

Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma

Pysyväisohje PO-1.7

22.2.2024

GEOLOGIAN TUTKIMUSKESKUS

KUVAILULEHTI

22.2.2024 / Dnro GTK/466/00.00.04/2023

Tekijät Suvi Vesterinen (päivitysvastuu)		Raportin laji Hallinnolliset ohjeet Pysyväisohje
		Toimeksiantaja Pääjohtaja
	Raportin nimi Geologian tutkimuskeskuksen yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma	
	Tiivistelmä <p>Tämä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma on laadittu yhdenvertaisuuslain (1325/2014) ja tasa-arvolain (609/1986) asettamien velvoitteiden mukaisesti. Tähän asiakirjaan on sisällytetty sekä yhdenvertaisuus- että tasa-arvosuunnitelma. Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyvä palkkakartoitusta on esitetty liitteessä 1.</p> <p>Suunnitelmaa on uudistettu vuonna 2023 olennaisesti siten, että sen avulla voidaan määrätietoisesti edistää ihmisten yhdenvertaisuutta, sukupuolten tasa-arvoa ja henkilöstön monimuotoisuutta konkreettisin toimenpitein strategiakauden 2024–2027 aikana. Palkkakartoitusta on lisäksi päivitetty.</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. Asiakirja on käsitelty GTK:n yhteistoimintaneuvostossa 24.11.2023 ja hyväksytty GTK:n johtoryhmässä 22.02.2024.</p>	
	Asiasanat (kohde, menetelmät jne.) Yhdenvertaisuus, tasa-arvo, monimuotoisuus, inklusio	
	Allekirjoitus/nimen selvennys Kimmo Tiilikainen pääjohtaja	Allekirjoitus/nimen selvennys Riikka Mäki johtaja, Henkilöstö, osaaminen ja lakiasiat

22.2.2024

Sisällysluettelo

1	PÄÄJOHTAJAN TERVEHDYS	1
2	JOHDANTO	2
2.1	Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain keskeiset sisällöt	2
2.2	Suunnitelman keskeiset käsitteet	2
3	TAVOITTEET, TOIMENPITEET ja SEURANTA YHDENVERTAISUUDEN JA TASA-ARVON EDISTÄMISEKSI GTK:SSA	3
3.1	Yhdenvertaisuuden edistäminen GTK:ssa	3
3.1.1	Rekrytointi	3
3.1.2	Jatkuvasti kehittyvä osaaminen	4
3.1.3	Palvelussuhteen ehdot	4
3.1.4	Johtaminen ja johtajuus	5
3.1.5	Työn ja yksityiselämän tasapaino	5
3.1.6	Työilmapiiri	5
3.1.7	Monimuotoisuus-, inkluusio- ja yhdenvertaisuustaidot	6
3.2	Sukupuolten tasa-arvon edistäminen GTK:ssa	6
3.2.1	Palkkaus	6
3.2.2	Työtehtävien tasa-arvoinen jakaminen	7
4	YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI	8
4.1	Arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta	8
5	TIEDOTTAMINEN	8
	LIITE 1 – PALKKAKARTOITUS	9

22.2.2024

1 PÄÄJOHTAJAN TERVEHDYS

Geologian ala on ollut pitkään miesvaltainen kaikkialla maailmassa. Tilanne on asteittain muuttunut sukupuolijakaumaltaan tasapainoisempaan suuntaan. Nykyisin Suomessa on enemmän alan naisopiskelijoita ja heidän osuutensa myös geologian työtehtävissä on kasvamaan päin. Hieno esimerkki tästä on se, että lähes puolet GTK:n esihenkilöistä on naisia ja puolet miehiä. Työyhteisömme monimuotoisuus on muiltakin osin hiljalleen vahvistumassa, mm. jo yli 9 % GTK:laisista on kansainvälisiä osaajia.

Ihmisten yhdenvertaisuus ja sukupuolten tasa-arvo ovat jo pitkään toimineet GTK:n toimintaa ja työ-
kulttuuria määrittävinä arvoina. Miksi näiden arvojen edistäminen on niin olennaista? Tutkimustulosten mukaan organisaatiot, jotka ovat monimuotoisia, inklusiivisia sekä toimivat yhdenvertaisesti ja oikeudenmukaisesti, ovat myös tuloksellisempia ja innovatiivisempia. Ihmisten työhyvinvointi ja työtyytyväisyys myös vahvistuvat.

Tämän uudistetun suunnitelman avulla edistämme jatkossakin kaikkien GTK:laisten yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa, kun viemme toimenpiteitä järjestelmällisesti käytäntöön.

Lisäksi jokainen meistä voi omalla vuorovaikutuksellaan edistää työ-
kulttuuria, joka muuttuu askel askeleelta monimuotoisuutta arvostavammaksi, yhdenvertaisemmaksi, tasa-arvoisemmaksi ja inklusiivisemmaksi.

Yhdessä olemme enemmän.

Kimmo Tiilikainen, Pääjohtaja

22.2.2024

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 myös strategiakaudella 2024–2027. 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.

Uudistetun yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmamme pohjana toimi itsearviointi, jonka toteutimme FIBS:in monimuotoisuusjohtamisen työkalun avulla. Lisäksi hyödynsimme henkilöstökyselyistämme 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. Suunnitelman laatimisesta, päivittämisestä ja tiedottamisesta vastaa HR.

2.1 Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvolain keskeiset sisällöt

Yhdenvertaisuuslain 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 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 luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa.

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.

22.2.2024

Yhdenvertaisuudella (*equity*) tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia. Käsitteeseen sisältyy myös oikeudenmukaisuuden ja puolueettomuuden edistäminen eri prosesseissa, menettelyta-voissa 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 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, työilmapiiriin, työn ja yksityiselämän tasapainoon sekä monimuotoisuus-, yhdenvertaisuus- ja inklusiotaitoihimme.

3.1 Yhdenvertaisuuden edistäminen GTK:ssa

GTK:ssa olemme tietoisesti edistäneet monimuotoisuutta, yhdenvertaisuutta ja inklusiota jo useamman vuoden ajan. Tässä suunnitelmassa kuvattujen tavoitteiden ja toimenpiteiden avulla tulemme varmistamaan, että tämä työ jatkuu strategiakauden 2024–2027 aikana ja siitäkin eteenpäin. Koska kyseessä on koko organisaatiomme yhteinen oppimisprosessi, se edellyttää kaksitahoista muutosta: organisaatiossa ja meissä ihmisissä.

3.1.1 Rekrytointi

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

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu	Seuranta
Pyrimme vahvistamaan henkilöstön monimuotoisuutta.	<ul style="list-style-type: none"> Rekrytointiprosessin kehittäminen yhdenvertaisuuden ja sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta (esim. anonyymi rekrytointi, standardisoidut haastattelut, monimuotoisuuslauseke). 	HR	2024–2027, jatkuva	Kerätään tietoa hakijoista ja valituista sukupuolen ja kansallisuuden mukaan.

22.2.2024

3.1.2 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
Ennakoimme aktiivisesti tulevaisuutta, toimintaympäristön ja asiakkaiden tarpeiden kehittymistä ja tartumme mahdollisuuksiin.	<ul style="list-style-type: none"> Osaamisen kehittämisen tukemista koskevien linjausten päivittäminen ja viestiminen niistä henkilöstölle aktiivisesti. Ohjeistetaan esihenkilöitä viestimään osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista henkilöstölle. 	Ylin johto ja HR	2024–2027, jatkuva	Kerätään dataa eri henkilöstöryhmille keskitetysti tarjottuista koulutusmahdollisuuksista.

3.1.3 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. Työsuhteen ehtoja koskevat säännökset ovat työsuhtesopimuksissa ja molempia palvelussuhtelajeja koskevat kollektiivimääräykset ovat valtion keskustason virka- ja työehtosopimuksissa. Valtion virka- ja työehtosopimusta tarkentavia sopimusehtoja on lisäksi sovittuna virastotasolla.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu	Seuranta
Varmistamme, että kansainväliset, ei-suomenkieliset osaajat tuntevat palvelussuhteen ehdot ja omat oikeutensa GTK:n työntekijöinä.	<ul style="list-style-type: none"> Culture Buddy -ohjelman hyödyntäminen. Kansainvälisille osaajille laadittua perehdytysmateriaalia kehitetään tuomalla vahvemmin esiin suomalaisen lainsäädännön erityispiirteitä. Esihenkilöt huomioivat, että kv-osaajat eivät välttämättä tunne suomalaisen työelämän lainsäädäntöä ja miten teemasta on hyvä keskustella osana perehdytystä ja kehityskeskusteluja. 	HR, esihenkilöt, DEI-verkosto	2024–2027	<p>Kerätään kv-osaajien kokemuksia Culture Buddy -ohjelmasta.</p> <p>Kerätään esihenkilöiltä palautetta siitä, minkälaisia havaintoja kehityskeskusteluissa nousee esiin ja huomioidaan palaute viestinnässä ja perehdytysmateriaaleissa.</p>

22.2.2024

3.1.4 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.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu	Seuranta
Jokainen GTK:n esihenkilö on sitoutunut edistämään tasa-arvoista ja yhdenvertaista työkuultuuria.	<ul style="list-style-type: none"> Jokaiselle esihenkilölle tarjotaan valmennusta monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiivisuudesta (<i>Monimuotoinen työelämä</i>-kurssi). 	Ylin johto ja HR	2024–2027	Henkilöstön kokemuksia esihenkilötyöstä seurataan henkilöstökyselyn avulla.

3.1.5 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
Vahvistamme työn ja yksityiselämän tasapainoa sekä perhemyönteisyyttä.	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöt pyrkivät näyttämään esimerkkiä työn ja yksityiselämän tasapainosta. Sisäisessä viestinnässä huomioidaan positiivinen suhtautuminen perhevapaisiin. Sisäisessä viestinnässä kannustetaan kertyneiden lomien pitämiseen. 	HR, esihenkilöt, ylin johto	2024–2027	Tarkastellaan työn ja yksityiselämän tasapainoa mm. seuraamalla tuntisaldojen kertymistä ja lomapäivien käyttöä. Seurataan GTK:n perhevapaiden jakautumista koskevia tilastoja tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden näkökulmasta.

3.1.6 Työilmapiiri

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

22.2.2024

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu	Seuranta
Rakennamme avointa ja kunnioitettavaa palautekulttuuria, joka edistää oppimista ja jokaisen GTK:laisen työn ja ammattitaidon arvostusta.	<ul style="list-style-type: none"> Ylin johto viestii sisäisesti, että kehitämme palautekulttuuria ja miksi kehitämme sitä. Palautekulttuurin vahvistaminen nostetaan säännöllisesti esille ja ohjeet palautteen antamiseen ja pyytämiseen välitetään kaikkien saataville. 	Ylin johto, viestintä, HR, esihenkilöt	2024–2027	Kerätään esihenkilöiden havaintoja palautekulttuurin kehittämistä.

3.1.7 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
Varmistamme, että jokainen GTK:lainen osaa edistää työssään yhdenvertaisuutta, inklusiivisuutta ja monimuotoisuutta.	<ul style="list-style-type: none"> Tarjotaan jokaiselle GTK:laiselle koulutusta monimuotoisuudesta, yhdenvertaisuudesta ja inklusiosta osana perehdytystä (<i>Monimuotoinen työelämä</i> -kurssi). Ohjeistusta häirintätapauksiin liittyen kehitetään (ml. eri ilmoituskanavat). 	HR	2024–2027	Kirjataan ylös kaikki työnantajan tietoon tuodut syrjintä- ja häirintätapaukset ja valitaan tarvittaessa kohdennetut ja ennaltaehkäisevät toimenpiteet.

3.2 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.

3.2.1 Palkkaus

GTK:ssa maksamme samanarvoisesta työstä samanarvoista palkkaa. Käytämme valtion palkkausjärjestelmää, jossa palkan tehtäväkohtainen osuus perustuu työn vaativuuteen. Vuosittain esihenkilöt ar-

22.2.2024

vioivat henkilökohtaisen työtuloksen ja osaamisen, mikä huomioidaan myös palkan määrässä henkilökohtaisena osuutena. Toimimme tasa-arvoisesti kaikkia kohtaan niin vaativuustasoa arvioitaessa kuin henkilökohtaisessa arvioinnissa.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu	Seuranta
Edistämme GTK:laisten tasa-arvoista kohtelua	<ul style="list-style-type: none"> Varmistetaan palvelussuhteen kestosta ja tyypistä riippumaton urakierto ja etenemismahdollisuus <ul style="list-style-type: none"> huomioimalla urakierto ja etenemismahdollisuudet osana projektisuunnittelua hyödyntämällä sisäistä hakua julkisen rekrytoinnin lisäksi. 	Ylin johto ja HR	2024–2027	Seurataan mm. urasiirtymien muutosta HR-datassa.
Vahvistamme esihenkilöiden palkka- ja palkitsemisviestinnän osaamista	<ul style="list-style-type: none"> Esihenkilöitä valmennetaan aloitteelliseen ja läpinäkyvään palkka- ja palkitsemisviestintään sekä siihen, miten palkkaan ja palkitsemiseen liittyviä keskusteluja on hyvä käydä työyhteisössä. 	HR	2024, jatkuva	Henkilöstökyselyn avulla seurataan henkilöstön tyytyväisyyttä palkitsemiseen ja palkkausjärjestelmään. Kerätään esihenkilöiltä palautetta ja kokemuksia palkkakeskusteluista.

3.2.2 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.

Tavoitteet	Toimenpiteet	Vastuu	Aikataulu	Seuranta
Varmistamme naisten yhtäläiset mahdollisuudet tulla valituksi ylimmän johdon ja projektipäällikön tehtäviin.	<ul style="list-style-type: none"> Naisten urakehitystä koulutuksen, tehtäväkierron ja uusien vastuualueiden avulla tuetaan ja kannustetaan. 	HR ja ylin johto	2024–2027, jatkuva	Seurataan urakehitystä tasa-arvon näkökulmasta HR-datan kautta: arvioidaan ja lisätään toimenpiteiden vaikutavuutta.

22.2.2024

4 YHDENVERTAISUUS- JA TASA-ARVOSUUNNITELMAN TOTEUTUMISEN SEURANTA JA ARVIOINTI

Seuraamme ja arvioimme GTK:n yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta 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. Yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelman toteutumista arvioidaan yhteistoiminnassa.

4.1 Arvio edellisen suunnitelman toimenpiteiden toteutumisesta

Edellisessä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelmassa esittämämme toimenpiteet ovat pääosin toteutuneet. Muutamina esimerkkeinä mainittakoon, että rekrytointiprosessimme ja ihmisten diversiteetin huomiointi on kehittynyt mm. lisäämällä monimuotoisuuslauseke hakuilmoitukseen. Palkkaukseen sekä yhdenvertaisuus- ja tasa-arvoasioihin liittyviä tilaisuuksia ja valmennuksia on pidetty sekä henkilöstölle että esihenkilöille, mikä on vahvistanut kaikkien GTK:laisten ymmärrystä ja tietoisuutta näistä teemoista. Johtaminen ja johtajuus ovat olleet säännöllisesti esillä ja valtaosa GTK:n esihenkilöistä soveltaa valmentavaa johtajuutta omassa työssään. Uusille esihenkilöille tarjottava perehdytys sekä uusille GTK:laisille luotu laaja perehdytysohjelma puolestaan edistävät kaikkien työhyvinvointia, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta.

Kiinnitämme edelleen jatkuvaa huomiota niihin prosesseihin ja toimintatapoihin, joita noudatetaan GTK:laisten kannalta erityisen merkityksellisissä asioissa, kuten esim. rekrytointi, osaamisen jatkuva kehittäminen, palvelussuhteeseen liittyvät asiat, työn ja yksityiselämän tasapaino, työtehtävien tasa-arvoinen jakaminen, palkkaus sekä työilmapiiri. Myös johtaminen ja johtajuus ovat edelleen kehittämisen aluetta. Tässä uudistetussa suunnitelmassa korostuvat myös ihmisten monimuotoisuuden ja inklusion teemat.

5 TIEDOTTAMINEN

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

22.2.2024

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 tehtävän vaativuusluokituksen (VL) kautta, joka perustuu GTK:n palkkausjärjestelmään. Suurin osa GTK:n henkilöstöstä kuuluu palkkausjärjestelmän piiriin (ulkopuolelle jää esim. johto ja neuvottelevat virkamiehet).

Mikäli GTK:n palkkakartoituksessa tulee esiin selkeitä perusteettomia eroja naisten ja miesten palkkojen välillä, on työnantajan selvítettävä 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.

JOULUKUUN 2023 PALKKATILASTO

Kuvissa esiintyvät palkkatiedot on haettu Kieku-henkilöstöjärjestelmän palkkarakenneraportilta 18.12.2023. Tiedoissa on mukana palkkausjärjestelmän piirissä olevat aktiiviset, koko- ja osa-aikaiset palvelussuhteet. Osa-aikaisten osalta palkka on muutettu kokoaikaisen palkaksi. Edellä esitetyn rajauksen ehdoilla palkkausjärjestelmän piirissä oli 444 henkilöä (185 naista ja 259 miestä). Palkkausjärjestelmän ulkopuolella olevia pääasiassa johtotehtäviin kuuluvia europalkkaisia oli yhteensä 10 henkilöä, joista 3 naista ja 7 miestä.

Taulukon 1 palkkatiedot on haettu 4.1.2023 Tahti-järjestelmästä, joka on valtion yhteinen työnantajien tilastotietokanta. Taulukon raportilla ovat mukana kaikki täyttä palkkaa saavat kokoaikaiset henkilöt pois lukien mahdolliset harjoittelijat. Myöskään kesken tarkastelukuukautta päättyneet määräaikaiset palvelussuhteet eivät ole mukana taulukon raportilla.

NAISTEN JA MIESTEN SAMAPALKKAISUUSINDEKSI

Samapalkkaisuusindeksi kertoo oman organisaation naisten keskiansioiden suhteen miesten keskiansioihin. Samapalkkaisuus ilmoitetaan indeksilukuna. Esim. 99 % tarkoittaa, että organisaation naisten keskimääräiset ansiot ovat keskimäärin yhden prosentin alhaisemmat kuin miesten ansiot. Keskimääräinen palkkaero lasketaan jakamalla kaikkien naisten keskimääräinen säännöllisen työajan ansio kaikkien miesten vastaavalla ansiolla (Taulukko 1).

22.2.2024

Taulukko 1: samapalkkaisuusindeksi 4.1.2023

Vaativuustaso	Naisten lkm	Miesten lkm	Samapalkkaisuusindeksi %
VL 4	*	*	*
VL 5	5	23	96
VL 6	5	7	103
VL 7	20	18	99
VL 8	18	24	100
VL 9	47	50	99
VL10	40	69	99
VL11	12	13	99
VL12	*	12	*
Yhteensä:	151	218	99

Vaativuusluokissa 4 ja 12 ei saada tulosta, sillä molempien tai jommankumman sukupuolen työntekijämäärä ko. vaativuusluokissa on alle viisi (5) henkilöä. Kun lasketaan kaikkien 444 palkansaajan keskiarvopalkat, on naisten keskipalkka (4494 €) lähes samassa kuin miesten keskipalkka (4564 €) samapalkkaisuusindeksin ollessa tällä otannalla 99 %. Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että GTK:n samapalkkaisuusindeksi on hyvällä tasolla.

NAISTEN JA MIESTEN VAATIVUUSLUOKKIIN SIOITTUMINEN

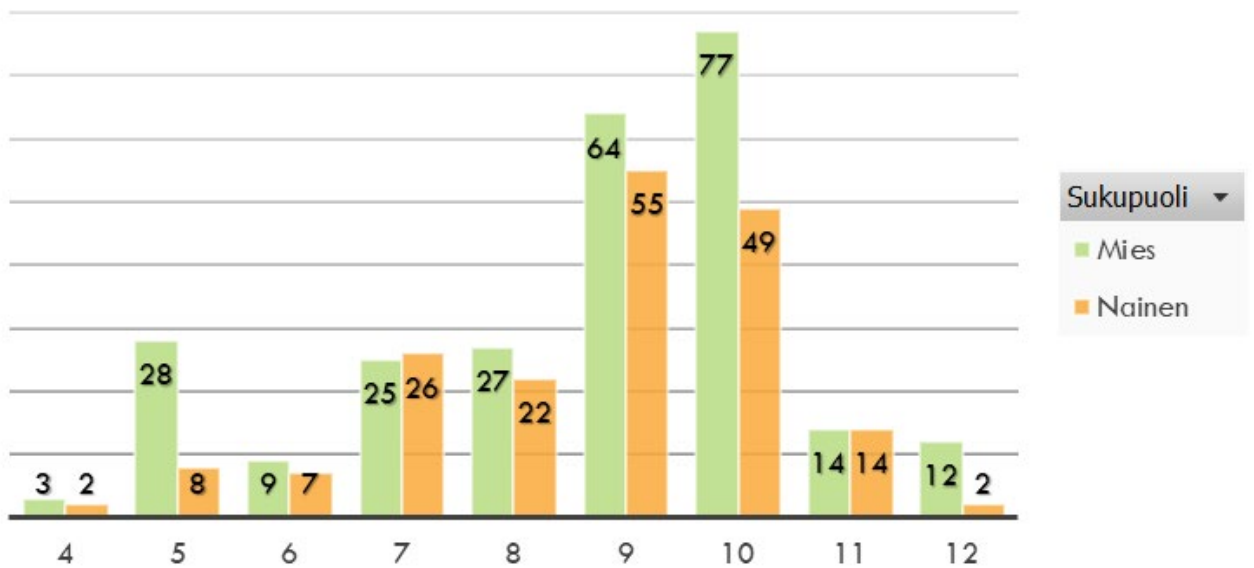
Vaativuusluokkiin sijoittuminen määräytyy tehtävän vaativuuden perusteella GTK:n sopimukseen ja ohjeistukseen perustuen. Tällöin tehtävien sisällön, ei tehtävän haltijan, tulee määrittää vaativuusluokkaan sijoittuminen. Samaa tai samanarvoista työtä tekevien miesten ja naisten tulee olla samassa vaativuusluokassa.

Palkkakartoituksen perusteella miehet ja naiset sijoittuvat melko tasaisesti vaativuusluokkiin. Yksittäisissä vaativuusluokissa on kuitenkin havaittavissa eroja miesten ja naisten suhteellisen sijoittumisen välillä. Arvioinnissa tulee kuitenkin huomioida GTK:n henkilöstörakenne, jossa miehiä on lukumäärällisesti enemmän kuin naisia.

Verrattaessa tilannetta edellisen vuoden tilastoon, on sijoittuminen muuttunut tasa-arvoisempaan suuntaan. Kun edellisessä raportissa vain vaativuusluokka 7:ään oli sijoittunut naisia ja miehiä saman verran, on nyt sukupuolijakauman tilanne tasaantunut myös vaativuusluokissa 4, 6 ja 11. Muihin vaativuusluokkiin on sijoittunut lukumäärällisesti enemmän miehiä kuin naisia (Kuva 1).

22.2.2024

Kuva 1 Lukumäärittäin ja sukupuolittain vaativuusluokkiin sijoittuminen (18.12.2023)

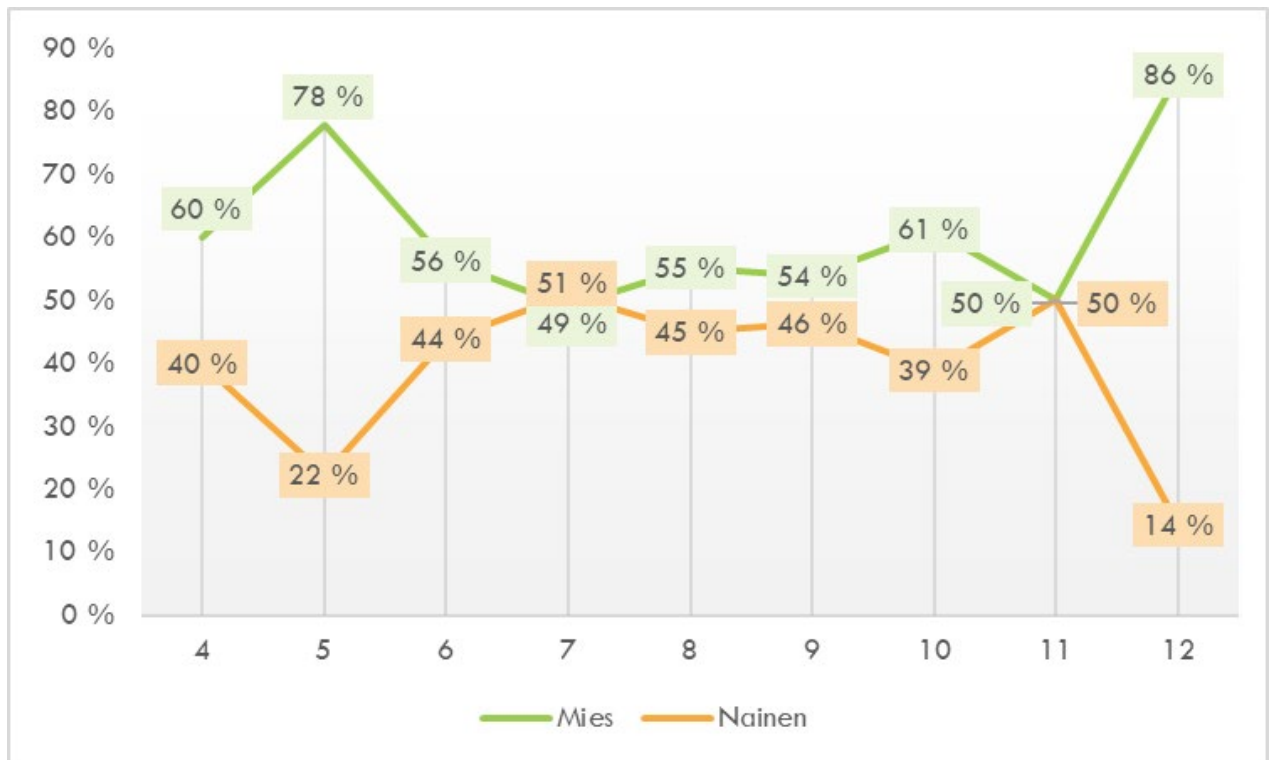


Vaativuusluokkiin sijoittumisen vertailua miesten ja naisten välillä on parempi tehdä muuttamalla miesten ja naisten lukumäärät samalle skaalalle kuvaten sukupuolittain prosentuaalista jakaumaa vaativuusluokkiin (Kuva 2). Suhteellisista jakaumista nähdään paremmin erot sekä samankaltaisuudet.

Myös tässä kokonaisuudessa voidaan havaita pieniä positiivisia muutoksia verrattuna edellisen raportin tilastoihin: kun edellisvuoden raportissa VL6:ssa ero oli yli 20 %, on se nyt kaventunut 12 %. Yli 20 % jakaumaeroja kuitenkin esiintyy vaativuusluokissa 4, 5, 10 ja 12.

22.2.2024

Kuva 2: Suhteelliset jakaumat sukupuolittain vaativuusluokkiin (18.12.2023)



NAISTEN JA MIESTEN HENKILÖKOHTAINEN PALKANOSA

Henkilökohtainen palkanosa (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 % - 36 % (naisilla välillä 7 % - 36 % ja miehillä 7 % - 35 %). HEKO %:n keskiarvo on 16 % (naisilla 15 % ja miehillä 16 %). Vaativuusluokittain katsottuna naisten HEKO % keskiarvot ovat alemmat kuin miehillä vaativuusluokissa 5, 9, 10 ja 11 (Kuva 3, pyöristetyt keskiarvot). Miesten keskiarvot ovat alemmat kuin naisilla vaativuusluokissa 6 ja 7. Vaativuusluokissa 4 ja 12 erottelu sukupuolittain ei näy kuvassa, sillä jommankumman sukupuolen työntekijämäärä ko. vaativuusluokissa on alle viisi (5) henkilöä.

HEKO% muodostumiseen vaikuttaa työntekijän osaaminen sekä työssä suoriutuminen, mikä on syytä ottaa huomioon tehdessä sukupuolten välistä tarkastelua. Samassa vaativuusluokassa olevien miesten ja naisten välistä eroa voivat myös selittää mm. työkokemuksen määrä sekä muut poissaolot esim. perhevapaat. Tarkastelussa on kuitenkin huomioitava, että keskimääräisten HEKO %:ien erot eri vaativuusluokissa vaativat tarkempaa tarkastelua, kuten työntekijöiden palvelusvuosien määrän läpikäyntiä ko. vaativuusluokissa. Vinouman syiden tarkastelu vaatii lisätarkastelua sekä toimenpiteitä, mikäli hyväksyttävää syytä ei vinoumalle löydy. Keskiarvotarkastelussa on syytä myös huomioida, että henkilöstö- ja esimerkiksi tavoitekeskusteluiden perusteella tapahtuvat muutokset vaikuttavat keskiarvoihin herkästi. GTK:ssa tarkastellaan säännöllisesti ja ennakoiden toteutettavien palkkaratkaisujen

22.2.2024

tasa-arvototeutumaa ja myös Valtionvarainministeriö seuraa virastojen tilannetta. Selvitystyötä toteutetaan myös GTK:n työnantajaedustajien ja henkilöstön edustajien muodostamassa VPJ-ryhmässä. Yleisesti voidaan kuitenkin todeta HEKO%:n keskiarvoja tarkastellessa, että ne jakautuvat varsin tasaisesti kaikissa vaativuusluokissa.

Kuva 3 Naisten ja miesten HEKO% keskiarvot vaativuusluokittain (18.12.2023)

