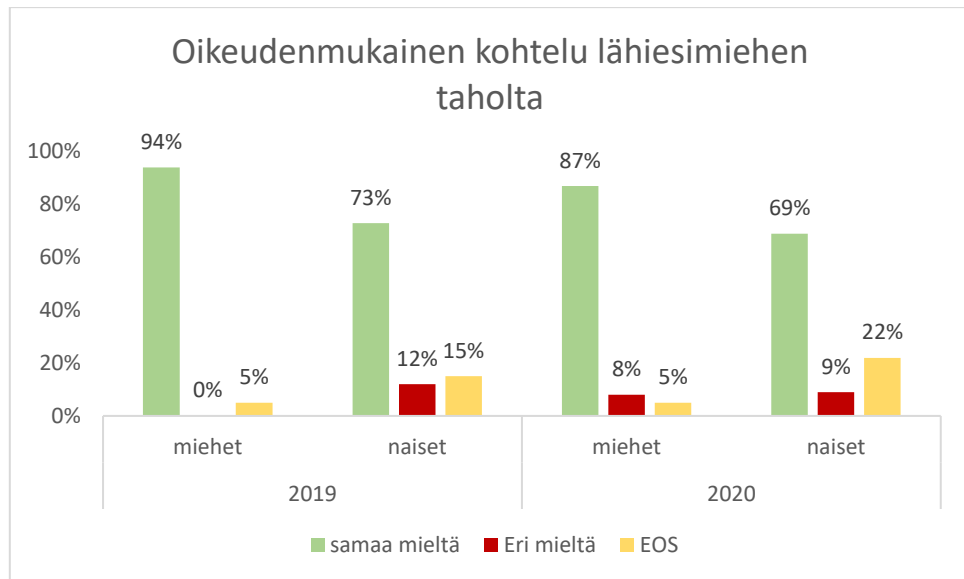
Kuvion 4 mukaan vuonna 2019 miehistä 95% ja naisista 67% kokivat ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuvan työyhteisössä. Puolestaan 3% miehistä ja 15% naisista olivat tilanteesta eri mieltä. Miehistä 2% ja naisista 18% eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä. Vuonna 2020 ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen kokemukset laskivat miehillä ja nousivat naisilla (miehet 84% ja naiset 80% samaa mieltä). Eri mieltä olivat sekä miehistä että naisista 3%. Miehistä 13% ja naisista 17% eivät olleet asiasta samaa eivätkä eri mieltä.

### Oikeudenmukainen kohtelu lähiesimiehen taholta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman lähtökohtana on yksilön oikeudenmukainen kohtelu. Kuviossa 5. on esitetty naisten ja miesten kokemukset lähiesimiehen oikeudenmukaisesta kohtelusta. Vastauksissa on hajontaa naisten ja miesten välillä. Kehityksen suunta ei ole vuosien 2019 ja 2020 välillä myönteinen. Lähteenä on VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn väittämä "lähiesimieheni kohtelee minua oikeudenmukaisesti".



8.3.2021



Kuvio 5. Oikeudenmukainen kohtelu lähiesimiehen taholta

Kuvion 5 mukaan vuonna 2019 miehistä 94% ja naisista 73% kokivat lähiesimiehen kohtelevan oikeudenmukaisesti. Miehistä 0% olivat tilanteesta eri mieltä ja naisista puolestaan 12%. Miehistä 5% ja naisista 15% eivät olleet samaa eivätkä eri mieltä. Vuonna 2020 kokemukset laskivat hieman sekä miehillä että naisilla (miehet 87% ja naiset 69% samaa mieltä). Eri mieltä olivat miehistä 8% ja naisista 9%. Miehistä 5% ja naisista 22% eivät olleet tilanteesta samaa eivätkä eri mieltä.

### Epäasiallinen käytös ja häirintä

Epäasiallisen käytöksen sekä häirinnän kokemuksia kartoitetaan vuosittain henkilöstön VMBaro-työtyytyväisyyskyselyllä. Kahden edellisen vuoden aikana epäasiallisen käytöksen havaitseminen työyhteisössä on ollut kasvussa, mutta puolestaan epäasiallisen käytöksen kokeminen on joko pysynyt samana tai hieman laskenut. Vuonna 2019 miehistä 0% oli havainnut epäasiallista käytöstä ja vuonna 2020 13%. Puolestaan naisista vuonna 2019 epäasiallista käytöstä oli havainnut 21% ja vuonna 2020 28%. Sekä vuonna 2019 että 2020 3% miehistä oli kokenut epäasiallista käytöstä, kun puolestaan naisista vuonna 2019 12% ja vuonna 2020 8%.

Vuonna 2019 miehistä 3% oli havainnut häirintää ja vuonna 2020 0%. Puolestaan naisista 6% vuonna 2019 ja 3% vuonna 2020 oli havainnut häirintää. Ainoastaan naiset ovat raportoineet kokeneensa häirintää. Vuonna 2019 3% naisista oli kokenut häirintää, mutta vuonna 2020 0%.

Seksuaalista häirintää ei Energiavirastossa ole VMBaron tulosten perusteella havaittu tai koettu ollenkaan vuosina 2019 tai 2020.

## 2.2 Palkkakartoitus

Palkkakartoitus on erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä kartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksesta, 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 vaativuusluokakohtaisesta palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta sekä mahdollisista lisistä ja palkkioista. Palkkakartoituksessa on huomioitu kaikki palkkatekijät, mutta selkeyden vuoksi vertailuun on otettu mukaan vaativuusluokakohtainen palkka sekä henkilökohtainen palkanosa. Vertailu on tehty marraskuun 2020 palkkoja vertailemalla.
- Vertailuryhminä käytetään vaativuusluokkia.
- Palkkakartoituksessa on tarkasteltu kaikkia viraston vaativuusluokkia.

### 2.2.1 Palkkojen vertailu

Palkkatiedot on luokiteltu viraston palkkausjärjestelmän mukaisesti vaativuusluokittain. Vertailussa on esitetty naisten ja miesten keskiarvo- sekä mediaanipalkat erotuksineen. Lisäksi vertailussa on esitetty naisten ja miesten sijoittuminen eri vaativuusluokkiin. Vertailu on tehty kaikista vaativuusluokista, mutta tasa-arvo- ja yhden-vertaisuussuunnitelmassa julkaistavassa vertailussa on mukana vain ne vaativuusluokat, joiden vertailtavissa ryhmissä on vähintään kolme henkilöä. Vihreä väri merkkää korkeampaa palkkaa, punainen matalampaa. Suurimmat erot palkoissa naisten ja miesten välillä ovat vaativuusluokassa 8, jossa keskimäärin naisten palkat ovat jonkin verran korkeammat. Muissa vaativuusluokissa erot ovat pienemmät.

Vaativuusluokka 6	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=3)	3 789,73 €	3 789,73 €
Miehet (n=7)	3 885,98 €	3 873,95 €
Erotus	Miehet +96,25 €	Miehet +84,22 €

Vaativuusluokka 7	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=13)	4 305,09 €	4 346,89 €
Miehet (n=14)	4 217,52 €	4 256,33 €
Erotus	Naiset +87,57 €	Naiset +90,56 €



Vaativuusluokka 8	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=10)	5 007,36 €	5 095,55 €
Miehet (n=8)	4 801,57 €	4 801,57 €
Erotus	Naiset +205,79 €	Naiset +293,98 €

Vaativuusluokka 9	Keskiarvopalkka	Mediaanipalkka
Naiset (n=8)	5 515,92 €	5 555,23 €
Miehet (n=7)	5 525,28 €	5 660,04 €
Erotus	Miehet +9,36 €	Miehet +104,82 €

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

Palkkauksen yhdenvertaisuutta on käsitelty viraston palkkauksen arviointiryhmässä 11.11.2020. Arviointiryhmä on todennut miesten ja naisten palkkauksen yhdenvertaisuuden olevan Energiavirastossa hyvällä tasolla. Palkkauksessa on eroja puoleen ja toiseen, mutta näille on olemassa perusteltuja selittäviä tekijöitä. Merkittävin 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.

Toimenpiteet:

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
- Parantaa henkilöstön tasa-arvon, yhdenvertaisuuden ja oikeudenmukaisuuden kokemusta

- Edistää tasa-arvoista viestintää

Toimenpide	Aikataulu	Vastuu- taho	Seuranta (miten toteutumista mitataan, kuka ja milloin)
Testataan anonyymiä rekrytointia. Kerätään kokemusta anonyymistä rekrytoinnista ja arvioidaan sen toimivuutta ja merkitystä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämässä.	2021-2022	Johto + HR	Seurataan, toteutettiin anonyymia rekrytointia ja kerätään tietoa siitä, miten rekrytointi onnistui ja minkälaisia kokemuksia. HR kerää osallistuneilta kokemuksia.
Käydään läpi sisäisen vuorovaihtuksen, viestinnän ja ohjeistusten sukupuolittuneet termit ja sovitaan, onko tarve joiltain osin käyttää vaihtoehtoisia termejä.	2021-2022	Työsuojeluvaltuutettu + TYKY-ryhmä	Toimenpiteen toteutumista seurataan TYKY-ryhmän kokouksissa.
3 Koko Energiaviraston henkilöstölle ohjeistetaan käytäväksi eOppivan kurssi "Sukupuolten tasa-arvo & yhdenvertaisuus – Miksi ja miten?"	2021-2022	Johto + HR	Seurantaa tehdään eOppivan raportoinnin kautta. Ensimmäinen raportointi tehdään vuoden 2021 lopussa.

Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivittämisen yhteydessä arvioidaan asetettujen toimenpiteiden toteutusta ja tuloksia.

#### 4 Arvio aikaisempien toimenpiteiden toteutumisesta

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa 2018 on asetettu toimenpiteitä toteutettavaksi 2019-2020. 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 2019-2020 asetetut toimenpiteet on listattu ja niiden toteutusta ja tuloksia on arvioitu tämän kappaleen lopussa toimenpiteittäin.

Vaikka asetetuilla toimenpiteillä on ollut tärkeä tarkoitus ja niiden tavoitteet ovat olleet hyviä, on niitä ollut liian paljon toteutettavaksi. Osa toimenpiteistä on ollut epämääräisiä eikä niiden tuloksille ole määritetty mittaria.

Viraston johtoryhmä on 27.1.2020 kokouksessaan työsuojeluvaltuutetun pyynnöstä käynyt läpi aiemmassa suunnitelmassa asetettujen toimenpiteiden tilannetta ja tehnyt muutamia huomioita: Yhteenvedona johtoryhmä on todennut, että virastossa asiat ovat tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden suhteen hyvällä mallilla. Tämän



8.3.2021

puolesta puhuvat esimerkiksi kokemukset viraston arjessa sekä VMBaro. Johtoryhmä muistutti pöytäkirjan kautta kaikkia virastolaisia siitä, että meillä noudatetaan nollatoleranssista syrjintään.

Uutta suunnitelmaa luodessa on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että asetettavia toimenpiteitä on sopiva määrä, ne ovat tehokkaita, niiden aikataulu ja vastuut ovat selkeät sekä seuranta on järjestelmällistä.

Toimenpide	Toteutettu	Tulokset, arvio ja kommentit
<b>Johtaminen</b>		
Virastolla on nollatoleranssi syrjintään ja johto puuttuu kaikkeen syrjintään välittömästi. Tämä linja kommunikoidaan esimiesten toimesta selvästi uusien työntekijöiden perehdyttämisyhteisössä ja tarpeen mukaan koko henkilöstölle.	kyllä	On kommunikoitu, ja on puututtu kaikkeen epäasialliseen käytökseen.
Johtamisen tasapuolisuuden ja yhdenvertaisuuden tarkastelu/arviointi lisätään osaksi joryssä käsiteltävää riskianalyysia (riskienhallintataulukko) ja jory käsittelee tilannetta jatkossa vuosittain riskianalyysin käsittelyn yhteydessä.	osittain	Keskusteltu asiasta, mutta toimenpiteen epämääräisyyden takia ei ole kunnolla konkretisoitunut.
Mikäli tarvetta ilmenee, esimiehille ja henkilöstölle järjestetään koulutusta aiheesta.	kyllä	Arvioitu tarvetta, jota ei ole ilmennyt, joten koulutusta ei ole järjestetty.
<b>Rekrytointi ja työkierto</b>		
Henkilöstölle kommunikoidaan tehtävän vaatavuusluokan määräytymisperusteissa noudatettava yhtenäinen linja (palkkavaaka, prosessit ja periaatteet arvioinnissa, ohjeistus).	osittain	Palkkauksen arviointiryhmän työt aloitettu terävöittämään.
Mikäli tarvetta ilmenee, esimiehille järjestetään koulutusta aiheesta.	kyllä	Arvioitu tarvetta, jota ei ole ilmennyt, joten koulutusta ei ole järjestetty.
Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen yhteydessä kerätään seurantadataa miesten ja naisten sijoittumisesta eri työn vaatavuusluokkiin. Mikäli vaatavuusluokkiin sijoittumisessa havaitaan suuria eroja, tulee johdon selvittää ja arvioida erojen syyt. Mikäli perusteltua syytä eri vaatavuusluokkiin sijoittumiselle ei ole, tulee johdon ryhtyä toimenpiteisiin vaatavuusluokkaerojen korjaamiseksi.	kyllä	Kerätty, arvioitu eikä ole havaittu eroja.  Palkkauksen arviointiryhmä 11.11.2020.  Palkkakartoituksen tulokset on esitetty tässä suunnitelmassa.



Toimenpide	Toteutettu	Tulokset, arvio ja kommentit
<b>Työehdot ja palkkaus</b>		
HEKO-arviointilomakkeen päivittämistä selvitetään yhteistyössä henkilöstön kanssa viraston tarpeet huomioiden.	ei	Ei ole ollut resursseja näin työllistävän kehittämishankkeen toteuttamiseen.
Tyky-ryhmä seuraa ja varmistaa samapalkkaisuuden toteutumisen keräämällä seuranta dataa naisten ja miesten kokonaispalkoista vaatavuusluokittain tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman päivityksen yhteydessä.	Kyllä	Palkkauksen arviointityöryhmä 11.11.2020  Palkkakartoituksen tulokset on esitetty tässä suunnitelmassa.
<b>Työolot ja työssä kehittyminen</b>		
Ryhmien esimiehet huolehtivat, että osittaiselle virkavapaalle jäävän henkilön sekä muiden henkilöiden, joiden työkuormaan muutoksella on vaikutusta, kanssa sovitaan kirjallisesti työkuorman jakamisesta ja siitä, miten työt osittaisen perhevapaan aikana hoidetaan. Kolmen kuukauden kuluttua järjestetään seurantapalaveri, jossa sijaisjärjestelyjen toimivuus tarkistetaan. Näin varmistetaan, että työkuorma vastaa virkavapaalla olevan henkilön todellista työaikaa sekä varmistetaan, että sijaisjärjestelyt eivät kuormita liikaa työssä olevaa henkilöstöä.	kyllä	Esimiesten johdolla tehtävät jaettu, ja seurattu niiden toteutumista ja kuormittavuutta.
Tyky-ryhmä järjestää henkilöstölle tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta, johon kaikilla on oltava vapaa mahdollisuus osallistua.	Ei	Henkilöstölle on esitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma, kun se on julkaistu.
<b>Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen</b>		
Joustavia työnteon tapoja ylläpidetään ja tarvittaessa kehitetään.	kyllä	Kaikessa toiminnassa tarpeen mukaan.
Työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyviä linjauksia tehtäessä kuullaan henkilöstöä olemassa olevien ryhmien/kanavien (YT-, tykyryhmä, jory, virastokokous) kautta.	kyllä	Kaikessa toiminnassa tarpeen mukaan.
<b>Sukupuolisen syrjinnän kieltö ja ennaltaehkäisy</b>		



Toimenpide	Toteutettu	Tulokset, arvio ja kommentit
Virastolla on nollatoleranssi sukupuoliseen häirintään ja syrjintään kommunikoidaan esimiesten toimesta uusien työntekijöiden perehdyttämisyhteisössä ja tarpeen mukaan koko henkilöstölle. Henkilöstöä rohkaistaan puuttumaan kaikkeen syrjintään ja häirintään.	kyllä	On kommunikoitu ja tarvittaessa puututtu kaikkeen epäasialliseen käytökseen.
Virastotasolla jory käsittelee ja arvioi tilannetta jatkossa vuosittain riskianalyysin käsittelyn yhteydessä.	osittain	Keskusteltu asiasta, mutta toimenpiteen epämääräisyyden takia ei ole kunnolla konkretisoitunut.
<b>Tiedottaminen</b>		
Laaditaan lisäohjeistusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyvien ongelmien ratkaisemisen tueksi. Ohjeistuksella varmistetaan yhdenmukaiset toimintatavat virastossa.	ei	Ei ole ilmennyt tarvetta lisäohjeistukselle.