

# Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Pysyväisohje PO-1.7

17.8.2026

## KUVAILULEHTI

|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                 |
|------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tekijät<br>Susanna Vuosmaa<br>(päivitysvastuu) |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Raportin laji<br>Hallinnolliset ohjeet<br>Pysyväisohje                                          |
|                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Toimeksiantaja<br>Pääjohtaja                                                                    |
|                                                | Raportin nimi<br>Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                 |
|                                                | <p>Tiivistelmä</p> <p>Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) asettamien velvoitteiden mukaisesti. Tähän asiakirjaan on sisällytetty sekä henkilöstöpoliittinen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma, että toiminnallinen yhdenvertaisuussuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus on esitetty liitteessä 1.</p> <p>Suunnitelman avulla voidaan määrätietoisesti edistää ihmisten yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja henkilöstön monimuotoisuutta konkreettisin toimenpitein vuosina 2026–2028.</p> <p>Suunnitelma huomioi myös EU:n komission Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) -dokumentissa kuvatut vaatimukset ja tavoitteet. (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, ISBN 978-92-76- 39184-5).</p> <p>GTK:n sisäinen DEI-verkosto on osallistunut asiakirjan työstämiseen. Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman laatimisessa ovat olleet mukana operatiivinen toiminta, tiede ja innovaatiot, työympäristötiimi, viestintä ja henkilöstöhallinto. Asiakirja on käsitelty GTK:n yhteistoimintaneuvostossa 26.5.2026, vastuullisuusverkostossa 11.6.2026 ja hyväksytty GTK:n johtoryhmässä 17.6.2026.</p> |                                                                                                 |
|                                                | Asiasanat (kohde, menetelmät jne.)<br>Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, monimuotoisuus, inkluusio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                 |
|                                                | Allekirjoitus/nimen selvennys<br><br>Saku Vuori<br>Pääjohtaja                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Allekirjoitus/nimen selvennys<br><br>Riikka Mäki<br>johtaja, Henkilöstö, osaaminen ja lakiasiat |

17.8.2026

**Sisällysluettelo**

|       |                                                                                                    |    |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1     | PÄÄJOHTAJAN TERVEHDYS                                                                              | 1  |
| 2     | JOHDANTO                                                                                           | 2  |
| 2.1   | Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain keskeiset sisällöt                                               | 2  |
| 2.2   | Suunnitelman keskeiset käsitteet                                                                   | 3  |
| 3     | HENKILÖSTÖPOLIITTISEN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI | 3  |
| 3.1   | Arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta                                         | 3  |
| 4     | SELVITYS NYKYTILANTEESTA                                                                           | 5  |
| 5     | TAVOITTEET, TOIMENPITEET ja SEURANTA YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI GTK:SSA         | 7  |
| 5.1   | Yhdenvertaisuuden edistäminen GTK:ssa                                                              | 7  |
| 5.1.1 | Rekrytointi                                                                                        | 8  |
| 5.1.2 | Jatkuvasti kehittyvä osaaminen                                                                     | 8  |
| 5.1.3 | Palvelussuhteen ehdot                                                                              | 9  |
| 5.1.4 | Johtaminen ja johtajuus                                                                            | 9  |
| 5.1.5 | Työn ja yksityiselämän tasapaino                                                                   | 10 |
| 5.1.6 | Työilmapiiri                                                                                       | 10 |
| 5.1.7 | Monimuotoisuus-, inklusio- ja yhdenvertaisuustaidot                                                | 12 |
| 5.2   | Sukupuolten tasa-arvon edistäminen GTK:ssa                                                         | 12 |
| 5.2.1 | Palkkaus                                                                                           | 12 |
| 5.2.2 | Työtehtävien tasa-arvoinen jakaminen                                                               | 13 |
| 6     | TOIMINNALLINEN YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA                                                           | 14 |
| 6.1   | Johdanto ja lähtötilanteen arviointi                                                               | 14 |
| 6.2   | Yhdenvertaisuus GTK:n tuottamissa ulkoisissa palveluissa                                           | 14 |
| 6.2.1 | Projektitoiminta                                                                                   | 14 |
| 6.2.2 | Julkiset palvelut ja tuotteet                                                                      | 15 |
| 6.2.3 | Geonäyttely                                                                                        | 17 |
| 6.2.4 | Muut toimitilat                                                                                    | 17 |
| 6.2.5 | Viestintä                                                                                          | 17 |
| 6.3   | Arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta                                         | 18 |
| 6.4   | Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi                                                             | 19 |
| 7     | TIEDOTTAMINEN                                                                                      | 20 |
|       | LIITE 1 - PALKKAKARTOITUS                                                                          | 21 |

17.8.2026

## 1 PÄÄJOHTAJAN TERVEHDYS

GTK:n työyhteisö on viime vuosina muuttunut monimuotoisemmaksi ja kansainvälisemmäksi. Geologian alalle perinteinen sukupuolijakauma on tasapainottumassa, ja meillä tämä näkyy muun muassa esihenkilötehtävien tasaisena jakautumisena. Samalla yhä useampi GTK:lainen tuo mukanaan kansainvälistä osaamista ja uusia näkökulmia.

Kansainvälistyminen näkyy arjessamme monikielisinä tiimeinä, yhteistyönä globaalissa tutkimusympäristössä sekä erilaisten toimintakulttuurien kohtaamisena. Tämä rikastuttaa työtämme ja edellyttää meiltä entistä vahvempaa panostusta yhdenvertaisuin ja inklusiivisiin toimintatapoihin.

Haluamme, että jokainen voi GTK:ssa olla oma itsensä ja kokea tulevansa arvostetuksi ja kohdelluksi oikeudenmukaisesti. Henkilöstöstä kerätty tieto osoittaa hyvän lähtötason, mutta myös tarpeen kehittää kokemusta tasapuolisesta kohtelusta.

Edistämme yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa systemaattisesti kaikessa toiminnassamme – rekrytoinnista johtamiseen ja asiakastyöhön niin kotimaassa kuin kansainvälisesti. Tämä suunnitelma ohjaa työtämme, mutta ratkaisevaa on arjen toiminta: yhdenvertaisuus syntyy teoista.

Yhdessä rakennamme työyhteisön, jossa erilaisuus on voimavara.

Saku Vuori, pääjohtaja

17.8.2026

## 2 JOHDANTO

Olemme GTK:ssa laatineet yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman yhdenvertaisuuslain 1325/2014 ja tasa-arvolain 609/1986 asettamien velvoitteiden mukaisesti.

Nämä keskeiset arvot tulevat säilymään olennaisena osana GTK:n toimintakulttuuria ja -tapoja yli strategiakausien. Tavoitteenamme on, että monimuotoisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja inklusio tulevat eheäksi ja sisäänrakennetuksi osaksi kaikkea GTK:n toimintaa niin sisäisesti kuin ulkoisesti pitkällä aikavälillä.

Yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon edistäminen on GTK:ssa keskeinen osa henkilöstöpolitiikkaa ja -strategiaamme, ihmisen kokoista työelämä -teemaa sekä työyhteisömme hyvinvoinnin ja kulttuurin kehittämistä. Kyseiset arvot ohjaavat kaikkea toimintaamme ja tekemistämme.

Henkilöstöpoliittisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme pohjana toimi itsearviointi, jonka toteutimme FIBS:in monimuotoisuusjohtamisen työkalun avulla. Lisäksi hyödynsimme henkilöstökyselyistämme ja vuonna 2024 toteutetusta DEI-kartoituksesta (Diversity, Equality, Inclusion) saatuja tietoja. Suunnitelmaan on kirjattu yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain edellyttämät toimenpiteet sekä niiden käytännön toteuttaminen, seuranta, vastuutahot, arviointi sekä tiedottaminen.

Arvioimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa vuosittain yhteistoiminnassa ja sitä päivitetään tarvittaessa, kuitenkin vähintään joka toinen vuosi. HR koordinoi suunnitelman toimeenpanoa (päivitys, seuranta, viestintä) ja varmistaa, että toimenpiteet kytkeytyvät henkilöstöprosesseihin. Sisäinen DEI-verkosto tukee kehittämistä. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden toimet toteutetaan palvelu- ja toimintokokonaisuuksissa (esim. projektityö, viestintä, toimitilat). Toimeenpanoon varataan vuosittain tarvittava työaika ja osaaminen osana normaalia johtamis- ja kehittämistyötä.

### 2.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain keskeiset sisällöt

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Työnantajan on arvioitava ja edistettävä yhdenvertaisuutta työpaikalla ja ryhdyttävä toimenpiteisiin syrjinnän poistamiseen heti saatuaan siitä tiedon.

Tasa-arvolain (609/1986) tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä. Tasa-arvolaki kieltää myös syrjinnän sukupuoli-identiteetin ja sukupuolen ilmaisun perusteella.

Työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Tämä suunnitelma sisältää myös tasa-arvosuunnitelman. Palkkakartoituksen (liitteessä 1) osuus taas voidaan sopia päivitettäväksi joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

17.8.2026

## 2.2 Suunnitelman keskeiset käsitteet

Henkilöstön monimuotoisuudella (*diversity*) tarkoitetaan työntekijöiden keskinäistä erilaisuutta mm. iän, sukupuolen, etnisen tai kansallisen taustan, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, seksuaalisen suuntautumisen, perhetilanteen, vammaisuuden, terveydentilan, toimintakyvyn, neurodiversiteetin, koulutustaustan, arvojen ja persoonallisuuden osalta.

Yhdenvertaisuudella (*equity*) tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Käsitteeseen sisältyy myös oikeudenmukaisuuden ja puolueettomuuden edistäminen eri prosesseissa, menettelytavoissa ja resurssien jakautumisessa.

Tasa-arvolla tarkoitetaan naisten ja miesten välistä tasa-arvoa (*gender equality*).

Inklusiivisuudella (*inclusion*) tarkoitetaan yhdenvertaista, syrjimätöntä sekä kaikkia osallistavaa ja mukaan ottavaa toimintatapaa.

## 3 HENKILÖSTÖPOLIITTISEN YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Seuraamme ja arvioimme GTK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista säännöllisesti. Henkilöstökysely ja vuosittain tuotetut palkka- ja henkilöstötilastot tarjoavat tietoa GTK:laisten yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon toteutumisesta. Tulosten pohjalta arvioimme nykytilaa, toimenpiteitä ja tarvittaessa täydennämme ja päivitämme suunnitelmaa. Otamme vuonna 2027 käyttöön valtion yhteisen YhdenvertaisuusBaron, jonka kautta saamme tarkempaa tietoa henkilöstön kokemuksista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta GTK:ssa. Kysely tullaan toteuttamaan joka toinen vuosi. Raportoimme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman keskeisistä indikaattoreista ja toimenpiteiden etenemisestä vuosittain yhteistoiminnassa ja johtoryhmässä.

### 3.1 Arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta

Edellisessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa esittämämme toimenpiteet ovat pääosin toteutuneet.

| Aihe               | Toimenpide                                                                                                                                                                    | Toteutuminen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rekrytointi</b> | Rekrytointiprosessin kehittäminen yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (esim. anonyymi rekrytointi, standardisoidut haastattelut, monimuotoisuuslauseke). | Jatkuva. Rekrytointiprosessia kehitetään jatkuvasti, olemme mm. laatineet rekrytointipolitiikan, tarkastelleet hakuilmoitusten kielen sukupuolineutraaliutta, päivittäneet monimuotoisuuslauseketta hakuilmoituksissa ja haastatteluopasta. Anonyymiä rekrytointia pilotoimme v. 2026. Esihenkilöitä on valmennettu tiedostamattomien ennakkoluulojen tunnistamisessa ja huomioimisessa. |

17.8.2026

|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Jatkuvasti kehittyvä osaaminen</b>                      | Osaamisen kehittämisen tukemista koskevien linjausten päivittäminen ja viestiminen niistä henkilöstölle aktiivisesti. Ohjeistetaan esihenkilöitä viestimään osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista henkilöstölle.                              | Toteutunut. Osaamisen kehittämisen linjaukset päivitetty ja niistä tiedotettu henkilöstöä ja esihenkilöitä 2025. GTK:lle keskeisten osaamisten pitkän aikavälin kehittämissuunnitelma on työn alla.                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <b>Palvelussuhteen ehdot</b>                               | Kansainvälisten osaajien tukeminen: Culture Buddy -ohjelman hyödyntäminen, perehdytysmateriaalin kehittäminen tuomalla esille suomalaisen lainsäädännön erityispiirteitä, esihenkilöt huomioivat tämän perehdytyksessä ja kehityskeskusteluissa. | Osittain toteutunut. Culture Buddy -ohjelma oli toiminnassa v. 2022-2025, muutettiin Onboarding Buddy -ohjelmaksi, joka toimii edelleen. Tietoa työ-lainsäädännöstä ja suomalaisesta työ-elämästä on lisätty intranettiin englanniksi. Palvelussuhdeasioita koskevat infot järjestetään suomeksi ja englanniksi.                                                                                                                                      |
| <b>Johtaminen ja johtajuus</b>                             | Esihenkilöiden valmennus monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta.                                                                                                                                                                 | Toteutunut ja jatkuvaa. Vuosina 2023-2024 DEI-kehittämishankkeen puitteissa järjestimme useita valmennuksia. Käytössä ovat myös eOppivan verkkokurssit.                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <b>Työn ja yksityiselämän tasapaino</b>                    | Esihenkilöt pyrkivät näyttämään esimerkkiä, sisäisessä viestinnässä huomioidaan positiivinen suhtautuminen perhevapaisiin ja kannustetaan kertyneiden lomien pitämiseen.                                                                         | Osittain toteutunut ja jatkuvaa. Kertyneiden lomien ja saldojen käyttämisestä on viestitty ja esihenkilöitä ohjeistettu.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <b>Työilmapiiri</b>                                        | Palautekulttuurin vahvistaminen, johdon viestintä sen kehittämisestä, henkilöstön ohjeistus ja sisäinen viestintä.                                                                                                                               | Osittain toteutunut ja jatkuvaa. Palautteen merkitystä korostetaan takeja jake -ohjeissa ja sisäisessä viestinnässä.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Monimuotoisuus-, inklusio- ja yhdenvertaisuustaidot</b> | Henkilöstön koulutus DEI-taidoista ja ohjeistus häirintätapauksiin.                                                                                                                                                                              | Toteutunut. Vuosina 2023-2024 DEI-kehittämishankkeen puitteissa järjestimme useita valmennuksia ja keskustelutilaisuuksia henkilöstölle. Käytössä ovat myös eOppivan verkkokurssit. GTK:n toimintaohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän varalle päivitetty vuonna 2025.<br><br>Vuonna 2025 lanseeratut, kaikille GTK:laisille pakolliset GTK Way -kurssit varmistavat, että yhteiset käytännöt ja toimintaohjeet ovat kaikille tuttuja. |
| <b>Palkkaus</b>                                            | Varmistetaan palvelussuhteen kestosta ja tyypistä riippumaton urakierto ja etenemismahdollisuus, mm. osana projektisuunnittelua ja sisäisen haun hyödyntäminen. Esihenkilöitä                                                                    | Jatkuvaa. Sisäistä hakua on hyödynnetty aktiivisesti. Esihenkilöille ja henkilöstölle pidetään vuosittain palkkainfo. Palkkamuutosten tukena Excel-työkalu, jolla voidaan tarkastella                                                                                                                                                                                                                                                                 |

17.8.2026

|                                             |                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                             | valmennetaan palkka- ja palkitsemisviestintään.                                              | palkkamuutosten yhdenvertaisuusvai-<br>kutuksia yksikössä/vastuualueella.<br><br>Henkilöstökyselyn tuloksia on seurattu vuosittain (mm. HR, johtoryhmä). Tulosten perusteella on tarkasteltu palkkausjärjestelmän kehittämistarpeita henkilöstön edustajien kanssa (VPJ-ryhmä, virka- ja työehtosopimusneuvottelut). Lisäksi tulokset on huomioitu esihenkilökoulutusten sisällöissä. |
| <b>Työtehtävien tasa-arvoinen jakaminen</b> | Naisten urakehityksen tukeminen koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastuualueiden avulla. | Jatkuvaa. Esihenkilöistä naisia on puolet ja miehiä puolet. Samapalkkaisuusindeksiä seurataan vuosittain ja se on 99 %.                                                                                                                                                                                                                                                               |

#### 4 SELVITYS NYKYTILANTEESTA

GTK:n henkilöstön yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon nykytilan selvityksessä olemme tarkastelleet useita eri tietolähteitä. Palkka-aineiston avulla tarkastelemme palkkauksen tasa-arvoa. Joka vuosi toteutettavan valtionhallinnon yhteisen henkilöstökyselyn (henkilöstöBaro) kautta seuraamme henkilöstön työhyvinvointia.

Vuosina 2023–2024 toteutimme Valtiokonttorin Kaiku-kehittämisrahan avulla laajamittaisen DEI-kehittämishankkeen. Yksi osa hanketta oli DEI-kartoitus, jonka tulokset kertoivat meille lisätietoa henkilöstön kokemuksista yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumisesta GTK:ssa.

Palkkakartoitus (Liite 1) osoittaa, että GTK:ssa samapalkkaisuusindeksi on hyvällä tasolla (99 %). Kartoituksessa tarkastellaan lisäksi naisten ja miesten sijoittumista vaativuusluokkiin sekä henkilökohtaisen palkanosan keskiarvoja naisilla ja miehillä. Yhteenvetona palkkakartoituksen perusteella voidaan todeta, että GTK:ssa ei ole suuria perusteettomia sukupuolten välisiä palkkaeroja. Silti tiettyjä ryhmiä on tarpeen seurata ja tarkastella, jotta voidaan varmistaa, että niissä havaitut erot eivät ole perusteettomia ja/tai sukupuoleen viittaavia. Seuraamme ja tarkastelemme palkkatilastoja säännöllisesti.

Vuosittainen henkilöstökyselymme vaihtui VMBarosta henkilöstöBaroksi vuonna 2025. Yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa koskevat kysymykset vaihtuivat, joten suoraa vertailtavuutta aikaisempien kyselyiden tuloksiin ei ole. VMBarossa vuosina 2021–2024 näiden kysymysten keskiarvot olivat hyvällä tasolla, ja ne olivat nousseet tarkasteluajanjakson aikana.

Nykyisestä henkilöstöBarosta olemme valinneet kolme kysymystä, jotka muodostavat meille oman DEI-mittarin. Nämä kysymykset ovat: ”Koen, että minua arvostetaan työyhteisössäni.” (A), ”Voin olla oma itseni työyhteisössäni.” (B) ja ”Koen, että organisaatiossamme henkilöstöä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti.” (C). Näiden kysymysten keskiarvot vuonna 2025 olivat A= 3,31, B= 3,56 ja C= 2,99 (asteikolla 1–4). Kaksi ensimmäistä ovat huipputasolla (yli 3,25) ja kolmas hyvällä tasolla. DEI-mittarin

17.8.2026

keskiarvoksi muodostuu 3,29 (huipputaso). Huomionarvoista on kysymys C, jonka keskiarvo jää huipputason alle ja peittyy helposti DEI-mittarin keskiarvon alle. Jottei tämä yhdenvertaisuuden ydin jää varjoon, tulee sitä seurata myös erikseen DEI-mittarin ohella.

Huhtikuussa 2024 toteutimme DEI-kartoituksen, johon vastasi reilu 60 % henkilöstöstä. Tulosten perusteella voimme todeta, että GTK:ssa DEI:n edistäminen nähdään tärkeänä, tiimeissä on avoin ja rakentava keskustelukulttuuri ja esihenkilöt johtavat inklusiivisesti. Suurin osa GTK:laisista kokee voitavansa olla oma itsensä töissä, mutta tämän osalta neuro- ja seksuaalivähemmistöihin kuuluvien arviot olivat merkittävästi huonommat. Näistä vähemmistöistä merkittävä osa joutuu häivyttämään tai peittelemään jotain osaa itsestään töissä. Vastaava ero nousi esille myös GTK:hon kuulumiseen liittyvissä kysymyksissä.

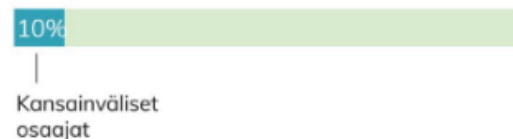
Kehittämiskohteena nousi esille ylimmän johdon viestintä DEI:n edistämisen tärkeydestä. Tiedostamattomia oletuksia ja syrjiviä normeja haastava keskustelukulttuuri sai myös heikot arviot. Avoumissa vastauksissa nousi esille organisaatioon kuulumisen suhteen jako tukitoimintojen ja operatiivisen toiminnan välillä, joka koettiin vahvana, ja ettei omaa työtä arvosteta. Etätöyön koettiin tuovan haastetta tiimiytymiseen ja joukkoon kuulumiseen, sekä kaivattiin enemmän vapaamuotoisia vuorovaikutustilanteita ja kasvokkain kohtaamista.

Arvioinnin johtopäätöksenä voidaan todeta, että yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo toteutuu GTK:ssa hyvin, vaikka kehityskohtiakin on. Erityistä huomiota tulee kiinnittää aliedustettuihin henkilöstöryhmiin, yhteishengen vahvistamiseen läpi organisaation, johdon näkyvään sitoutumiseen ja keskustelukulttuuriin, sekä ryhmäkohtaisten palkkaerojen seurantaan. Henkilöstön osaamisen kehittäminen ja tietoisuuden lisääminen DEI-asioissa on tärkeä lähtökohta eri toimenpiteiden onnistumisen varmistamiseksi.

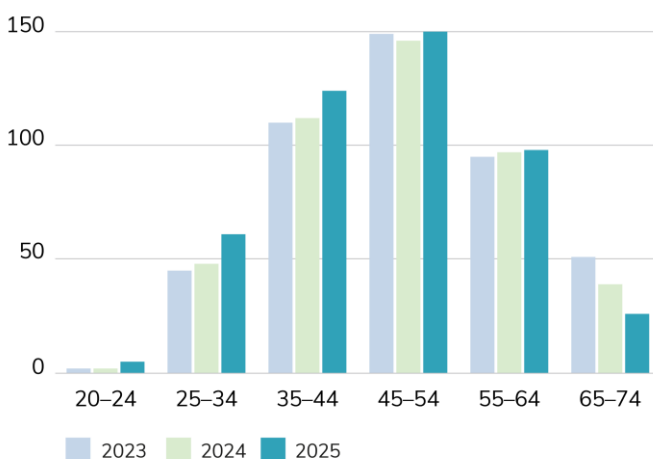
### Henkilöstörakenne:

| Henkilöstömäärä | 2023 | 2024 | 2025 |
|-----------------|------|------|------|
| Henkilöä        | 453  | 446  | 464  |

### Kansainvälisen henkilöstön osuus

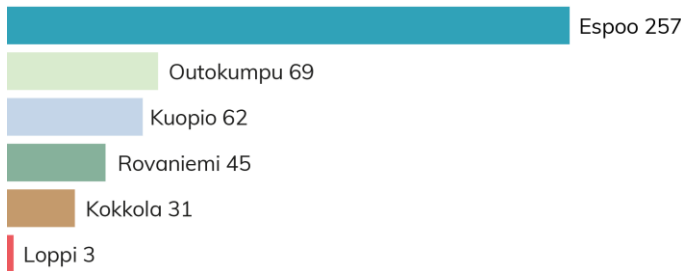


### Henkilöstön ikäjakauma 2023–25

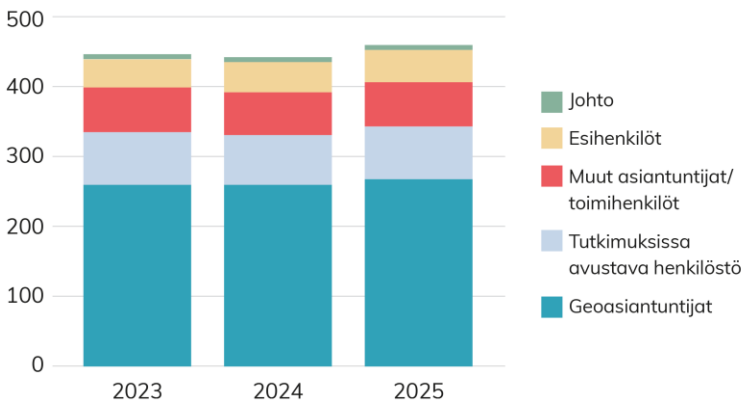


17.8.2026

### Henkilöstö toimipisteittäin



### Henkilöstöryhmät 2023–2025



## 5 TAVOITTEET, TOIMENPITEET JA SEURANTA YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI GTK:SSA

Tavoitteenamme on taata kaikille GTK:laisille sellainen työkuulttuuri ja työympäristö, joka kunnioittaa monimuotoisuutta ja on yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja syrjimätön. Pyrimme edistämään näitä arvoja toteuttamalla niitä liittyen niin rekrytointiin, työtehtävien jakamiseen, osaamisen kehittymisen mahdollisuuksiin, urasuunnitteluun, palkkaukseen, palvelussuhteen ehtoihin, johtamiseen, esihenkilötyöhön, työilmaperiiniin, työn ja yksityiselämän tasapainoon sekä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja inklusiivisuuteihimme.

### 5.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen GTK:ssa

GTK:ssa olemme tietoisesti edistäneet monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiivisuutta jo useamman vuoden ajan. Tässä suunnitelmassa kuvattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla tulemme varmistamaan, että tämä työ jatkuu vuosina 2026–2028 ja siitäkin eteenpäin yli strategiakausien. Koska

17.8.2026

kyseessä on koko organisaatiomme yhteinen oppimisprosessi, se edellyttää kaksitahoista muutosta: organisaatiossa ja meissä ihmisissä.

### 5.1.1 Rekrytointi

Vaalamme johdonmukaisesti ihmisten monimuotoisuutta ja yhdenvertaisuutta eri prosesseissamme. Rekrytointeissa painotamme niitä kriteerejä, jotka on ennalta määritelty hakuprosessin alkuvaiheessa ja hakuilmoituksessa. Yhdenvertaisen kohtelun varmistaminen rekrytinnin eri vaiheissa on olennaista erityisesti esihenkilöiden ja HR:n toiminnassa.

| Tavoitteet                                                | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Vastuu | Aikataulu          | Seuranta                                                                     |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Pyrimme vahvistamaan henkilöstön monimuotoisuutta.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Rekrytointiprosessin kehittäminen sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (esim. sukupuolineutraalin kielen käyttö hakuilmoituksissa, monimuotoisuus hakuilmoituksissa).</li> <li>Rekrytointiprosessin kehittäminen yhdenvertaisuuden näkökulmasta (esim. anonymi rekrytointi, standardisoidut haastattelut, monimuotoisuuslauseke, kansainvälinen rekrytointi).</li> </ul> | HR     | 2026–2028, jatkuva | Kerätään tietoa hakijoista ja valituista sukupuolen mukaan.<br>Hakijapalaute |

### 5.1.2 Jatkuvasti kehittyvä osaaminen

Huolehdimme siitä, että henkilöstömme on yhdenvertaisessa asemassa osaamisen kehittämisen mahdollisuuksien suhteen. Jokaisella on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua ja saada tarvittaessa koulutusta osaamisensa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi GTK:n linjausten ja periaatteiden mukaisesti.

| Tavoitteet                                                                                                                           | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Vastuu           | Aikataulu          | Seuranta                                                                                                                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Ennakoimme aktiivisesti tulevaisuutta, toimintaympäristön ja asiakkaiden tarpeiden kehittymistä ja tarvumme mahdollisuuksiin.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Laadimme ja toteutamme GTK:lle keskeisten osaamisten pitkän aikavälin kehittämissuunnitelman.</li> <li>Viestimme osaamisen kehittämisen tukimuodoista ja osaamisen kehittämismahdollisuuksista henkilöstölle aktiivisesti. Ohjeistamme esihenkilöitä viestimään osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista henkilöstölle.</li> </ul> | Ylin johto ja HR | 2026–2028, jatkuva | Oman toiminnan arviointi. Vuotuinen osaamisen kehittämissuunnitelma ja sen ylläpitäminen, sekä ajankohtaisviestinnän seuranta. |
| <b>Henkilöstö voi suunnitella urakehitystään sekä oppia, kehittyä ja edetä</b>                                                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kehitämme osaamisen kehittämisen kasvupolkuja siten, että ne tukevat yhdenvertaisesti eri henkilös-</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                     | HR, esihenkilöt  | 2026–2028, jatkuva | Suunniteltujen polkujen valmistuminen ja käyttöönotto, sekä olemassa                                                           |

17.8.2026

|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |  |                                                                       |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------|
| urallaan GTK:n sisällä. | töryhmiä; luomme uudet tarvittavat kasvupolut ja päivitämme jo valmistuneita. <ul style="list-style-type: none"> <li>Kannustamme henkilöstöä käyttämään mentorointia tukeutuen GTK:n mentorointiprosessiin. Prosessin pilotointi projektipäällikön kasvupolulla.</li> </ul> |  |  | olevien päivitykset.<br><br>Mentorointipilotin osallistujakokemukset. |
|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|-----------------------------------------------------------------------|

### 5.1.3 Palvelussuhteen ehdot

Työyhteisömme koostuu eri alojen osaajista eri puolilta maailmaa. Yhteisinä kielinämme toimivat suomi, ruotsi ja englanti. Palvelussuhteen ehtoja toteutetaan yhdenvertaisesti ja ne määräytyvät valtion virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Virkasuhdetta koskevat säännökset löytyvät virkamieslaista ja -asetuksesta (750/1994). Työsuhteen ehtoja koskevat säännökset ovat työsuhtesopimuksissa (55/2001) ja molempia palvelussuhtelajeja koskevat kollektiivimääräykset ovat valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksessa. Valtion virka- ja työehtosopimusta tarkentavia sopimusehtoja on lisäksi sovittuna virastotasolla.

| Tavoitteet                                                                                                                                | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Vastuu          | Aikataulu | Seuranta                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Varmistamme, että kansainväliset, ei-suomenkieliset osaajat tuntevat palvelussuhteen ehdot ja omat oikeutensa GTK:n työntekijöinä.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Kehitämme ja hyödynnämme Onboarding/Culture Buddy -ohjelmaa.</li> <li>Kehitämme kansainvälisille osaajille laadittua perehdytysmateriaalia tuomalla vahvemmin esiin suomalaisen lainsäädännön erityispiirteitä.</li> <li>Esihenkilö käy perehdytyksen yhteydessä uuden kansainvälisen tai ei-suomenkielisen työntekijän kanssa läpi työsuhteen keskeiset ehdot, oikeudet, velvollisuudet ja GTK:n toimintatavat sekä varmistaa keskustellen työntekijän ymmärryksen.</li> </ul> | HR, esihenkilöt | 2026–2028 | Toimenpiteiden toteutumista ja vaikutusta arvioidaan osana perehdytyksen palautteita, henkilöstökyselyitä sekä esihenkilöiltä saatavaa palautetta. |

### 5.1.4 Johtaminen ja johtajuus

GTK:n kaikilla esihenkilöillä on keskeinen rooli monimuotoisuutta arvostavan, yhdenvertaisen ja inklusiivisen työkuulttuurin vaalimisessa. Esihenkilöiden omalla esimerkillä ja toimintatavoilla on suuri vaikutus kaikkien yhdenvertaisen, syrjimättömän ja inklusiivisen kohtelun varmistamisessa.

17.8.2026

| Tavoitteet                                                                                                | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                     | Vastuu                        | Aikataulu | Seuranta                                                                              |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Jokainen GTK:n esihenkilö on sitoutunut edistämään tasa-arvoista ja yhdenvertaista työ-kulttuuria.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjoamme jokaiselle esihenkilölle valmennusta monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta (<i>Monimuotoinen työelämä</i> -kurssi).</li> </ul>                                 | Ylin johto, HR ja esihenkilöt | 2026–2028 | Henkilöstön kokemuksia esihenkilötyöstä seurataan henkilöstökyselyn avulla.           |
| <b>GTK:n ylin johto on sitoutunut DEI-työhön</b>                                                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ylin johto varmistaa monimuotoisuuden, yhdenvertaisuuden ja inklusiivisuuden toteutumisen organisaatiossa oman päätöksentekonsa kautta ja tämän näkymisen myös viestinnässään.</li> </ul> | Ylin johto                    | 2026–2028 | Henkilöstön kokemuksia ylimmän johdon toiminnasta seurataan henkilöstökyselyn avulla. |

### 5.1.5 Työn ja yksityiselämän tasapaino

GTK:ssa haluamme vahvistaa työn ja yksityiselämän tasapainoa sekä perhemyönteisyyttä. Perhetilanteen vaatimia joustoja työssä sovellamme yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti kaikkien työntekijöiden kohdalla.

| Tavoitteet                                            | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Vastuu                      | Aikataulu | Seuranta                                                                                                         |
|-------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Vahvistamme työn ja yksityiselämän tasapainoa.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilöt pyrkivät näyttämään esimerkkiä työn ja yksityiselämän tasapainosta.</li> <li>Huomioimme prosesseissa erilaiset perhe- ja elämäntilanteet.</li> <li>Kannustamme sisäisessä viestinnässä kertyneiden lomien ja saldotuntien pitämiseen.</li> </ul> | HR, esihenkilöt, ylin johto | 2026–2028 | Tarkastelemme työn ja yksityiselämän tasapainoa mm. seuraamalla tuntisaldojen kertymistä ja lomapäivien käyttöä. |

### 5.1.6 Työilmapiiri

Huolehdimme työilmapiiristä ja pyrimme varmistamaan, että se tukee jokaisen GTK:laisen työskentelyä. Lisäksi jokainen meistä voi vaikuttaa arvostavan ja monimuotoisuutta kunnioittavan työkalttuurin luomiseen omalla käytöksellään ja vuorovaikutuksellaan.

17.8.2026

GTK:ssa emme hyväksy epäasiallista kohtelua missään muodossa. Sen sijaan GTK:ssa lähtökohtaisesti edellytämme normaalia ja asiallista käytöstä emmekä hyväksy huonoa käytöstä, kiusaamista, työsyrintää, sukupuolista häirintää tai ahdistelua. Ilmoituksen voi tehdä esihenkilölle, HR:lle tai työsuojeluun. Asia käsitellään viivytyksettä, asianosaisten kanssa käydään keskusteluja asian selvittämiseksi ja tarvittaessa ryhdytään toimenpiteisiin tilanteen ratkaisemiseksi. Toimenpiteiden toimivuutta ja tilanteen ratkeamista seurataan, kunnes työrauha on saavutettu. GTK:n toimintaohje epäasiallisen kohtelun, häirinnän ja syrjinnän varalle, sekä toimintaohjeet julkisuudessa tapahtuvan häirinnän ja maalittamisen varalle tarkentavat näitä prosesseja.

| Tavoitteet                                                                                                                                          | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Vastuu                                 | Aikataulu | Seuranta                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Rakennamme avointa ja kunnioittavaa palautekulttuuria, joka edistää oppimista ja jokaisen GTK:laisen työn ja ammattitaidon arvostusta.</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Ylin johto viestii sisäisesti, miksi ja miten kehitämme palautekulttuuria.</li> <li>Nostamme palautekulttuurin vahvistamisen säännöllisesti esille, ja välitämme ohjeet palautteen antamiseen ja pyytämiseen kaikkien saataville.</li> </ul>                                                                                                                                                                         | Ylin johto, viestintä, HR, esihenkilöt | 2026–2028 | Henkilöstöstrategian suorituksen johtamisen mittarit.                                                                                                               |
| <b>Jokainen GTK:lainen käyttäytyy toisiaan kohtaan ammattimaisesti ja arvostavasti, mikä näkyy kunnioittavana ja rakentavana vuorovaikutuksena.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Luomme GTK Way -kurssin työntekijätaidoista kaikkien GTK:laisten suoritettavaksi.</li> <li>Tuomme esille ja edistämme ammatillista työkäyttymistä eri keinoin intrasivuilla. Määrittelemme mitä ammatillinen työkäyttyminen tarkoittaa ja miten ihmisten odotetaan toimivan GTK:ssa.</li> <li>Järjestämme yhteisiä kokoontumisia, joiden tavoitteena on yhteistyön ja yhteishengen vahvistaminen GTK:ssa.</li> </ul> | HR, viestintä, ylin johto, esihenkilöt | 2026–2028 | <p>Työyhteisön vuorovaikutus -aihealueen tulokset HenkilöstöBarossa.</p> <p>HenkilöstöBaro: Koen, että minua arvostetaan työyhteisössämme -kysymyksen tulokset.</p> |
| <b>Aliedustettujen henkilöstöryhmien huomioiminen</b>                                                                                               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Huomioimme aliedustettujen henkilöstöryhmien näkökulman eri prosesseissa.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | HR                                     | 2026–2028 | Oman toiminnan arviointi.                                                                                                                                           |

17.8.2026

|  |                                                                                                                                                |  |  |                                                        |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Sisäinen DEI-verkosto pohtii toimenpiteitä aliedustettujen henkilöstöryhmien huomioimiseksi.</li> </ul> |  |  | HenkilöstöBaron ja YhdenvertaisuusBaron avovastaukset. |
|--|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--------------------------------------------------------|

### 5.1.7 Monimuotoisuus-, inklusio- ja yhdenvertaisuustaidot

Jokaisella GTK:laisella on tärkeä rooli monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja syrjimättömyyttä arvostavan kulttuurin vahvistamisessa. Mahdollistamme kaikille tietoisuuden ja ymmärryksen lisäämisen monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta jatkossakin sisällyttämällä sen osaksi yhteisiä prosessejamme. Näin myös ennaltaehkäisemme mm. sukupuoleen, sukupuoli-identiteettiin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää.

| Tavoitteet                                                                                                                  | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                   | Vastuu | Aikataulu | Seuranta                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Varmistamme, että jokainen GTK:lainen osaa edistää työssään yhdenvertaisuutta, inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarjoamme jokaiselle GTK:laiselle koulutusta monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta (<i>Monimuotoisen työelämä</i> -kurssi).</li> </ul> | HR     | 2026–2028 | YhdenvertaisuusBaron tulokset.<br><br>Työnantajan tietoon tuotujen syrjintä- ja häirintätapausten seuranta sekä ennaltaehkäisevien ja kohdennettujen toimenpiteiden valinta. |

## 5.2 Sukupuolten tasa-arvon edistäminen GTK:ssa

Olemme sitoutuneet tasa-arvoisen ja tasavertaisen työelämän edistämiseen GTK:ssa. Seuraavassa on kuvattu tulevat tavoitteemme ja toimenpiteemme sukupuolten tasa-arvon vahvistamiseksi.

### 5.2.1 Palkkaus

GTK:ssa maksamme samanarvoisesta työstä samanarvoista palkkaa. Käytämme valtion palkkausjärjestelmää, jossa palkan tehtäväkohtainen osuus perustuu työn vaativuuteen. Vuosittain esihenkilöt arvioivat henkilökohtaisen työtuloksen ja osaamisen, mikä huomioidaan myös palkan määrässä henkilökohtaisena osuutena. Toimimme tasa-arvoisesti kaikkia kohtaan niin vaativuustasoa arvioitaessa kuin henkilökohtaisessa arvioinnissa. Tarkastelemme ennakoiden palkkapäätösten vaikutusta yhdenvertaisuuteen.

| Tavoitteet                                                         | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                | Vastuu                        | Aikataulu          | Seuranta                                                                |
|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| <b>Edistämme GTK:laisten tasa-arvoista kohtelua palkkauksen ja</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilöt varmistavat yhdenvertaiset käytännöt urakehitykseen ja etenemismahdollisuuksiin liittyen (tai liittyvien keskustelujen käymi-</li> </ul> | Esihenkilöt, ylin johto ja HR | 2026–2028, jatkuva | Henkilöstöstrategian DEI-mittari.<br><br>Sisäisten hakujen tilastointi. |

17.8.2026

|                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |                    |                                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>urakehityksen näkökulmasta.</b>                                                                                | <p>seen) sekä tekevät mahdollisuuksien mukaan näkyväksi sisäisiä tehtäviä, projekteja ja kehitysmuutoksia riippumatta palvelussuhteen kestosta tai tyypistä.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tarkastelemme palkkamuutosten yhdenvertaisuusvaikutuksia yksikkö-, vastuualue- ja GTK-tasolla (palkkamuutosten Excel-työkalu, TAN-ryhmä) ennakoiden. Lisäksi raportoimme muutosten toteumaa yhdenvertaisuusnäkökulmasta (TAN-ryhmä, VPJ-ryhmä).</li> </ul> |    |                    | Palkkamuutosten toteuman yhdenvertaisuusvaikutusten raportointi.                                                                                                                                                               |
| <b>Ylläpidämme ja vahvistamme esihenkilöiden palkitsemisosaamista. Vahvistamme avointa palkitsemisviestintää.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Valmennamme esihenkilöitä säännöllisesti palkitsemiskäytännöistä ja ohjaamme aloitteelliseen ja läpinäkyvään palkitsemisviestintään.</li> <li>Viestimme palkkauksesta avoimesti palkka-avoimuusdirektiivin vaatimukset huomioiden.</li> </ul>                                                                                                                                                                               | HR | 2026–2028, jatkuva | <p>Henkilöstökyselyn avulla seuraamme henkilöstön tyytyväisyyttä palkitsemiseen ja palkkausjärjestelmään.</p> <p>Käsitlemme esihenkilöiden haavaintoja ja kokemuksia palkitsemisesta säännöllisesti esihenkilöfoorumeissa.</p> |
| <b>Vahvistamme henkilöstön ymmärrystä palkka- ja palkitsemiskäytännöistä.</b>                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Järjestämme henkilöstölle vuosittain palkkainfoja suomeksi ja englanniksi.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | HR | 2026–2028, jatkuva | Henkilöstökyselyn avulla seuraamme henkilöstön tyytyväisyyttä palkitsemiseen ja palkkausjärjestelmään.                                                                                                                         |

### 5.2.2 Työtehtävien tasa-arvoinen jakaminen

GTK:ssa pyrimme organisoimaan työtehtävät siten, että työ jakautuu tasa-arvoisesti sukupuolten kesken. Naisten osallistumista sellaisiin tehtäviin, jotka ovat perinteisesti olleet miesvaltaisia, tulee mahdollistaa aktiivisesti.

17.8.2026

| Tavoitteet                                                                                                                   | Toimenpiteet                                                                                                                                                                                                                                                        | Vastuu                    | Aikataulu          | Seuranta                                                                                                                                                                |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Tuemme henkilöstön urakehitystä niin, että vastuulliset tehtävät jakautuvat tasapuolisesti naisten ja miesten kesken.</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Esihenkilöt tunnistavat ja ottavat keskusteluun myös naisten osaamisen, halukkuuden ja potentiaalin ylimmän johdon ja projektipäällikön tehtäviin sekä rohkaisevat hakeutumaan näihin (tai vastaaviin) tehtäviin.</li> </ul> | Esihenkilöt ja ylin johto | 2026–2028, jatkuva | Seuraamme urakehitystä tasa-arvon näkökulmasta HR-datan kautta (erityisesti naisten ja miesten osuuksia johto- ja esihenkilötehtävissä).<br><br>Samapalkkaisuusindeksi. |

## 6 TOIMINNALLINEN YHDENVERTAISUUSUUNNITELMA

### 6.1 Johdanto ja lähtötilanteen arviointi

Toiminnallisen yhdenvertaisuussuunnitelman avulla GTK huolehtii asiakkaiden sekä muiden ulkoisten kumppaneiden ja sidosryhmien yhdenvertaisesta kohtelusta. Tässä asiakirjassa esitellään lähtötilanteen arviointi, GTK:n julkiset palvelut ja projektitoiminta sekä ne toimenpiteet, joilla yhdenvertaisuutta edistetään ja seurataan GTK:n palveluissa ja muussa ulkoisessa toiminnassa.

Toimintamme perustana on, että eri tahot ja väestöryhmät voivat käyttää yhdenvertaisesti GTK:n tuottamia palveluita ja että yhdenvertaisuus toteutuu organisaation kaikessa toiminnassa. GTK:ssa seurataan ja arvioidaan yhdenvertaisuuden toteutumista ja työskennellään systemaattisesti ja tavoitteellisesti asian edistämiseksi.

Geologian tutkimuskeskuksesta annetun lain (167/2011) ja Valtioneuvoston asetuksen (168/2011) 1 §:n mukaisesti GTK:n tarjoamat julkiset palvelut ja tuotteet kohdistuvat ensisijaisesti Suomen geologiseen tietohuoltoon sekä geologisen tiedon keräämiseen, tutkimukseen ja jakeluun. GTK:n tehtäviin eivät kuulu julkiset viranomaistehtävät, kuten lupapalvelut tai valvontatehtävät.

GTK:lla on toimipisteet Espoossa, Kokkolassa, Kuopiossa, Lopella, Outokummussa ja Rovaniemellä. Varsinaista asiakaspalvelupistettä GTK:lla ei ole.

### 6.2 Yhdenvertaisuus GTK:n tuottamissa ulkoisissa palveluissa

#### 6.2.1 Projektitoiminta

GTK:n toiminnalliset tulokset syntyvät pääasiassa projektityön tuotoksina. Projektitoimintamme jakautuu omarahoitteiseen, yhteisrahoitteiseen, yhteistoimintaan ja maksulliseen toimintaan. Vuosittain toteutamme noin 300 projektia, joissa roolimme on tuottaa soveltavaa tutkimusta ja tietoa puolueettomasti, riippumattomasti ja vastuullisesti. Projektitoiminnassa noudatamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolakien periaatteita ja pyrimme toiminnallamme edistämään yhdenvertaisuuden toteutumista niin kotimaassa kuin kansainvälisesti.

17.8.2026

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvotyön edistäminen on jokaisen projektityössä toimivan asiantuntijan vastuulla. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvonäkökulmat on huomioitu projektitoiminnassamme. Tarjomme projekteissa työskentelevälle henkilöstölle ja projektien sidosryhmille erityistä tukea yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimiseen projektityössä (Projektityön DEI-tuki). Projektikohtaisesti arvioidaan mm. onko sukupuolinäkökulma tutkimussisällössä relevantti, ja jos on, se sisällytetään hankkeen suunnitteluun, toteutukseen ja raportointiin. Pyrimme projekteissa edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa ja varmistamaan turvallisen ja arvostavan työympäristön kaikille projektitiimissä työskenteleville asiantuntijoille, sidosryhmille ja asiakkaille ehkäisemällä ikään, etniseen tai kansalliseen alkuperään, kansallisuuteen, kieleen, uskontoon, vakaumukseen, mielipiteeseen, terveyteen, vammaisuuteen, seksuaaliseen suuntautumiseen tai muihin henkilökohtaisiin ominaisuuksiin perustuvaa häirintää tai muuta syrjintää. Noudatamme maksullisessa asiakastoiminnassa samoja eettisiä periaatteita kuin julkisella rahoituksella tehtävässä toiminnassa. Noudatamme kaikessa projektitoiminnassa myös vastuullisen tutkimuksen ja avoimen tieteen periaatteita.

Kansainvälisissä projekteissa teemme yhteistyötä erilaisten sidosryhmien ja asiakkaiden kanssa useissa kehittyvissä maissa, jotka yhdenvertaisuuden ja tasa-arvokäytäntöjen osalta poikkeavat omastamme. Näissä yhteyksissä tuomme esimerkillämme näkyväksi yhdenvertaisuus- ja tasa-arvo-kulttuuria projekteissa tehdyn työn ja toimintatapojen kautta.

Projektitoiminnassa tuottamamme tieto, innovaatiot ja asiakasratkaisut ovat yhdenvertaisesti kaikkien saavutettavissa monikanavaisen asioinnin ja monipaikkaisen toimintamme kautta. Olemme kuvanneet asiakaslähtöisesti projektitoiminnassa tuottamamme palvelut ja asiointikanavamme valtakunnalliseen palvelutietovarantoon vuonna 2017 ja päivitämme tietoja säännöllisesti. Laki hallinnon yhteisistä sähköisen asioinnin tukipalveluista (571/2016) velvoittaa julkishallinnon organisaatioita kuvaamaan palvelunsa Suomi.fi -palvelutietovarantoon. Palvelutietovarannon sisältö on avointa dataa, eli se on avoimen rajapinnan kautta käytettävissä missä tahansa, kuten verkkopalveluissa, chatbotteissa ja karttapalveluissa. Kuvaamamme palvelut näkyvät myös Suomi.fi -verkkopalvelussa, jonka keskeinen tavoite on kansalaisten yhdenvertaisuus ja julkisten palveluiden käytettävyys ja ymmärrettävyys.

### 6.2.2 Julkiset palvelut ja tuotteet

GTK:n toimintaperiaatteet tiedon jakelussa ovat tasapuolisuus ja läpinäkyvyys. Ensisijaisesti GTK tarjoaa julkisia palveluita ja tuotteita verkkopalveluiden kautta. Verkkopalvelut mahdollistavat ajasta ja paikasta riippumattoman tiedon saatavuuden. Verkkopalveluiden käyttäminen on pääosin maksutonta, eikä vaadi tunnistautumista (poikkeuksena Hakku-palvelu, joka vaatii kevyen tunnistautumisen paikkatietoaineistoja ladattaessa tietoturvasyistä). Suurin osa verkkopalveluiden kautta tarjottavista materiaaleista ovat maksuttomia. Käyttöoikeusmaksuja peritään ainoastaan geolan ammattilaisille suunnatuista kohteellisista palveluista ja tuotteista. Verkkopalveluissa pääsääntöisesti käytettävät kielet ovat suomi ja englanti, riippuen palvelun kohderyhmästä. Osa palveluista on saatavilla myös ruotsiksi.

17.8.2026

GTK tarjoaa seuraavat julkiset verkkopalvelut:

- Kokoava geotiedon portaali **Geo.fi**: [Aineistot ja verkkopalvelut | GTK](#)
- Materiaalien haku- ja latauspalvelu **Hakku**
- **Karttapalvelut**: Maankamara, MDaE, Pohjatutkimukset, Happamat sulfaattimaat, Lähde, Maaperän taustapitoisuudet (Tapir)
- **Rajapintapalvelut**
- **Verkkokirjasto**
- Kiviharrastajille ja yleisesti kansalaisille suunnatut verkkosivut **Kansannäytetoiminta ja tietoa geologiasta**
- Virtuaalinen kivinäyttely **Spinelli**

Paikkatietotuotteiden käyttö vaatii paikkatieto-ohjelmiston ja asiaan perehtyneisyyttä. GTK:n tarjoamat karttapalvelut kuitenkin mahdollistavat tietojen katselun myös henkilöille, jotka eivät hallitse paikkatieto-ohjelmistojen käyttöä. Helppokäyttöisyys on huomioitu käyttöliittymissä ja niitä kehitetään säännöllisesti asiakaspalautteen pohjalta.

Tarjoamme lisäksi henkilökohtaista asiakaspalvelua ja opastusta palveluihin, tuotteisiin ja aineistoihin. Asiakaspalvelu toimii virka-aikana ja sitä on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. GTK:n kirjasto on kaikille avoin julkinen kirjasto ja se sijaitsee Espoossa. Kirjastoaineisto keskittyy geotietoon liittyviin julkaisuihin.

GTK on suorittanut tiedonkeruutehtävää vuodesta 1885. Organisaatiolla on pitkät perinteet digitaalisissa palveluissa ja valtaosa olemassa olevasta aineistosta on digitalisoitu. Materiaalia tarjotaan alkuperäiskielellä. GTK:n pysyvästi säilytettäviä analogisia arkistoaineistoja säilytetään Kansallisarkistossa.

GTK luovuttaa tutkimusaineistoihin rinnakkaisia, määräajan voimassa olevia käyttöoikeuksia. Aineistojen käyttöoikeuksien luovutus on tarkasti hallintoitu prosessi; kaikki asiakastoimeksiannot kirjataan sähköiseen asianhallintajärjestelmään ja niissä sovelletaan etukäteen määriteltyjä menettelytapoja, lomakepohjia ja hinnoittelua asiakkaiden tasapuolisen kohtelun varmistamiseksi.

Aineistojen käyttöehdot on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Käyttöehdot on kuvattu GTK:n verkkosivuilla dokumenteissa 'peruslissenssi' ja 'avoin lissenssi'. Opinnäytetyölissenssillä mahdollistetaan aineistojen tasapuolinen saatavuus opiskelijoille.

Mahdolliset käyttöoikeusmaksut on kuvattu Paikkatietoaineistojen ja -tuotteiden hinnastossa, joka on saatavilla verkkosivuilla suomeksi ja englanniksi, sekä osittain ruotsiksi.

Keräämme säännöllisesti asiakaspalautetta sekä verkkopalveluiden että asiakaskyselyiden kautta. Asiakaspalautteeseen vastataan henkilökohtaisesti, mikäli asiakas näin toivoo. Kehitämme asiakaspalveluitamme saadun palautteen perusteella.

17.8.2026

### 6.2.3 Geonäyttely

GTK:n Espoon tiloissa (os. Vuorimiehentie 5) toimii kaikille avoin geonäyttely. Näyttely on avoinna arkisin klo 9–16. Geonäyttelyn suurin kävijäryhmä on 5–15-vuotiaat lapset ja nuoret sekä kiviharrastajat. Näyttelyssä kerrotaan perustietoa geologiasta ja innostetaan geologian pariin. Sisään pääsy on maksuton. Opastus on saatavilla suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi. Ryhmäkäynnit varataan erikseen.

GTK:n Espoon toimipisteeseen on esteetön kulku. Näyttelyn selitetekstit kuvissa ja seinillä ovat suomeksi, mutta tilassa on saatavilla olennaiset tiedot sisältävät esitteet suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi. Kuulo- tai näkövammaisia ei ole huomioitu kovin hyvin näyttelytiloissa: näyttelyssä on joitain kosketeltavia esineitä, mutta esimerkiksi selitetekstit eivät ole saatavilla näkövammaisille.

### 6.2.4 Muut toimitilat

GTK:n Lopen, Outokummun ja Rovaniemen toimitiloja käyttävät säännöllisesti myös asiakkaamme. Toiminnallisen yhdenvertaisuuden näkökulmasta toimitiloissa on havaittu joitakin puutteita (lisätietoja kohdassa 6.4. Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi).

### 6.2.5 Viestintä

Geologian tutkimuskeskuksen viestintä on monikanavaista ja monikielistä. Ulkoisessa viestinnässä hyödynnämme pääasiassa tutkimuskeskuksen verkkosivuja sekä erilaisia sosiaalisen median kanavia. Verkkosivujen sisältö on suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi. Verkkosivujen keskeisin sisältö pyritään kääntämään aina kaikille kolmelle kielelle. Sosiaalisessa mediassa viestimme ensi sijassa suomeksi ja englanniksi, tarvittaessa myös ruotsiksi.

Pyrimme ulkoisessa viestinnässä ottamaan huomioon toimintamme alueelliset ja kielelliset ulottuvuudet. Kaksikielisillä alueilla viestimme tutkimuksistamme ja niiden tuloksista myös ruotsiksi. Saamelaitosten kotiseutualueella tiedotamme toiminnastamme paikalliselle medialle, sidosryhmille ja toimijoille alueella eniten käytetyllä saamen kielellä. Kansainvälisissä projekteissa toimiessamme viestimme myös muilla kielillä paikallisten tarpeiden ja tavoitteiden mukaan.

Julkaisemme vuodessa 20–30 tiedotetta. Medialle jakeluun menevät tiedotteet ovat valtaosin suomeksi, mutta alueen, aiheen ja kohdeyleisön mukaan myös joko ruotsiksi tai englanniksi. Valtiolle.fi -portaalissa julkaistavat rekrytointi-ilmoitukset julkaistaan aina sekä suomeksi että ruotsiksi. Ilmoitus julkaistaan lisäksi englanniksi, jos työtehtävät voi hoitaa myös pelkästään englannin kielellä.

Digitaalisessa viestinnässä toteutamme EU:n saavutettavuusdirektiivin (2016/2102/EU) vaatimuksia. Digitaalinen viestintä kattaa verkkosivustomme (lukuun ottamatta geologisia kartta- ja aineistopalveluja), sosiaalisen median kanavamme sekä mediajakelun. Verkkoviestinnän esteettömyys on otettu huomioon teknisessä toteutuksessa, käytettävyydessä ja sisällön ymmärrettävyydessä. Noudatamme verkkosisältöjen saavutettavuusvaatimuksia sosiaalisen median sisältöjen, lomakkeiden ja tiedostojen

17.8.2026

sekä video- ja kuvamateriaalien julkaisussa. Tieteellisten sisältöjen kohdalla pyrimme selkeään ja havainnollistavaan viestintään.

Verkkosivujemme saavutettavuus on arvioitu ulkopuolisten asiantuntijoiden, käyttäjäpalautteen sekä erillisten palveluohjelmien avulla. Sivustojen saavutettavuus on testattu WCAG 2.1 AA-tason vaatimuksia vastaavaksi. Verkkosivustot täyttävät pääosin hyvin kaikki A- ja AA-tason vaatimukset. Verkkosivujen saavutettavuutta seurataan ja sen tasoa ylläpidetään osana viestinnän vastuualueen päivittäistä toimintaa.

### 6.3 Arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta

| Aihe                          | Toimenpide                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | Toteutuminen                                                                                                                                           |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Julkiset palvelut ja tuotteet | Pyrimme sisällyttämään toiminnallista yhdenvertaisuutta kartoittavia kysymyksiä asiakastytyväisyyttä mittaaviin kyselyihin ja palautteisiin.                                                                                                                                                                                               | Ei ole toteutunut.                                                                                                                                     |
| Toimitilojen esteettömyys     | Varmistamme liikuntaesteisten henkilöiden yhdenvertaisen mahdollisuuden osallistua ja käyttää GTK:n palveluita Espoon toimipisteessämme (os. Vuorimiehentie 5). Tämä edellyttää tilojen esteettömyyttä sekä sisään tultaessa että geonäyttelyyn siirryttäessä. Myös esteetön liikkuminen geonäyttelyssä tulee varmistaa.                   | Esteettömyyttä parannettu suunnitelman mukaisesti. Pääsy mahdollistettu geonäyttelyyn ja käsikirjastoon, muihin tiloihin ei ulkopuolisilla ole pääsyä. |
|                               | Lopen toimipisteen (os. Mustinsuontie 159) kehittämisprojektissa esteettömyyteen liittyvät puutteet on otettu huomioon ja uudisrakennukset vastaavat nykyisiä rakennusstandardeja.                                                                                                                                                         | Mahdollisia muutoksia tarkastellaan uuden tutkimushallin rakentamisen yhteydessä. Aikataulu ei ole vielä täsmäntynyt.                                  |
|                               | Outokummun toimipisteen (os. Tutkijankatu 1) kehittämisprojektissa esteettömyyteen liittyvät vähäiset puutteet on otettu huomioon, ja uudisrakennus vastaa nykyisiä rakennusstandardeja. Työturvallisuuden ja asiakassuhteisiin liittyvän luottamuksellisuuden takaamiseksi vierailut eivät ole mahdollisia rakennusten kaikissa tiloissa. | Tilanne suunnitelmaan kirjatun mukainen.                                                                                                               |

17.8.2026

|                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  | Rovaniemen toimipisteen (os. Lepikontie 9) osalta GTK neuvottelee vuokranantajan kanssa esteettömyyteen liittyvien puutteiden korjaamisesta.                                                                                                                                                        | Lepikontien tiloista tullaan luopumaan heti, kun se on mahdollista, jotta muutoksia tiloihin ei enää tehdä.                                                                                                                                                                                 |
| <b>Viestintä</b> | Kilpailutamme GTK:n keskitetyt käännöspalvelut vuoden 2023 aikana. Käännöspalveluiden hankinnalla turvataan, että kaikki keskeinen viestintä voidaan tarvittaessa toteuttaa käännettynä ainakin seuraaville kielipareille: suomi-englanti, englanti-suomi, suomi-ruotsi, ruotsi-suomi, suomi-saame. | Toteutunut. Käännöspalveluiden lisäksi käytämme tekoälysovelluksia viestinnän käännösten tekemiseen GTK:n tekoälyä koskevien ohjeiden ja eettisten linjausten mukaisesti.                                                                                                                   |
|                  | Edistämme kielellistä yhdenvertaisuutta julkaisemalla kaikki GTK:n tiedotteet verkkosivuillamme suomeksi, ruotsiksi ja englanniksi.                                                                                                                                                                 | Toteutunut. Tiedotteet julkaistaan verkkosivuillamme molemmilla kotimaisilla kielillä ja lisäksi englanniksi. Verkkosivuston keskeinen pysyväissisältö on julkaistu myös ruotsiksi. Tutkimusprojektit-sivut ovat erityissivustona ainoa poikkeus (ovat pelkästään suomeksi ja englanniksi). |
|                  | Lähtökohtaisesti käytämme alueella eniten käytettyä saamen kieltä yleisölle suunnatussa viestinnässä silloin, kun toimimme eri projekteissa saamelaiden kotiseutualueella.                                                                                                                          | Noudatamme tätä periaatetta ulkoisessa viestinnässä.                                                                                                                                                                                                                                        |

#### 6.4 Toimet yhdenvertaisuuden edistämiseksi

Seuraavassa kuvaamme GTK:ssa tunnistetut kehittämistarpeet toiminnallisen yhdenvertaisuuden näkökulmasta sekä toimenpiteet näiden edistämiseksi vuosien 2026–2028 aikana. Tunnistimme kehittämistarpeita kahden eri kokonaisuuden alla: projektityö ja toimitilojen esteettömyys.

Ylläpidämme edellä kuvattuja, hyväksi koettuja yhdenvertaisuutta edistäviä käytäntöjä. Kehitämme jatkossakin palveluitamme ja noudatamme voimassa olevaa lainsäädäntöä asiakkaiden yhdenvertaisuuden takaamiseksi. Tulemme myös vastaisuudessa kiinnittämään huomiota asiakastyön yhdenvertaisuuteen ja kehitämme sähköisiä asiointipalvelujamme yhä asiakaslähtoisemmiksi.

17.8.2026

| Aihealue                         | Tavoite                                                                                                                                   | Toimenpide                                                                                                                                                                       | Vastuu                                      | Aikataulu | Seuranta                                         |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-----------|--------------------------------------------------|
| <b>Projektityö</b>               | Pystymme osoittamaan rahoittajille ja sidosryhmille, että yhdenvertaisuus on kiinteä osa vastuullista tutkimus- ja asiantuntijatoimintaa. | Projektityön DEI-tuki toimii tukena projektipäälliköille yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon huomioimisessa rahoitushakemuskvaiheessa ja projektin elinkaaren eri vaiheissa.         | HR, projektipäälliköt ja projektihenkilöstö | 2026–2028 | Asiakaspalautteet, projektityön DEI-tuen palaute |
| <b>Toimitilojen esteettömyys</b> | Lopen (os. Mustinsuontie 159) toimipisteet asiakaskäyttöön tarkoitetut tilat ovat esteettömiä.                                            | Lopen toimipisteen (os. Mustinsuontie 159) kehittämisprojektissa otetaan huomioon esteettömyyteen liittyvät puutteet ja uudisrakennukset vastaavat nykyisiä rakennusstandardeja. | Työympäristötiimi, Senaatti kiinteistöt     | 2026–2028 | Kehitysprojektin seuranta                        |

## 7 TIEDOTTAMINEN

Tiedotamme yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta GTK:laisille eri henkilöstötilaisuuksien yhteydessä sekä sisäisten viestintäkanaviemme välityksellä. Suunnitelma julkaistaan julkisilla verkkosivuillamme. Suunnitelma on laadittu ja julkaistu suomeksi, englanniksi ja ruotsiksi. Tiedottamisesta vastaa HR.

17.8.2026

**LIITE 1 - PALKKAKARTOITUS**

Tasa-arvolain mukaisella palkkakartoituksella selvitetään, ettei saman työnantajan palveluksessa olevien samaa tai samanarvoista työtä tekevien naisten ja miesten välillä ole perusteettomia palkkaeroja. Samaa tai samanarvoista työtä tarkastellaan tässä kartoituksessa tehtävän vaativuusluokituksen (VL) kautta, joka perustuu GTK:n palkkausjärjestelmään. Suurin osa GTK:n henkilöstöstä kuuluu palkkausjärjestelmän piiriin (ulkopuolelle jäävät mm. johto, neuvottelevat virkamiehet ja korkeakouluharjoittelijat).

Mikäli GTK:n palkkakartoituksessa tulee esiin selkeitä ilman hyväksyttävää syytä olevia eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, on työnantajan selvitettävä palkkaerojen syitä ja perusteita sekä ryhdyttävä asianmukaisiin korjaaviin toimenpiteisiin. Mahdollisten palkkaerojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia, jotka ovat tehtäväkohtainen palkka sekä henkilökohtainen palkanosa. Tehtäväkohtainen palkanosa määräytyy tehtävien vaativuuden perusteella ja henkilökohtainen palkanosa työssä suoriutumisen perusteella.

**PALKKATILASTO MARRASKUU 2025**

Palkkatilasto on laadittu marraskuun 2025 palkkatietojen perusteella. Tilastot on koottu Tahti-järjestelmästä, joka on valtion tilastotietokanta. Tilastoidut tiedot sisältävät palkkausjärjestelmän piirissä olevat koaikaiset palvelussuhteet, joille on maksettu täysimääräinen palkka koko kuukaudelta.

Edellä esitetyn rajauksen mukaisesti tilastoituja henkilöitä oli 421, joista 181 naisia ja 240 miehiä. Säännöllisen työajan ansion keskiarvo marraskuussa 2025 oli 4789 €/kk, miehillä 4830 €/kk ja naisilla 4735 €/kk. Palkkausjärjestelmän ulkopuolella olevia henkilöitä, joita ei tilastoida, oli yhteensä 12 henkilöä, joista 3 naisia ja 9 miehiä.

**NAISTEN JA MIESTEN SAMAPALKKAISUUSINDEKSI**

Samapalkkaisuusindeksi (Taulukko 1) kertoo organisaation naisten keskiansioiden suhteen miesten keskiansioihin, kun tarkastellaan säännöllisen työajan ansiota. Keskimääräinen palkkaero lasketaan jakamalla naisten keskimääräinen säännöllisen työajan ansio miesten vastaavalla ansiolla. Tahtin rajauksen mukaisesti koko GTK:n samapalkkaisuusindeksi on laskettu painotetulla keskiarvolla, joka sisältää vain tilastoettujen mukaisesti raportoitavat tiedot. Vaativuusluokan 4 indeksiä ei voida raportoida, sillä luokan työntekijämäärä on alle viisi henkilöä, joka on alle tilastoeettisen rajan.

GTK:n samapalkkaisuusindeksi on 99 %, joka tarkoittaa sitä, että naisten ansiot ovat keskimäärin yhden prosentin pienemmät kuin miesten ansiot. Vaativuusluokkien välillä on kuitenkin vaihtelua: osassa vaativuusluokista (VL6, VL8) samapalkkaisuusindeksi on 100 (ei eroa miesten ja naisten keskiansioissa), mutta osassa vaativuusluokista (VL11, VL12) eroa on hieman enemmän kuin GTK:ssa keskimäärin. Näiden ryhmien palkkakehitystä onkin tärkeää seurata. Kokonaisuutena voidaan kuitenkin todeta, että samapalkkaisuusindeksi on GTK:ssa hyvällä tasolla.

17.8.2026

Taulukko 1: Samapalkkaisuusindeksi 11/2025

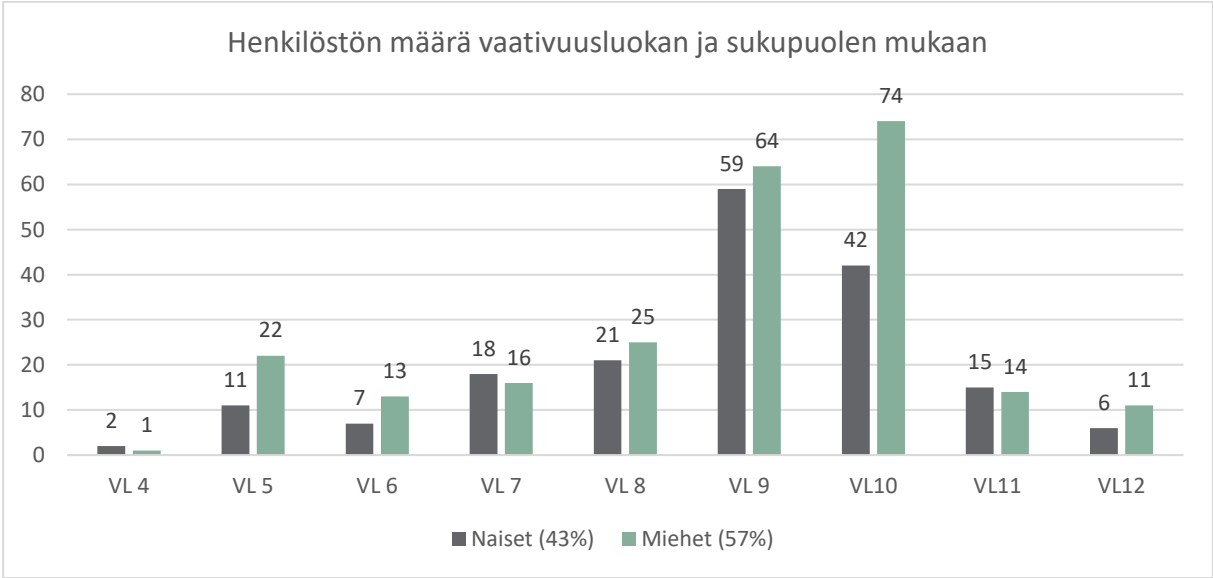
| Vaativuustaso | Naisten lkm | Miesten lkm | Samapalkkaisuusindeksi, % |
|---------------|-------------|-------------|---------------------------|
| VL 4          | *           | *           | *                         |
| VL 5          | 11          | 22          | 99                        |
| VL 6          | 7           | 13          | 100                       |
| VL 7          | 18          | 16          | 99                        |
| VL 8          | 21          | 25          | 100                       |
| VL 9          | 59          | 64          | 99                        |
| VL10          | 42          | 74          | 99                        |
| VL11          | 15          | 14          | 97                        |
| VL12          | 6           | 11          | 96                        |
| Yhteensä      | 181         | 240         | 99                        |

NAISTEN JA MIESTEN SIOITTUMINEN VAATIVUUSLUOKKIIN

Vaativuusluokkiin sijoittuminen määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella (GTK:n työehtosopimus ja tarkentava virkaehtosopimus). Tehtävän vaativuusluokkaa määritettäessä tarkastellaan siis tehtävien sisältöä, ei tehtävän haltijaa. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten tulee olla samassa vaativuusluokassa.

Palkkakartoituksen perusteella sekä miehiä että naisia sijoittuu kaikkiin vaativuusluokkiin. Pääosin miehet ja naiset sijoittuvat vaativuusluokkiin melko tasaisesti, mutta yksittäisissä vaativuusluokissa on kuitenkin havaittavissa suurempia eroja miesten ja naisten määrissä. Lukumääriä tarkastellessa on kuitenkin huomioitava GTK:n henkilöstörakenne, jossa miehiä on enemmän kuin naisia. Miesten osuus henkilöstöstä on 57 % ja naisten 43 %.

Kuva 1 Henkilöstön määrä vaativuusluokan ja sukupuolen mukaan (11/2025)

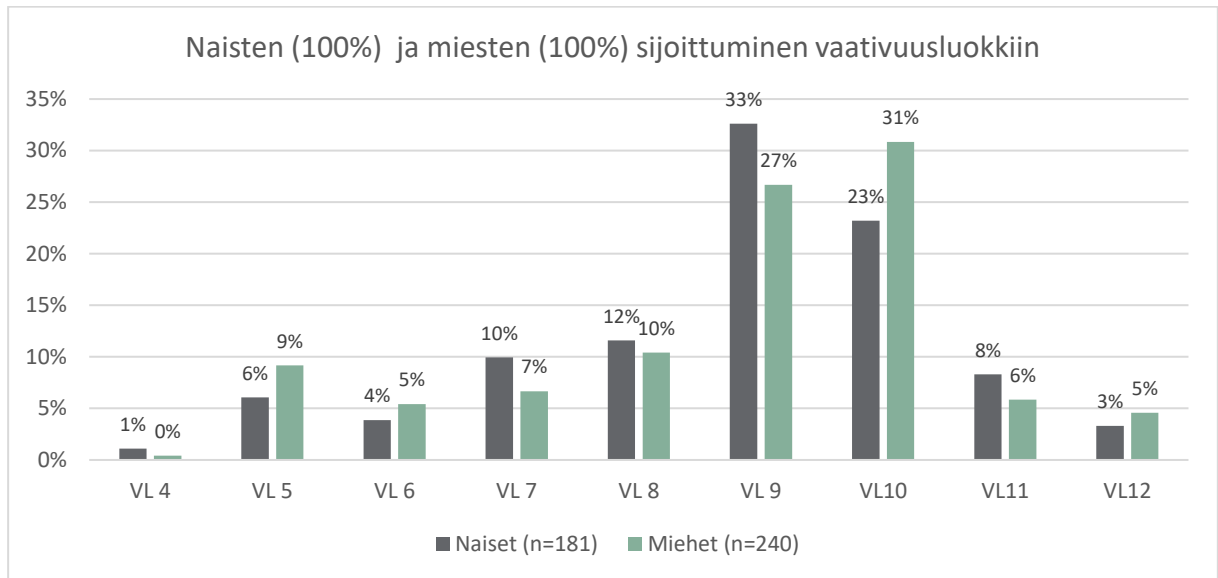


Vaativuusluokkiin sijoittumisen vertailua miesten ja naisten välillä voidaan tehdä paremmin vertaamalla kummankin ryhmän suhteellista jakaumaa (Kuva 2). Suhteellisista jakaumista nähdään paremmin erot sekä

17.8.2026

samankaltaisuudet. Miehiä on suhteellisesti enemmän vaativuusluokissa 5, 6, 10 ja 12. Naisia taas vaativuusluokissa 4, 7, 8, 9 ja 11. Erityisesti vaativuusluokissa 9 ja 10, joihin sijoittuu merkittävä osa henkilöstöstä, on suurempi ero sukupuolijakaumissa. Tätä voi mahdollisesti selittää sukupuolten välillä olevat erot työuran vaiheissa, sillä miesten keski-ikä GTK:ssa on korkeampi kuin naisten. On kuitenkin tärkeää varmistaa, että uralla etenemisen mahdollisuudet ovat yhtäläisiä sukupuolesta riippumatta.

Kuva 2: Suhteelliset jakaumat sukupuolittain vaativuusluokkiin (11/2025)



### NAISTEN JA MIESTEN HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

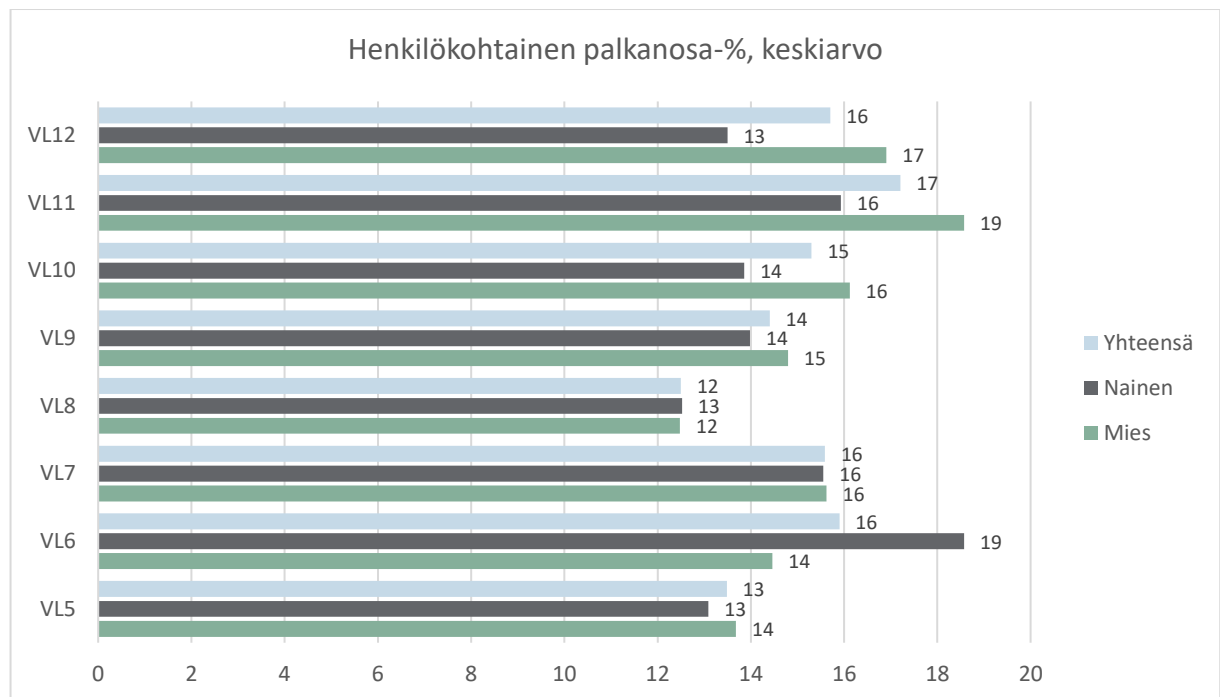
Henkilökohtainen palkanosa (HEKO%) perustuu työssä suoriutumiseen ja siinä arvioidaan työtulosta ja osaamista suhteessa tehtävän vaativuuteen. Henkilökohtainen palkanosa on prosenttiosuus tehtäväkohtaisesta palkanosasta. Työtulos ja osaaminen arvioidaan molemmat asteikolla 0–25 %, jolloin henkilökohtainen palkanosa voi olla yhteensä enintään 50 % tehtäväkohtaisesta palkasta.

GTK:ssa HEKO-%:n keskiarvo on 15 % (naisilla 14,6 % ja miehillä 15,3 %). Naisten HEKO-%:n keskiarvo on miehiä pienempi vaativuusluokissa 9, 10, 11 ja 12. Miesten HEKO-%:n keskiarvo on naisia pienempi vaativuusluokassa 6. Keskiarvotarkastelussa on syytä myös huomioida, että henkilöiden määrä tietyissä ryhmissä on pieni (VL5-7, VL11-12), jolloin yksittäiset HEKot ja niiden muutokset voivat vaikuttaa keskiarvoihin herkemmin. Vaativuusluokassa 4 työntekijämäärä on alle viisi henkilöä, joten tietoa ei raportoida tilastoeettisistä syistä.

Koko GTK:n tasolla ero miesten ja naisten HEKO-%:n keskiarvoissa on hyvin pieni, eli voidaan todeta, että henkilökohtainen palkanosa ei merkittävästi eroa sukupuolten välillä. Vaativuusluokittain eroja kuitenkin on, ja näitä on syytä tarkastella ja seurata. Koska henkilökohtainen palkanosa perustuu suoriutumiseen, voi eroille olla perusteltuja syitä, jotka eivät liity sukupuoleen. Erot työtuloksessa ja osaamisessa voivat liittyä esimerkiksi työkokemuksen tai työuran pituuteen liittyviin tekijöihin.

Kuva 3 Naisten ja miesten henkilökohtaisen palkanosa-%:n keskiarvot vaativuusluokittain (11/2025)

17.8.2026



Yhteenvedona palkkakartoituksen perusteella voidaan todeta, että GTK:ssa ei ole suuria perusteettomia sukupuolten välisiä palkkaeroja. Silti tiettyjä ryhmiä on tarpeen seurata ja tarkastella, jotta voidaan varmistaa, että niissä havaitut erot eivät ole perusteettomia ja/tai sukupuoleen viittaavia. GTK:ssa tarkastellaan säännöllisesti ja ennakoiden toteutettavien palkkaratkaisujen tasa-arvototeutumaa ja koulutetaan säännöllisesti ja ennakoiden esihenkilöitä palkkauksen yhdenvertaisuudesta. Palkkatasa-arvoa tarkastellaan säännöllisesti myös GTK:n työnantajaedustajien ja henkilöstön edustajien muodostamassa palkkausjärjestelmän arviointi- ja seurantaryhmässä (VPJ-ryhmä).