

Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertai- suus- ja tasa-arvosuunnitelma

Pysyväisohje PO-1.7

21.12.2021

GEOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS**KUVAILULEHTI**

21.12.2021 / Dnro GTK/446/00.00.03/2017

<p>Tekijät Saga Böhling-Niemelä (päivitysvastuu)</p>	<p>Raportin laji Hallinnolliset ohjeet Pysyväisohje</p>
	<p>Toimeksiantaja Pääjohtaja</p>
<p>Raportin nimi Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma</p>	
<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 yhdenvertaisuussuunnitelma että tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitus on esitetty liitteessä 1.</p> <p>Asiakirja on käsitelty GTK:n yhteistoimintaneuvostossa 8.12.2021 ja pääjohtaja on hyväksynyt sen 21.12.2021.</p> <p>Pääasialliset muutokset ohjeessa ovat:</p> <p>Suunnitelmaa on päivitetty ja täydennetty siten, että se 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>Asiasanat (kohde, menetelmät jne.) Yhdenvertaisuuslaki, Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, Palkkakartoitus, GEP</p>	
<p>Allekirjoitus/nimen selvennys Kimmo Tiilikainen pääjohtaja</p>	<p>Allekirjoitus/nimen selvennys Hannu Sivula johtaja, Henkilöstö, osaaminen ja lakiasiat</p>

21.12.2021

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO	1
1.1	Yhdenvertaisuuslain keskeiset sisällöt	1
1.2	Tasa-arvolain keskeiset sisällöt	1
1.3	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman lähtökohdat	2
2	TAVOITTEET JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI	3
2.1	Työhönotto ja rekrytointi	4
2.2	Työtehtävien tasapuolinen jakaminen	5
2.3	Koulutus ja ammatillinen kehittyminen, urasuunnittelu	5
2.4	Palkkaus	6
2.5	Palvelussuhteen ehdot	6
2.6	Johtaminen	7
2.7	Työympäristö ja työolot	8
2.8	Työn ja perheen yhteensovittaminen	8
3	YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI	10
3.1	Arvio edellisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta	11
4	TIEDOTTAMINEN	11
	LIITE 1 - PALKKAKARTOITUS	12

21.12.2021

1 JOHDANTO

Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain 1325/2014 ja tasa-arvolain 609/1986 (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta) asettamien velvoitteiden mukaisesti.

Suunnitelmaa on päivitetty ja täydennetty siten, että se täyttää myös EU:n komission Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs) -dokumentissa kuvatut vaatimukset ja tavoitteet.

1.1 Yhdenvertaisuuslain keskeiset sisällöt

Yhdenvertaisuuslain tarkoituksena on edistää ja turvata yhdenvertaisuuden toteutumista sekä tehostaa syrjinnän kohteeksi joutuneen oikeussuojaa. Laki kieltää syrjinnän iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Välittömän ja välillisen syrjinnän lisäksi yhdenvertaisuuslaissa tarkoitettua syrjintää on häirintä sekä ohje tai käsky syrjiä.

Yhdenvertaisuuslaissa syrjinnällä tarkoitetaan sitä, että jotakuta kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta kohdellaan, on kohdeltu tai kohdeltaisiin vertailukelpoisessa tilanteessa tai sitä, että päätös tai käytäntö saattaa jonkun erityisen epäedulliseen asemaan. Myös henkilön arvon tai koskemattomuuden loukkaaminen, esimerkiksi luomalla uhkaava tai halventava ilmaisi, on syrjintää.

Kuitenkaan sellainen oikeasuhtainen erilainen kohtelu, jonka tarkoituksena on tosiasiallisen yhdenvertaisuuden edistäminen taikka syrjinnästä johtuvien haittojen ehkäiseminen tai poistaminen, ei ole syrjintää.

Työnantajan on arvioitava ja edistettävä yhdenvertaisuutta työpaikalla ja ryhdyttävä toimenpiteisiin syrjinnän poistamiseen heti saatuaan siitä tiedon.

1.2 Tasa-arvolain keskeiset sisällöt

Tasa-arvolain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Tasa-arvolaisissa syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen, raskaudesta tai synnytyksestä johtuvan syyn tai sukupuoli-identiteetin ilmaisun perusteella. Syrjintää on myös sellainen neutraalilta vaikuttava säännös tai käytäntö, jonka perusteella henkilö voi joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen tai vanhemmuuden perusteella.

Seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää on pidettävä tasa-arvolaisissa tarkoitettuna syrjintänä.

Tasa-arvolaisissa on erikseen kielletty syrjintä työhön tai koulutukseen otettaessa, sovellettaessa palkka- ja muita palvelussuhteen ehtoja, irtisanottaessa, lomautettaessa tai jaettaessa työtehtäviä ja järjesteltäessä työoloja. Laissa todetaan myös, että heikommassa asemassa olevan sukupuolen suosiminen on sallittua, mikäli se edistää tosiasiallista tasa-arvoa.

21.12.2021

Työnantajan on laadittava vähintään joka toinen vuosi erityisesti palkkausta ja muita palvelusuhteen ehtoja koskeva tasa-arvosuunnitelma, jonka mukaisesti toteutetaan tasa-arvoa edistävät toimet. Palkkakartoituksen osuus taas voidaan sopia päivitettäväksi joka kolmas vuosi. Tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa

Tasa-arvosuunnitelman tulee sisältää:

- 1) selvitys työpaikan tasa-arvotilanteesta ja sen osana erittely naisten ja miesten sijoitumisesta eri tehtäviin sekä koko henkilöstöä koskeva palkkakartoitus naisten ja miesten tehtävien luokituksista, palkoista ja palkkaeroista;
- 2) käynnistettäviksi tai toteutettaviksi suunnitellut tarpeelliset toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi;
- 3) arvio aikaisempaan tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteuttamisesta ja tuloksista.

Edellä mainittujen lisäksi suunnitelma määrittelee:

- 4) resurssit, joilla varmistetaan yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutus
- 5) koulutus-, viestintä- ja palautetoimenpiteet, joilla edistetään tietoisuutta tasa-arvosta ja kehitetään erityisesti johtamis- ja vuorovaikutusvalmiuksia.

1.3 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman lähtökohdat

Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaan on kirjattu yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain edellyttämät toimenpiteet sekä niiden käytännön toteuttaminen, seuranta, tiedottaminen sekä vastuuhenkilöt. Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen on GTK:ssa merkittävä osa henkilöstöpolitiikkaa sekä työyhteisön hyvinvoinnin kehittämistä.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa sekä tasa-arvon toteutumista kuvaavia mittareita ja tunnuslukuja käsitellään ja arvioidaan yhteistoiminnassa vähintään kaksi kertaa vuodessa ja päivitetään tarvittaessa, kuitenkin vähintään joka toinen vuosi. Suunnitelman laatimisesta, päivittämisestä ja tiedottamisesta vastaa henkilöstöhallinto.

1.4 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön resursointi

Tässä kappaleessa kuvataan GTK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotoiminnan resursointi ja vastuut.

Pääjohtaja

GTK:n työjärjestyksen mukaan ”Pääjohtaja johtaa, valvoo ja kehittää tutkimuskeskuksen toimintaa ja vastaa toiminnan tuloksellisuudesta ja tavoitteiden saavuttamisesta työ- ja elinkeinoministeriölle.” Edelleen työjärjestys määrittelee GTK:n ohjeiden hyväksymiseen liittyvät valtuudet ja toteaa, että pääjohtaja vahvistaa tutkimuskeskuksen laitostason hallinnolliset pysyväisohjeet (PO).

Ylin päätäntävalta ja vastuu on GTK:ssa pääjohtajalla, mutta yhdenvertaisuus ja tasa-arvo toteutuvat linjajohdossa, työryhmissä, projekteissa ja erilaisissa päätöksissä osana päivittäistä toimintaa. Puitteiden luomisesta ja kehittämisestä sekä seurannasta vastaa Henkilöstö, osaaminen ja lakiasiat (HOL) -vastuualue. Vastuualueen johtaja vastaa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön yleisistä periaatteista, tavoitteiden määrittelystä sekä niihin liittyvien toimenpiteiden suunnittelusta ja toi-

21.12.2021

meenpanosta. Henkilöstö, osaaminen ja lakiasiat -vastuualueella yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteutuksen vastuut on jaettu kahteen erilliseen, mutta toisiinsa tiiviisti kytkeytyvään, kokonaisuuteen siten, että henkilöstöpäällikkö vastaa niiden toteuttamisesta palvelussuhdeasioissa ja palkkausjärjestelmän soveltamisesta sekä tilastotietojen kokoamisesta. Lisäksi henkilöstöpäällikkö huolehtii yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymysten käsittelystä yhteistoiminnassa ja työsuojelussa. HRD-päällikkö vastaa osaamisen kehittamisestä, henkilöstösuunnittelusta ja rekrytointiprosessista.

GTK:ssa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyö on olennainen osa työnantajan ja henkilöstön välistä vuoropuhelua ja yhteistoimintaa, jolla on toimivat ja vakiintuneet rakenteet. Yleisellä tasolla yhteistoiminnan tarkoituksena on antaa henkilöstölle vaikutusmahdollisuus työhönsä ja työoloihinsa liittyvään, viraston toimintaa koskevaan päätöksentekoon. Valtionhallinnon tuloksellisuuden, taloudellisuuden ja palvelukyvyn parantamisen keskeinen edellytys on, että virastojen henkilöstö käyttää yhteistoiminnassa asiantuntemustaan osallistumalla päätöksenteon valmisteluun. Edellä kuvatun yhteistoiminnan keskeistä sisältöä on myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistäminen. GTK:n yt-neuvosto on foorumi, joka kehittää, suunnittelee ja seuraa yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteutumista.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön toteuttamista ja kehittämistä täydentää työsuojelutoimikunta, joka on myös työnantajan ja henkilöstön edustajien yhteistoimintaelin. Työsuojelutoimikunnan toiminnassa korostuvat erityisesti työkykyyn ja työturvallisuuteen liittyvät kysymykset. Työsuojelun perustavoite on pitää yllä ja edistää työntekijöiden terveyttä, turvallisuutta ja työkykyä sekä ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja. Työturvallisuus käsitetään nykyisin sekä fyysisenä että henkisenä turvallisuutena. GTK:ssa tehtävä työ muuttuu siten, että yhä useampi työntekijä tekee asiantuntijatyötä. Tämä nostaa keskiöön työntekijöiden henkisen työkyvyn ja siten kokemukset tasa-arvoisuudesta ja yhdenvertaisuudesta. Samalla se korostaa jokaisen työntekijän oikeutta turvalliseen työympäristöön, jossa ei hyväksytä häirintää tai kiusaamista missään muodossa. Työsuojeluorganisaatiolla (työsuojelutoimikunta, työsuojelupäälliköt ja työsuojeluvaltuutetut) on tässä työssä keskeinen rooli.

2 TAVOITTEET, MITTARIT JA TOIMENPITEET YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI

GTK:n tavoitteena on taata henkilöstölleen ympäristö, joka on tasa-arvoinen ja syrjimätön liittyen rekrytointiin, työtehtävien jakamiseen, koulutus- ja ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksiin, urasuunnitteluun, palkkaukseen, palvelussuhteen ehtoihin, johtamiseen, esimiestoimintaan, työympäristöön, työoloihin sekä perheen ja työn yhteensovittamiseen.

GTK:n rooli kansainvälisesti korkeatasoisen tieteellisen geologian alan tiedon, osaamisen ja innovaatioiden luoja ja ylläpitäjänä toteutuu parhaiten, kun henkilöstön rakenne eri organisaatiota-soilla ja toiminnoissa on tasapainoinen ja yhdenmukainen ympäröivän yhteiskunnan kanssa. Tiedeyhteisönä GTK pyrkii varmistamaan ajattelun itsenäisyyden, riippumattomuuden ja moninaisuuden toteuttamalla aktiivisesti toimia, jotka edistävät monimuotoisuutta. Yhtä tärkeää on pyrkiä tunnistamaan ja eliminoimaan tekijät, jotka heikentävät yksilöiden ja organisaation edellytyksiä saavuttaa täysi potentiaalinsa.

21.12.2021

GTK varmistaa jatkuvalla koulutuksella ja viestinnällä, että etenkin esihenkilötehtäviä hoitavat tuntevat yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman ja kykenevät toimimaan sen edellyttämällä tavalla.

Kiusaamiseen ja häirintään, mukaan lukien seksuaalinen häirintä, puuttuminen ja siihen liittyvä ohjeistus ja toimintamalli on esitetty GTK:n työsuojelun toimintaohjelmassa (PO-1.4), joten sitä ei käsitellä tässä asiakirjassa.

Seuraavassa on lueteltu tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi. Mittarit, joilla toteutumista seurataan, on kerätty yhteen taulukkoon.

2.1 Työhönotto ja rekrytointi

Tavoite

Työhönotossa ja rekrytoinnissa GTK:ssa noudatetaan toimintatapoja, jotka kohtelevat henkilöitä tasapuolisesti sukupuolesta tai muusta edellä mainitusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta riippumatta.

Toimenpiteet

Rekrytoinnissa toteutetaan GTK:ssa voimassa olevaa palvelussuhdeohjetta (MO-2) virkojen ja toimien täyttämistä. Virkoja ja toimia täytettäessä toimitaan GTK:n rekrytointiprosessin mukaisesti.

Työ- tai koulutuspaikkaa ei saa ilmoittaa vain joko naisten tai miesten haettavaksi, jollei tähän ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä. Rekrytointi-ilmoituksen teksti suunnitellaan siten, että sen perusteella ei voida suosia erityisesti toista sukupuolta hakuprosessissa.

Rekrytoinnissa painotetaan niitä kriteerejä, jotka on määritelty hakuprosessin alkuvaiheessa ja hakuilmoituksessa. Työhön otettaessa voidaan pitää kiellettynä syrjintänä sitä, jos henkilö syrjäytetään raskauden, synnytyksen tai muun sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Valinnan perusteena ei saa olla mikään edellä mainittu tasa-arvolain tai yhdenvertaisuuslain kieltämä peruste. Jos henkilö katsoo tulleen syrjityksi, työnantajan on osoitettava, että valinta on johtunut jostain hyväksyttävästä seikasta, eikä sukupuolesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta.

Jos tehdyn valinnan kriteerinä ovat olleet hakijan henkilökohtaiset ominaisuudet, työnantajan tulee mahdollisessa riitatilanteessa pystyä osoittamaan puolueettoman tahon antama lausunto hakijan henkilökohtaisista ominaisuuksista valinnan perusteena. Riitatilanteessa työnantajan on voitava osoittaa, että valinta on perustunut muuhun seikkaan, kuin sukupuoleen.

Seuranta ja vastuu

GTK:n johto ja esimiehet ovat vastuussa siitä, että työhönotossa ja virkanimityksissä toimitaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain edellyttämällä tavalla. Johdon vastuualue henkilöstö, osaaaminen ja työympäristöt vastaa siitä, että rekrytointi uusiin palvelusuhteisiin tapahtuu prosessin mukaisesti.

21.12.2021

2.2 Työtehtävien tasapuolinen jakaminen

Tavoite

Työnantajan tulee jakaa työtehtävät siten, ettei yksi tai useampi työntekijä joudu muita epäedullisempaan asemaan sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella.

Toimenpiteet

Työntekijän toimenkuvassa määritellään tärkeimmät työtehtävät, osaamisvaatimukset ja vastuut. Työtehtävien tulee olla laadullisesti ja määrällisesti sellaisia, että henkilö pystyy niistä suoriutumaan. Työt tulee organisoida siten, että työ jakautuu tasapuolisesti naisille ja miehille. Naisien osallistumista sellaisiin töihin, jotka perinteisesti ovat olleet miesvaltaisia, tulee mahdollistaa aktiivisesti. Jos osaamistaso on tasavertainen, tulee työtehtäviä jakaa tasapuolisesti riippumatta henkilön sukupuolesta.

Seuranta ja vastuu

Esimiehillä on ensisijainen velvollisuus seurata ja vastata töiden tasapuolisesta jakautumisesta omalla vastuualueellaan. Esimies myös puuttuu tarvittaessa työtehtävien epätasa-arvoiseen jakamiseen. Työtehtävien jakautumista seurataan vuosittaisten tavoite- ja kehityskeskustelujen yhteydessä ja tarvittavat muutokset työnjaossa toteutetaan mahdollisimman nopealla aikataululla.

2.3 Koulutus ja ammatillinen kehittyminen, urasuunnittelu

Tavoite

GTK:ssa huolehditaan siitä, että henkilöstö on tasavertaisessa asemassa henkilöstökoulutuksen suhteen. Jokaisella sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään ominaisuuteen katsomatta on yhtäläiset mahdollisuudet hakeutua ja saada tarvittaessa koulutusta ammattitaitonsa ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi GTK:n koulutusperiaatteiden mukaisesti.

Toimenpiteet

Vuosittaisissa tavoite- ja kehityskeskusteluissa käydään keskustelua jokaisen henkilökohtaisista koulutus- ja kehittymistarpeista työn tekemisen kannalta. Keskusteluissa tulee erityisesti painottaa henkilökohtaisia koulutus- ja urakehitysmahdollisuuksia sekä sopia ja laatia henkilökohtainen kehityssuunnitelma seuraavalle kaudelle. Henkilöstöhallinnon kokoaman koulutustarvekartoituksen avulla suunnitellaan laitostasoista koulutuskokonaisuutta. Kaikilla sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään ominaisuuteen katsomatta tulee olla yhtäläiset oikeudet päästä koulutukseen tai kehittyä ammatillisesti työssään. Myöskään raskaus tai vanhemmuuteen liittyvä syy ei saa vaikuttaa siihen, pääseekö henkilö työn kannalta tarpeelliseen koulutukseen vai ei.

Seuranta ja vastuu

Ensisijainen vastuu henkilöstökoulutuksen ja ammatillisen kehittymisen, urasuunnittelun tasa-arvoisesta toteuttamisesta on esimiehellä. Koulutustarpeet kerrotaan esimiehelle, jolla on velvollisuus edistää asiaa. Henkilöstö, osaaminen, työympäristöt -johdon vastuualue vastaa henkilöstökoulutuksen järjestämisestä ja koordinoinnista sekä raportointitiedon tuottamisesta.

21.12.2021

2.4 Palkkaus

Tavoite

GTK:ssa samanarvoisesta työstä tulee maksaa samanarvoinen palkka sukupuoleen tai muuhun henkilökohtaiseen ominaisuuteen katsomatta. Sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella ei voida soveltaa epäedullisempia palkkaehtoja. GTK:ssa käytetään palkkausjärjestelmää, jossa palkan tehtäväkohtainen osuus perustuu työn vaativuuteen. Vuosittain arvioidaan jokaisen henkilökohtainen työtulos ja osaaminen, mikä huomioidaan palkan määrässä henkilökohtaisena osuutena. Niin vaativuustasoa arviotaessa kuin henkilökohtaisessa arvioinnissa tulee esimiehen toimia tasapuolisesti ja puolueettomasti kaikkia työntekijöitä kohtaan.

Toimenpiteet

GTK:ssa seurataan vuosittain palkkausjärjestelmän toimivuutta sekä muun muassa naisten ja miesten välisiä palkkaeroja. Lisäksi GTK:n henkilöstökyselyyn on sisällytetty kysymyksiä, jotka mittaavat koettua tyytyväisyyttä palkitsemiseen ja palkkausjärjestelmän toimivuuteen.

Henkilöstöhallinto laatii vuosittain palkkatilastopakettin, joka toimitetaan johdolle ja luottamusmiehille.

Seuranta ja vastuu

Esimiehillä on vastuu tehtävän vaativuuden arvioinnin sekä henkilökohtaisen arvioinnin tasa-arvoisesta toteuttamisesta. He vastaavat myös siitä, että tehtävien muutokset huomioidaan vaativuuden arvioinnissa.

GTK:n johto on vastuussa siitä, että GTK:ssa ei esiinny perusteettomia palkkaeroja. Henkilöstöhallinto vastaa vuosittaisten palkkatilastojen tuottamisesta sekä palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmän kehittamisestä sekä palkkakehityksen seurannasta ja arvioinnista. Palkkausjärjestelmän arviointiryhmä (VPJ-ryhmä) arvioi samapalkkaisuuden toteutumista ja palkkausjärjestelmän soveltamista GTK:ssa.

2.5 Palvelussuhteen ehdot

Tavoite

GTK:ssa palvelussuhteiden ehdot määräytyvät virka- ja työehtosopimusten mukaisesti. Sukupuolta tai muuta henkilöön liittyvää ominaisuutta ei voida käyttää perusteena näistä sopimuksista poikkeavalle tulkinnalle määriteltäessä työsuhteen laatua, palkkausta, työaikaa, vuosilomia tai erilaisia osa-aikatyön mahdollisuuksia. Virkasuhdetta koskevat säännökset löytyvät virkamieslaista ja -asetuksesta. Työsuhteen ehtoja koskevat säännökset ovat työehtosopimuksissa ja molempia palvelussuhtelajeja koskevat kollektiivimääräykset ovat valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksessa. Valtion virka- ja työehtosopimusta tarkentavia sopimusehtoja on lisäksi sovituna virastotasolla.

Toimenpiteet

GTK:ssa virka- ja työehtosopimuksia tulee soveltaa sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään ominaisuuteen katsomatta samoilla periaatteilla koko henkilöstöön. Sukupuoli tai muu henkilöön

21.12.2021

liittyvä ominaisuus ei saa olla perusteena määriteltäessä palvelussuhteen laatua, palkkausta, työaika, vuosilomia tai päätettäessä erilaisia osa-aikatyömahdollisuuksia, vaan palvelussuhteen ehtoja sovelletaan toimenkuvan ja työn vaativuuden edellyttämällä tavalla.

Palvelussuhteen laatu, palkkaus, työaika ja lomien määräytyminen määritellään siinä vaiheessa, kun uusi henkilö tulee GTK:hon. Tässä yhteydessä käydään henkilön kanssa läpi palvelussuhteen ehdot. Siinä vaiheessa, kun virka tai työsuhde julistetaan avoimeksi, tulee olla määriteltynä palvelussuhteen laatu, työhön liittyvät tehtävät, työn vaativuus sekä palkkauksen taso.

Seuranta ja vastuu

Palvelussuhteen ehdot määritellään työsuhteen alkaessa. Vastuu palvelussuhteen ehtojen tasarvoisesta soveltamisesta on GTK:n asetuksen ja työjärjestyksen (PM-1.1) mukaisesti henkilöllä, joka hyväksyy ja esittelee nimityksen. Henkilöstöhallinto vastaa työsopimusten laatimisesta sekä henkilötietojen rekisteröinnistä.

2.6 Johtaminen

Tavoite

GTK:ssa tulee johtaa työtä sekä organisoida työt siten, ettei työntekijä joudu huonompaan asemaan sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella. Töiden erilaisen organisoinnin perusteena tulee olla työn toteuttamiseen ja työprosessin toimivuuteen sekä henkilöstön osaamiseen liittyvät seikat.

Toimenpiteet

Esimiesasemassa toimiva henkilö toimii työssään yhdenvertaisuuslain ja tasa-arvolain vaatimalla tavalla johtaessaan henkilöstöään. Esimiestehtävissä toimivan henkilön tulee olla koulutettu esimiestehtäviin. Esimiestyössä tulee hallita tasa-arvoinen henkilöstöjohtaminen, töiden organisointi ja työjärjestelyt. Jokainen esimies on vastuussa siitä, että omassa työyhteisössä toimitaan tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain velvoittamalla tavalla.

Johtamisessa tulee toteuttaa oikeudenmukaista ja luottamuksellista toimintatapaa ja sen tulee kohdistua tasa-arvoisesti kaikkiin työntekijöihin sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään ominaisuuteen katsomatta. Johtaminen tulee olla korkeatasoista henkilöstöjohtamista. Johtamisen ja esimiestoiminnan tasoa mitataan säännöllisesti henkilöstökyselyjen avulla. Näiden perusteella suunnitellaan ja käynnistetään tarvittavia kehittämistoimenpiteitä esimiestoiminnan parantamiseksi ja kehittämiseksi.

Seuranta ja vastuut

Jokaisella johtamis- tai esimiesasemassa toimivalla on velvollisuus noudattaa tasa-arvoista johtamista omassa päivittäisessä toiminnassaan GTK:ssa. Esimiesarviointien tuloksia seurataan säännöllisesti ja verrataan aiempaan tasoon sekä muihin organisaatioihin. Perehdytettäessä uusia esimiehiä ja esimiestoiminnan tueksi ja yhtenäistämiseksi on laadittu ohjeistusta ja järjestetty koulutusta.

21.12.2021

2.7 Työympäristö ja työolot

Tavoite

Työolot tulee järjestää GTK:ssa siten, ettei yksi tai useampi työntekijä joudu muita huonompaan asemaan sukupuolen tai muun henkilöön liittyvän ominaisuuden perusteella. Työolojen tulee olla sellaiset, että työntekijä pystyy suoriutumaan työstään välttämättä liiallista henkistä tai fyysistä kuormittumista. Työvälineiden tulee olla asianmukaiset ja niiden tulee tukea selviytymistä työstä.

Työolojen asianmukaisuuteen kuuluvat myös työajat, joissa noudatetaan työ- ja virkaehtosopimuksia ja muita säännöksiä.

Toimenpiteet

GTK:ssa esimiehet ovat vastuussa siitä, että työntekijöiden työolot ja työvälineet ovat asianmukaiset ja turvalliset. Esimiehet ovat vastuussa myös siitä, että työaikainsäätöjä noudatetaan ja seurataan.

GTK:ssa työsuojeluorganisaatio- ja työterveyshuoltotoiminnan vuosittaisissa seurannoissa ja työpaikkaselvityksissä arvioidaan työpisteiden ja työpaikan ergonomiaa, työturvallisuutta ja -ympäristöä.

Seuranta ja vastuut

Työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että työntekijöiden työolot ja työvälineet ovat asianmukaiset ja riittävät. Työolojen ja työvälineiden tulee olla sellaiset, ettei työntekijä kuormitu liikaa. Työnantajalla on velvollisuus puuttua työn fyysiseen tai psyykkiseen kuormittavuuteen, jos työntekijä sitä esittää.

Työterveyshuolto seuraa säännöllisesti työntekijöiden terveydellistä tilaa terveystarkastuksin ja työpaikkaselvitysten avulla. Terveystarkastuksia tehdään ikäryhmittäin ja työpaikkaselvityksiä vuosittaisen työterveyshuollon toimintasuunnitelman mukaisesti. Työsuojeluorganisaatio seuraa työssä esiintyvien riskien ja haittojen arviointia ja seurantaa sekä puuttuu tarvittaessa havaittuihin epäkohtiin. Esimiehet seuraavat säännöllisesti erityisesti työskentelyolosuhteita, niihin liittyviä riskejä ja henkilöstön sairauspoissaoloja.

Esimiehen on myös velvollisuus seurata henkilöstön työaikoja ja puuttua tarvittaessa liiallisten työaikakertymien syihin.

2.8 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Tavoite

Synnytys-, hoito-, vanhempain- tai perhevapaat eivät saa olla vaikuttamassa epäedullisesti henkilön työsuhteisiin, työaikain soveltamiseen, työoloihin, palkkaukseen tai koulutukseen pääsyyn. Työoloja tulee voida joustavasti sovitella työnantajan harkinnan mukaan samalla tavalla sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvän ominaisuuteen katsomatta. Perhetilanteen vaatimia joustoja työssä tulee soveltaa samalla tavalla sekä miehiin että naisiin.

21.12.2021

Toimenpiteet

Tasa-arvon toteutumista työssä seurataan säännöllisesti tehtävän henkilöstökyselyn avulla. Esimiehet vastaavat ja sopivat henkilöstönsä kanssa työn ja perheen yhteensovittamiseksi tehtävistä työjoustoista ja työolosuhteiden muutoksista.

Seuranta ja vastuut

Esimiehet vastaavat työn ja perheen yhteensovittamiseksi tehtävistä järjestelyistä työ- ja virkaehtosopimusten ja muiden säädösten mukaisesti.

2.9 Osaamisen kehittäminen ja koulutus

Tavoite

GTK on määritellyt omissa arvoissaan, että se on ”Rohkeasti utelias ja uudistava” organisaatio, joka ennakoii aktiivisesti tulevaisuutta, uudistaa määrätietoisesti omia toimintatapojaan ja toimii edelläkävijänä. Arvojen kuvaama kulttuuri pitää sisällään myös yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon. Tavoitteena on, että sisäisten toimintatapojen kehittäminen on jatkuva prosessi, joka tunnistaa myös ympäröivän yhteiskunnan virtaukset ja muutokset. Toimintatapojen kehittämiseksi pyritään vahvistamaan kulttuuria, joka tarjoaa tasa-arvoiset edellytykset täysipainoiseen ja merkitykselliseen työhön jokaiselle työntekijälle sekä mahdollisuudet onnistua kunkin kykyjen ja taitojen mukaan.

Toimenpiteet

GTK edistää yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon toteutumista järjestämällä säännöllisesti aiheeseen liittyviä koulutustapahtumia.

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman periaatteet, toimenpiteet, tavoitteet ja vastuut käsitellään uusille työntekijöille tarkoitetuissa yhteisissä perehdytystilaisuuksissa. Johtamiskyvykkyksiä vahvistetaan GTK:n toteuttamissa koulutusohjelmissa, joiden keskeisen kohderyhmän muodostaa keskijohdon esihenkilöt. Koulutuksien sisältöjen suunnittelussa kiinnitetään erityistä huomiota viestintä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen sekä ihmisten yksilöllisyyttä korostavaan valmentavaan johtamisotteeseen.

Edellä mainittujen erityisille kohderyhmille tarkoitettujen koulutusten lisäksi GTK järjestää vuosittain yleisiä, koko henkilöstölle tarkoitettuja, koulutuksia, joiden tarkoitus on lisätä tietoisuutta yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokysymyksistä, ylläpitää tilannekuvaa kehittämistoimien etenemisestä sekä avata näkökulmia sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien vaatimuksiin ja odotuksiin.

Seuranta ja vastuut

Tietoisuus, ymmärrys ja osaaminen ovat määrätietoisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyön edellytyksiä. Toiminnan tuloksellisuutta seurataan vuosittaisilla henkilöstökyselyillä sekä tarvittaessa muilla kyselyillä ja palautemekanismeilla.

Koulutusten järjestämisestä vastaa Henkilöstö, osaaminen ja lakiasiat -vastuualue.

21.12.2021

Yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon tavoitteet ja mittarit

TEEMA / OSA-ALUE	MITTARI 1	MITTARI 2	MITTARI 3	MITTARI 4
1. Tietoisuus ja asenne	Henkilöstökysely <ul style="list-style-type: none"> • ”Sukupuolten tasa-arvo toteutuu...” • Arvo = 4,0 • Ero > 0,5 	Henkilöstökysely <ul style="list-style-type: none"> • ”Ihmisten yhdenvertaisuus toteutuu...” • Arvo = 4,0 • Ero > 0,5 	Henkilöstökysely <ul style="list-style-type: none"> • ”Oletko joutunut seksuaalisen häirinnän...” • Arvo = 0 	Koulutus <ul style="list-style-type: none"> • Yleisten yhdenvertaisuus- ja tasa-arvokoulutusten määrä / vuosi • Osallistujien määrä / koulutus Arvo = 2022: 2, 2023: 3 Arvo = 85 % koko henkilöstöstä
2. Rekrytointi	Työnantajamielikuva <ul style="list-style-type: none"> • Kandidaattien sukupuolijakauma • Valittujen henkilöiden sukupuolijakauma 	Henkilöstökysely <ul style="list-style-type: none"> • ”Suosittelisin työpaikkaani ystävälleni” 	Lähtöhaastattelu <ul style="list-style-type: none"> • Suosittelisitko GTK:ta ystävällesi? 	Harjoittelija <ul style="list-style-type: none"> • Suosittelisitko GTK:ta ystävällesi?
3. Palvelussuhde	Palkkavertailu <ul style="list-style-type: none"> • Jakauma ja muutokset sukupuolittain, VL, HEKO-%, euro 	Urakehitys <ul style="list-style-type: none"> • Tehtäväkierron ja promootioiden sukupuolijakauma 		

3 YHDENVERTAISUUS JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. Henkilöstökysely ja esimiesarviointi sekä vuosittain tuotetut palkka- ja henkilöstötilastot tuovat tietoa tasa-arvon toteutumisesta. Tulosten pohjalta käynnistetään yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa edistäviä toimenpiteitä sekä täydennetään ja tarvittaessa päivitetään yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmaa. Yhdenvertaisuus ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista arvioidaan yhteistoiminnassa ja tarvittaessa ryhdytään toimenpiteisiin tasa-arvon parantamiseksi.

21.12.2021

Yleisesti voidaan todeta, että GTK:n toimiala on perinteisesti miesvaltainen ja se heijastuu GTK:n henkilöstön sukupuolijakaumaan vielä nykyäänkin, vaikka nykyisessä opiskelijakunnassa vanhat rakenteet ovatkin jo muuttuneet.

GTK:n henkilöstöstä noin 1/3 on naisia ja noin 2/3 miehiä. Verrattuna valtion tutkimuslaitoksiin sekä valtion muihin virastoihin, naisten osuus henkilöstöstä on matala. Tämä lähtötilanne antaa naisten ja miesten välisen tasa-arvo toteutumisen tarkasteluun erityisen painoarvon ja GTK toimittaa palkkatilastoa naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta mm. palkkausjärjestelmän arviointi- ja kehittämissuunnitelman käyttöön ja keskustelun pohjaksi.

3.1 Arvio edellisen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta

Tässä suunnitelmassa esille nostetut tavoitteet ja toimenpiteet yhdenvertaisuuden ja tasa-arvon edistämiseksi ovat olleet pysyvinä toiminnan lähtökohtina ja periaatteina GTK:ssa jo useiden vuosien ajan. GTK kiinnittää jatkuvaa huomiota niihin menettelytapoihin, joita noudatetaan henkilöstön kannalta erityisen merkityksellisissä asioissa, kuten esim. työhönotto ja rekrytointi, tehtävien tasapuolinen jakaminen, osaamisen kehittäminen, palkkaukseen ja palvelussuhteen liittyvät asiat sekä esimiestyö, työympäristö ja työolot. Näihin asiakokonaisuuksiin liittyvien ohjeistusten selkeyteen ja tasapuolisuuteen panostetaan jatkossakin. Esimiestyö on edelleen vahvan kehittämisen aluetta. Henkilöstön osaamisen kehittäminen on keskeinen strateginen painopiste ja toteutuessaan edistää työhyvinvointia.

4 TIEDOTTAMINEN

Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmasta tiedotetaan henkilöstölle henkilöstötilaisuuksien yhteydessä sekä viraston sisäisen intran (Getin) välityksellä. Tiedottamisesta vastaa henkilöstöhallinto.

21.12.2021

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 jää lähinnä johto, neuvottelevat virkamiehet ja harjoittelijat).

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 erojen syiden selvittämiseksi tarkastellaan keskeisimpiä palkanosia, jotka ovat tehtäväkohtainen palkka sekä henkilökohtainen palkanosa. Tehtäväkohtaisen palkan määrittää tehtävän vaativuus, ei henkilö. Henkilökohtaisen palkanosan määrittää henkilön suoriutuminen työtuloksen ja osaamisen osalta tehtävän vaativuus huomioiden.

2021 PALKKATILASTO

Tarkastellaan 18.2.2021 palkkatilastoa. Palkkatilastossa on mukana palkkausjärjestelmän piirissä olevat aktiiviset, kokoaikaiset (täyttä palkkaa koko kuukaudelta saaneet) palvelussuhteet. Palkkatiedot on haettu Kieku-henkilöstöjärjestelmän Palkkarakenne-raportilta. Edellä esitetyn rajauksen ehdoilla palkkausjärjestelmän piirissä oli 387 henkilöä (140 naista ja 254 miestä). Palkkausjärjestelmän ulkopuolella olevia pääasiassa johtotehtäviin kuuluvia europalkkaisia oli yhteensä 7 henkilöä, joista 2 naista ja 5 miestä.

NAISTEN JA MIESTEN SAMAPALKKAISUUSINDEKSI

Samapalkkaisuusindeksi kertoo keskimääräisten ansioiden (keskipalkka) eron miesten ja naisten välillä. Keskimääräinen palkkaero lasketaan jakamalla kaikkien naisten keskimääräinen säännöllisen työajan ansio kaikkien miesten vastaavalla ansiolla (Taulukko 1). Naisten keskipalkka (noin 4100 €) oli hieman alempi kuin miesten keskipalkka (noin 4250 €). Vaikka samapalkkaisuusindeksin voidaan todeta olevan melko hyvällä tasolla, tarkastellaan seuraavaksi palkkoja palkkatekijöittäin.

21.12.2021

Taulukko 1 Samapalkkaisuusindeksi 18.2.2021

	Naisten lkm	Miesten lkm	Samapalkkaisuusindeksi
VL3	0	4	-
VL4	1	16	90,6 %
VL5	7	8	96,4 %
VL6	8	17	96,7 %
VL7	21	22	98,6 %
VL8	24	30	100,3 %
VL9	34	60	99,6 %
VL10	29	61	96,0 %
VL11	11	19	93,8 %
VL12	3	12	97,0 %
YHT.	138	249	96,4 %

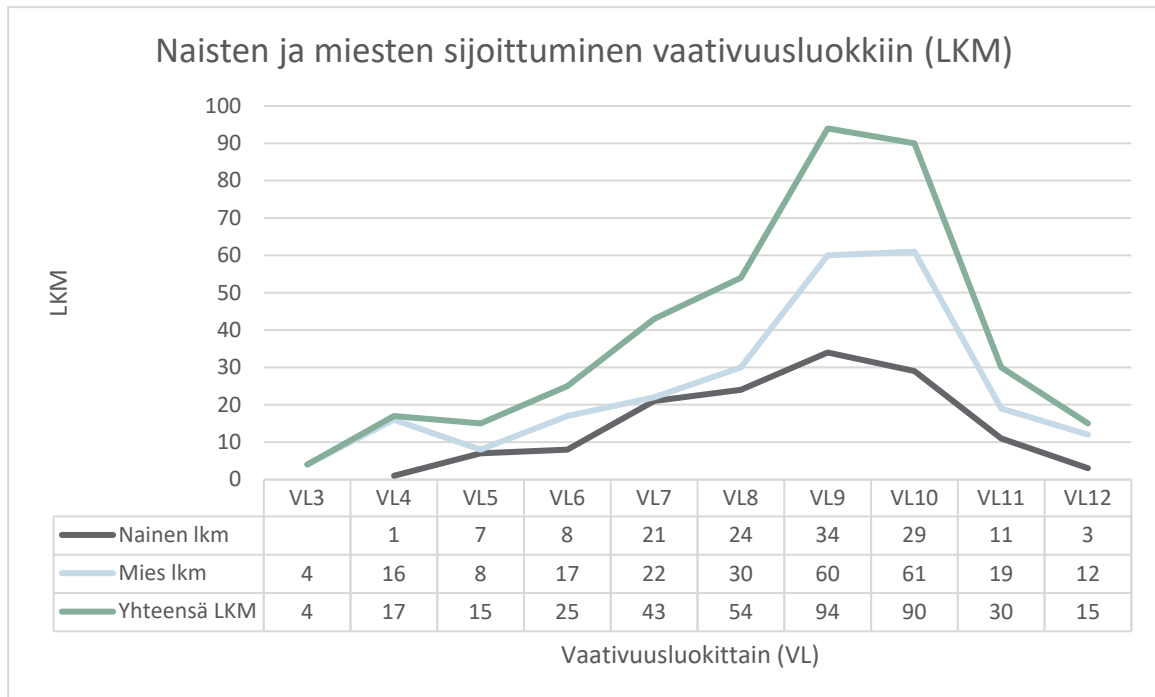
NAISTEN JA MIESTEN VAATIVUUSLUOKKIIN SIOITTUMINEN

Vaativuusluokkiin sijoittuminen määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella GTK:n sopimukseen ja ohjeistuksiin perustuen. Tällöin tehtävien sisällön, ei tehtävän haltijan, tulee määrittää vaativuusluokkaan sijoittuminen. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten tulee olla samassa vaativuusluokassa.

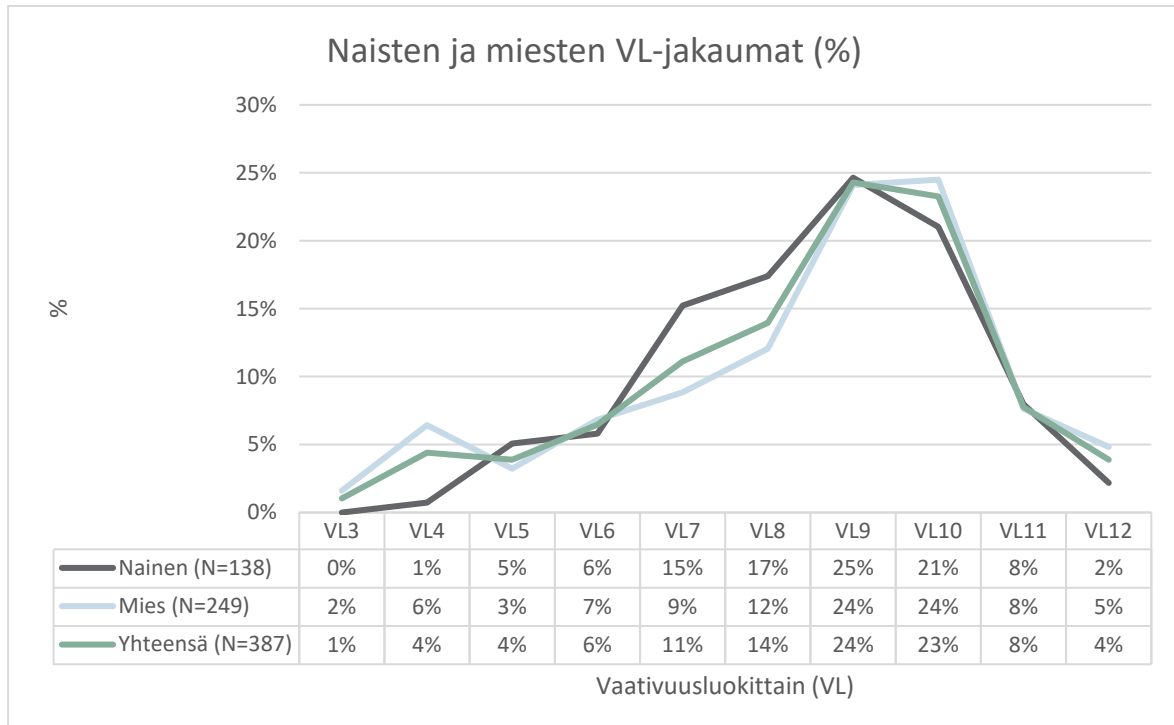
Palkkakartoituksen perusteella GTK:n vaativuusluokkiin sijoittuminen on tasa-arvoista miesten ja naisten välillä. Yksittäisissä vaativuusluokissa on kuitenkin havaittavissa eroja miesten ja naisten suhteellisen sijoittumisen välillä. Arvioinnissa tulee huomioida GTK:n henkilöstörakenne, jossa miehiä on lukumäärällisesti enemmän kuin naisia. Jokaiseen vaativuusluokkaan on sijoittunut lukumäärällisesti enemmän miehiä kuin naisia (Kuva 1), mutta vaativuusluokkiin sijoittumisen vertailua miesten ja naisten välillä on parempi tehdä muuttamalla miesten ja naisten lukumäärät samalle skaalalle [0,100] kuvaten sukupuolittain prosentuaalista jakaumaa vaativuusluokkiin (Kuva 2).

Suhteellisista jakaumista (Kuva 2) nähdään paremmin erot sekä samankaltaisuudet. Yleisnäkymänä huomataan, että miehet ja naiset näyttävät jakautuvan vaativuusluokkiin melko samalla tavalla. Suurimmat erot vaativuusluokkiin sijoittumisessa sukupuolen osalta näyttää olevan luokissa VL4, VL7 ja VL8. Vaativuusluokat VL3-VL4 ovat miespainotteisempia, kun taas VL7-VL8 ovat naispainotteisempia.

21.12.2021



Kuva 1 Lukumäärittäin ja sukupuolittain vaativuusluokkiin sijoittuminen (18.2.2021)



Kuva 2 Suhteelliset jakaumat sukupuolittain vaativuusluokkiin (18.2.2021)

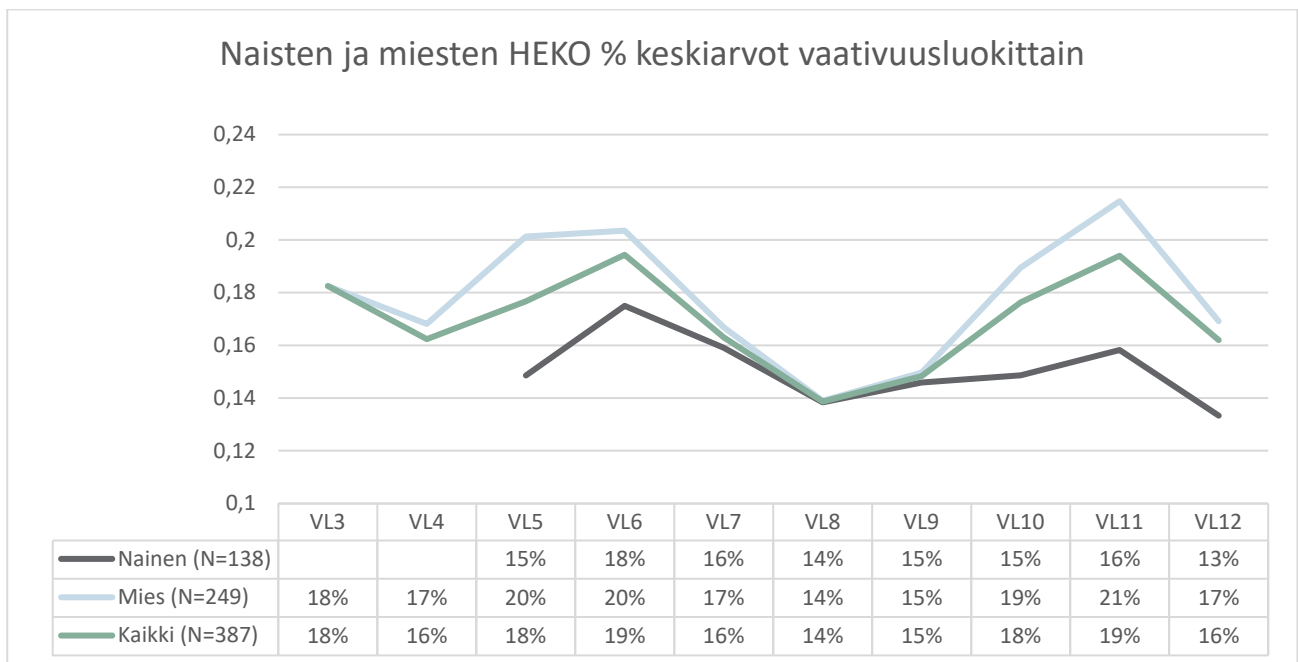
21.12.2021

NAISTEN JA MIESTEN HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

Henkilökohtainen palkanosan (HEKO%) arvioidaan suhteessa tehtävän vaativuuteen ja siinä suoriutumiseen. Arviointi muodostuu työtuloksen ja osaamisen arvioinneista, jotka molemmat arvioidaan välillä [0,25] %. Yhteensä HEKO voi olla enintään 50% tehtäväkohtaisesta palkasta.

Palkkakartoituksessa HEKO % on GTK:ssä käytössä välillä 7% - 37% (naisilla välillä 7%-36% ja miehillä 7%-37%). HEKO %:n keskiarvo on noin 16% (naisilla 15% ja miehillä 17%). Myös vaativuusluokittain katsottuna naisten HEKO keskiarvot ovat alemmat kuin miehillä (Kuva 3, pyöristetyt keskiarvot). Lähimpänä miesten ja naisten keskiarvo HEKO:t ovat vaativuusluokissa VL8 ja VL9. Suuremmat erot löytyvät vaativuusluokkien ääripäitä kohti mennessä. Erityisesti keskimääräisten HEKO arvioiden erot vaativuusluokissa VL5 ja VL11 vaativat tarkempaa tarkastelua.

Tarkastelun perusteella on siis syytä selvittää, että suoriutumisen arviointiin ei vaikuta sukupuoli. Viinonnan syiden tarkastelu vaatii lisätarkastelua sekä toimenpiteitä, mikäli hyväksyttävää syytä ei viinonmalle löydy. Keskiarvotarkastelussa on syytä huomioida, että henkilöstölukumäärät ja arvioinnin perusteissa (henkilöstö lkm tai heko arvioinnin muutos) tapahtuvat muutokset vaikuttavat keskiarvoihin herkästi. Selvitystyötä jatketaan VPJ-ryhmässä.



Kuva 3 Naisten ja miesten HEKO% keskiarvot vaativuusluokittain (18.2.2021)