

Geologiska forskningscentralens likabehandlings- och jämställdhetsplan

Stående anvisning PO-1.7

17.8.2026

PRESENTATIONSBLAD

Författare Susanna Vuosmaa (uppdateringsan- svar)		Typ av rapport Administrativa anvisningar Stående anvisning
		Uppdragsgivare Generaldirektör
	Rapportens namn Geologiska forskningscentralens likabehandlings- och jämställdhetsplan	
	Sammandrag Denna likabehandlings- och jämställdhetsplan har tagits fram i enlighet med skyldigheterna i Antidiskrimineringslagen (1325/2014) och Jämställdhetslagen (609/1986). Detta dokument inkluderar både personalpolicyn för likabehandlings- och jämställdhetsplan samt den operativa likabehandlingsplanen. Lönekartläggningen som ingår i jämställdhetsplanen presenteras i bilaga 1. Planen kan användas för att medvetet främja likabehandling av människor, jämställdhet och personalmångfald genom konkreta åtgärder under 2026–2028. Planen tar också hänsyn till de krav och mål som beskrivs i EU-kommissionens Horizon Europe-vägledning om jämställdhetsplaner (GEP). (Europeiska kommissionen, Generaldirektoratet för forskning och innovation, ISBN 978-92-76-39184-5). GTK:s interna DEI-nätverk har deltagit i utarbetandet av dokumentet. Operativ verksamhet, forskning och innovationer, arbetsmiljöteamet, kommunikation och personalhantering har varit involverade i utarbetandet av planen för operativ likabehandling. Dokumentet har behandlats under GTK:s samverkansråd den 26 maj 2026, av hållbarhetsnätverket den 11 juni 2026 och godkänts av GTK:s ledningsgrupp den 17 juni 2026.	
	Ämnesord (mål, metoder, osv.) Likabehandling, jämställdhet, mångfald, inkludering	
	Underskrift/namnförtydligande Saku Vuori generaldirektör	Underskrift/namnförtydligande Riikka Mäki direktör, personal, informations- hantering och rättsliga ärenden

17.8.2026

Innehållsförteckning

1	GENERALDIREKTÖRENS HÄLSNING	1
2	INLEDNING	2
2.1	Centrala innehåll i diskriminerings- och jämställdhetslagen	2
2.2	Centrala begrepp i planen	3
3	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING AV GENOMFÖRANDET AV LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN	3
3.1	Bedömning av genomförandet av åtgärderna i föregående plan	3
4	RAPPORT OM DEN AKTUELLA SITUATIONEN	5
5	MÅL, ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING FÖR ATT FRÄMJA LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET VID GTK	6
5.1	Främjande av likabehandling vid GTK	6
5.1.1	Rekrytering	7
5.1.2	Ständigt utvecklande kompetens	7
5.1.3	Anställningsvillkor	8
5.1.4	Ledning och ledarskap	8
5.1.5	Balans mellan arbete och privatliv	9
5.1.6	Arbetsklimat	9
5.1.7	Mångfald, inkludering och likabehandlingsfärdigheter	11
5.2	Främjande av jämställdhet vid GTK	11
5.2.1	Lönesättning	11
5.2.2	Lika fördelning av arbetsuppgifter	12
6	OPERATIVA LIKABEHANDLINGSPLAN	13
6.1	Introduktion och baslinjebedömning	13
6.2	Jämlikhet i GTK:s externa tjänster	13
6.3	Bedömning av genomförandet av åtgärderna i föregående plan	17
6.4	Åtgärder för att främja jämlikhet	18
7	INFORMERANDE	19
	BILAGA 1 - LÖNEKARTLÄGGING	20

17.8.2026

1 GENERALDIREKTÖRENS HÄLSNING

Under de senaste åren har GTK:s arbetsgemenskap blivit mer mångsidig och internationell. Den traditionella könsfördelningen inom geologin blir mer balanserad, och för oss återspeglas detta i en jämn fördelning av chefsuppdrag, bland annat. Samtidigt tar ett ökande antal GTK-anställda med sig internationell expertis och nya perspektiv.

Internationalisering kan ses i våra vardagsliv som flerspråkiga team, samarbete i en global forskningsmiljö och möten mellan olika verksamhetskulturer. Detta berikar vårt arbete och kräver att vi investerar ännu starkare i lika och inkluderande arbetsmetoder.

Vi vill att alla på GTK ska kunna vara sig själva och känna att de värderas och behandlas rättvist. Den information som samlats in om personalen visar på en god startnivå, men också behovet av att utveckla erfarenheten av likabehandling.

Vi främjar systematiskt likabehandling och jämställdhet i alla våra verksamheter – från rekrytering till ledning och kundarbete, både nationellt och internationellt. Denna plan styr vårt arbete, men det är de vardagliga handlingarna som är avgörande: jämlikhet föds ur handlingar.

Tillsammans bygger vi en arbetsgemenskap där mångfald är en resurs.

Saku Vuori, generaldirektör

17.8.2026

2 INLEDNING

På GTK har vi utarbetat ett likabehandlings- och jämställdhetsplan i enlighet med de skyldigheter som anges i diskrimineringslagen 1325/2014 och jämställdhetslagen 609/1986.

Dessa centrala värderingar kommer att förbli en väsentlig del av GTK:s verksamhetskultur och verksamhetssätt under kommande strategiperioder. Vårt mål är att mångfald, jämlikhet, jämställdhet och inkludering ska bli en integrerad och inbyggd del av all GTK:s verksamhet både internt och externt på lång sikt.

På GTK är främjandet av likabehandling och jämställdhet en nyckelkomponent i vår personalpolitik och strategi, temat människostorlek i arbetslivet och utvecklingen av välbefinnande och kultur i vår arbetsgemenskap. Dessa värderingar styr all vår verksamhet och allt vi gör.

Vår plan för likabehandling och jämställdhet i personalpolitik baserades på en självbedömning, som vi genomförde med hjälp av FIBS:s verktyg för mångfaldshantering. Dessutom använde vi data från våra personalundersökningar och Diversity, Equality, Inclusion (DEI)-undersökningen som genomfördes 2024. Planen inkluderar de åtgärder som krävs enligt diskriminerings- och jämställdhetslagen, samt deras praktiska genomförande, uppföljning, ansvarstagande, utvärdering och kommunikation.

Vi utvärderar likabehandlings- och jämställdhetsplanen årligen i samverkan och uppdaterar den vid behov, men minst vartannat år. HR samordnar genomförandet av planen (uppdatering, uppföljning, kommunikation) och säkerställer att åtgärderna är kopplade till HR:s processer. Ett internt DEI-nätverk stödjer utvecklingen. Mått på funktionell jämlikhet implementeras i tjänste- och funktionspaket (t.ex. projektarbete, kommunikation, lokaler). De nödvändiga arbetsresurserna och expertisen reserveras årligen för implementering som en del av normalt lednings- och utvecklingsarbete.

2.1 Centrala innehåll i diskriminerings- och jämställdhetslagen

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja och trygga likabehandling samt att stärka det rättsliga skyddet för diskrimineringsoffer. Arbetsgivaren måste bedöma och främja jämlikhet på arbetsplatsen och vidta åtgärder för att eliminera diskriminering så snart de blir medvetna om det.

Syftet med jämställdhetslagen (609/1986) är att förebygga könsbaserad diskriminering och att främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnors ställning, särskilt i arbetslivet. Jämställdhetslagen förbjuder också diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Arbetsgivaren måste upprätta en jämställdhetsplan minst vartannat år, särskilt vad gäller lön och andra anställningsvillkor, i enlighet med vilka åtgärder för att främja jämställdheten genomförs. Denna plan inkluderar också en jämställdhetsplan. Den del av löneundersökningen (i bilaga 1) kan däremot godkännas att uppdateras vart tredje år. Jämställdhetsplanen måste utarbetas i samarbete med de representanter som utses av personalen.

17.8.2026

2.2 Centrala begrepp i planen

Mångfald (*diversity*) avser skillnader mellan anställda vad gäller ålder, kön, etnisk eller nationell bakgrund, nationalitet, språk, religion, övertygelse, sexuell läggning, familjesituation, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, funktionsförmåga, neurodiversitet, utbildningsbakgrund, värderingar och personlighet.

Likabehandling (*equity*) betyder att alla människor är likvärdiga. Begreppet omfattar också främjandet av rättvisa och opartiskhet i olika processer, procedurer och resursfördelning.

Jämställdhet (*gender equality*) avser jämställdhet mellan kvinnor och män.

Inkludering (*inclusion*) syftar på ett jämlikt, icke-diskriminerande, inkluderande tillvägagångssätt.

3 UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING AV GENOMFÖRANDET AV LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLAN

Vi följer upp och utvärderar regelbundet genomförandet av de åtgärder som ingår i GTK:s likabehandlings- och jämställdhetsplan. Personalundersökningen och den årligen producerade löne- och personalstatistiken ger information om uppnåendet av jämlikhet och jämställdhet bland GTK:s anställda. Baserat på resultaten bedömer vi det aktuella läget och åtgärderna, samt vid behov, kompletterar och uppdaterar vi planen. År 2027 kommer vi att presentera regeringens gemensamma Likabehandlings-Baro, som kommer att ge oss mer detaljerad information om vår personals erfarenheter av att uppnå likabehandling och jämställdhet vid GTK. Undersökningen kommer att genomföras vartannat år. Vi rapporterar årligen om nyckelindikatorerna i planen för likabehandling och jämställdhet samt framstegen i åtgärderna i samverkansgruppen och i ledningsteamet.

3.1 Bedömning av genomförandet av åtgärderna i föregående plan

De åtgärder vi presenterade i den tidigare likabehandlings- och jämställdhetsplanen har huvudsakligen genomförts.

Ämne	Åtgärd	Implementering
Rekrytering	Utveckling av rekryteringsprocessen ur likabehandlings- och jämställdhetsperspektiv (t.ex. anonym rekrytering, standardiserade intervjuer, mångfaldsklausul).	Kontinuerligt. Rekryteringsprocessen utvecklas ständigt, till exempel har vi tagit fram en rekryteringspolicy, granskat könsneutraliteten i texten i platsannonserna, uppdaterat mångfaldsklausulen i platsannonserna och intervjuguiden. Vi testar anonym rekrytering 2026. Cheferna har utbildats i att känna igen och ta hänsyn till omedvetna fördomar.
Kompetens som ständigt utvecklas	Uppdatera riktlinjerna för att stödja kompetensutveckling och informera dem aktivt till personalen. Cheferna	Uppnått. Kompetensutvecklingspolicyerna har uppdaterats och personal och cheferna har informerats om dem

17.8.2026

	får instruktioner att informera om möjligheterna till kompetensutveckling till personalen.	under 2025. En långsiktig utvecklingsplan för GTK:s nyckelkompetenser håller på att utarbetas.
Anställningsvillkor	Stöd till internationella experter: genom att använda Culture Buddy-programmet, utveckla introduktionsmaterial genom att lyfta fram de särskilda egenskaperna hos finsk lagstiftning, tar cheferna hänsyn till detta i introduktions- och utvecklingsdiskussioner.	Delvis insett. Culture Buddy-programmet var i drift från 2022 till 2025 och ändrades till Onboarding Buddy-programmet, som fortfarande är i drift idag. Information om arbetsrätt och finskt arbetsliv har lagts till intranätet på engelska. Briefingar om anställningsfrågor hållas på finska och engelska.
Ledning och ledarskap	Coachning för cheferna om mångfald, jämlikhet och inkludering.	Förverkligat och kontinuerligt. Under 2023–2024 organiserade vi flera utbildningar inom ramen för DEI-utvecklingsprojektet. eOppivas onlinekurser finns också tillgängliga.
Balans mellan arbete och privatliv	Cheferna strävar efter att vara ett föredöme, en positiv inställning till familjeledighet tas i beaktande i interna kommunikationer och användning av ackumulerade helgdagar uppmuntras.	Delvis realiserat och kontinuerligt. Användningen av ackumulerade helgdagar och saldon har kommunicerats och cheferna har fått instruktioner.
Arbetsklimat	Stärka responskulturen, ledningens kommunikation kring dess utveckling, personalens vägledning och interna kommunikation.	Delvis realiserat och kontinuerligt. Vikten av respons betonas i riktlinjerna för utvärderings- och kontinuerliga samtal (take och jake), samt i intern kommunikation.
Mångfald, inkludering och likabehandlingsfärdigheter	Personalutbildning i DEI-färdigheter och vägledning i trakasserifall.	Uppnått. Under 2023-2024 organiserade vi, inom ramen för DEI-utvecklingsprojektet, flera utbildningssessioner och diskussionstillfällen för personalen. eOppivas onlinekurser finns också tillgängliga. GTK:s riktlinjer för olämplig behandling, trakasserier och diskriminering har uppdaterats 2025. GTK Way-kurserna, som lanserades 2025 och är obligatoriska för alla GTK-anställda, säkerställer att alla är bekanta med de vanliga rutinerna och riktlinjerna.
Lönesättning	Karriärrotation och möjligheter till avancemang oavsett anställningsförhållandes längd och typ kommer att säkerställas, t.ex. som en del av projektplanering och användning av intern rekrytering. Cheferna är utbildade i kommunikation om lön och ersättning.	Kontinuerligt. Intern sökning har använts aktivt. En lönebriefing hålls årligen för cheferna och personal. Löneförändringar stöds av ett Excel-verktyg som kan användas för att undersöka jämlikhetseffekterna av löneförändringar inom enheten/ansvarsområdet.

17.8.2026

		Resultaten från personalundersökningen har övervakats årligen (t.ex. HR, ledningsteam). Baserat på resultaten har utvecklingsbehoven för lönesystemet undersökts med medarbetarrepresentanter (VPJ-gruppen, kollektivavtalsförhandlingar). Dessutom har resultaten beaktats i innehållet i chefsutbildningen.
Jämlik fördelning av arbetsuppgifter	Stöd kvinnors karriärutveckling genom utbildning, jobbrotaion och nya ansvarsområden.	Kontinuerligt. Hälften av cheferna är kvinnor och hälften är män. Index för lika lön övervakas årligen och är 99 %.

4 RAPPORT OM DEN AKTUELLA SITUATIONEN

I rapporten om det nuvarande läget för likabehandling och jämställdhet bland GTK:s personal har vi granskat flera olika informationskällor. Med hjälp av lönedata undersöker vi lönejämställdhet. Genom den gemensamma centrala personalundersökningen (PersonalBaro), som genomförs varje år, övervakar vi personalens välbefinnande på arbetsplatsen.

Under 2023–2024 genomförde vi ett storskaligt DEI-utvecklingsprojekt med hjälp av statskassans Kaiku-utvecklingsbidrag. En del av projektet var DEI-undersökningen, vars resultat gav oss mer information om personalens erfarenheter av att uppnå jämlikhet och likabehandling vid GTK.

Löneundersökningen (bilaga 1) visar att GTK:s lika löneindex ligger på en bra nivå (99%). Undersökningen undersöker också placeringen av kvinnor och män i kategorierna för jobbkrav samt genomsnitten av den personliga lönekomponenten för kvinnor och män. Sammanfattningsvis kan det, baserat på löneundersökningen, konstateras att det inte finns några stora, ogrundade löneskillnader mellan könen på GTK. Det är dock nödvändigt att övervaka och granska vissa grupper för att säkerställa att de skillnader som observeras i dem inte är ogrundade och/eller könssuggestiva. Vi övervakar och granskar lönestatistik regelbundet.

Vår årliga personalundersökning ändrades från VMBaro till PersonalBaro år 2025. Frågorna om likabehandling och jämställdhet förändrades, så det finns ingen direkt jämförelse med resultaten från tidigare undersökningar. Vid VMBaro 2021–2024 var genomsnittet på dessa frågor på en bra nivå och hade ökat under granskningsperioden.

Från den nuvarande PersonalBaro har vi valt ut tre frågor som utgör vår egen DEI-indikator. Dessa frågor är: "Jag känner att jag är värdefull i mitt arbetsliv." (A), "Jag kan vara mig själv i min arbetsgemenskap." (B) och "Jag anser att personalen i vår organisation behandlas rättvist och jämlikt." (C). Genomsnittet för dessa frågor 2025 var A=3,31, B=3,56 och C=2,99 (på en skala från 1 till 4). De två första är på toppnivå (över 3,25) och den tredje på en bra nivå. Genomsnittsvärdet på DEI-indikatorn är 3,29 (toppnivå). Fråga C är värd att notera, eftersom genomsnittet ligger under toppnivån och lätt

17.8.2026

kan döljas under DEI-indikatorns medelvärde. För att säkerställa att denna kärna av jämlikhet inte överskuggas måste den också följas upp separat utöver DEI-indikatorn.

I april 2024 genomförde vi en DEI-undersökning, där mer än 60 % av personalen svarade. Baserat på resultaten kan vi dra slutsatsen att främjandet av DEI ses som viktigt på GTK, teamen har en öppen och konstruktiv diskussionskultur och cheferna leder inkluderande. Majoriteten av GTK:s anställda känner att de kan vara sig själva på jobbet, men i detta avseende var bedömningarna av dem som tillhör neuro- och sexuella minoriteter betydligt sämre. En betydande andel av dem upplever att de måste dölja eller tona ner delar av sin identitet på jobbet. En liknande skillnad uppstod också i frågor relaterade till medlemskap i GTK.

Kommunikationen från högsta ledningen om vikten av att främja DEI lyftes fram som ett utvecklingsområde. Diskussionskulturen, som utmanar omedvetna antaganden och diskriminerande normer, fick också svagare betyg. De öppna svaren betonade uppdelningen mellan stödfunktioner och operativa aktiviteter i termer av tillhörighet till organisationen, som uppfattades som stark, och att ens eget arbete inte värderades. Distansarbete ansågs vara utmanande för lagarbete och tillhörighet, och det fanns behov av mer informella interaktioner och fysiska möten.

Som en slutsats av utvärderingen kan det sägas att likabehandling och jämställdhet är väl implementerade vid GTK, även om det finns områden för utveckling. Särskild uppmärksamhet bör ägnas åt underrepresenterade personalgrupper, stärka lagandan i hela organisationen, synligt engagemang och diskussionskultur i ledningen samt att övervaka grupp-specifika löneskillnader. Att utveckla personalens kompetens och öka medvetenheten om DEI-frågor är en viktig utgångspunkt för att säkerställa framgång för olika åtgärder.

Personalstruktur:

Antal anställda	2023	2024	2025
Personer	453	446	464

5 MÅL, ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING FÖR ATT FRÄMJA LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET VID GTK

Vårt mål är att garantera alla GTK-medarbetare en arbetskultur och arbetsmiljö som respekterar mångfald och är jämlik, jämställd och icke-diskriminerande. Vi strävar efter att främja dessa värderingar genom att tillämpa dem i relation till rekrytering, arbetsfördelning, möjligheter till kompetensutveckling, karriärplanering, lön, anställningsvillkor, ledarskap, chefsarbete, arbetsklimat, balans mellan arbete och privatliv samt våra kompetenser inom mångfald, jämlikhet och inkludering.

5.1 Främjande av likabehandling vid GTK

På GTK har vi medvetet främjat mångfald, jämlikhet och inkludering under flera år. Med de mål och åtgärder som beskrivs i denna plan kommer vi att säkerställa att detta arbete fortsätter under 2026–

17.8.2026

2028 och även under kommande strategiperioder. Eftersom detta är en inlärningsprocess som delas av hela vår organisation kräver det en tvåvägsförändring: i organisationen och hos oss människor.

5.1.1 Rekrytering

Vi främjar konsekvent mångfald och jämlikhet i våra olika processer. Vid rekrytering betonar vi de kriterier som har fördefinierats i de tidiga skedena av ansökningsprocessen och i platsannonsern. Att säkerställa lika behandling i olika skeden av rekryteringen är avgörande, särskilt i chefernas och HR:s verksamhet.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi strävar efter att stärka mångfalden bland vår personal.	- Att utveckla rekryteringsprocessen ur perspektivet av jämställdhet (t.ex. användning av könsneutralt språk i platsannonser, mångfald i bilder på platsannonser). - Utveckling av rekryteringsprocessen ur jämlikhetens perspektiv (t.ex. anonym rekrytering, standardiserade intervjuer, mångfaldsklausul, internationell rekrytering).	HR	2026–2028, pågående	Information om sökande och utvalda sökande enligt kön samlas in. Respons från sökande.

5.1.2 Ständigt utvecklande kompetens

Vi säkerställer att vår personal är i en jämlik position vad gäller möjligheter till kompetensutveckling. Alla har lika möjligheter att ansöka och, vid behov, få utbildning för att bibehålla och utveckla sina färdigheter i enlighet med GTK:s policyer och principer.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Schema	Uppföljning
Vi förutser aktivt framtiden, utvecklingen av driftsmiljön och kundernas behov samt tar tillvara på möjligheter.	- Vi upprättar och implementerar en långsiktig utvecklingsplan för GTK:s nyckelkompetenser. - Vi kommunicerar aktivt former av stöd för kompetensutveckling och kompetensutvecklingsmöjligheter till personalen. Vi instruerar cheferna att kommunicera möjligheterna till kompetensutveckling till personalen.	Högsta ledningen och HR	2026–2028, pågående	Utvärdering av sina egna handlingar. Årlig kompetensutvecklingsplan och dess underhåll, samt övervakning av aktuella frågor.
Anställda kan planera sin karriärutveckling och lära,	Vi utvecklar kompetensutvecklingsvägar så att de stödjer olika personalgrupper lika; vi skapar nya kompetensutvecklingsvägar och uppdaterar de som redan är färdiga.	HR, chefer	2026–2028, pågående	Färdigställande och utbyggnad av planerade vägar, samt

17.8.2026

utvecklas och avancera i sina karriärer inom GTK.	Vi uppmuntrar vår personal att använda mentorskap baserat på GTK:s mentorprocess. Vi testar processen på projektledarens kompetensutvecklingsväg.			uppdateringar av befintliga. Deltagarnas erfarenheter av mentorspiloten.
--	---	--	--	---

5.1.3 Anställningsvillkor

Vår arbetsgemenskap består av experter från olika områden från hela världen. Våra gemensamma språk är finska, svenska och engelska. Anställningsvillkoren genomförs jämlikt och bestäms enligt statens tjänste- och arbetskollektivavtal. Bestämmelser om tjänsteförhållanden finns i statstjänstemannalagen och statstjänstemannaförordningen (750/1994). Bestämmelser om anställningsvillkoren finns i arbetsavtalslagen (55/2001) och kollektiva bestämmelser om båda anställningsförhållandenas arter finns i statens tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå. Dessutom har avtalsvillkor som specificerar kollektivavtalet för centralregeringen avtalats på myndighetsnivå.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi säkerställer att internationella, icke-finsktalande experter är bekanta med anställningsvillkoren och sina egna rättigheter som GTK-anställda.	- Vi utvecklar och använder Onboarding/Culture Buddy-programmet. - Vi utvecklar introduktionsmaterialet som tagits fram för internationella experter genom att tydligare lyfta fram de särskilda egenkaperna hos finsk lagstiftning. - I samband med introduktionen går chefen igenom de viktigaste villkoren, rättigheterna, skyldigheterna och GTK:s arbetsmetoder för anställningsförhållandet med en ny internationell eller icke-finsktalande anställd, och säkerställer att den anställda förstår genom diskussion.	HR, chefer	2026–2028	Genomförandet och effektiviteten av åtgärderna kommer att bedömas som en del av återkopplingen från introduktionen, personalundersökningar och återkoppling från cheferna.

5.1.4 Ledning och ledarskap

Alla GTK:s chefer har en central roll i att främja en jämlik och inkluderande arbetskultur som värdesätter mångfald. Chefernas egna exempel och arbetssätt har stor betydelse för att säkerställa att alla behandlas lika, icke-diskriminerande och inkluderande.

17.8.2026

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Varje chef på GTK är engagerad i att främja en jämlik och icke-diskriminerande arbetskultur.	Vi erbjuder coaching om mångfald, jämlikhet och inkludering till varje chef (<i>kurs i ett mångsidigt arbetsliv</i>).	Högsta ledningen, HR och chefer	2026–2028	Personalens erfarenheter av chefsuppdrag följs upp med hjälp av en personalundersökning.
GTK:s högsta ledning är engagerad i DEI-arbetet	Högsta ledningen säkerställer att mångfald, jämlikhet och inkludering realiseras i organisationen genom deras egna beslut, och att detta också återspeglas i deras kommunikation.	Högsta ledningen	2026–2028	Personalens erfarenheter av högsta ledningens verksamhet följs upp med hjälp av en personalundersökning.

5.1.5 Balans mellan arbete och privatliv

På GTK vill vi stärka balansen mellan arbete och privatliv samt familjevänlighet. I arbetet tillämpar vi den flexibilitet som familjesituationen kräver på ett likvärdigt och rättvist sätt för alla anställda.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi stärker balansen mellan arbete och fritid.	- Chefer strävar efter att vara ett exempel på balans mellan arbete och privatliv. - Vi tar hänsyn till olika familjetyper och livssituationer i processerna. - Via intern kommunikation uppmuntrar vi dig att ta helgdagar och balansera de timmar du samlar på dig.	HR, chefer, högsta ledning	2026–2028	Vi undersöker balans mellan arbete och fritid, bland annat genom att följa ackumuleringen av timsaldon och användningen av semesterdagar.

5.1.6 Arbetsklimat

Vi tar hand om arbetsklimatet och strävar efter att säkerställa att den stödjer arbetet för varje GTK-anställd. Dessutom kan var och en av oss bidra till skapandet av en respektfull och mångsidig arbetskultur genom vårt eget beteende och vår interaktion.

17.8.2026

På GTK accepterar vi inte olämplig behandling i någon form. På GTK kräver vi däremot generellt normalt och lämpligt beteende och tolererar inte dåligt beteende, mobbning, diskriminering i arbetslivet, trakasserier eller sexuella trakasserier. Anmälan kan göras till chefen, HR eller arbetsskyddet. Ärendet hanteras utan dröjsmål, diskussioner hålls med de inblandade parterna för att klargöra frågan och, om nödvändigt, kommer åtgärder att vidtas för att lösa situationen. Åtgärdernas effektivitet och lösningen av situationen övervakas tills arbetsfred har uppnåtts. GTK:s uppförandekod för osakligt bemötande, trakasserier och diskriminering, samt uppförandekoden för offentliga trakasserier och riktad trakasserier, specificerar dessa processer.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi bygger en öppen och respektfull responskultur som främjar lärande och uppskattning av arbetet och de professionella färdigheterna hos varje GTK-anställd.	- Högsta ledningen kommunicerar internt varför och hur vi utvecklar responskulturen. - Vi lyfter regelbundet fram förstärkningen av responskulturen och gör instruktioner för att ge och begära respons tillgängliga för alla.	Högsta ledningen, kommunikation, HR, chefer	2026–2028	Indikatorer för hantering av personalstrategins prestation.
Varje GTK-anställd beter sig professionellt och respektfullt mot varandra, vilket återspeglas i respektfull och konstruktiv interaktion.	- Vi skapar en GTK Way-kurs om medarbetarfärdigheter för alla GTK-anställda att genomföra. - Vi lyfter fram och främjar professionellt arbetsbeteende på olika sätt på våra intranätsidor. Vi definierar vad professionellt arbetsbeteende innebär och hur människor förväntas agera på GTK. - Vi organiserar gemensamma sammankomster med målet att stärka samarbetet och lagandan vid GTK.	HR, kommunikation, högsta ledningen, chefer	2026–2028	Resultat av temat arbetsgemenskap i PersonalBaro. PersonalBaro: Jag känner att jag är värdefull i vår arbetsgemenskap.
Övervägande av underrepresenterade medarbetargrupper	Vi tar hänsyn till perspektivet från underrepresenterade personalgrupper i olika processer.	HR	2026–2028	Utvärdering av sina egna handlingar.

17.8.2026

	Det interna DEI-nätverket överväger åtgärder för att ta hänsyn till underrepresenterade arbetstagargrupper.			Öppna svar från PersonalBaron och LikabehandlingsBaro.
--	---	--	--	--

5.1.7 Mångfald, inkludering och likabehandlingsfärdigheter

Varje GTK-anställd har en viktig roll i att stärka en kultur som värdesätter mångfald, jämlikhet och icke-diskriminering. Vi möjliggör för alla att fortsätta öka medvetenheten och förståelsen för mångfald, jämlikhet och inkludering genom att integrera det i våra gemensamma processer. På så sätt förhindrar vi också bland annat diskriminering baserat på kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi säkerställer att varje GTK-anställd vet hur man främjar jämlikhet, inkludering och mångfald i sitt arbete.	Vi erbjuder utbildning för varje GTK-anställd om mångfald, jämlikhet och inkludering (<i>kurs i ett mångsidigt arbetsliv</i>).	HR	2026–2028	Resultat av LikabehandlingsBaro. Övervakning av fall av diskriminering och trakasserier som uppmärksammas hos arbetsgivaren samt val av förebyggande och riktade åtgärder.

5.2 Främjande av jämställdhet vid GTK

Vi är engagerade i att främja likvärdigt och icke-diskriminerande arbetsliv på GTK. Nedan följer våra framtida mål och åtgärder för att stärka jämställdheten.

5.2.1 Lönesättning

På GTK betalar vi lika lön för arbete av lika värde. Vi använder statens lönesystem, där den jobbspecifika delen av lönen baseras på arbetets svårighetsgrad. Varje år bedömer cheferna personliga arbetsresultat och kompetens, vilket också beaktas i lönebeloppet som personlig andel. Vi agerar lika gentemot alla, både vid bedömning av svårighetsgrad och vid personlig bedömning. Vi undersöker proaktivt effekten av lönebeslut på jämlikhet.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi främjar lika behandling av GTK:s anställda ur ett löne- och karriärutvecklingsperspektiv.	Cheferna säkerställer lika praxis kring karriärutveckling och avancemang (eller att genomföra relaterade diskussioner) och, där det är möjligt, gör interna uppgifter, projekt och utvecklingsvägar synliga,	Chefer, högsta ledningen och HR	2026–2028, pågående	DEI-indikatorn för personalstrategin. Statistik om interna sökningar.

17.8.2026

	oavsett anställningsförhållandes längd eller typ. • Vi undersöker jämlikhetseffekterna av löneförändringar på enheten, ansvarsområdet och GTK-nivå (Excel-verktyget för löneförändringar, TAN-gruppen) proaktivt. Dessutom rapporterar vi om genomförandet av förändringarna ur ett jämlikhetsperspektiv (TAN-gruppen, VPJ-gruppen).			Rapportering om jämlikhetseffekterna av genomförandet av löneförändringar.
Vi upprätthåller och stärker chefernas ersättningskompetens. Vi stärker öppen kommunikationen om ersättning.	• Vi coachar regelbundet chefer i ersättningspraxis och vägleder dem till proaktiv och transparent kommunikation om ersättning. • Vi kommunicerar öppet om löner med hänsyn till kraven i Lönetransparensdirektivet.	HR	2026–2028, pågående	Med hjälp av medarbetarundersökningen övervakar vi medarbetarnöjdheten med ersättning och lönesystemet. Vi diskuterar regelbundet chefernas observationer och erfarenheter av ersättning i chefsforum.
Vi stärker vår personals förståelse för löne- och ersättningspraxis.	• Vi organiserar årliga lönebrefingar för vår personal på finska och engelska.	HR	2026–2028, pågående	Med hjälp av medarbetarundersökningen övervakar vi medarbetarnöjdheten med ersättning och lönesystemet.

5.2.2 Lika fördelning av arbetsuppgifter

På GTK strävar vi efter att organisera arbetsuppgifter så att arbetet delas lika mellan könen. Kvinnors deltagande i uppgifter som traditionellt varit mansdominerade måste aktivt uppmuntras.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi stödjer vår personals karriärutveckling så att ansvarsfulla uppgifter delas lika mellan kvinnor och män.	• Chefer identifierar och diskuterar också kvinnors färdigheter, vilja och potential för högre chefs- och projektledarpositioner och uppmuntrar dem att söka	Chefer och högsta ledningen	2026–2028, pågående	Vi följer karriärutvecklingen ur jämlikhetens perspektiv genom HR-data (särskilt andelen kvinnor och män i ledande

17.8.2026

	dess (eller liknande) tjänster.			och chefspositioner). Lika löneindex.
--	---------------------------------	--	--	--

6 OPERATIVA LIKABEHANDLINGSPLAN

6.1 Introduktion och baslinjebedömning

Med hjälp av den operativa likabehandlingsplanen säkerställer GTK lika behandling av kunder och andra externa partners och intressenter. Detta dokument presenterar en bedömning av utgångsläget, GTK:s offentliga tjänster och projektaktiviteter samt de åtgärder som vidtagits för att främja och övervaka jämlikhet i GTK:s tjänster och andra externa aktiviteter.

Vår verksamhet bygger på att olika parter och befolkningsgrupper kan använda GTK:s tjänster på lika villkor och att jämlikhet uppnås i organisationens alla aktiviteter. GTK övervakar och bedömer förverkligandet av jämlikhet och arbetar systematiskt och målinriktat för att främja frågan.

Enligt lagen om Geologiska forskningscentralen (167/2011) och 1 § i statsrådets förordning (168/2011) omfattar GTK:s offentliga tjänster och produkter i första hand geologisk informationshantering samt insamling, forskning och delning av geologisk information i Finland. GTK:s uppgifter inkluderar inte offentliga tjänsteuppgifter, såsom tillståndstjänster eller tillsynsuppgifter.

GTK har kontor i Esbo, Karleby, Kuopio, Loppi, Outokumpu och Rovaniemi. GTK har ingen faktisk kundtjänstpunkt.

6.2 Jämlikhet i GTK:s externa tjänster

6.2.1 Projektaktiviteter

GTK:s operativa resultat genereras huvudsakligen som resultat av projektarbete. Våra projektaktiviteter är indelade i självfinansierade, samfinansierade, samarbets- och avgiftsbaserade aktiviteter. Varje år genomför vi cirka 300 projekt där vår roll är att producera tillämpad forskning och kunskap opartiskt, självständigt och ansvarsfullt. I våra projektaktiviteter följer vi principerna i diskrimineringslagen och jämställdhetslagen och strävar efter att främja förverkligandet av jämlikhet både i Finland och internationellt.

Främjandet av icke-diskriminerings- och jämlikhetsarbete är varje experts ansvar inom projektarbete. Perspektiv på jämlikhet och icke-diskriminering har beaktats i våra projektaktiviteter. Vi erbjuder särskilt stöd till personal som arbetar i projekt och projektintressenter för att ta hänsyn till jämlikhet och icke-diskriminering i projektarbetet (DEI-stöd för projektarbete). Till exempel bedöms projektet för projekt om könsperspektivet är relevant i forskningsinnehållet, och i så fall ingår det i planeringen, genomförandet och rapporteringen av projektet. I våra projekt strävar vi efter att främja jämställdhet

17.8.2026

och säkerställa en säker och respektfull arbetsmiljö för alla experter, intressenter och kunder i projektteamet genom att förebygga trakasserier eller annan diskriminering baserat på ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, tro, åsikt, hälsa, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller andra personliga egenskaper. Vi följer samma etiska principer i betalda kundaktiviteter som i offentligt finansierade verksamheter. Vi följer också principerna för ansvarsfull forskning och öppen vetenskap i alla projektaktiviteter.

I internationella projekt samarbetar vi med olika intressenter och kunder i flera utvecklingsländer, som skiljer sig från våra egna när det gäller likabehandling och jämlikhetspraxis. I dessa sammanhang gör vi kulturen av likabehandling och jämlikhet synlig genom det arbete och de arbetsmetoder som utförs i projekten.

Den information, innovationer och kundlösningar vi producerar i projektaktiviteter är lika tillgängliga för alla genom multikanaltjänster platsoberoende verksamhet. Under 2017 har vi beskrivit de tjänster vi producerat i projektaktiviteter och våra servicekanaler i det riksomfattande servicedatalagret på ett kundorienterat sätt, och vi uppdaterar informationen regelbundet. Lagen om förvaltningens gemensamma stödtjänster för e-tjänster (571/2016) ålägger offentliga förvaltningsorganisationer att ange sina tjänster i Suomi.fi servicedatalagret. Innehållet i servicedatalagret är öppna data, vilket innebär att den kan användas var som helst via ett öppet gränssnitt, såsom onlinetjänster, chattbotar och karttjänster. De tjänster vi beskriver återspeglas också i den Suomi.fi onlinetjänsten, vars huvudmål är medborgarnas jämlikhet samt användbarheten och förståeligheten av offentliga tjänster.

6.2.2. Offentliga tjänster och produkter

GTK:s arbetsprinciper för informationsdistribution är jämlikhet och transparens. GTK erbjuder främst offentliga tjänster och produkter via onlinetjänster. Onlinetjänster möjliggör tillgång till information oberoende av tid och plats. Användningen av onlinetjänster är huvudsakligen kostnadsfri och kräver ingen identifiering (med undantag för Hakku-tjänsten, som kräver lätt identifiering vid nedladdning av rumslig data av säkerhetsskäl). De flesta material som erbjuds via onlinetjänster är kostnadsfria. Licenseavgifter tas endast ut för målinriktade tjänster och produkter riktade till experter inom geobranschen. De huvudsakliga språken som används i onlinetjänsterna är finska och engelska, beroende på tjänstens målgrupp. Vissa av tjänsterna finns också på svenska.

GTK erbjuder följande offentliga onlinetjänster:

- Omfattande geodataportal **Geo.fi**: [Dataset och onlinetjänster | GTK](#)
- Materialsökning och nedladdningstjänst **Hakku**
- **Karttjänster**: Jordskorpan (Maankamara), MDaE, Markundersökningar (Pohjatutkimukset), Sura sulfatjordar (Happamat sulfaattimaat), Källa (Lähde), Jordbakgrundskoncentrationer (Tapiir)
- **Gränssnittstjänster**
- **Onlinebibliotek**

17.8.2026

- Webbplatser riktade till stenentusiaster och medborgare i allmänhet **Folkprover och information om geologi**
- Virtuellt stenutställning **Spinelli**

Användningen av geografiska informationsprodukter kräver geografisk informationsprogramvara och kännedom om ämnet. Karttjänsterna som GTK tillhandahåller möjliggör dock också visning av data för personer som inte vet hur man använder geografisk informationsprogramvara. Användarvänlighet har beaktats i användargränssnitten och de utvecklas regelbundet baserat på kundrespons.

Vi erbjuder också personlig kundservice och vägledning om tjänster, produkter och material. Kundenservicen har öppet under tjänstetid och ger service på finska, svenska och engelska. GTK:s bibliotek är ett offentligt bibliotek öppet för alla och ligger i Esbo. Bibliotekets material fokuserar på publikationer relaterade till geodata.

GTK har bedrivit datainsamling sedan 1885. Organisationen har en lång tradition inom digitala tjänster och majoriteten av det befintliga materialet har digitaliserats. Materialet tillhandahålls på originalspråket. GTK:s permanent lagrade analoga arkivmaterial förvaras i Riksarkivet.

GTK beviljar parallella användningsrättigheter till forskningsdata som är giltiga under en fast period. Överföringen av åtkomsträttigheter till materialet är en noggrant hanterad process; Alla klientuppgifter registreras i det elektroniska ärendehanteringssystemet och fördefinierade procedurer, formulärmallar och prissättning tillämpas för att säkerställa lika behandling av klienter. Användarvillkoren för materialet finns tillgängliga på finska, svenska och engelska. Användarvillkoren beskrivs på GTK:s webbplats i dokumenten 'grundlicens' och 'öppen licens'. Avhandlingslicensen möjliggör lika tillgång till material för studenter.

Möjliga åtkomstavgifter beskrivs i prislistan över rumsliga dataset och produkter, som finns tillgänglig på webbplatsen på finska och engelska, och delvis på svenska.

Vi samlar regelbundet in kundrespons via både onlinetjänster och kundundersökningar. Kundresponsen besvaras personligen om kunden så önskar. Vi utvecklar vår kundservice baserat på den respons vi får.

6.2.3. Geoutställning

GTK:s lokaler i Esbo (adress: Bergmansvägen 5) är en geoutställning öppen för alla. Utställningen är öppen på vardagar från kl. 9.00 till 16.00. Den största gruppen besökare på geoutställningen är barn och unga i åldern 5–15 år samt stenentusiaster. Utställningen ger grundläggande information om geologi och inspirerar människor att lära sig om geologi. Inträdet är gratis. Den guidade turen finns på finska, svenska och engelska. Gruppbesök bokas separat.

GTK:s kontor i Esbo är tillgängligt. Geoutställningens förklarande texter i bilderna och på väggarna är på finska, men broschyrer med väsentlig information finns tillgängliga i lokalen på finska, engelska och svenska. Hörsel- eller synskadade tas inte särskilt väl i beaktande i utställningslokalerna: det finns

17.8.2026

vissa taktila föremål i utställningen, men förklarande texter är till exempel inte tillgängliga för synskadade.

6.2.4 Övriga lokaler

GTK:s lokaler i Loppi, Outokumpu och Rovaniemi används också regelbundet av våra kunder. Ur ett funktionellt jämlikhetsperspektiv har vissa brister observerats i premisserna (för mer information, se avsnitt 6.4. Åtgärder för att främja jämlikhet).

6.2.5. Kommunikation

Finlands geologiska undersöknings kommunikationer är flerkanaliga och flerspråkiga. Vid extern kommunikation använder vi främst forskningscentrets webbplats och olika sociala mediekkanaler. Webbplatsens innehåll är på finska, engelska och svenska. Målet är att alltid översätta webbplatsens huvudinnehåll till alla tre språken. På sociala medier kommunicerar vi främst på finska och engelska, och vid behov även på svenska.

I vår externa kommunikation strävar vi efter att ta hänsyn till de regionala och språkliga dimensionerna av våra verksamheter. I tvåspråkiga områden kommunicerar vi också vår forskning och dess resultat på svenska. I samernas hembygdsområde informerar vi lokala medier, intressenter och aktörer om våra aktiviteter på samiska, som är det mest använda språket i området. När vi arbetar i internationella projekt kommunicerar vi också på andra språk utifrån lokala behov och mål.

Vi publicerar 20–30 pressmeddelanden per år. De pressmeddelanden som distribueras till media är främst på finska, men även på antingen svenska eller engelska, beroende på region, ämne och målgrupp. Rekryteringsannonser som publiceras på Valtiole.fi-portalen publiceras alltid på både finska och svenska. Annonsen publiceras också på engelska, om uppgifterna kan utföras endast på engelska.

Inom digital kommunikation implementerar vi kraven i EU:s tillgänglighetsdirektiv (2016/2102/EU). Digital kommunikation täcker vår webbplats (exklusive geologiska kart- och datatjänster), våra sociala mediekkanaler och mediedistribution. Tillgängligheten av onlinekommunikation har beaktats i den tekniska implementeringen, användbarheten och begripligheten av innehållet. Vi följer tillgänglighetskraven för onlineinnehåll vid publicering av sociala medier, formulär och filer samt video- och bildmaterial. När det gäller vetenskapligt innehåll strävar vi efter tydlig och illustrativ kommunikation.

Tillgängligheten på vår webbplats har bedömts med hjälp av externa experter, användarrespons och separata tjänsteprogram. Webbplatsernas tillgänglighet har testats för att uppfylla kraven på WCAG 2.1 AA-nivå. För det mesta uppfyller webbplatserna alla A och AA-nivåkrav väl. Webbplatsens tillgänglighet övervakas och dess nivå upprätthålls som en del av den dagliga verksamheten inom ansvarsområdet för kommunikation.

17.8.2026

6.3 Bedömning av genomförandet av åtgärderna i föregående plan

Ämne	Åtgärder	Implementering
Offentliga tjänster och produkter	Vi strävar efter att inkludera frågor om funktionell jämlikhet i undersökningar och respons som mäter kundnöjdhet.	Åtgärderna har inte förverkligats.
Verksamhetslokalernas tillgänglighet	Vi säkerställer att personer med nedsatt rörlighet har lika möjlighet att delta i och använda GTK:s tjänster på vårt kontor i Esbo (adress: Bergsmansvägen 5). Detta kräver att anläggningarna är tillgängliga både vid ingången och inträdet i geoutställningen. Obehindrad rörelse i geoutställningen måste också säkerställas.	Tillgängligheten har förbättrats enligt planen. Tillgång till geoutställningen och referensbiblioteket är möjlig, andra faciliteter är inte tillgängliga för utomstående.
	Loppi-kontoret (adress. Mustinsuontie 159), har bristerna i tillgängligheten beaktats och de nya byggnaderna uppfyller nuvarande byggnadsstandarder.	Möjliga förändringar kommer att undersökas i samband med byggandet av den nya forskningshallen. Tidtabellen har ännu inte fastställts.
	I utvecklingsprojektet på verksamhetsstället i Outokumpu (på Tutkijantie 1) har de ringa bristerna i tillgängligheten beaktats och den nya byggnaden stämmer överens med de nuvarande byggnadsstandarderna. För att arbetarskyddet och sekretessen i kundrelationerna ska kunna garanteras är det inte möjligt att besöka alla lokaler i byggnaderna.	Situationen är i enlighet med planen.
	Verksamhetsstället i Rovaniemi (adress. Lepikontie 9), förhandlar GTK med hyresvärden för att åtgärda bristerna i tillgängligheten.	Lokalerna vid Lepikontie kommer att överges så snart som möjligt, så inga ytterligare förändringar kommer att göras.
Kommunikation	Vi kommer att lägga GTK:s centraliserade översättningstjänster på upphandling under 2023. Upphandling av översättningstjänster säkerställer att all viktig kommunikation kan översättas till åtminstone följande språkpar vid behov: finska-engelska, engelska-finska, finska-svenska, svenska-finska, finska-samiska.	Uppnått. Utöver översättningstjänster använder vi artificiell intelligens för att översätta kommunikation i enlighet med GTK:s riktlinjer och etiska riktlinjer för artificiell intelligens.

17.8.2026

	Vi främjar språklig jämlikhet genom att publicera alla GTK:s pressmeddelanden på vår webbplats på finska, svenska och engelska.	Uppnått. Meddelandena publiceras på vår webbplats på de båda nationella språken och även på engelska. Det permanenta huvudinnehållet på webbplatsen har också publicerats på svenska. Forskningsprojektsidorna är det enda undantaget som en särskild sida (de finns endast på finska och engelska).
	Som regel använder vi samiska, som är det mest använda språket i regionen, i kommunikation riktad till allmänheten när vi arbetar med olika projekt i samernas hemland.	Vi följer denna princip i extern kommunikation.

6.4 Åtgärder för att främja jämlikhet

I det följande beskriver vi de utvecklingsbehov som identifierats vid GTK ur ett operativt jämlikhetsperspektiv och de åtgärder som krävs för att främja dem under 2026–2028. Vi identifierade utvecklingsbehov inom två olika områden: projektarbete och tillgänglighet till affärslokaler.

Vi upprätthåller de ovan beskrivna goda metoder som främjar jämlikhet. Vi kommer att fortsätta utveckla våra tjänster och följa gällande lagstiftning för att garantera våra kunders jämlikhet. Vi fortsätter att uppmärksamma jämlikheten i kundarbete och utveckla våra e-tjänster för att bli ännu mer kundorienterade.

Ämnesområde	Syfte	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Projektarbete	Vi kan visa finansierare och intressenter att jämlikhet är en integrerad del av ansvarsfull forskning och expertverksamhet.	DEI-stödet för projektarbete hjälper projektledare att ta hänsyn till lika-behandling och jämlikhet vid finansieringsansökningsstadiet och i olika skeden av projektets livscykel.	HR, projektledare och projektpersonal	2026–2028	Kundrespons, respons från DEI-stöd för projektarbete

17.8.2026

Tillgänglighet av affärslokaler	Loppi (f. Mustinsuontie 159) är lokaler avsedda för kundbruk tillgängliga.	Loppi-kontoret (adress. Mustinsuontie 159), har bristerna i tillgängligheten beaktats och de nya byggnaderna uppfyller nuvarande byggnadsstandarder.	Arbetsmiljöteam, Senatens fastigheter	2026–2028	Övervakning av utvecklingsprojekt
--	--	--	---------------------------------------	-----------	-----------------------------------

7 INFORMERANDE

Vi kommer att informera GTK:s anställda om likabehandlings- och jämställdhetsplanen i samband med olika personalevenemang och via våra interna kommunikationskanaler. Planen kommer att publiceras på vår offentliga webbplats. Planen har tagits fram och publicerats på finska, engelska och svenska. HR ansvarar för kommunikationen.

17.8.2026

BILAGA 1 - LÖNEKARTLÄGGING

Löneundersökningen enligt jämställdhetslagen används för att avgöra om det finns några ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som arbetar för samma arbetsgivare och utför samma arbete eller arbete av lika värde. Arbete av samma eller lika värde undersöks genom den svårighetsklassificering (VL) som genomförs i denna undersökning, vilken baseras på GTK:s lönesystem. Majoriteten av GTK:s personal omfattas av ersättningssystemet (exkl. t.ex. ledningen, förhandlingsansvariga och universitetsstudenter).

Om GTK:s löneundersökning visar tydliga skillnader mellan kvinnors och mäns löner som inte har en acceptabel anledning, måste arbetsgivaren undersöka orsakerna och grunderna för löneskillnaderna och vidta lämpliga korrigerande åtgärder. För att fastställa möjliga orsaker till löneskillnaderna undersöks de viktigaste lönekomponenterna, nämligen den uppgiftsrelaterade lönen och den personliga lönekomponenten. Den uppgiftsrelaterade lönekomponenten bestäms utifrån uppgifternas svårighetsgrad och den personliga lönekomponenten utifrån arbetsinsatsen.

LÖNE- OCH ERSÄTTNINGSTATISTIK NOVEMBER 2025

Statistiken om löner har sammanställts baserat på löne- och avlöningsdata för november 2025. Statistiken har sammanställts från Tahti-systemet, som är en del av statens statistiska databas. De statistiska uppgifterna inkluderar heltidsanställningsförhållanden inom ersättningssystemets omfattning där full lön har betalats ut för hela månaden.

Enligt ovanstående begränsning inkluderades 421 personer i statistiken, varav 181 var kvinnor och 240 män. I november 2025 var genomsnittslönen för ordinarie arbetstid 4789 €/månad, 4830 €/månad för män och 4735 €/månad för kvinnor. Det fanns totalt 12 personer utanför ersättningssystemet som inte ingår i statistiken, varav 3 var kvinnor och 9 män.

INDEX FÖR LIKA LÖN FÖR KVINNOR OCH MÄN

Index för lika lön (Tabell 1) visar förhållandet mellan kvinnors genomsnittliga inkomster och mäns genomsnittliga inkomster när man ser på inkomster under ordinarie arbetstid. Den genomsnittliga löneskillnaden beräknas genom att dividera kvinnors genomsnittliga inkomst för vanliga arbetstider med männens inkomst. I enlighet med avgränsningen av Tahti-systemet har GTK:s hela likalöneindex beräknats med ett viktat medelvärde, som endast inkluderar data rapporterade enligt statistisk etik. Indexet för jobbkravskategori 4 kan inte rapporteras eftersom antalet anställda i kategorin är färre än fem, vilket är under den statistiska etiska gränsen.

GTK:s lika löneindex är 99 %, vilket innebär att kvinnors inkomster i genomsnitt är en procent lägre än mäns. Det finns dock variation mellan svårighetskategorierna: i vissa svårighetsgrader (VL6, VL8) är likalöneindex 100 (ingen skillnad i genomsnittslön för män och kvinnor), men i vissa svårighetsgrader (VL11, VL12) är skillnaden något större än genomsnittet för GTK. Det är därför viktigt att följa löneutvecklingen för dessa grupper. Överlag kan man dock säga att likalöneindexet vid GTK är på en bra nivå.

17.8.2026

Tabell 1: Index för lika lön 11/2025

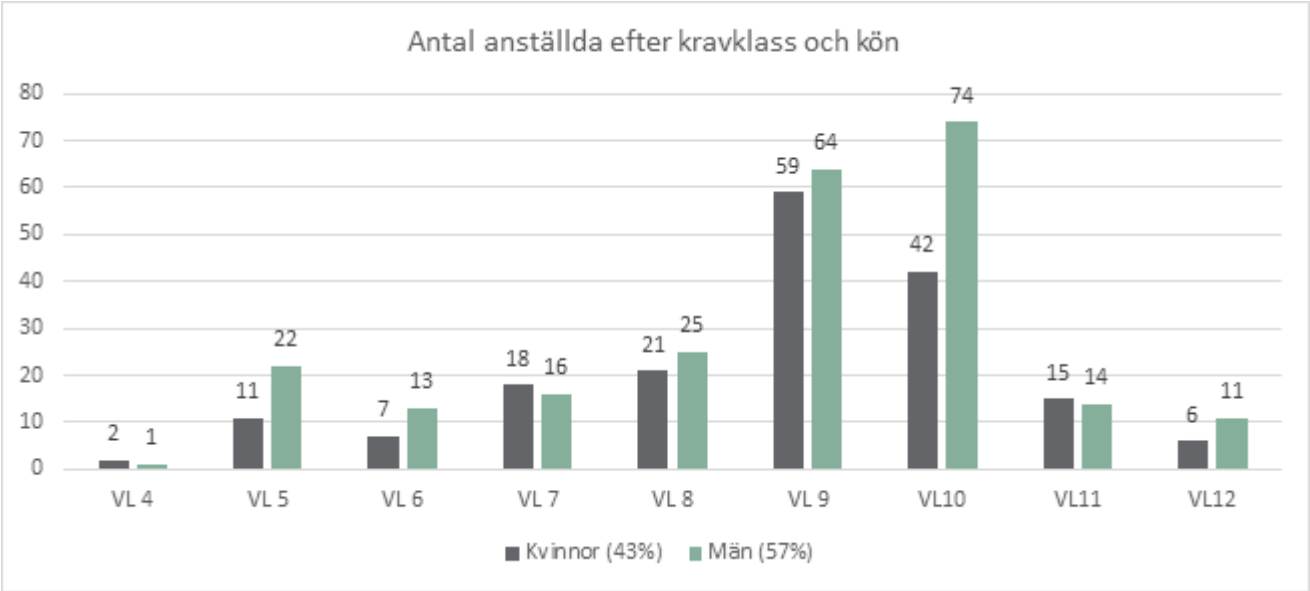
Kvarnivå	Antal kvinnor	Antal män	Index för lika lön, %
VL 4	*	*	*
VL 5	11	22	99
VL 6	7	13	100
VL 7	18	16	99
VL 8	21	25	100
VL 9	59	64	99
VL 10	42	74	99
VL 11	15	14	97
VL 12	6	11	96
Totalt	181	240	99

KVINNORS OCH MÄNS PLACERING I SVÅRIGHETSGRADERNA

Placering i kategorierna för jobbkrav bestäms utifrån uppgiftens svårighetsgrad (GTK:s kollektivavtal och det specificerande kollektivavtalet). När svårighetsgraden för en uppgift bestäms, undersöks innehållet i uppgiften, inte innehavaren av uppgiften. Män och kvinnor som gör samma arbete eller arbete av lika värde måste tillhöra samma svårighetskategori.

Baserat på löneundersökningen placeras både män och kvinnor i alla svårighetsgrader. För det mesta placeras män och kvinnor ganska jämnt i svårighetsgraderna, men det finns fortfarande större skillnader i antalet män och kvinnor i individuella svårighetskategorier. Men när man granskar siffrorna måste GTK:s personalstruktur tas i beaktande, där det finns fler män än kvinnor. Män utgör 57 % av personalen och kvinnor 43 %.

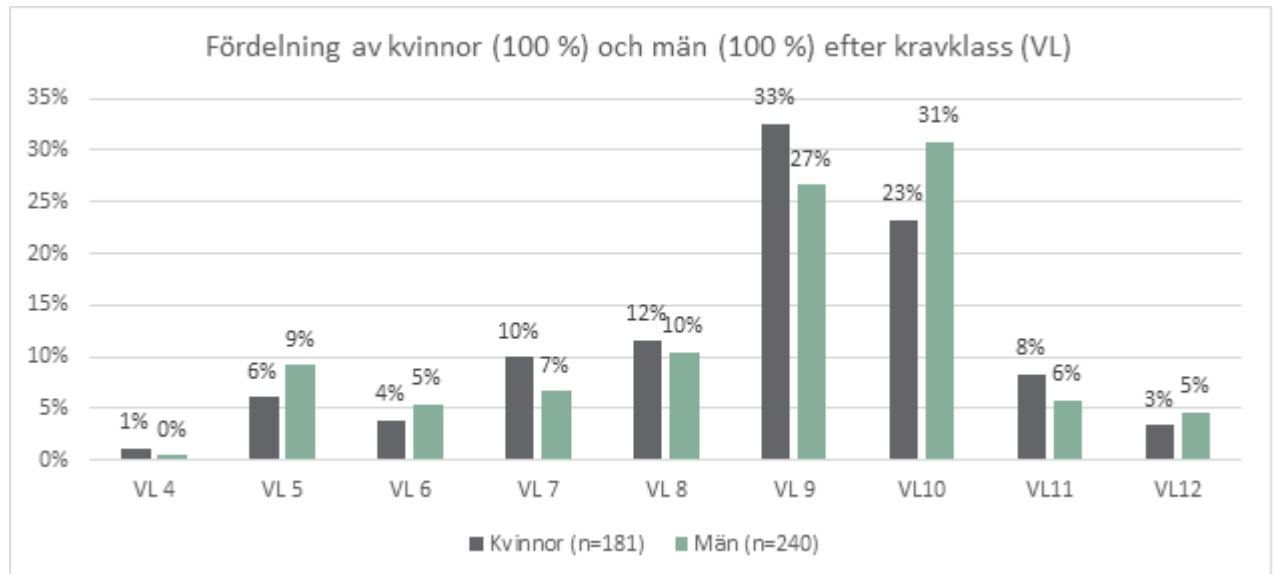
Bild 1 Antal anställda efter yrkeskravskategori och kön (11/2025)



17.8.2026

Jämförelser av placering i svårighetskategorier mellan män och kvinnor kan göras bättre genom att jämföra den relativa fördelningen mellan båda grupperna (Figur 2). Relativa fördelningar visar skillnader och likheter bättre. Det finns relativt fler män i svårighetsgraderna 5, 6, 10 och 12. Kvinnor, å andra sidan, är i svårighetsklasserna 4, 7, 8, 9 och 11. Särskilt i svårighetskategorierna 9 och 10, där en betydande del av personalen är placerad, finns det större skillnad i könsfördelning. Detta kan förklaras av skillnader mellan könen i karriärens skeden, eftersom genomsnittsåldern för män vid GTK är högre än för kvinnor. Det är dock viktigt att säkerställa att möjligheterna till karriärutveckling är lika oavsett kön.

Bild 2: Relativa fördelningar efter kön i svårighetskategorier (11/2025)



KVINNORS OCH MÄNS INDIVIDUELLA LÖNEDEL

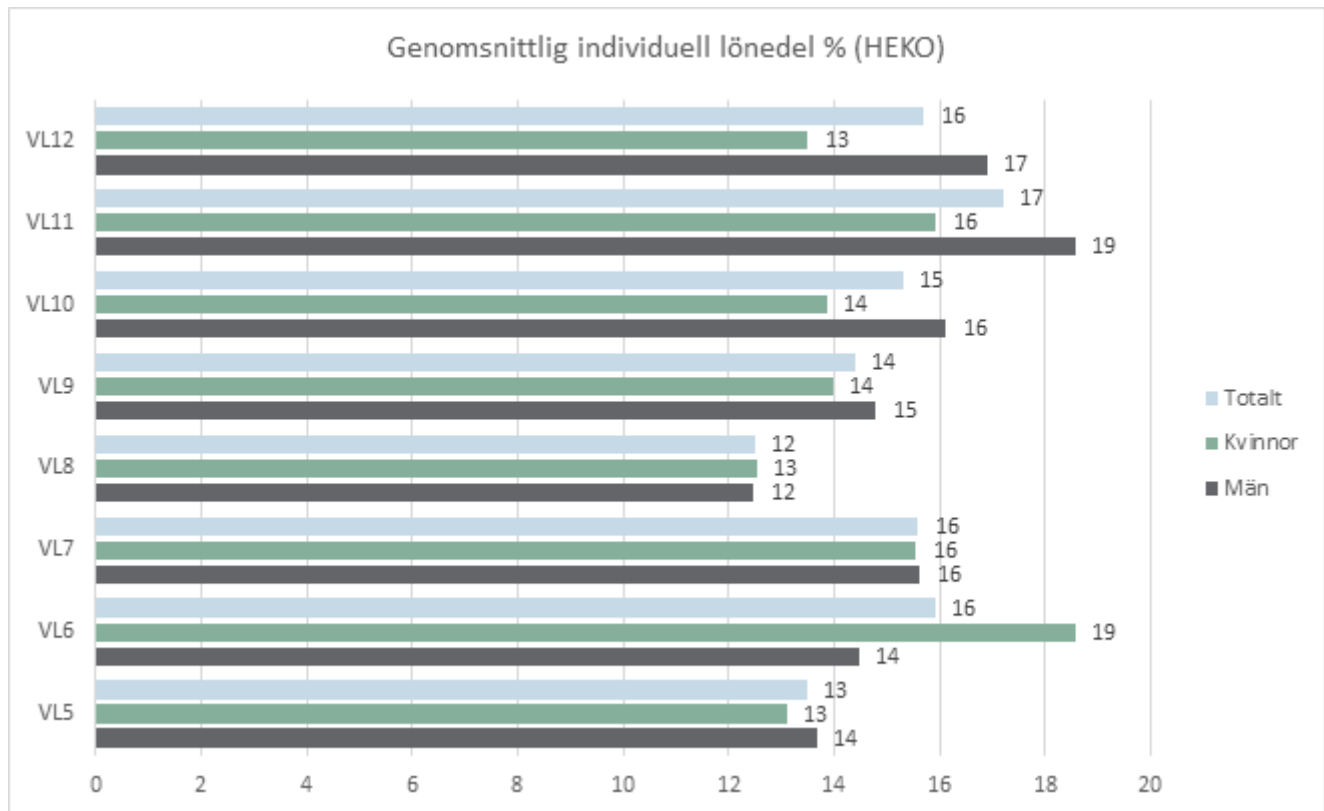
Den personliga lönekomponenten (HEKO%) baseras på arbetsinsats och arbetsresultatet och kompetens i förhållande till uppgiftens svårighetsgrad. Den individuella lönedelen är en procentandel av den jobbspecifika lönekomponenten. Arbetsprestation och kompetens bedöms båda på en skala från 0–25 %, i vilket fall den personliga lönekomponenten kan vara maximalt 50 % av den uppgiftsspecifika lönen totalt.

På GTK är den genomsnittliga HEKO-procenten 15 % (14,6 % för kvinnor och 15,3 % för män). Den genomsnittliga HEKO-%-poängen för kvinnor är lägre än för män i svårighetsgraderna 9, 10, 11 och 12. Den genomsnittliga HEKO-procenten för män är lägre än för kvinnor i svårighetskategori 6. När man undersöker genomsnitt bör man också notera att antalet personer i vissa grupper är litet (VL5-7, VL11-12), vilket innebär att enskilda HEKOs och deras förändringar kan påverka genomsnittet lättare. Antalet anställda i kategori 4 är färre än fem, så informationen rapporteras inte av statistiska och etiska skäl.

På GTK-nivå som helhet är skillnaden i genomsnittlig HEKO-procent mellan män och kvinnor mycket liten, vilket innebär att man kan säga att den personliga lönekomponenten inte skiljer sig signifikant mellan könen. Det finns dock skillnader mellan svårighetsgrader, och dessa bör undersökas och övervakas. Eftersom den personliga lönekomponenten baseras på prestation kan det finnas berättigade skäl till skillnaderna som inte är relaterade till kön. Skillnader i arbetsprestation och kompetens kan till exempel vara relaterade till faktorer relaterade till arbetslivserfarenhet eller karriärens längd.

17.8.2026

Bild 3 Genomsnitt av kvinnors och mäns personliga lönekomponent % per kategori av jobbkrav (11/2025)



Sammanfattningsvis kan det, baserat på löneundersökningen, konstateras att det inte finns några stora, orgrundade löneskillnader mellan könen på GTK. Det är dock nödvändigt att övervaka och granska vissa grupper för att säkerställa att de skillnader som observeras i dem inte är orgrundade och/eller könssuggestiva. GTK granskar regelbundet och proaktivt jämställdheten i de löneavtal som ska genomföras, och utbildar regelbundet och proaktivt cheferna i lönejämställdhet. Lönejämställdhet granskas också regelbundet i GTK:s utvärderings- och uppföljningsgruppen för lönesystemet (VPJ-gruppen), som består av GTK:s arbetsgivarrepresentanter och personalrepresentanter.