

Geologiska forskningscentralens likabehandlings- och jämställdhetsplan

Stående anvisning PO-1.7

22.2.2024

GEOLOGISKA FORSKNINGSCENTRALEN

PRESENTATIONSBLAD

22.2.2024 / Dnro GTK/466/00.00.04/2023

Författare Suvi Vesterinen (uppdateringsan- svar)		Typ av rapport Administrativa anvisningar Stående anvisning
		Uppdragsgivare Generaldirektör
	Rapportens namn Geologiska forskningscentralens likabehandlings- och jämställdhetsplan	
	Sammandrag Denna likabehandlings- och jämställdhetsplan har utarbetats i enlighet med skyldigheterna i diskrimineringslagen (1325/2014) och jämställdhetslagen (609/1986). I detta dokument ingår både en likabehandlingsplan och en jämställdhetsplan. Lönekartläggningen som ingår i jämställdhetsplanen presenteras i bilaga 1. Planen har reviderats väsentligt under 2023 så att man med hjälp av planen målmedvetet kan främja likabehandling av människor, jämställdhet mellan könen och personalens mångfald genom konkreta åtgärder under strategiperioden 2024–2027. Lönekartläggningen har dessutom uppdaterats. Planen beaktar också de krav och mål som beskrivs i EU-kommissionens dokument Horizon Europe Guidance on Gender Equality Plans (GEPs). (European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, ISBN 978-92-76- 39184-5). GTK:s interna DEI-nätverk har tagit del i utarbetandet av dokumentet. Dokumentet har behandlats under GTK:s samverkansråd den 24 november 2023 och godkänts av GTK:s ledningsgrupp den 22 februari 2024.	
	Ämnesord (mål, metoder osv.) Likabehandling, jämställdhet, mångfald, inklusion	
	Underskrift/namnförtydligande Kimmo Tiilikainen generaldirektör	Underskrift/namnförtydligande Riikka Mäki direktör, personal, kompetens och rättsliga ärenden

22.2.2024

Innehållsförteckning

1	GENERALDIREKTÖRENS HÄLSNING	1
2	INLEDNING	2
2.1	Centrala innehåll i diskriminerings- och jämställdhetslagen	2
2.2	Centrala begrepp i planen	2
3	MÅL, ÅTGÄRDER och UPPFÖLJNING AV FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET VID GTK	3
3.1	Främjande av likabehandling vid GTK	3
3.1.1	Rekrytering	3
3.1.2	Kompetens som ständigt utvecklas	4
3.1.3	Anställningsvillkor	4
3.1.4	Ledning och ledarskap	5
3.1.5	Balans mellan arbete och privatliv	5
3.1.6	Arbetsklimat	5
3.1.7	Färdigheter i mångfald, inkludering och likabehandling	6
3.2	Främjande av jämställdhet mellan könen vid GTK	6
3.2.1	Lönesättning	7
3.2.2	Jämlik fördelning av arbetsuppgifter	7
4	UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING AV GENOMFÖRANDET AV LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLANEN	8
4.1	Bedömning av genomförandet av åtgärderna i den föregående planen	8
5	INFORMERANDE	8
	BILAGA 1 – LÖNEKARTLÄGGNING	9

22.2.2024

1 GENERALDIREKTÖRENS HÄLSNING

Den geologiska branschen har länge varit mansdominerad överallt i världen. Situationen har gradvis ändrat i en mer balanserad riktning vad gäller könsfördelningen. Numera finns det fler kvinnliga studerande inom branschen i Finland och deras andel av arbetare inom geobranschen ökar. Ett fint exempel på detta är att nästan hälften av GTK:s chefer är kvinnor och hälften män. Mångfalden i vår arbetsgemenskap håller också i övrigt småningom på att stärkas, bl.a. är redan över 9 % av GTK:s anställda internationella experter.

Människors likabehandling och jämställdhet mellan könen har redan länge varit värderingar som definierar GTK:s verksamhet och arbetskultur. Varför är det så viktigt att främja dessa värderingar? Enligt forskningsresultaten är de organisationer som är mångformiga, inkluderande och som agerar jämlikt och rättvist också mer resultatrika och innovativa. Människors arbetshälsa och arbetstillfredsställelse stärks också.

Med hjälp av denna förnyade plan kommer vi även i fortsättningen att främja alla GTK-anställdas likabehandling och jämställdhet när vi systematiskt genomför åtgärderna i praktiken.

Dessutom kan var och en av oss genom sin egen växelverkan främja en arbetskultur som steg för steg börjar uppskatta mångfald alltmer och som är likvärdigare, jämlikare och mer inkluderande.

Tillsammans är vi mer.

Kimmo Tiilikainen, Generaldirektör

22.2.2024

2 INLEDNING

Vid GTK har vi utarbetat en likabehandlings- och jämställdhetsplan i enlighet med skyldigheterna i diskrimineringslagen 1325/2014 och jämställdhetslagen 609/1986.

Dessa centrala värderingar kommer att förbli en väsentlig del av GTK:s verksamhetskultur och verksamhetssätt även under strategiperioden 2024–2027. Vårt mål är att mångfald, jämlikhet, jämställdhet och inklusion ska bli en integrerad och inbyggd del av all GTK:s verksamhet både internt och externt på lång sikt.

Främjandet av likabehandling och jämställdhet mellan könen är en central del av vår personalpolitik och personalstrategi inom GTK, i arbetslivet av en mänsklig storlek-temat samt utvecklingen av välbefinnandet och kulturen i vår arbetsgemenskap. Dessa värderingar styr all vår verksamhet och allt vi gör.

Grunden för vår förnyade likabehandlings- och jämställdhetsplan var en självutvärdering som vi genomförde med hjälp av FIBS verktyg för mångfaldsledarskap. Dessutom utnyttjade vi informationen från våra personalenkäter. I planen ingår de åtgärder som förutsätts i diskriminerings- och jämställdhetslagen samt deras praktiska genomförande, uppföljning, de ansvariga instanserna, utvärderingen och informerandet.

Vi utvärderar likabehandlings- och jämställdhetsplanen årligen i samverkan och den uppdateras vid behov, dock minst vartannat år. HR ansvarar för att utarbeta, uppdatera och informera om planen.

2.1 Centrala innehåll i diskriminerings- och jämställdhetslagen

Syftet med diskrimineringslagen är att främja och trygga likabehandling samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Arbetsgivaren ska bedöma och främja likabehandling på arbetsplatsen och vidta åtgärder för att eliminera diskriminering genast efter att ha fått kännedom om den.

Syftet med jämställdhetslagen är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Jämställdhetslagen förbjuder också diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck.

Arbetsgivaren ska minst vartannat år utarbeta en jämställdhetsplan som särskilt gäller lön och andra anställningsvillkor och i enlighet med vilken åtgärder som främjar jämställdheten genomförs. Denna plan innehåller också en jämställdhetsplan. Lönekartläggningens (bilaga 1) del kan enligt överenskommelse uppdateras vart tredje år. Jämställdhetsplanen ska utarbetas i samarbete med förtroendemannen, förtroendeombudet, arbetarskyddsfullmäktigen eller andra av personalen utsedda representanter.

2.2 Centrala begrepp i planen

Med personalens mångfald (*diversity*) avses skillnader mellan arbetstagarna i fråga om bl.a. ålder, kön, etnisk eller nationell bakgrund, nationalitet, språk, religion, övertygelse, sexuell läggning, familjesituation, funktionsnedsättning, hälsotillstånd, funktionsförmåga, neurodiversitet, utbildningsbakgrund, värderingar och personlighet.

22.2.2024

Med likabehandling (*equity*) avses att alla människor är likvärdiga. Begreppet omfattar också främjande av rättvisa och opartiskhet i olika processer, förfaringssätt och resursfördelning.

Med jämställdhet avses jämställdhet mellan kvinnor och män (*gender equality*).

Med inklusion (*inclusion*) avses ett verksamhetssätt som är likvärdigt, icke-diskriminerande och inkluderar alla.

3 MÅL, ÅTGÄRDER OCH UPPFÖLJNING AV FRÄMJANDE AV LIKABEHANDLING OCH JÄMSTÄLLDHET VID GTK

Vårt mål är att garantera alla GTK-medarbetare en sådan arbetskultur och arbetsmiljö som respekterar mångfald och är jämställd, jämlik och icke-diskriminerande. Vi strävar efter att främja dessa värderingar genom att genomföra dem i anslutning till såväl rekrytering, uppdelning av arbetsuppgifter, möjligheter till kompetensutveckling, karriärplanering, lön, anställningsvillkor, ledning, chefsarbete, arbetsklimat, balans mellan arbete och privatliv samt våra färdigheter i mångfald, likabehandling och inklusion.

3.1 Främjande av likabehandling vid GTK

Inom GTK har vi medvetet främjat mångfald, likabehandling och inklusion redan i flera års tid. Med hjälp av de mål och åtgärder som beskrivs i denna plan kommer vi att säkerställa att detta arbete fortsätter under strategiperioden 2024–2027 och framåt. Eftersom det är fråga om en gemensam inlärningsprocess för hela vår organisation förutsätter det en dubbel förändring: i organisationen och hos oss människor.

3.1.1 Rekrytering

Vi värnar konsekvent om människors mångfald och likabehandling i våra olika processer. Vid rekryteringen betonar vi de kriterier som fastställts på förhand i ansökningsprocessens inledande skede och i utlysningen. Det är viktigt att säkerställa likabehandling i olika skeden av rekryteringen, särskilt i chefernas och HR:s verksamhet.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi strävar efter att stärka personalens mångfald.	Utveckling av rekryteringsprocessen ur ett likabehandlings- och jämställdhetsperspektiv (t.ex. anonym rekrytering, standardiserade intervjuer, mångfaldsklausul).	HR	2024–2027, kontinuerlig	Information om de sökande och de utvalda samlas in enligt kön och nationalitet.

22.2.2024

3.1.2 Kompetens som ständigt utvecklas

Vi ser till att vår personal har en jämlik ställning i fråga om möjligheterna att utveckla kompetensen. Var och en har lika möjligheter att söka och vid behov få utbildning för att upprätthålla och utveckla sin kompetens i enlighet med GTK:s riktlinjer och principer.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi förutser aktivt framtiden, utvecklingen av verksamhetsmiljön och kundernas behov och tar tag i möjligheterna.	Uppdatera riktlinjerna för stöd för kompetensutveckling och aktivt informera personalen om dem. Cheferna instrueras att informera personalen om möjligheterna att utveckla kompetensen.	Högsta ledningen och HR	2024–2027, kontinuerlig	Data samlas in om utbildningsmöjligheter som erbjuds centraliserat för olika personalgrupper.

3.1.3 Anställningsvillkor

Vår arbetsgemenskap består av experter från olika branscher från olika delar av 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. Bestämmelser om anställningsvillkoren finns i arbetsavtalslagen och kollektiva bestämmelser om båda anställningsförhållandenas arter finns i statens tjänste- och arbetskollektivavtal på central nivå. Avtalsvillkor som preciserar statens tjänste- och arbetskollektivavtal finns dessutom på ämbetsverksnivå.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi säkerställer att internationella, icke-finskspråkiga experter känner till anställningsvillkoren och sina egna rättigheter som anställda vid GTK.	- Utnyttjande av programmet Culture Buddy. - Introduktionsmaterialet för internationella experter utvecklas genom att starkare lyfta fram särdragen i den finländska lagstiftningen. - Cheferna tar i beaktande att internationella experter inte nödvändigtvis känner till det finländska arbetslivets lagstiftning och hur det är bra att diskutera temat som en del av introduktionen och utvecklingssamtalen.	HR, chefer, DEI-nätverket	2024–2027	Vi samlar in internationella experters erfarenheter av programmet Culture Buddy. Vi samlar in respons från cheferna om vilka observationer som framkommer i utvecklingssamtalen och beaktar responsen i kommunikationen och introduktionsmaterialet.

22.2.2024

3.1.4 Ledning och ledarskap

GTK:s alla chefer har en central roll i värnandet om en arbetskultur som värdesätter mångfald, är jämlik och inkluderande. Chefernas egna exempel och verksamhetssätt har en stor inverkan på säkerställandet av en jämlik, icke-diskriminerande och inkluderande behandling av alla.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Varje chef vid GTK har förbundit sig att främja en jämlik och likvärdig arbetskultur.	Varje chef erbjuds träning i mångfald, likabehandling och inklusion (kursen <i>Monimuotoinen työelämä</i>).	Högsta ledningen och HR	2024–2027	Personalens erfarenheter av chefsarbetet följs upp med hjälp av en personalenkät.

3.1.5 Balans mellan arbete och privatliv

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

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi stärker balansen mellan arbete och privatliv samt en positiv inställning till familjen.	- Cheferna strävar efter att föregå med gott exempel på balans mellan arbete och privatliv. - I den interna kommunikationen beaktas en positiv inställning till familjeledigheter. - Den interna kommunikationen uppmuntar till att ta ut semester.	HR, chefer, högsta ledningen	2024–2027	Vi granskar balansen mellan arbete och privatliv bl.a. genom att följa upp hur timsaldot ackumuleras och användningen av semesterdagar. GTK:s statistik över fördelningen av familjeledigheter följs upp ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

3.1.6 Arbetsklimat

Vi tar hand om arbetsklimatet och strävar efter att säkerställa att det stöder varje GTK-medarbetares arbete. Dessutom kan var och en av oss påverka skapandet av en arbetskultur som värdesätter och respekterar mångfalden genom sitt eget beteende och sin växelverkan.

22.2.2024

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi bygger upp en öppen och respektfull responskultur som främjar inläringen och uppskattningen av varje GTK-medarbetares arbete och yrkeskunskap.	- Den högsta ledningen informerar internt om att vi utvecklar responskulturen och varför vi utvecklar den. - Stärkandet av responskulturen lyfts regelbundet fram och anvisningarna för att ge och be om respons görs tillgängliga för alla.	Högsta ledningen, kommunikation, HR, chefer	2024–2027	Chefernas observationer om utvecklingen av responskulturen samlas in.

3.1.7 Färdigheter i mångfald, inkludering och likabehandling

Alla GTK:s anställda har en viktig roll i att stärka en kultur som värdesätter mångfald, likabehandling och icke-diskriminering. Vi gör det möjligt för alla att öka medvetenheten och förståelsen om mångfald, likabehandling och inklusion även i fortsättningen genom att inkludera den i våra gemensamma processer. På så sätt förebygger vi också diskriminering på grund av bl.a. kön, könsidentitet eller könsuttryck.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi säkerställer att varje GTK-medarbetare kan främja likabehandling, inklusion och mångfald i sitt arbete.	- Alla GTK-medarbetare erbjuds utbildning i mångfald, likabehandling och inkludering som en del av introduktionen (kursen <i>Monimuotoinen työelämä</i>). - Anvisningarna om trakasserier är under utveckling (inkl. olika anmälningsskanaler).	HR	2024–2027	Alla fall av diskriminering och trakasserier som kommer till arbetsgivarens kännedom antecknas och vid behov väljs riktade och förebyggande åtgärder.

3.2 Främjande av jämställdhet mellan könen vid GTK

Vi har förbundit oss att främja ett jämställt och jämlikt arbetsliv vid GTK. Nedan beskrivs våra framtida mål och åtgärder för att stärka jämställdheten mellan könen.

22.2.2024

3.2.1 Lönesättning

Vid GTK betalar vi lika lön för likvärdigt arbete. Vi använder statens lönesystem där den uppgiftsrelaterade lönedelen baserar sig på arbetets svårighetsgrad. Varje år bedömer cheferna det personliga arbetsresultatet och kunnandet, vilket också beaktas i lönebeloppet som en individuell lönedel. Vi behandlar alla jämlikt både vid bedömningen av kravnivån och vid den individuella bedömningen.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi främjar likabehandling av GTK-medarbetare	- Arbetsrotation och möjlighet att avancera oberoende av anställningsförhållandets längd och typ säkerställs - genom att beakta arbetsrotationen och möjligheterna att avancera som en del av projektplaneringen - genom att utnyttja intern rekrytering utöver den offentliga rekryteringen.	Högsta ledningen och HR	2024–2027	Vi följer bl.a. förändringarna i karriärväxlingarna i HR-data.
Vi stärker chefernas kompetens om kommunikation om löner och belöningar	Cheferna utbildas i initiativrik och transparent kommunikation om löner och belöningar samt i hur det är bra att föra diskussioner om lön och belöning i arbetsgemenskapen.	HR	2024, kontinuerlig	Med hjälp av personalenkäten följer vi upp personalens nöjdhet med belöningen och lönesystemet. Vi samlar in respons från cheferna och erfarenheter av lönesamtalen.

3.2.2 Jämlik fördelning av arbetsuppgifter

Vid GTK strävar vi efter att organisera arbetsuppgifterna så att arbetet fördelas jämnt mellan könen. Kvinnors deltagande i sådana uppgifter som traditionellt har varit mansdominerade ska möjliggöras aktivt.

Mål	Åtgärder	Ansvar	Tidtabell	Uppföljning
Vi säkerställer lika möjligheter för kvinnor att bli valda till högsta ledning och projektchefer.	Kvinnors karriärutveckling stöds och uppmuntras med hjälp av utbildning, arbetsrotation och nya ansvarsområden.	HR och högsta ledningen	2024–2027, kontinuerlig	Karriärutvecklingen följs upp ur ett jämställdhetsperspektiv via HR-data: åtgärdernas effektivitet utvärderas och ökas.

22.2.2024

4 UPPFÖLJNING OCH UTVÄRDERING AV GENOMFÖRANDET AV LIKABEHANDLINGS- OCH JÄMSTÄLLDHETSPLANEN

Vi följer upp och utvärderar regelbundet genomförandet av åtgärderna i GTK:s likabehandlings- och jämställdhetsplan. Personalenkäten och de årliga löne- och personalstatistikerna ger information om hur likabehandling och jämställdhet mellan könen förverkligas bland GTK-medarbetarna. Utifrån resultaten bedömer vi nuläget, åtgärderna och kompletterar och uppdaterar planen vid behov. Genomförandet av likabehandlings- och jämställdhetsplanen utvärderas i samverkan.

4.1 Bedömning av genomförandet av åtgärderna i den föregående planen

De åtgärder som vi presenterade i den föregående likabehandlings- och jämställdhetsplanen har i huvudsak genomförts. Som några exempel kan nämnas att beaktandet av vår rekryteringsprocess och människors diversitet har utvecklats bl.a. genom att en mångfaldsklausul lagts till i utlysningstexten. Evenemang och coachningar om löner samt likabehandlings- och jämställdhetsfrågor har ordnats för både personalen och cheferna, vilket har stärkt alla GTK-medarbetares förståelse och medvetenhet om dessa teman. Ledning och ledarskap har regelbundet lyfts fram och största delen av GTK:s chefer tillämpar coachande ledarskap i sitt eget arbete. Introduktionen till nya chefer och det omfattande introduktionsprogram som skapats för nya GTK-medarbetare främjar i sin tur allas arbetshälsa, jämställdhet och likabehandling.

Vi fäster fortfarande ständig uppmärksamhet vid de processer och verksamhetssätt som iakttas i frågor som är särskilt betydelsefulla för GTK-medarbetare, såsom rekrytering, kontinuerlig kompetensutveckling, frågor som gäller anställningsförhållandet, balans mellan arbete och privatliv, jämlik fördelning av arbetsuppgifter, lönesättning samt arbetsklimat. Även ledning och ledarskap är fortfarande ett område som utvecklas. I denna förnyade plan betonas också människors mångfald och inklusion.

5 INFORMERANDE

Vi informerar GTK-medarbetarna om likabehandlings- och jämställdhetsplanen i samband med olika personaltillställningar samt via våra interna kommunikationskanaler. Planen har utarbetats och publicerats på finska, engelska och svenska. HR ansvarar för informerandet.

22.2.2024

BILAGA 1 – LÖNEKARTLÄGGNING

Genom en lönekartläggning enligt jämställdhetslagen utreds att det inte förekommer ogrundade löneskillnader mellan kvinnor och män som är anställda av samma arbetsgivare och som utför arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt. Lika eller likvärdigt arbete granskas enligt uppgiftens svårighetsklassificering (SK) som baserar sig på GTK:s lönesystem. Största delen av GTK:s personal omfattas av lönesystemet (exkl. t.ex. ledningen och konsultativa tjänstemän).

Om det i GTK:s lönekartläggning framkommer tydliga ogrundade skillnader mellan kvinnors och mäns löner, ska arbetsgivaren utreda orsakerna till och grunderna för löneskillnaderna samt vidta lämpliga korrigerande åtgärder. För att utreda orsakerna till eventuella skillnader granskas de viktigaste lönedelarna, som är den uppgiftsrelaterade lönen samt den individuella lönedelen. Den uppgiftsrelaterade lönen bestäms av uppgiftens svårighetsgrad, inte av personen. Den individuella lönedelen bestäms av personens arbetsresultat och kompetens med beaktande av uppgiftens svårighetsgrad.

LÖNESTATISTIK FÖR DECEMBER 2023

Löneuppgifterna på bilderna har hämtats från Kieku-datasystemets rapport över lönestrukturer den 18 december 2023. Uppgifterna omfattar aktiva heltids- och deltidsanställningar som omfattas av lönesystemet. För deltidsanställda har lönen ändrats till lön för heltidsanställda. Enligt ovan nämnda avgränsning omfattades 444 personer (185 kvinnor och 259 män) av lönesystemet. Antalet personer utanför lönesystemet, som huvudsakligen utförde ledningsuppgifter, var sammanlagt 10, varav 3 kvinnor och 7 män.

Löneuppgifterna i tabell 1 har hämtats den 4 januari 2023 från Tahti-systemet, som är statens gemensamma statistikdatabas för arbetsgivare. I tabellens rapport ingår alla heltidsanställda som får full lön, med undantag av eventuella praktikanter. Anställningar för viss tid som upphört mitt under granskningsmånaden ingår inte heller i tabellens rapport.

INDEX FÖR LIKA LÖN FÖR KVINNOR OCH MÄN

Indexet för lika lön anger förhållandet mellan medelinkomsten för kvinnor i den egna organisationen i relation till medelinkomsten för män. Lika lön anges som indextal. till exempel 99 % betyder att organisationens kvinnors genomsnittliga inkomster i genomsnitt är en procent lägre än männens. Den genomsnittliga löneskillnaden beräknas genom att dividera alla kvinnors genomsnittliga inkomst för ordinarie arbetstid med motsvarande inkomst för alla män (Tabell 1).

22.2.2024

Tabell 1: index för lika lön 4.1.2023

Kravnivå	Antal kvinnor	Antal män	Index för lika lön %
SK 4	*	*	*
SK 5	5	23	96
SK 6	5	7	103
SK 7	20	18	99
SK 8	18	24	100
SK 9	47	50	99
SK 10	40	69	99
SK 11	12	13	99
SK 12	*	12	*
Totalt:	151	218	99

I svårighetsklasserna 4 och 12 fås inget resultat, eftersom antalet arbetstagare av båda eller någotdera könet i svårighetsklasserna i fråga är mindre än fem (5) personer. När medellönerna för alla 444 löntagare räknas ut är kvinnornas medellön (4 494 €) nästan densamma som männens medellön (4 564 €) medan indexet för lika lön är 99 %. Sammantaget kan man konstatera att GTK:s index för lika lön ligger på en god nivå.

KVINNORS OCH MÄNS PLACERING I SVÅRIGHETSKLASSER

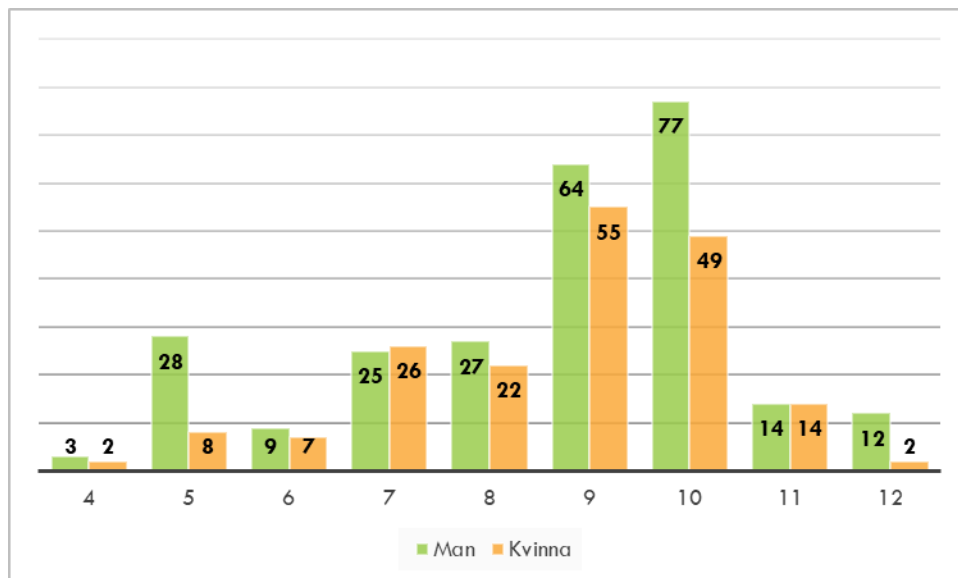
Placeringen i svårighetsklasser bestäms utifrån uppgiftens svårighetsgrad utgående från GTK:s avtal och anvisningar. Uppgiftens innehåll, inte uppgiftsinnehavaren, ska då bestämma placeringen enligt svårighetsklass. Män och kvinnor som utför samma eller likvärdigt arbete ska höra till samma svårighetsklass.

Utifrån lönekartläggningen placerar sig män och kvinnor tämligen jämnt i svårighetsklasser. I de enskilda svårighetsklasserna kan man dock observera skillnader mellan mäns och kvinnors relativa placering. I bedömningen ska man dock beakta GTK:s personalstruktur, där antalet män är större än antalet kvinnor.

Vid jämförelse med situationen i föregående års statistik har placeringen blivit mer jämlik. Medan ett likt antal kvinnor och män endast hade placerats i svårighetsklass 7 i den föregående rapporten, har situationen för könsfördelningen nu jämnats ut även i svårighetsklasserna 4, 6 och 11. I de övriga svårighetsklasserna har det till antalet placerats fler män än kvinnor (Bild 1).

22.2.2024

Bild 1 Placering i svårighetsklasser enligt antal och kön (18.12.2023)



Det är bättre att göra en jämförelse av placeringen i svårighetsklasser mellan män och kvinnor genom att ändra antalet män och kvinnor till samma skala och beskriva den procentuella indelningen enligt kön i svårighetsklasser (Bild 2). Skillnaderna och likheterna syns bättre i den proportionella fördelningen.

Även i denna helhet kan man observera en liten positiv förändring jämfört med statistiken i föregående rapport: i fjolårets rapport var skillnaden över 20 % i svårighetsklass 6 vilket nu har minskat med 12 %. Fördelningsskillnader på över 20 % förekommer dock i svårighetsklasserna 4, 5, 10 och 12.

22.2.2024

Bild 2: Proportionella indelningar enligt kön i svårighetsklasser (18.12.2023)



KVINNORS OCH MÄNS INDIVIDUELLA LÖNEDEL

Den personliga lönedelen (HEKO%) bedöms i förhållande till uppgiftens svårighetsgrad och arbetsprestationen. Bedömningen består av bedömningar av arbetsresultatet och kunnandet, som båda bedöms mellan 0–25 %. Den individuella lönedelen kan sammanlagt utgöra högst 50 % av den uppgiftsrelaterade lönen.

I lönekartläggningen används HEKO% vid GTK mellan 7 % och 36 % (för kvinnor mellan 7–36 % och för män 7–35 %). Medeltalet för HEKO% är 16 % (kvinnor 15 % och män 16 %). Sett enligt svårighetsklass är medelvärdena för kvinnors HEKO% lägre än för män i svårighetsklasserna 5, 9, 10 och 11 (Bild 3, avrundade medeltal). Männen medeltal är lägre än kvinnornas i svårighetsklasserna 6 och 7. I svårighetsklasserna 4 och 12 syns inte indelningen enligt kön på bilden, eftersom antalet arbetstagare av någotdera könet i svårighetsklasserna i fråga är under fem (5) personer.

Uppkomsten av HEKO% påverkas av arbetstagarens kompetens och arbetsprestationer, vilket bör beaktas vid granskningen mellan könen. Skillnaden mellan män och kvinnor i samma svårighetsklass kan också förklaras av bl.a. mängden arbetserfarenhet och annan frånvaro, t.ex. familjeledigheter. Vid granskningen bör man dock beakta att skillnaderna mellan de genomsnittliga HEKO% i olika svårighetsklasser kräver en noggrannare granskning, såsom en genomgång av antalet tjänsteår i dessa svårighetsklasser. Granskningen av orsakerna till snedvridningen kräver ytterligare granskning samt åtgärder om det inte finns någon godtagbar orsak till snedvridningen. I granskningen av genomsnittet är det också skäl att beakta att antalet anställda och till exempel förändringar som sker på basis av måldis-

22.2.2024

kussioner lätt påverkar genomsnittet. Vid GTK granskas regelbundet och förutseende hur jämställdheten uppfylls i de löneavtal som genomförs och även Finansministeriet följer ämbetsverkens situation. Utredningsarbetet genomförs också i VPJ-gruppen som består av GTK:s arbetsgivarrepresentanter och personalrepresentanter. Allmänt taget kan man dock vid granskning av HEKO%:s medelvärden konstatera att de fördelar sig mycket jämnt i alla svårighetsklasser.

Bild 3 Medelvärden för HEKO% för kvinnor och män enligt svårighetsklass (18.12.2023)

