



Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma 2023–2025

Käsitelty tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmän
kokouksessa 22.5 ja YT-komiteassa 31.5.



Suomen ympäristökeskus
Finlands miljöcentral
Finnish Environment Institute

Teemme tiedolla toivoa. | syke.fi

Sisällys

1. Johdanto	4
1.1. Suunnitelman tarkoitus	4
1.2. Tasa-arvolain vaatimukset	5
1.3. Yhdenvertaisuuslain vaatimukset	5
2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen	7
2.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleiskuva	7
2.2. Henkilöstörakenne	8
2.3. Johtaminen ja päätöksenteko	10
2.4. Henkilöstön kehittymismahdollisuudet	10
2.5. Työn ja yksityiselämän yhdistäminen ja työhyvinvointi	11
2.6. Rekrytointi- ja perehdytyskäytännöt	12
2.7. Palkkauksen oikeudenmukaisuus	13
2.8. Oikeudenmukainen kohtelu ja häirinnän ehkäisy	15
2.9. Viestintä ja vuorovaikutus	17
3. Aiempien toimenpiteiden toteutumisen arviointi	18
4. Tavoitteet ja toimenpiteet 2023–2024	21
5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöhön kohdistetut resurssit ja seuranta	23
6. Liitteet ja lisätiedot	24
6.1. Henkilöstörakenteeseen liittyvät taulukot	24
6.2. Perhevapaiden käyttö	25
6.3. Rekrytointiin liittyvät taulukot	26
6.4. Palkkaukseen liittyvät taulukot	30
6.5. Lisätietoja	31

1. Johdanto

1.1. Suunnitelman tarkoitus

Työntekijöiden tasa-arvoisuus, yhdenvertaisuus ja keskinäinen arvostaminen ovat Suomen ympäristökeskuksen (Syke) keskeisiä arvoja, joita me työnantajana haluamme edistää. Oikeudenmukainen ja yhdenvertainen kohtelu lisää henkilöstön luottamusta ja vaikuttaa siten myönteisesti myös työilmapiiriin, henkilöstötyytyväisyyteen ja tuloksellisuuteen.

Työnantajan on kaikessa toiminnassaan kohdeltava henkilöstöä tasa-arvoisesti ja yhdenvertaisesti sekä edistettävä tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista työyhteisöissä. Työnantajana Syken tehtävänä on ehkäistä ja puuttua henkilöön kohdistuvaan syrjintään ja häirintään työpaikalla, ja Sykessä olemmekin linjanneet ns. nollatoleranssin häirintään ja epäasiallisen kohteluun.

Lainsäädäntö asettaa työnantajalle velvoitteita, jotka koskevat tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Tasa-arvosta säädetään laissa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (tasa-arvolaki, 609/1986) ja yhdenvertaisuudesta yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014).

Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa tekemään tasa-arvosuunnitelman ja yhdenvertaisuuslaki yhdenvertaisuussuunnitelman. Tasa-arvolaki velvoittaa työnantajaa edistämään tasa-arvoa työelämässä ja ennaltaehkäisemään sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslaissa kielletään syrjintä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

Julkisrahoitteista tutkimustoimintaa ohjaa Euroopan komission tasa-arvostrategia ja tutkimusorganisaatioilta edellytetään julkinen tasa-arvosuunnitelma - Gender Equality Plan (GEP). Suunnitelman noudattamiseen myös edellytetään vahvaa sitoutumista. Vähimmäiskriteerien mukainen suunnitelma on myös edellytys osallistua EU:n Horizon Europe-ohjelmiin ja rahoitushakuihin. Vähimmäiskriteerit ovat seuraavat: tasa-arvosuunnitelma on julkinen dokumentti, suunnitelman ylläpitoon on varattu riittävät resurssit, tasa-arvoon liittyvät tunnusluvut raportoidaan vuosittain ja tasa-arvotietoisuutta vahvistetaan organisaatiossa henkilöstön ja esihenkilöiden koulutuksella.

Sykessä on yhdistetty henkilöstöä koskevat tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat yhteiseksi suunnitelmaksi, ja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä käsitellään kokonaisuutena. Tämä suunnitelma keskittyy henkilöstöpoliittiseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustarkasteluun, ja Syken toimintaa koskeva tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma tehdään erikseen. Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman 2020 valmistuttua todettiin, että tarvitsemme edelleen tietoisuuden ja keskustelun lisäämistä, joka auttaa meitä havaitsemaan, kuinka asenteemme ja toimintamallimme saattavat tuottaa eriarvoisuutta. Tahtotilana on konkreettisten keinojen tunnistaminen, millä tavoin voimme lisätä tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta arjen työssä. Jotta suunnitelman työstäminen olisi monipuolisempaa, perustimme eri toimintayksiköjä ja rooleja edustavan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen tarkastelussa käytimme tietolähteinä viime vuosien henkilöstötilastoja, palkkatilastoja 2021, vuoden 2021 ja 2022 toimintakertomusta sekä työhyvinvointikyselyjen 2020 ja 2022 tuloksia. Työssä hyödynsimme myös Syken Equal opportunities in Syke/ Tasa-arvo Sykessä- Yammer-ryhmässä käytyjä keskusteluja ja ideointeja.

1.2. Tasa-arvolain vaatimukset

Tasa-arvolain tarkoituksena on edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä siinä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Lain tarkoituksena on myös estää sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuva välitön ja välillinen syrjintä. Sukupuoli-identiteetillä tarkoitetaan henkilön kokemusta omasta sukupuolestaan. Sukupuolen ilmaisulla tarkoitetaan sukupuolen tuomista esiin pukeutumisella, käytöksellä tai muulla vastaavalla tavalla.

Laki asettaa työnantajalle velvollisuuden edistää tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tasa-arvon edistämiseksi työelämässä työnantajan tulee

- toimia siten, että avoimena oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä
- edistää naisten ja miesten tasapuolista sijoittumista erilaisiin tehtäviin sekä luoda heille yhtäläiset mahdollisuudet uralla etenemiseen
- edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa työehdoissa, erityisesti palkkauksessa
- kehittää työoloja sellaisiksi, että ne soveltuvat sekä naisille että miehille
- helpottaa naisten ja miesten osalta työelämän ja perhe-elämän yhteensovittamista kiinnittämällä huomiota etenkin työjärjestelyihin
- toimia siten, että ennakolta ehkäistään sukupuoleen tai sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta, erittely naisten ja miesten sijoittumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus tehtävien luokitukselta, palkoista ja palkkaeroista. Suunnitelman on myös sisällytettävä toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi.

Lisäksi tutkimusorganisaatioilta edellytetään mm. EU:n Horizon Europe-ohjelmiin osallistuessa, että suunnitelmassa on huomioitu yllä mainittujen lisäksi myös sukupuoleen liittyvän häirinnän ehkäisyyn liittyvä tarkastelu. Organisaation toteuttamassa tutkimustyössä ja kouluttamistehtävässä on huomioitava sukupuolten tasa-arvoon tähtäävät toimenpiteet.

1.3. Yhdenvertaisuuslain vaatimukset

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää yhdenvertaisuutta ja ehkäistä syrjintää sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeusturvaa. Lain soveltamisala kattaa koko palvelussuhteen elinkaaren rekrytoinnista palvelussuhteen päättämiseen.

Syrjintä on ihmisten eriarvoista kohtelua jollakin yhdenvertaisuuslaissa, tasa-arvolaisissa, perustuslaissa tai työsopimuslaissa kielletyllä syrjintäperusteella. Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perustella. Syrjintä voi olla välillistä, välitöntä, häirintää, ohje tai käsky syrjiä jotakuta, läheissyrjintää, oletussyrjintää, moniperusteista tai risteävää syrjintää tai kohtuullisen mukauttamisen epäämistä vammaiselta.

Häirinnällä tarkoitetaan henkilöön kohdistuvaa kielteistä toimintaa tai muuta epäasiallista kohtelua, mikä aiheuttaa henkilön terveydelle haittaa tai vaaraa. Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja ei toteuta käytettävissä olevia toimenpiteitä häirinnän poistamiseksi saatuaan tiedon häirinnästä.

Positiivinen erityiskohtelu on sallittua, jos tavoitteena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden tai tasa-arvon edistäminen, esimerkiksi työ pyritään järjestämään siten, että otetaan paremmin huomioon syrjinnän

vaarassa olevien työntekijöiden erityistarpeet. Positiivista erityiskohtelua voidaan tarjota esimerkiksi ikääntyneille, vajaakuntoisille tai vammaisille.

Yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta määrittelemällä ja kuvaamalla ne puitteet, keinot ja menetelmät, joiden avulla työnantaja edistää yhdenvertaisuutta toiminnassaan tavoitteellisesti ja pitkäjänteisesti.

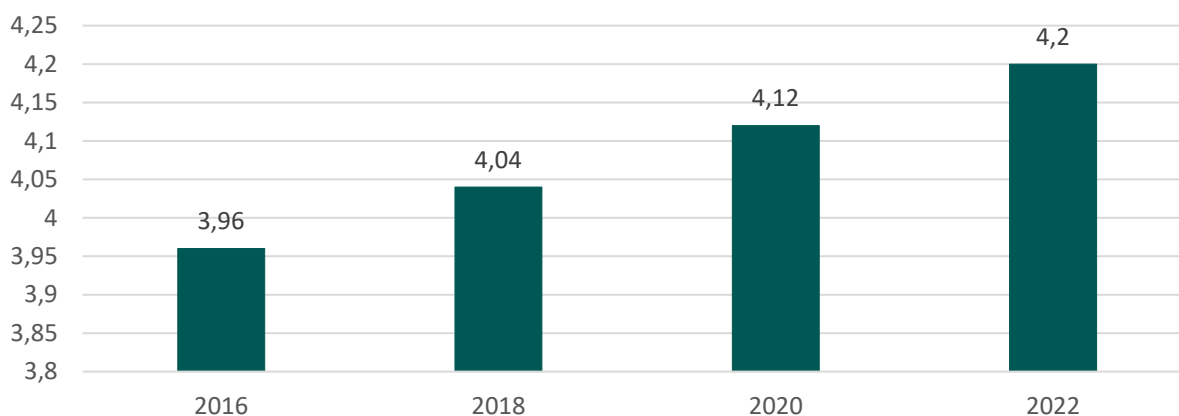
2. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen

2.1. Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden yleiskuva

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista Sykessä on tarkasteltu vuosittaisten henkilöstötunnuslukujen ja työhyvinvointikyselyjen (mm. VMbaro 2020 ja 2022) tulosten avulla. Vuoden 2022 työhyvinvointikyselyyn lisättiin oma tasa-arvoa ja yhdenvertaisuuden toteutumista mittaava osio.

Työhyvinvointikyselyn 2022 mukaan sykeläiset arvioivat sukupuolten tasa-arvon toteutumisen erittäin hyväksi (4,20, asteikolla 1–5). Kokemus sukupuolten tasa-arvosta on hieman parantunut edelliseen kyselyyn verrattuna (2020/ 4,12 ja 2022/ 4,20). Kun tarkastelee tilannetta pidemmällä aikavälillä (2016–2022), parannusta on tapahtunut myönteiseen suuntaan vuosittain. Sykessä onkin käyty laajemmin keskustelua tasa-arvoon liittyen mm. Baltic Gender -hankkeen tiimoilta sekä hankkeen päätyttyä mm. tasa-arvoaiheeseen keskittyvässä Yammer-ryhmässä.

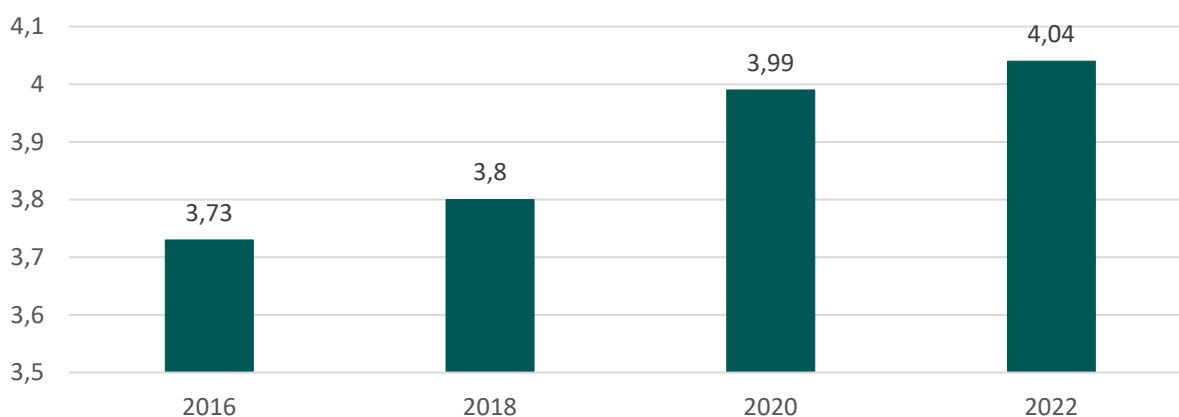
Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä



Kaavio 1. Sukupuolten tasa-arvon toteutuminen työyhteisössä, VMbaro 2016–2022

Työhyvinvointikyselyssä 2022 sykeläiset arvioivat ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisen työyhteisössä hyväksi (4,04) ja edelliseen kyselyyn nähden on tapahtunut hieman parannusta. Kuten tasa-arvon, myös yhdenvertaisuuden kokemuksessa kehitys viime vuosien aikana on ollut myönteinen.

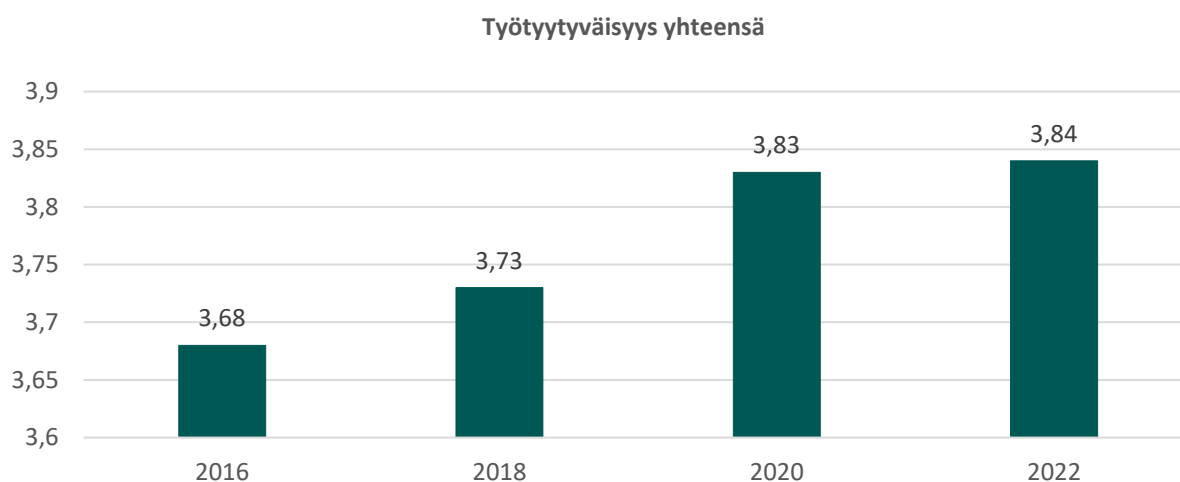
Ihmisten yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössäni



Kaavio 2. Yhdenvertaisuuden toteutuminen työyhteisössä, VMbaro 2016–2022

Työhyvinvointikyselyn 2022 mukaan naisten (4,09) ja muun sukupuolisten (4,00) arviot tasa-arvon toteutumisesta olivat alhaisempia kuin miesten (4,41). Myös yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioissa miehet (4,25) arvioivat tilannetta myönteisemmäksi kuin naiset (3,92) ja muun sukupuoliset (4,00). Nuorimmat ikäryhmät (4,39) ja yli 60-vuotiaat sykeläiset (4,28) arvioivat tasa-arvon toteutumista myönteisemmin kuin muut ikäryhmät. Yhdenvertaisuuden kokemuksessa nuorimmalla ikäryhmällä oli alhaisin (3,94) arvio, mutta erot ikäryhmittäin eivät olleet merkittäviä.

Henkilöstön kokonaistyötyytyväisyys (vakiokysymysten keskiarvo) oli kyselyn tulosten mukaan 3,84. Naisten kokonaistyötyytyväisyys oli alhaisempi (3,78) kuin miesten (3,94). Työtyytyväisyys on kuitenkin parantunut viime vuosien aikana.



Kaavio 3. Työtyytyväisyys, VMbaro 2016-2022

Työhyvinvointikyselyssä 2022 sykeläisiä pyydettiin arvioimaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista osa-alueittain. Tulokset olivat pääosin hyvällä tasolla mm. ikään, uskontoon, terveyteen, perheen ja yksityiselämän yhteensovittamiseen ja seksuaaliseen suuntautumiseen liittyen (arviot yli 4,0). Sen sijaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutuminen kansalaisuutta ja kieltä, koulutustaustaa, määräaikaista palvelussuhteita ja työskentelytapoja koskien olivat hieman alhaisemmalla, mutta kuitenkin hyvällä tasolla (3,7–3,9).

2.2. Henkilöstörakenne

Syken henkilöstömäärä oli vuoden 2022 lopussa 708. Vuonna 2022 henkilöstöstä 59 prosenttia oli naisia. Naisten osuus on ollut lähes samalla tasolla viime vuodet. Vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön osuus hieman vaihtelee vuosittain johtuen Syken työn projektiluonteisuudesta. Vuonna 2022 vakinaisessa palvelussuhteessa oli 76 prosenttia ja määräaikaisessa 24 prosenttia henkilöstöstä. Naisista vakituudessa palvelussuhteessa oli 75 prosenttia.

Taulukko 1. Naiset ja miehet palvelussuhteen luonteen mukaan 2022

Palvelussuhteen luonne	Nainen	Mies
Vakituinen palvelussuhde	75 %	77 %
Määräaikainen palvelussuhde	25 %	23 %
Yhteensä	100 %	100 %

Henkilöstöstä valtaosa (89 %) on kokoaikaisia. Osa-aikaisia oli vuoden lopussa 11 prosenttia henkilöstöstä, ja osa-aikaisista naisia oli 64 prosenttia. Osa-aikainen työ perustuu yleensä työntekijän omaan valintaan ja sitä tehdään eniten tutkimustehtävissä. Apurahatutkijat ovat olleet vuodesta 2020 lähtien Sykessä osa-aikaisessa työsuhteessa (20 % osa-aikaisuus). Osa-aikainen työsuhte on parantanut apurahatutkijoiden asemaa ja integroitumista työyhteisöön sekä lisännyt tutkijoiden yhdenvertaisuutta. Apurahatutkijoista (20 % osa-aikatyötä tekevistä) suurin osa (77 %) on naisia.

Syken henkilöstön ikärakenne on hyvin tasainen, joskin alle 35-vuotiaiden osuus on selkeästi pienempi. Henkilöstön keski-ikä oli 46 vuotta, naisten keski-ikä oli 45 ja miesten 47. Suurin ikäryhmä on 40–44-vuotiaat naiset. Vuonna 2022 palvelusuhteessa oli 17 eläkeiän saavuttanutta työntekijää. Sykestä eläköidytään keskimäärin 63,7 vuoden ikäisenä. Kevan eläköitymisennusteen mukaan viiden seuraavan vuoden aikana eläköityy yli 100 henkilöä (15 % henkilöstöstä).

Taulukko 2. Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin ja sukupuolittain 2022

Ikäryhmä	Nainen	Mies	Yhteensä
Alle 25	0 %	0 %	0 %
25–29	4 %	3 %	7 %
30–34	6 %	4 %	10 %
35–39	8 %	5 %	13 %
40–44	12 %	5 %	16 %
45–49	8 %	6 %	14 %
50–54	7 %	6 %	13 %
55–59	7 %	5 %	13 %
60–64	6 %	6 %	13 %
65 tai yli	1 %	1 %	2 %
Yhteensä	59 %	41 %	100 %

Henkilöstöstä lähes 90 prosentilla on korkeakoulututkinto. Sukupuolittain tarkasteltuna miesten koulutusaste on hieman korkeampi kuin naisten.

Taulukko 3. Koulutustaustat sukupuolittain 2022

Koulutusaste	Nainen	Mies	Yhteensä
Tutkijakoulutusaste	30 %	33 %	31 %
Ylempi korkeakouluaste	49 %	51 %	50 %
Alempi korkeakouluaste	9 %	8 %	9 %
Alin korkea-aste	4 %	1 %	3 %
Toinen aste	7 %	7 %	7 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Lähes puolet henkilöstöstä sijoittuu tutkimustehtäviin. Naisista 45 prosenttia työskentelee tutkijatehtävissä ja hieman alle kolmasosa asiantuntijatehtävissä. Naisten osuus laboratoriohenkilöstöstä ja erityisesti toimihenkilöistä (mm. assistentit) on suurempi kuin miesten. Sykessä on käytössä yhteensä 92 erilaista nimikettä. Sekä naisten että miesten yleisimmät tehtävänimikkeet olivat erikoistutkija ja tutkija. Henkilöstöryhmittäin ja palvelusuhteen luonteen mukaan tarkasteltuna naiset ovat hieman useammin määräaikaisissa tutkija- ja asiantuntijatehtävissä kuin miehet.

Taulukko 4. Henkilöstön sijoittuminen henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain 2022

Henkilöstöryhmä	Nainen	Mies	Yhteensä
Tutkijat	45 %	48 %	46 %
Asiantuntijat	31 %	35 %	33 %
Esihenkilöt & johto	8 %	10 %	9 %
Laboratoriohenkilöstö	6 %	4 %	5 %
Toimihenkilöt	9 %	3 %	7 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Työmarkkinoiden sukupuolen mukainen segregatio näkyy Sykessä lähinnä toimihenkilö- ja laboratoriatehtävissä. Tehtävästä riippumatta Syken rekrytoinneissa on tärkeää kiinnittää huomiota sukupuolineutraaleihin ilmauksiin ja kuvastoihin ja huolehtia rekrytointiprosessien yhdenvertaisesta toteutuksesta. On myös tärkeää, että Syke kannustaa myös isiä pitämään perhevapaat ja mahdollistaa osa-aikatyö sukupuolesta riippumatta.

2.3. Johtaminen ja päätöksenteko

Sykessä sekä naiset että miehet voivat yhdenvertaisesti edetä urallaan esihenkilö- ja johtotehtäviin. Käytämme vakiintuneesti esihenkilö-termiä vahvistaaksemme sukupuolineutraaliutta johtamistehtävissä. Vuonna 2022 ylimmässä johdossa naisten osuus oli 50 prosenttia. Ylimpään johtoon katsotaan kuuluvaksi pääjohtajan suorassa johtosuhteessa olevat johtajat. Esihenkilötehtävissä naisia oli 56 prosenttia.

Syken uudessa, vuoden 2023 alussa aloittaneessa organisaatiossa naisten osuus johtoryhmästä on 50 prosenttia ja päällikkötehtäviin valituista 60 prosenttia. Esihenkilötehtäviä hoidetaan substanssitehtävän ohella. Esihenkilötehtävät täytettiin neljäksi vuodeksi sisäisellä ilmoittautumismenettelyllä. Osa määräaikaaisessa palvelussuhteessa työskentelevistä olevista koki, että heillä oli heikommat mahdollisuudet tulla valituksi esihenkilötehtävään määräaikaaisuuden vuoksi (palaute henkilöstötilaisuuksissa).

Tyytyväisyys johtamiseen ja esihenkilötyöhön oli vuoden 2022 työhyvinvointikyselyn (VMBaro) mukaan hyvällä tasolla (3,64, asteikolla 1–5), mutta tyytyväisyys oli selvästi laskenut edelliseen kyselyyn verrattuna (3,76) ollen kuitenkin korkeampi kuin aiempina vuosina (2016 ja 2018). Ikäryhmittäin tarkasteltuna nuorimmat ja vanhimmat ikäryhmät olivat tyytyväisempiä johtamiseen. Naiset (3,59) ja muun sukupuoliset (3,43) olivat vähemmän tyytyväisiä johtamiseen kuin miehet (3,78).

Mahdollistaaksemme yhdenvertaiset johtamisedellytykset esihenkilöillä on 2023 aloittaneessa organisaatiossa enintään 15 johdettavaa, jolloin johtamistyöhön on mahdollista käyttää enemmän aikaa. Esihenkilötehtävään valitut osallistuvat vuoden aikana yhteiseen esihenkilöperehdytykseen. Esihenkilöosaamista mm. valmentavan johtamisen taitoja vahvistetaan tulevana vuosina yhteisellä koulutuksella. Vuosina 2021–2022 esihenkilöiden perehdytyksessä on kokeiluluontoisesti hyödynnetty perehdyttämiskummitoimintaa, jossa kokeneempi esihenkilö valmentaa ja opastaa uudempaa tulijaa. Tätä hyväksi koettua mallia pyritään myös jatkamaan uudessa organisaatiossa.

2.4. Henkilöstön kehittymismahdollisuudet

Jokaisella sykeläisellä on yhtäläiset mahdollisuudet osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen sekä uralla etenemiseen. Kaikkien työntekijöiden kanssa käydään vuosittain tavoite- ja kehityskeskustelu, ja sovittuja tavoitteita ja osaamisen kehittämisen suunnitelmia seurataan säännöllisesti vuoden aikana. Tavoite- ja kehityskeskustelussa käytettävä järjestelmä tukee tavoitteiden yhdenvertaista asettamista ja seuranta

sekä työntekijän ja esihenkilön välistä jatkuvaa keskustelua mm. tavoitteiden toteutumisesta ja osaamisesta.

Työhyvinvointikyselyn 2022 mukaan työn sisältö ja vaikutusmahdollisuudet omaan työhön (4,2) koetaan Sykessä erittäin hyväksi ja henkilöstö arvioi oppimisen ja uudistumisen hyvälle tasolle (3,8). Sykeläiset pitävät mahdollisuuksia osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen erittäin hyvinä (4,2). Naiset (4,14) ja muun sukupuoliset (4,14) kokevat vaikutusmahdollisuudet mahdollisuudet hieman alhaisemmiksi kuin miehet (4,33). Myös uudistumisen ja oppimisen osalta naiset (3,78) ja muun sukupuoliset (3,45) ovat vähemmän tyytyväisiä kuin miehet (3,92). Kehityskeskustelun koettu hyödyllisyys on työhyvinvointikyselyn mukaan vain tyydyttävällä tasolla (3,41).

Sykessä on tunnistettu tutkijatehtävissä työskenteleville urapolkuja ja pidetty vuonna 2021 työpaja tutkijoiden urapolkuihin liittyen. Tutkimusalalla naisten uralla etenemisen taustalla vaikuttavat mm. perhesyyt, jotka saattavat vaikuttaa naisten halukkuuteen hakeutua haastavampiin tehtäviin. Läpinäkyvät urapolkumallit ovat tavoitteena myös vuonna 2023 käynnistyvässä palkkausjärjestelmä uudistuksessa. Vuonna 2023 kiinnitetään huomiota myös henkilöstösuunnitteluun, mikä auttaa tunnistamaan Syken tarvitsemia kriittisiä osaamisia. Myös erilaisiin osaamisen kehittämisen keinoihin tullaan kiinnittämään huomiota ja mm. mentoroinnin avulla pyritään tukemaan myös työn ja yksityiselämän yhdistämistä tutkijan uralla.

Lisäksi esihenkilöiden kehityskeskusteluvalmennuksella ja jatkuvan keskustelun mallin vakiinnuttamisella pyritään vaikuttamaan kehityskeskustelujen koettuun hyödyllisyyteen.

2.5. Työn ja yksityiselämän yhdistäminen ja työhyvinvointi

Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista tuetaan joustavilla työaikajärjestelyillä ja monipaikkaisen työn mallilla. Työaikajärjestelyissä otetaan huomioon erilaiset elämäntilanteet. Syken toimitiloja on muokattu ja työskentelykulttuuria ja -välineitä on kehitetty tukemaan työn tekemistä ja työhyvinvointia monipaikkaisessa työssä. Tavoitteena on, että jokainen sykeläinen voi kokea olevansa kiinteä osa työyhteisöä ja kokea yhteisöllisyyttä.

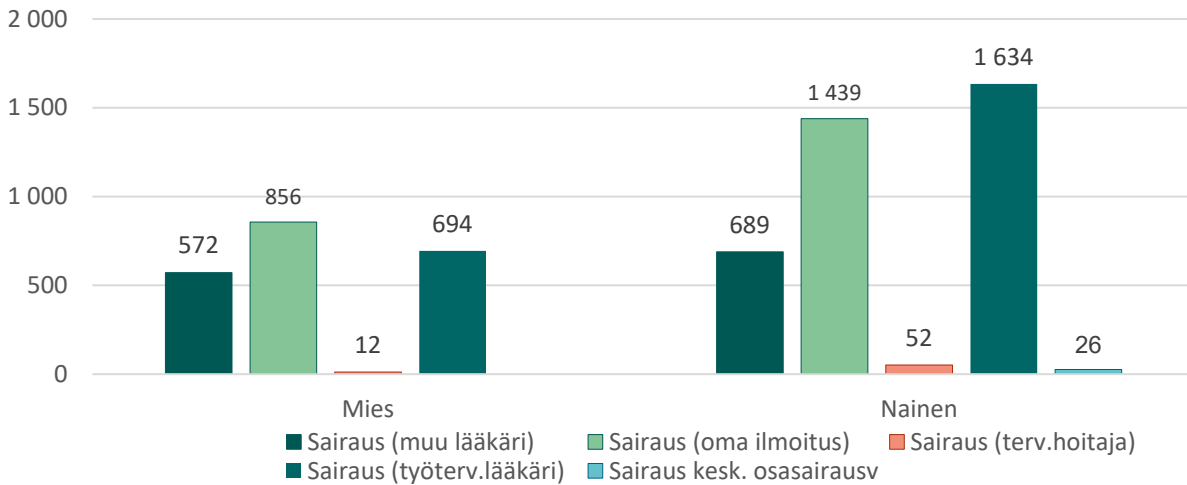
Henkilöstön hyvinvointi on otettu yhdeksi Syken strategiseksi päämääräksi ja työkuormituksen vähentäminen strategiseksi kehittämiskohteeksi. Tavoitteena on, että jokaiselle sykeläiselle normaalipituinen työpäivä eli säännöllinen työaika riittää työajaksi. Poikkeuksellisissa kuormitustilanteissa sykeläisille on tarjolla esim. työhyvinvointia tukevia työterveyspalveluja. Esihenkilöiden valmiutta tukea johdettaviaan on vahvistettu. Myös henkilöstön itsensä johtamisen taitoja on tuettu yhteisellä koulutuksella.

Työhyvinvointikyselyn 2022 perusteella sykeläiset kokevat työhyvinvointinsa melko hyväksi (7,91, asteikolla 1–10). Naisten työhyvinvointikokemus on hieman alhaisemmalla tasolla (7,89) kuin miehillä (8,03), mutta ikäryhmittäin ei ole merkittäviä eroja. Sykeläiset kokevat voivansa yhdistää työn ja yksityiselämän erittäin hyvin (4,16) ja he kokevat työnsä voimavaroihin nähden sopivan haasteellisena (3,79). Naiset (4,12) kokivat työn ja yksityiselämän yhdistämisen hieman hankalammaksi kuin miehet (4,26). Naisten arviot myös voimavarojen osalta (3,70) olivat miesten (3,95) arvioita alhaisempia, mutta ikäryhmittäin ei ollut merkittäviä eroja.

Vuonna 2022 osa-aikatyötä osittaisen hoitovapaan vuoksi tekivät Sykessä lähes yksinomaan naiset (96 %). Myös hoitovapaalla olleista olevista suurin osa oli naisia (81 %). Kiekun poissaolotilastojen mukaan naisilla oli suhteellisesti enemmän sairauspoissaoloja kuin miehillä, ja erityisesti työterveyslääkärin määräämiä sairauspoissaoloja oli enemmän. Mielenterveysperusteisia poissaoloja oli suhteellisesti eniten ikäryhmässä 35–39 vuotta. Poissaolojen jakautumista sukupuolittain ja ikäryhmittäin olisi hyvä selvittää tarkemmin.

Työn kuormitus jakautuu organisaation sisällä jossain määrin epätasaisesti, kun tarkastellaan esimerkiksi työtuntimääriä työaikakirjanpidon perusteella. Työtilannetta ja kuormitusta käsitellään myös aina tavoite -

ja kehityskeskusteluissa, ja esihenkilöitä on valmennettu ottamaan työhyvinvointi- ja kuormitusasiat esiin arjen johtamisessa varhaisen puuttumisen mallin mukaisesti. Myös työn kuormittavuutta lisäävä projektityön "sirpaleisuus" on tunnistettu ja yksittäiset projektit pyritäänkin jatkossa kokoamaan laajemmiksi hankekokonaisuuksiksi, johon myös yksittäisen tutkijan työpanos kohdistuu.



Kaavio 4. Sairauspoissaolot 2022 syykoodeittain ja sukupuolittain (Kieku)

2.6. Rekrytointi- ja perehdytyskäytännöt

Syken rekrytointiperiaatteiden lähtökohtana on, että julkisen organisaation rekrytointikäytäntöjen tulee olla selkeitä ja läpinäkyviä. Virat ja yli kahden vuoden määräaikaiset virkasuhteet sekä toistaiseksi voimassa olevat työsuhteiset tehtävät avataan julkiseen hakuun ja tästä säännöstä poiketaan vain pääjohtajan päätöksellä. Projektiluonteiset määräaikaiset palvelussuhteet pyritään sitomaan projektien keston.

Sykeessä tehdään vuosittain useita kymmeniä rekrytointeja. Vuonna 2022 tehtäviin valittiin useammin naishakija (rekrytointitilastot kohdassa 6.3). Rekrytoivien esihenkilöiden tukena on kattava ohjeistus ja rekrytointiasiantuntijan tuki. Ohjeistuksemme mukaisesti rekrytointihaastatteluihin osallistuu vähintään kaksi haastattelijaa, mahdollisuuksien mukaisesti molempia sukupuolia. Rekrytointi-ilmoitukset, -kanavat ja käytössä olevat nimikkeet ovat sukupuolineutraaleja. Vuonna 2022 rekrytointi-ilmoituksiin on lisätty ns. monimuotoisuuslauseke, jolla ilmaistaan tavoitteemme lisätä työyhteisöjemme monimuotoisuutta sekä tahtotilaamme yhdenvertaisuuden parantamiseen.

Valintaprosessissa varmistetaan yhdenvertaisuus, kun tehtävään valitaan osaamiseltaan parhaiten hakukriteerit täyttävä ja tehtävään soveltuva työntekijä. Tehtäville määritellyt koulutustaso- ja työkokemustaso-odotukset edistävät tasa-arvon toteutumista valinnoissa. Valintaperusteissa painottuvat tehtävän hoitamisen kannalta oleelliset asiat. Rekrytointipäätösten perustelut dokumentoidaan tarkasti valintamuistioon, ja rekrytointiprosessin viestintään panostetaan. Rekrytointikäytäntöjä kehitetään edelleen ja esihenkilöiden rekrytointiosaamista vahvistetaan. Rekrytoinnin periaatteita on täsmennetty vuoden 2023 aikana ja Syken tavoitteena on pilotoida anonyymiä rekrytointia vuonna 2024.

Uuden työntekijän tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kiinnittymisen mahdollistamiseksi pyrimme yhdenmukaistamaan yleisperehdytystämme. Otamme vuonna 2023 käyttöön valtion yhteisen perehdytysohjelman, selkiytämme perehdytystyökaluja ja jatkamme työyhteisökummikäytäntöä. Perehdytykseen sisällytämme myös tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta. Aktivoimme myös uusien työntekijöiden keskeisen verkoston rakentumisen tukemista erityisesti kansainvälisissä rekrytoinneissa. Perehdytyksen onnistumista aletaan mittaamaan kyselyllä.

2.7. Palkkauksen oikeudenmukaisuus

Syken henkilöstö kuuluu pääosin valtion palkkausjärjestelmän piiriin. Palkkaus perustuu tehtävien vaativuuteen ja henkilökohtaiseen suoriutumiseen sekä kokemusosaan.

Tehtävien vaativuustasot on kuvattu tasoille 6–19. Arvioinnin lähtökohtana on kirjallinen tehtävänkuva, josta ilmenevät henkilön keskeiset tehtävät ja vastuut sekä edellytetyt taidot ja osaamiset. Arvioitavat vaativuustekijät on jaettu neljään pääryhmään: tehtävän luonne, toimivalta ja vastuu, vuorovaikutus ja yhteistyö sekä työolosuhteet. Tehtävien vaativuustaso määrittyy kokonaisarvioinnin tuloksena. Suoritusvuuden arvioinnissa käytetään yhteisiä, määriteltyjä arviointitekijöitä: ammattitaito, tuloksellisuus, vastuullisuus ja vuorovaikutus.

Jokaisen sykeläisen tehtävien vaativuutta ja henkilökohtaista suoriutuvuutta arvioidaan vuosittaisten tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä. Palkkatilastoja ja palkkauksen kehitystä tarkastellaan vuosittain henkilöstöjärjestöjen kanssa. Työnantaja (palkkauksen koordinaatioryhmä PALKO) seuraa palkkauksen oikeudenmukaisuuden ja tasapuolisuuden toteutumista koko organisaation tasolla Työnantajaryhmä käsittelee uusien työntekijöiden tehtävänkuvia sekä muuttuneita tehtävänkuvia kuukausittain.

Työhyvinvointikyselyn 2022 perusteella tyytyväisyys palkkaukseen on Sykessä tyydyttävällä tasolla (3,42, asteikolla 1–5). Palkkauksen oikeudenmukaisuus on kyselyn mukaan hyvällä tasolla (3,6), kun taas työsuorituksen huomioiminen palkkausjärjestelmässä on selkeästi alhaisemmalla tasolla (2,9). Naiset ovat tyytymättömiä palkkaukseen ja erityisesti palkkauksen oikeudenmukaisuuteen kuin miehet (naiset 3,47 ja miehet 3,67). Vastaavasti yli 60-vuotiaat (3,25) olivat vähemmän tyytyväisiä palkkaukseen kuin muut ikäryhmät, kuten myös alemman koulutustaustan omaavat (3,22).

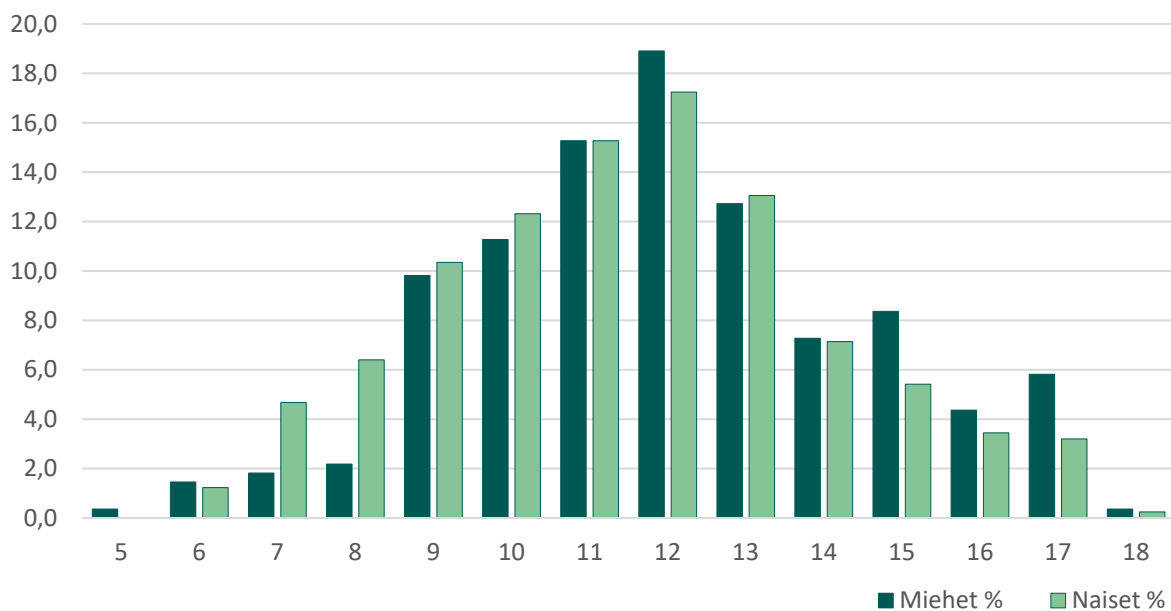
Naisten ja miesten välinen palkkatasa-arvoa kuvaava samapalkkaindeksi on useimmissa tehtävän vaativuustasoissa lähes 100, kun tarkastellaan koko henkilöstön palkkakeskiarvoja (taulukko 5). Vaativuustasoon perustuva tehtäväkohtainen palkka on kaikille kyseiseen vaativuusryhmään sijoittuville sama, ja erot sukupuolten välisessä kokonaisansiossa johtuvat henkilökohtaisen suoriutuvuuden perusteella maksettavasta henkilökohtaisesta palkanosasta sekä kokemusosasta.

Taulukko 5. Naisten ja miesten samapalkkaindeksi 2022 (kaikki henkilöstöryhmät)

Tehtävän vaativuustaso	Lukumäärä			Keskipalkka N	Keskipalkka M	Keskipalkka yht.	Indeksi
	N	M	yht.				
5		1	1	2 435,47	2 435,47	2 435,47	0
6	5	4	9	2 591,62	2 629,35	2 608,39	99
7	19	5	24	3 058,40	3 127,87	3 072,87	98
8	26	6	32	3 327,10	3 296,21	3 321,31	101
9	42	27	69	3 460,65	3 449,60	3 456,32	100
10	50	31	81	3 883,62	3 896,45	3 888,53	100
11	62	42	104	4 142,46	4 185,86	4 159,99	99
12	70	52	122	4 583,76	4 657,99	4 615,40	98
13	54	35	89	4 903,24	5 050,47	4 961,14	97
14	29	20	49	5 417,34	5 515,52	5 457,41	98
15	22	23	45	5 734,06	5 782,33	5 758,73	99
16	14	12	26	6 122,78	6 192,83	6 155,11	99
17	13	16	29	6 382,68	6 533,28	6 465,77	98
18	1	1	2	6 476,97	7 149,36	6 813,17	91
	407	275	682				

Tarkemmat erittelyt henkilöstön tehtävien jakautumisesta ja keskipalkoista vaativuusluokittain ja ikäryhmittäin ovat suunnitelman liitteenä. Keskipalkkojen tarkastelu ikäryhmittäin ei ole mielekästä, koska tehtävät eroavat vaativuudeltaan.

Suurin osa Syken tehtävistä sijoittuu vaativuustasoille 10–12. Näille tasoille sijoittuvat tehtävät ovat tyypillisesti aiempaa työkokemusta vaativia tutkimus- ja asiantuntijatehtäviä. Sukupuolittain tarkasteltuna naiset sijoittuvat miehiä useammin vaativuustasojen 6–10 tehtäviin ja toisaalta miehiä harvemmin aivan ylimpiin vaativuustasojen 17–18 tehtäviin. Alempien vaativuustasojen tehtäviin kuuluu mm. laboratoriotehtäviä sekä hallinnollisia tukipalvelutehtäviä (esim. assistentti), joihin sijoittuu enemmän naisia työelämässä yleensäkin. Verrattuna aiemman tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman (2020) tilastoihin vuosilta 2014 ja 2017, erot sukupuolten jakautumisesta vaativuustasoille ovat huomattavasti tasoittuneet.



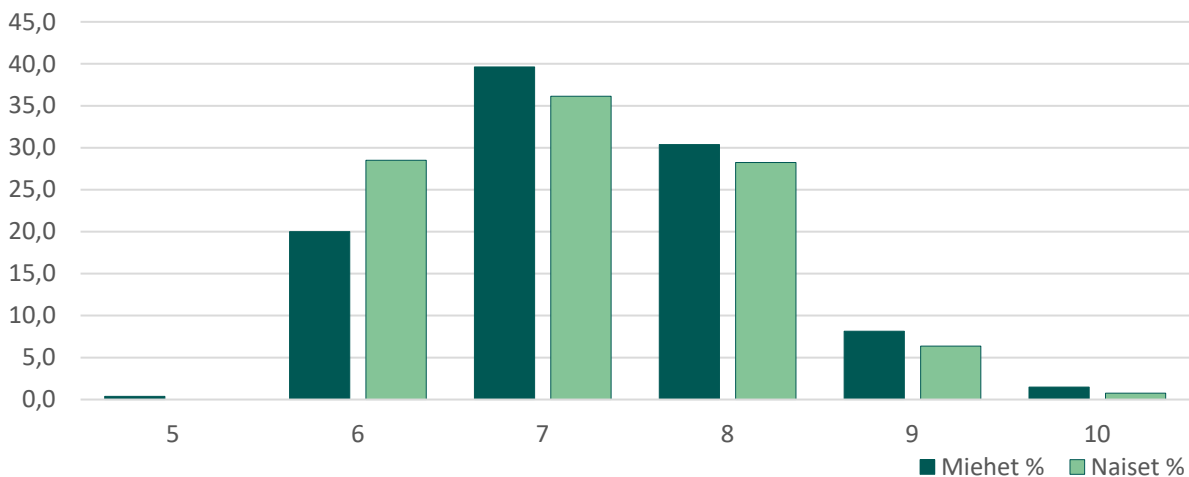
Kaavio 5. henkilöstön jakautuminen (%) vaativuustasoille sukupuolen mukaan 2022

Henkilökohtaisen palkanosan perusteena olevan suoriutuvuuden osalta suurin osa henkilöstöstä sijoittuu suoriutuvuustasoille 7–8, jolloin suoriutuvuuden katsotaan olevan erittäin hyvää yhden tai kahden arviointitekijän osalta. Ylemmille suoriutuvuustasoille sijoittuu odotetusti vähemmän henkilöstöä. Palkkatilastojen perusteella on nähtävissä jonkin verran eroa suoriutuvuusjakaumissa sukupuolittain miesten eduksi (kaavio 2). Aiempiin tilastoihin (2017) verrattuna sukupuolittaiset suoriutuvuusjakaumat ovat pysyneet samankaltaisia. Sykessä suoriutuvuuden arviointiin liittyvät päätökset tekee yksikön johtaja eikä suoriutuvuusarviointeja verrata keskenään organisaatiotasoisesti.

Esihenkilötehtäviä hoidetaan Sykessä useimmiten yli 45-vuotiaana ja vuonna 2022 yli 45-vuotiaiden miesten palkkaus esihenkilötehtävissä oli hieman korkeampi kuin naisten (samapalkkaindeksi 98). Sen sijaan alle 45-vuotiaiden naisesihenkilöiden palkkaus oli korkeampi kuin saman ikäisten miesesihenkilöiden (samapalkkaindeksi 102). Palkkaero johtuu vaihtelusta esihenkilötehtävien ja substanssitehtävien vaativuudessa. Substanssitehtävän vaativuus painottuu esihenkilötehtävissä.

Palkkausjärjestelmän uudistaminen mm. tehtävien vaativuuden arvioinnin ja suoriutuvuuden arvioinnin kehittämiseksi on käynnistynyt. Tehtävien vaativuuden arviointiin suunnitellaan otettavan käyttöön niin sanotut viitetehtävät, joiden avulla myös tehtävärakenne ja urakehitysmahdollisuudet tulevat näkyvämmiksi. Myös esihenkilötyön palkkauksen arviointi on tarpeen mm. sukupuolten välisen palkkaeron selvittämiseksi. Suoriutuvuuden arvioinnin organisaatiotasoinen ”yhteismitallistaminen” saattaisi olla keino lisätä

yhdenvertaisuutta. Olennaista on myös esihenkilöiden sekä henkilöstön palkkaymmärryksen vahvistaminen, esihenkilöillä mm. tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden huomioiminen palkankorotusten suunnittelussa.



Kaavio 6. Henkilöstön jakautuminen (%) suoriutuvuustasoille sukupuolen mukaan 2022

Taulukko 6. Samapalkkaindeksi esihenkilötehtävissä ikäryhmittäin 2022

Esimiehet	Ikä enintään 44 v.	Ikä 45 v. tai yli	Kaikki yhteensä
Naiset, lkm	7	22	29
Miehet, lkm	1	21	22
Yhteensä	8	43	51

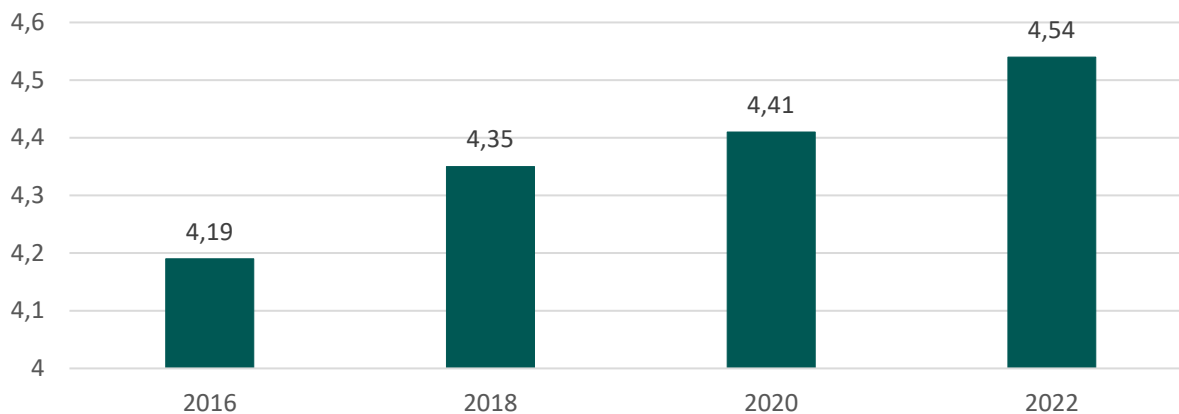
Esimiehet	Ikä enintään 44 v.	Ikä 45 v. tai yli	Yhteensä
Naiset, palkka keskim.	5 580,18	5 952,14	5 862,36
Miehet, palkka keskim.	5 459,88	6 071,43	6 043,63
Samapalkkaindeksi	102	98	97

2.8. Oikeudenmukainen kohtelu ja häirinnän ehkäisy

Sydessä huolehditaan yhdenvertaisesta kohtelusta kattavalla ja ajantasaisella ohjeistuksella sekä esihenkilöiden osaamisen kehittämällä liittyen epäasiallisen kohtelun tilanteisiin. Tärkeää on, että jokainen sykeläinen kokee voivansa tehdä töitä yhdenvertaisessa ja turvallisessa työyhteisössä. Sydessä ei hyväksytä minkäänlaista syrjintää tai työpaikkakiusaamista ja periaatteena onkin ”nollatoleranssi” työpaikkakiusaamiselle, epäasialliselle kohtelulle ja häirinnälle. Kannustamme myös kaikkia toimimaan aktiivisesti tämän tavoitteen eteen ja ottamaan työssä kohtaamaansa epäasiallisen kohtelun ja häirinnän esiin.

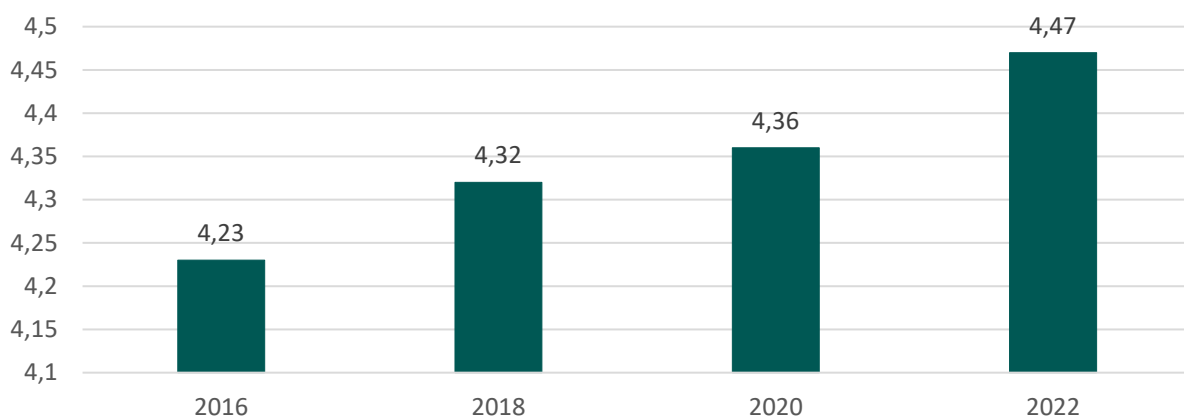
Työhyvinvointikyselyn 2022 mukaan sykeläiset kokevat tulevansa oikeudenmukaisesti kohdelluiksi työtovereiden (4,47) kuten myös esihenkilön taholta (4,54). Oikeudenmukaisen kohtelun kokemus on parantunut selkeästi viime vuosien aikana (kaaviot 7 ja 8). Naiset (4,40) ja muun sukupuoliset (4,45) kokivat oikeudenmukaisen kohtelun työtovereiden suunnalta alhaisemmaksi kuin miehet (4,60). Naiset (4,42) myös arvioivat esihenkilön toiminnan oikeudenmukaisuuden alemmalle tasolle kuin miehet (4,72).

Oikeudenmukainen kohtelu (lähiesimiehen taholta)



Kaavio 7. Oikeudenmukainen kohtelu esihenkilön taholta (2016–2022)

Oikeudenmukainen kohtelu (työtovereiden taholta)



Kaavio 8. Oikeudenmukainen kohtelu työtovereiden taholta (2016–2022)

Työhyvinvointikyselyssä 20 prosenttia sykeläisistä ilmoittaa joutuneensa uransa aikana häirinnän tai epäasiallisen kohtelun kohteeksi. Tämän lisäksi 5 prosenttia sykeläisistä on joutunut palvelussuhteensa aikana seksuaalisen häirinnän, 3 prosenttia väkivallan uhan ja 4 prosenttia työnsä vuoksi vihapuheen tai häirinnän kohteeksi. Kyselyn palautteen mukaan ongelmaksi koetaan, että häirintään ja epäasialliseen käyttäytymiseen ei puututa ajoissa. Naisten (3,89) ja muun sukupuolisten (3,80) arviot häirintään puuttumisen osalta olivat alhaisempia kuin miesten (4,29).

Syken toiminnassa pyritään syrjimättömiin käytänteisiin ja tavoitteena on lisätä tietoisuutta tiedostamattomista syrjivistä asenteista. Tietoisuutta ja ymmärrystä vastuullisesta työkäyttäytymisestä on lisätty, kun toimintaohjetta epäasiallisen käytöksen tai häirinnän tilanteissa on käsitelty vuonna 2022 henkilöstöinfoissa ja intranetin uutisissa. Ohjeistusta on myös päivitetty henkilöstön palautteen perusteella. Sykessä pyritään siihen, että kynnyks puuttua häirintään tai epäasiallisen kohtelun tilanteisiin olisi matala. Syken tavoitteena on varhaisten välittämisen mallin mukaisesti ongelmatilanteiden selvittäminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Syken järjestämiin tilaisuuksiin otettiin vuonna 2022 käyttöön turvallisen tilan kuvaus, jota on tarkennettu vuoden 2023 aikana. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta tarjotaan koko henkilöstölle sekä kohdennetusti esihenkilöille. Tavoitteena on nostaa teemoja säännöllisesti yhteiseen keskusteluun.

2.9. Viestintä ja vuorovaikutus

Työyhteisöviestinnän tavoitteena on varmistaa, että organisaatioon ja omaan työhön liittyvä informaatio on ymmärrettävää ja tavoitettavaa kaikille työntekijöille. Kiinnitämme Sykessä huomiota sisäisen viestinnän selkeyteen ja ymmärrettävyyteen sekä kuvien käyttöön. Pyrimme myös välttämään tarpeetonta lyhenteiden käyttämistä.

Syken tavoitteena on lisätä kaksikielisyyttä kaikissa sisäisissä tilaisuuksissa sekä viestinnässä. Tuemme suomen ja englannin kielen osaamista mm. tarjoamalla kielikoulutusta eri henkilöstöryhmille sekä parannamme kielitietoista sisäistä viestintäämme. Henkilöstö arvioi vuorovaikutuksen ja viestinnän onnistumisen melko hyvälle tasolle (3,49/VMbaro 2022). Henkilöstöinfot on kokeiluluontoisesti pidetty kaksikielisenä syksystä 2022 lähtien ja erityisesti vieraskielinen henkilöstö on kokenut muutoksen myönteisenä.

Jokaisen työntekijän yhtäläisiä mahdollisuuksia vuorovaikutukseen tuetaan yhtenäisillä kokouskäytännöillä ja digitaalisten viestintävälineiden käytöllä. Viestintävälineiden tehokkaaseen käyttöön järjestetään koulutusta ja tietoisuuksia.

3. Aiempien toimenpiteiden toteutumisen arviointi

Aiemmassa suunnitelmassa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämiseksi Sykessä on asetettu useita eri tavoitteita. Edellisen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman tavoitteet ja toteuman arviointi on kuvattu alla olevassa taulukossa nykyisen aihejaottelun mukaisesti. Tavoitteita on asetettu mm. rekrytointien sukupuolineutraaliuden osalta, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja uralla etenemisen mahdollistamiseksi, työhyvinvoinnin parantamiseksi sekä palkkauksen oikeudenmukaisuuden vahvistamiseksi. Keinoina vaikuttaa tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden kokemukseen ovat olleet laaja keskusteleminen aiheista organisaation sisällä sekä yhteisten toimintatapojen varmistaminen.

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet	Toteuma/ tilanne
Rekrytointi ja perehdyttäminen	Rekrytointien monimuotoisuus (edellisen suunnitelman kohta a.)	Sukupuolineutraalit rekrytointi-ilmoitukset Rekrytoinnin toteuttaminen tasa-arvoisuus huomioiden Suomen kielen taidon vaatimukset tehtävissä Mukautukset erityisryhmien osalta	Työpaikkailmoitukset huolella laadittuja ja käytössä kattava rekrytointiohjeistus. Rekrytointi-ilmoituksissa monimuotoisuuslauseke ja kielitaitovaatimusten harkitumpi ja kohdennetumpi käyttö sisältäen kansainväliset rekrytoinnit. Naisten osuus rekrytoiduista suurempi kuin naishakijoiden osuus vuosina 2020–2022 (liitetaulukko 11)
Osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen	Naisten osuus esihenkilötehtävissä	Naisten aktiivinen kannustaminen esihenkilötehtäviin mm. järjestetty työpajoja.	Naisten osuus johdossa 50 % ja esihenkilöistä 56 %. Perheen ja työn yhdistäminen tilanne (naiset/ 4,12 VMbaro)
	Työssä kehittyminen Yhdenvertaiset mahdollisuudet uralla etenemiseen	Osaamisen kehittämisen tavoitteet ja suunnitelmat osana tavoite- ja kehityskeskustelua (omaehtoinen kouluttautuminen, työnohjaus, valmennus)	Osaamisen kehittämisen suunnitelmat tehdään jokaiselle tavoite- ja kehityskeskustelussa (2022); VMbaro-tulos 2022 osaaminen, oppiminen ja uudistuminen 3,8 uralla eteneminen: naiset sijoittuneet johto- ja esihenkilötehtäviin; erot sukupuolten välillä vaatavuustasoille sijoittumisessa tasoittuneet
	Määräaikaistarkastelut	Vakinaistamisen periaatteet	Määräaikaistarkastelut toteutuneet puolivuositain, tarkastelukriteerejä täsmennetty. Vakinaiseksi palkkaamisen periaatteet- ohjeistus täsmennetty ja viestitty keväällä 2023

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet	Toteuma/ tilanne
Palkkauksen oikeudenmukaisuus	Palkkaus vaativuuden mukaan Saman vaativuustason työstä sama palkka (tehtäväkohtainen palkka)	Palkkauksen koordinaatioryhmä arvioi tehtävien vaativuutta ja seuraa palkkauksen kehitystä vuosittain	Vaativuuden arvioinnit Syke-tasoisesti. Hallinnon tavoitteena tukea johtoa ja esihenkilöitä vaativuustason määrittelyssä jo rekrytointien suunnitteluvaiheessa. Tarve palkkausjärjestelmän kehittämiseksi tunnustettu (viitetehtäväkuvat & suorituksen arvioinnin uudistaminen; järjestelmätuki)
		Palkkatietoisuuden lisääminen esihenkilöille	Hallinnon tuki esihenkilöille; perehdytys
		Palkkatilastot vuosittain, analyysit	Tilastot jaettu johdolle ja henkilöstön edustajille
Johtaminen ja esihenkilötyö	(aiemman suunnitelman kohta e.)	Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuskoulutusta esihenkilöille Henkilöstön osallistaminen toiminnan suunnitteluun	Toteutetaan osana uuden organisaation esihenkilövalmennusta Henkilöstön osallistuminen strategian työstöön ja organisaatiomuutoksen suunnitteluun toteutunut
Työhyvinvointi	Tehtävien tasapuolinen jakautuminen, työkuormitus (aiemman suunnitelman kohta b)	Työkuormituksen ja työaikojen seuraaminen, tavoite- ja kehityskeskustelut	Tilanne parantunut mutta vaatii vielä toimenpiteitä. Työaikasaldojen seuraaminen ja muistuttelut
	Esteettömyys (aiemman suunnitelman kohta e)	Esteettömyys työoloissa	Tilanne parantunut mutta vaatii vielä toimenpiteitä, esim. Viikin toimitiloissa tehty parannuksia
	Työ- ja perhe-elämän yhteensovittaminen (aiemman suunnitelman kohta f.)	Myönteinen suhtautuminen perhevapaisiin	Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen 4,16 VMbaro 2022 --> hyvällä tasolla. Syrjimättömyys perhevapaatilanteissa
	Häirinnän ehkäiseminen Nollatoleranssi häirinnälle ja epäasialliselle kohtelulle	Toimintamalli epäasiallisen kohtelun tai häirinnän varalle Varhainen puuttuminen	Päivitetty toimintamalli, käsitelty henkilöstöinfoissa, esihenkilöfoorumissa; tietoisuutta henkilöstölle Vaatii edelleen toimenpiteitä (VMbaro 2022) Työhyvinvointiasiantuntijan apua osataan pyytää
Viestintä	Kielelliset oikeudet	Ohjeistus englanniksi Keskeiset tukipalvelut englanniksi	Pääsääntöisesti kaikki tieto intranetissä saatavana myös englanniksi. Uutiset aina kahdella kielellä.

Aihealue	Tavoite	Toimenpiteet	Toteuma/ tilanne
			Henkilöstöinfot ja -tilaisuudet kaksikielisiä syksystä 2022 alkaen
Kampanjat/teemaviikot/tapahtumat	Tietoisuuden lisääminen yhdenvertaisuuteen ja tasa-arvoon liittyen		Syke on osallistunut Olen antirasisti –kampanjaan 2022. Lisäksi osallistuttu Pride-kuukauteen (visuaalinen ilme)

4. Tavoitteet ja toimenpiteet 2023–2024

Aihe	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu
1. Tietoisuuden lisääminen tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen liittyen Kampanjat/teemaviikot/tapahtumat Raportoidaan konkreettisia tekoja! Viestitään teot näkyvästi, ulkoisesti ja sisäisesti.	Tietoisuuden ja ymmärryksen lisääminen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus asioissa	Sisällyttäminen esihenkilökoulutukseen/ perehdytykseen (huomioiden erityisesti määräaikainen henkilöstö, palkitseminen, osaamisen kehittymisen tukeminen) eOppivan monimuotoisuuskurssi kaikille Ohjattuja keskustelutilaisuuksia teemoittain henkilöstölle.	HAL/ tasy-ryhmä VIE/ HAL/ tasy-ryhmä	
	Pride-viikko/-kuukausi	Nostetaan yhdenvertaisuusteemaa viestintäkanavissa, visuaalisuus	VIE/ HALHR	kesäkuu
	Perheystävällinen työpaikka/ Lapsi mukaan töihin-päivä	mahdollistetaan osallistuminen kampanjaan, järjestetään tilaisuus lapsille jne.	HAL / VIE	lokakuu/ marraskuu
	Epäasiallisen kohtelun ja häirinnän ehkäisy	Teeman nostaminen uutisoinnilla, muistuttaminen toimintaohjeista	HAL	
2. Palkkauksen oikeudenmukaisuus	Palkkausjärjestelmän kehittäminen sekä palkkausjärjestelmän ymmärrettävyyden parantaminen.	Tehtävärakenteet/ urapolkumallit näkyviksi viitetehtävänkuvausten kautta osana palkkausjärjestelmän uudistamista. Esihenkilötehtävien palkkauksen kehittäminen. Esihenkilöiden ja henkilöstön palkkaymmärryksen lisääminen koulutuksella	HAL HR, Henkilöstöpäällikkö / ARVI-ryhmä (palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä)	2023–2024 2024
	Palkitsemisen kokonaisuuden kehittäminen läpinäkyvyyden ja avoimuuden lisääminen.	Eri palkanosien käyttö mm. ryhmäpalkkiot, henkilöstöedut. Viestiminen henkilöstölle palkkaan liittyvistä asioista.	HAL/ HR Henkilöstöpäällikkö VIE	2024

Aihe	Tavoite	Toimenpiteet	Vastuutaho	Aikataulu
3. Rekrytointi ja perehdyttäminen	Anonyymin rekrytoinnin pilotointi	Kokeillaan uudistetussa Valtiolle.fi -järjestelmässä anonyymirekrytoinnin toteutus	HAL/ HR Rekrytointiasiantuntija/ henkilöstöpäällikkö	2024
	Yleisperehdytyksen yhdenmukaistaminen	Perehdytysuunnitelmalomakkeen päivitys Yleisperehdytysmateriaali Valtion perehdytysohjelman hyödyntäminen Monimuotoisuuskoulutuksen lisäämistä mm. eOppivan kurssin lisääminen perehdytykseen jokaiselle sykläiselle	HAL AS HAL HR	2023
4. Osaamisen kehittäminen ja uralla eteneminen	Tavoite- ja kehityskeskusteluun, Osaava – järjestelmään kirjataan kaikille tavoitteet.	Tavoite- ja kehityskeskustelun ohjeistus Kehityskeskusteluvalmennus esihenkilöille	Esihenkilöt, HAL kehittämispäällikkö	2023 2024
	Ikääntyvien osaamisen siirron suunnittelu	Konkariohjelman käynnistäminen	HAL/ HR esihenkilöt	2023–2024
	Urapolku -mallien kehittäminen.	ks. Viitetehtävänkuvausten määrittely osana palkkausjärjestelmän uudistamista. Erilaisten urapolkujen visualisointi. Mentoroinnin laajempi hyödyntäminen mm. uralla etenemisen mahdollistamiseen liittyen.	HAL HR/ Henkilöstöpäällikkö, ARVI-ryhmä (palkkausjärjestelmän kehittämisryhmä)	2023–2024

5. Tasa-arvo ja yhdenvertaisuustyöhön kohdistetut resurssit ja seuranta

Tavoitteena on, että tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toteutumista seurataan säännöllisissä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöryhmän kokouksissa 3–4 kertaa vuodessa ja vuosittain yhteistyökomiteassa. Suunnitelman toteutumisen arvioinnissa kiinnitetään huomiota tehtyihin toimenpiteisiin. Vastuu suunnitelman toteutumisen seurannasta ja suunnitelman mukaisten toimenpiteiden toteuttamisesta koko organisaatiossa on hallintopalveluilla.

Syken toimintaa liittyvää tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa valmistellaan, ja jatkossa onkin hyvä tarkastella, onko suunnitelmat mahdollista yhdistää vai onko ne perusteltua käsitellä erillisinä dokumentteina.

Päivitystyötä tehneeseen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusryhmään (tasy-ryhmä) kuuluvat henkilöstöpäällikkö Sanna Norra (hallintopalvelut, puheenjohtaja.), erikoissuunnittelija, ryhmäpäällikkö Heidi Koivuluoma (hallintopalvelut), työhyvinvointiasiantutija Laura Karhu (hallintopalvelut), erikoistutkija Helena Valve (yhteiskunnan muutos), johtava asiantuntija Taina Nystén (kiertotalousratkaisut), suunnittelija Laura Koskinen (johdon tuki), pääluottamusmies Jaana Heiskanen (henkilöstön edustaja) ja varatyösuojeluvaltuutettu Lari Kaukonen (työsuojelun edustaja). Lisäksi ryhmän toimintaan osallistui alkuvaiheessa suunnittelija Faris Alshail (digipalvelut). Ryhmä kokoontui kolme kertaa vuoden 2022 aikana.

Tärkeää on jatkossa varmistaa, että työryhmällä on riittävästi aikaa perehtyä aineistoihin sekä ja työstää suunnitelmaa. Vastaavasti hallinnon henkilöstön tehtävissä on huomioitava suunnitelman päivittämiseen liittyvä valmistelutyö ja aineiston keräämiseen tarvittava aika. Työryhmän keskinäisiä rooleja ja vastuuta on hyvä tarkentaa mm. kirjoitustyöhön osallistumisen suhteen. Viestinnän osaamista tarvitaan suunnitelman saattamiseen julkaisukuntoon. Lisäksi on tärkeää, että kokousaikataulut varataan jatkossa koko vuodelle etukäteen. Henkilövaihdosten myötä myös ryhmän kokoonpanoa voi olla tarpeen täydentää.

6. Liitteet ja lisätiedot

6.1. Henkilöstörakenteeseen liittyvät taulukot

Liitetaulukko 1. Naiset ja miehet palvelussuhteen luonteen mukaan 2022

Palvelussuhteen luonne	Nainen	Mies
Vakituisen palvelussuhde	75 %	77 %
Määräaikainen palvelussuhde	25 %	23 %
Yhteensä	100 %	100 %

Liitetaulukko 2. Henkilöstön jakautuminen ikäryhmittäin ja sukupuolittain 2022

Ikäryhmä	Nainen	Mies	Yhteensä
Alle 25	0 %	0 %	0 %
25–29	4 %	3 %	7 %
30–34	6 %	4 %	10 %
35–39	8 %	5 %	13 %
40–44	12 %	5 %	16 %
45–49	8 %	6 %	14 %
50–54	7 %	6 %	13 %
55–59	7 %	5 %	13 %
60–64	6 %	6 %	13 %
65 tai yli	1 %	1 %	2 %
Yhteensä	59 %	41 %	100 %

Liitetaulukko 3. Koulutustaustat sukupuolittain 2022

Koulutusaste	Nainen	Mies	Yhteensä
Tutkijakoulutusaste	30 %	33 %	31 %
Ylempi korkeakouluaste	49 %	51 %	50 %
Alempi korkeakouluaste	9 %	8 %	9 %
Alin korkea-aste	4 %	1 %	3 %
Toinen aste	7 %	7 %	7 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Liitetaulukko 4. Henkilöstön sijoittuminen henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain 2022

Henkilöstöryhmä	Nainen	Mies	Yhteensä
Tutkijat	45 %	48 %	46 %
Asiantuntijat	31 %	35 %	33 %
Esihenkilöt & johto	8 %	10 %	9 %
Laboratoriohenkilöstö	6 %	4 %	5 %
Toimihenkilöt	9 %	3 %	7 %
Yhteensä	100 %	100 %	100 %

Liitetaulukko 5. Osa-aikainen henkilöstö sukupuolittain ja osa-aikaisuuden perusteen mukaan 2022

Osa-aikaiset 2022	Miehet	Naiset	Kaikki yhteensä
Osa-aikaeläke / varhennettu vanhuuseläke	2		2
Osatyökyvyttömyyseläke / kuntoutuski	2		2
Osittainen hoitovapaa	1	24	25
Osittainen virkavapaus / osittainen vapaus työtehtävistä	30	45	75
Kaikki yhteensä	35	69	104

6.2. Perhevapaiden käyttö

Liitetaulukko 6. Perhevapaiden käyttö naiset ja miehet 2022

	Naiset pysyvät	Naiset määrä- aikaiset	Naiset yht.	Miehet pysyvät	Miehet määrä- aikaiset	Miehet yht.	Kaikki yht.
Äitiys- ja vanhempainvapaa	29	5	34				34
Isyysvapaa				7	5	12	12
Hoitovapaa	10	3	13		4	4	17
Osittainen hoitovapaa	22	2	24		1	1	25
Tilapäinen hoitovapaa	45	17	62	17	7	24	86

Liitetaulukko 7. Perhevapaiden käyttö naiset ja miehet 2021

	Naiset pysyvät	Naiset määrä- aikaiset	Naiset yht.	Miehet pysyvät	Miehet määrä- aikaiset	Miehet yht.	Kaikki yht.
Äitiys- ja vanhempainvapaa	25	9	34	1	1	2	36
Isyysvapaa				5	8	13	13
Hoitovapaa	3	1	4	2	2	4	8
Osittainen hoitovapaa	19	4	23		1	1	24
Tilapäinen hoitovapaa	36	19	55	14	7	21	76

Liitetaulukko 8. Perhevapaiden käyttö vapaatyypeittäin 2022

	Isyysvapaa	Päiviä yht.	Äitiys-/ vanhempainvapaa	Päiviä yht.	Hoitovapaa vanhempainvapaan jälkeen	Päiviä yht.
Miehet	12	355			4	210
Naiset			34	5 401	13	1 161

Liitetaulukko 9. Perhevapaiden käyttö vapaatyypeittäin 2021

	Isyysvapaa	Päiviä yht.	Äitiys-/ vanhempainvapaa	Päiviä yht.	Hoitovapaa vanhempainvapaan jälkeen	Päiviä yht.
Miehet	12	382	2	74	4	495
Naiset			34	5 068	4	662

6.3. Rekrytointiin liittyvät taulukot

Liitetaulukko 10. Rekrytoidut vaatavuustasoittain ja sukupuolittain 2020–2022

2020	Miehet	Naiset	Yhteensä
VT 6 - 19			
6			
7	1		1
8		3	3
9	3		3
10	1	5	6
11	5	9	14
12	6	5	11
13	4	4	8
14		7	7
15	1	3	4
16	1	2	3
17	3	4	7
18			
19			
eurom.	1	1	2
Yhteensä	26	43	69

2021	Miehet	Naiset	Yhteensä
VT 6 - 19			
6	1	3	4
7		1	1
8		2	2
9	3	2	5
10	4	5	9
11	8	7	15
12	3	5	8
13	2	5	7
14	1	3	4
15	7	2	9
16		3	3
17		2	2
18		1	1
19			
eurom.		2	2
Yhteensä	29	43	72

2022 VT 6 - 19	Miehet	Naiset	Yhteensä
6		1	1
7			
8		4	4
9	2	1	3
10	2	4	6
11		8	8
12		4	4
13		6	6
14	1	1	2
15	1	2	3
16		1	1
17			
18			
19	1	1	2
eurom.	4	3	7
Yhteensä	11	36	47

Liitetaulukko 11. Hakijat, haastatellut ja rekrytoidut sukupuolittain 2020–2022

2020	Hakijat miehet	Hakijat naiset	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valitut miehet	Valitut naiset	Valitut yhteensä
Vakituiset	348	683	1 031	35	66	101	8	19	26
Määräaikaiset	292	304	596	51	71	122	19	24	42
Yhteensä	640	987	1 627	86	137	223	26	43	69

2021	Hakijat miehet	Hakijat naiset	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valitut miehet	Valitut naiset	Valitut yhteensä
Vakituiset	241	350	591	40	66	106	13	19	32
Määräaikaiset	285	402	687	44	90	134	16	24	40
Yhteensä	526	752	1 278	84	156	240	29	43	72

2022	Hakijat miehet	Hakijat naiset	Hakijat yhteensä	Haastatellut miehet	Haastatellut naiset	Haastatellut yhteensä	Valitut miehet	Valitut naiset	Valitut yhteensä
Vakituiset	183	213	396	17	43	60	3	14	17
Määräaikaiset	201	359	560	33	68	101	8	22	30
Yhteensä	384	572	956	50	111	161	11	36	47

2020	Hakijat naisten osuus	Haastatellut naisten osuus	Valitut naisten osuus
Vakituiset	66 %	65 %	73 %
Määräaikaiset	51 %	58 %	57 %
Yhteensä	61 %	61 %	62 %

2021	Hakijat naisten osuus	Haastatellut naisten osuus	Valitut naisten osuus
Vakituiset	59 %	62 %	59 %
Määräaikaiset	59 %	67 %	60 %
Yhteensä	59 %	65 %	60 %

2022	Hakijat naisten osuus	Haastatellut naisten osuus	Valitut naisten osuus
Vakituiset	54 %	72 %	82 %
Määräaikaiset	64 %	67 %	73 %
Yhteensä	60 %	69 %	77 %

6.4. Palkkaukseen liittyvät taulukot

Liitetaulukko 12. Henkilöstön jakautuminen vaativuustasoille sukupuolen mukaan 2022

Vaativuustaso	Naiset, lkm	Naiset, %	Miehet, lkm	Miehet, %	Yhteensä
5		0,0 %	1	0,4 %	1
6	5	1,2 %	4	1,5 %	9
7	19	4,7 %	5	1,8 %	24
8	26	6,4 %	6	2,2 %	32
9	42	10,3 %	27	9,8 %	69
10	50	12,3 %	31	11,3 %	81
11	62	15,2 %	42	15,3 %	104
12	70	17,2 %	52	18,9 %	122
13	54	13,3 %	35	12,7 %	89
14	29	7,1 %	20	7,3 %	49
15	22	5,4 %	23	8,4 %	45
16	14	3,4 %	12	4,4 %	26
17	13	3,2 %	16	5,8 %	29
18	1	0,2 %	1	0,4 %	2
Kaikki yhteensä	407		275		682

Liitetaulukko 13. Henkilöstön keskipalkka sukupuolen ja vaativuusluokan mukaan 2022.

Henkilöstöalaryhmät Asiantuntijat, Tutkijat, Laboratoriohlöstö, Toimihenkilöt (esimiehet jätetty pois)

Vaativuus- taso	Lukumäärä N	Lukumäärä M	Lukumäärä yht.	Keskipalkka N	Keskipalkka M	Keskipalkka yht.	Indeksi
5		1	1	2 435,47	2 435,47	2 435,47	0
6	5	4	9	2 591,62	2 629,35	2 608,39	99
7	19	5	24	3 058,40	3 127,87	3 072,87	98
8	26	6	32	3 327,10	3 296,21	3 321,31	101
9	42	27	69	3 460,65	3 449,60	3 456,32	100
10	50	31	81	3 883,62	3 896,45	3 888,53	100
11	62	42	104	4 142,46	4 185,86	4 159,99	99
12	70	52	122	4 583,76	4 657,99	4 615,40	98
13	51	35	86	4 890,06	5 050,47	4 955,34	97
14	25	18	43	5 430,47	5 517,70	5 466,98	98
15	13	16	29	5 653,67	5 771,49	5 718,67	98
16	6	3	9	6 151,65	6 165,63	6 156,31	100
17	8	12	20	6 393,77	6 585,93	6 509,06	97
18	1	1	2	6 476,97	7 149,36	6 813,17	91
	378	253	631				

Liitetaulukko 14 a. Henkilöstön keskipalkka sukupuolen ja iän mukaan ml. samapalkkaindeksi 2022.

Henkilöstöalaryhmä kaikki

Ikäryhmä	Lukumäärä			Keskipalkka		Indeksi
	N	M	yht.	N	M	
-29	28	20	48	3 366,87	3 446,87	98
30-34	39	30	69	3 827,92	3 859,26	99
35-39	57	31	88	4 225,81	4 137,85	102
40-44	81	32	113	4 445,12	4 620,85	96
45-49	56	39	95	4 890,40	4 981,79	98
50-54	48	37	85	4 494,53	4 976,71	90
55-59	50	36	86	4 782,65	5 322,82	90
60-	48	50	98	4 682,81	5 109,62	92
Kaikki yhteensä	407	275	682			

Liitetaulukko 14 b. Henkilöstön keskipalkka sukupuolen ja iän mukaan ml. samapalkkaindeksi 2022.

Henkilöstöalaryhmät Asiantuntijat, Tutkijat, Laboratoriohlosto, Toimihenkilöt (esimiehet jätetty pois)

Ikäryhmä	Lukumäärä			Keskipalkka		Indeksi
	N	M	yht.	N	M	
-29	28	20	48	3 366,87	3 446,87	98
30-34	39	30	69	3 827,92	3 859,26	99
35-39	56	31	87	4 212,52	4 137,85	102
40-44	75	31	106	4 346,19	4 593,79	95
45-49	48	33	81	4 724,85	4 772,77	99
50-54	45	33	78	4 394,85	4 843,04	91
55-59	41	27	68	4 510,67	5 077,11	89
60-	46	48	94	4 631,78	5 075,55	91
Kaikki yhteensä	378	253	631			

6.5. Lisätietoja

- Keinoja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseen (sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2023:21): [Tasa-arvon edistäminen työpaikoilla – keinoja sukupuolen mukaisen segregaaion purkamiseen \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Monimuotoinen työelämä (Työterveyslaitos): [Monimuotoinen työelämä \(ttl.fi\)](#)
- Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä (Työturvallisuuskeskus) [Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#)
- Monimuotoisuusbarometri 2016: Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen: [Monimuotoisuusbarometri 2016 : Fokuksessa monikulttuurisuus ja osaaminen \(julkari.fi\)](#)
- Samanarvoinen työ -hankkeen loppuraportti (Sosiaali- ja terveysministeriö 2022): [Samanarvoinen työ - hankkeen loppuraportti - Valto \(valtioneuvosto.fi\)](#)
- Tietoa tasa-arvosta (Tasa-arvovaltuutettu): [Tasa-arvovaltuutettu \(tasa-arvo.fi\)](#)
- Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015): [Tietopaketti sukupuolen moninaisuuden huomioimisesta oppilaitoksille, työpaikoille ja viranomaisille \(valtioneuvosto.fi\)](#)

- TYÖMARKKINAKESKUSJÄRJESTÖJEN YHTEINEN OHJEISTUS TYÖPAIKAN TASA-ARVOSUUNNITTELUUN 2023: [Tasa-arvosuunnitelman tekemisen ja päivittämisen abc \(ek.fi\)](#)
- Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu: [Yhdenvertaisuus ja syrjintä \(tyosuojelu.fi\)](#)
- Yhdenvertaisuussivusto (Oikeusministeriö): [yhdenvertaisuus.fi](#)