

# **NATURRESURSIINSTITUTETS (LUKE) PLAN FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH JÄMLIKHET 2026–2027**

## **INNEHÅLLSFÖRTECKNING**

|           |                                                    |          |
|-----------|----------------------------------------------------|----------|
| <b>1.</b> | <b><a href="#">Generaldirektörens hälsning</a></b> | <b>4</b> |
| <b>2.</b> | <b><a href="#">Inledning</a></b>                   | <b>4</b> |

19.1.2026

|                                                                                                                                                                                                                                                                           |    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.1 Jämställdhet och jämlikhet är grundvalen för Naturresursinstitutet .....                                                                                                                                                                                              | 4  |
| 2.2 Rättslig grund och definitioner .....                                                                                                                                                                                                                                 | 5  |
| Jämställdhetslagen .....                                                                                                                                                                                                                                                  | 6  |
| Diskrimineringslagen .....                                                                                                                                                                                                                                                | 7  |
| 3. Utredning av jämställdhets- och jämlikhetssituationen på Naturresursinstitutet .....                                                                                                                                                                                   | 8  |
| 3.1 Arbetsplatsens jämställdhets- och jämlikhetssituation .....                                                                                                                                                                                                           | 8  |
| 3.2 Personalundersökning .....                                                                                                                                                                                                                                            | 9  |
| 3.3 Naturresursinstitutets rekryteringspraxis när det gäller jämställdhet och jämlikhet .....                                                                                                                                                                             | 11 |
| 3.4 Utbildning, karriärutveckling och överföring av kunnande .....                                                                                                                                                                                                        | 12 |
| Utbildning .....                                                                                                                                                                                                                                                          | 12 |
| Karriärutveckling .....                                                                                                                                                                                                                                                   | 12 |
| Överföring av kunnande mellan medarbetarna .....                                                                                                                                                                                                                          | 13 |
| Flexibilitet i arbetslivet och individuella behov .....                                                                                                                                                                                                                   | 13 |
| 3.5 Forskningsprinciper och internationell verksamhet .....                                                                                                                                                                                                               | 13 |
| 3.6 Bedömning .....                                                                                                                                                                                                                                                       | 13 |
| 4. Lönekartläggning .....                                                                                                                                                                                                                                                 | 14 |
| 4.1 Naturresursinstitutets Lönekartläggnings- och utvecklingsgrupp (ARVI-gruppen) .....                                                                                                                                                                                   | 14 |
| 4.2. Lönekartläggningens nuläge .....                                                                                                                                                                                                                                     | 15 |
| 5. Bedömning av verkställandet av tidigare åtgärder (2023–2025) .....                                                                                                                                                                                                     | 18 |
| 1. Arbetsgruppen övervakar Naturresursinstitutets arbete för jämlikhet och jämställdhet .....                                                                                                                                                                             | 18 |
| 2. Utifrån utredningar lägger arbetsgruppen fram förslag till konkreta åtgärder för att främja jämlikheten och jämställdheten på Naturresursinstitutet. Utgående från förslagen utarbetas en åtgärds- och genomförandeplan för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet ..... | 19 |
| 3. Arbetsgruppen organiserar insatserna inom jämställdhets- och jämställdhetsarbetet och förtydligar processerna för det .....                                                                                                                                            | 19 |
| 4. Arbetsgruppen fortsätter integreringen av jämlikhets- och jämställdhetsarbetet i Naturresursinstitutets all verksamhet och beslutsfattande .....                                                                                                                       | 19 |
| 5. Arbetsgruppen säkerställer att främjandet av jämställdhet och jämlikhet inkluderas som en väsentlig del av Naturresursinstitutets interna kommunikation .....                                                                                                          | 20 |

6. [Mål, åtgärder och uppföljning för främjandet av jämställdhet och jämlikhet 2026–2027](#)

20

[Jämställdhets- och jämlikhetsplanens huvudmål 2026–2027](#) .....20

[1. En jämställd, jämlik och trygg arbetsmiljö](#) .....20

[2. Verksamhetskultur: Målsättningarna i Naturresursinstitutets nya strategi](#) .....22

[3. Aktiv kommunikation och involvering](#) .....23

7. [Kommunikation och involvering](#) .....24

## 1. Generaldirektörens hälsning

Jämställdhet och jämlikhet är viktiga värderingar i vår verksamhet. De är grunden till att vi kan utöva forskning och expertarbete som är effektivt, tillförlitligt och som tjänar samhället. Var och en av oss har rätt att bli bemött respektfullt och jämlikt, oavsett bakgrund, ställning eller identitet. Mångfald för med sig nya synvinklar, stärker kreativiteten och främjar innovation. Det är just dessa saker som forskningen behöver.

Främjandet av jämställdhet och jämlikhet kräver att man kontinuerligt arbetar, lyssnar och inhämtar kunskaper. Den här planen är ett steg mot en ännu mer rättvis och involverande arbetsgemenskap där var och en kan känna sig som en del av oss, som en medarbetare på Naturresursinstitutet.

Medarbetarna på Naturresursinstitutet består av experter med olika bakgrund och just mångfalden är vår styrka. Vi vill att varje medarbetare ska få känna sig uppskattad, trygg och delaktig i vår arbetsgemenskap. Vi kan tillsammans bygga upp en organisation där jämställdhet och jämlikhet inte bara är ett mål, utan verklighet. Tillsammans är vi mera och tillsammans är vi bättre

Johanna Buchert, generaldirektör

## 2. Inledning

### 2.1 Jämställdhet och jämlikhet är grundvalen för Naturresursinstitutet

Naturresursinstitutet (Luke) har åtagit sig att främja jämställdhet och jämlikhet som en del av en ansvarsfull, öppen och transparent forskningsverksamhet. Jämställdhet och jämlikhet utgör kärnan i Naturresursinstitutets strategi och värderingar och de styr organisationens verksamhet, beslutsfattande och ledarskap på alla nivåer. Naturresursinstitutet bygger en internationell, diversifierad och till sin kompetens sektorövergripande arbetsgemenskap där varje medarbetare bemöts jämlikt och jämställt.

I enlighet med uppförandekoden (Principerna om god praxis, Code of Conduct) har Naturresursinstitutet åtagit sig att värdesätta olikheter och följa principen om likvärdig behandling i rekryteringar samt i alla principer, anvisningar och förfaringssätt som är kopplade till tjänsteförhållanden. Trakasserier, diskriminering och annat osakligt bemötande hör inte till arbetsgemenskapen och förebyggandet av dessa utgör en viktig del av Naturresursinstitutets företagskultur.

19.1.2026

Enligt lagen är Naturresursinstitutet skyldigt att främja jämställdhet och jämlikhet mellan könen samt förebygga diskriminering i enlighet med jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. För att uppfylla denna skyldighet har Naturresursinstitutet förbundit sig att identifiera och ändra eller undanröja sådana förfaranden och strukturer som ger upphov till och upprätthåller ojämlikhet och diskriminering. Främjandet av jämställdhet och jämlikhet är en kontinuerlig process som kräver både ledningens engagemang och personalens aktiva deltagande. Arbetet för jämlikhet och jämställdhet stöds med långsiktig planering och konsekvent organisering. Detta verkställs konkret bland annat genom jämställdhets- och jämlikhetsarbetsgruppens arbetsplan och utvärderingen av dess verkställande.

Denna plan för jämställdhet och jämlikhet har utarbetats för att stödja verkställandet av Naturresursinstitutets strategiska mål samt för att fullgöra skyldigheterna i jämställdhets- och diskrimineringslagen. Planen gäller hela personalen och är tillgänglig på Naturresursinstitutets interna och externa webbplats. Varje medarbetare på Naturresursinstitutet ska främja jämställdhet och jämlikhet i sin egen arbetsmiljö.

Arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet som generaldirektören tillsatt och som även inkluderar personalens representanter är ansvarig för utarbetandet av planen. Arbetsgruppen har som uppgift att göra framställningar, ge utlåtanden och leda åtgärderna för att utveckla jämställdheten och jämlikheten. Verkställandet av planen följs upp och bedöms regelbundet i Naturresursinstitutets arbetsgrupp för jämställdhet och jämlikhet samt i Naturresursinstitutets ledningsgrupp.

Planen för jämställdhet och jämlikhet anger målen och indikatorerna för främjandet av jämställdheten och jämlikheten vid Naturresursinstitutet. De exakta målen, åtgärderna och tidtabellerna beskrivs i Naturresursinstitutets verksamhetsplan för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet, som uppdateras årligen. Naturresursinstitutets jämställdhets- och jämlikhetsstatus redovisas årligen till ledningen.

## 2.2 Rättslig grund och definitioner

Naturresursinstitutets plan för jämställdhet och jämlikhet bygger på Naturresursinstitutets lagstadgade skyldighet som arbetsgivare att främja jämställdhet och jämlikhet på arbetsplatsen. Målet med planen är att identifiera eventuella missförhållanden och utvecklingsobjekt samt att fastställa konkreta åtgärder med vilka jämställdheten och jämlikheten främjas under planperioden 2026–2027.

19.1.2026

## Jämställdhetslagen

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män ("Jämställdhetslagen" 609/1986) är att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Jämställdhetslagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

I enlighet med jämställdhetslagen ska arbetstagarna målmedvetet och systematiskt förebygga diskriminering som grundar sig på könsidentitet eller könsuttryck. Jämställdhetslagen kräver att arbetsgivaren tar denna skyldighet i beaktande när jämställdhetsplanerna utarbetas och besluten om åtgärder som främjar jämställdhet fattas.

### *Förbudet av diskriminering i jämställdhetslagen*

Jämställdhetslagen förbjuder både direkt och indirekt diskriminering på basis av kön. Jämställdhetslagen omfattar också diskriminering som grundar sig på könsidentitet och könsuttryck. Diskriminering av förbudet i jämställdhetslagen oavsett om det grundar sig på personen själv eller på ett faktum eller antagande om någon annan.

I jämställdhetslagen avser direkt diskriminering på grund av kön:

- kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön,
- kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som beror på graviditet eller förlossning,
- personer försätts i olika ställning på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

I jämställdhetslagen avser indirekt diskriminering på grund av kön:

- personer försätts i olika ställning på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringssätt, om personerna till följd av förfarandet i praktiken kan komma att missgynnas på grund av sitt kön,
- kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Enligt jämställdhetslagen anses också sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön vara diskriminering, samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön.

I jämställdhetslagen avser **sexuella trakasserier** någon form av icke önskvärt verbalt, icke-verbalt eller fysiskt beteende av sexuell natur vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons

19.1.2026

psykiska eller fysiska integritet, särskilt när detta sker genom att skapa en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

I jämställdhetslagen avser **trakasserier på grund av kön** någon form av icke önskvärt beteende som har samband med en persons könstillhörighet, könsidentitet eller könsuttryck och som inte är av sexuell natur, men vars syfte är eller som leder till en kränkning av en persons psykiska eller fysiska integritet och skapar en hotfull, fientlig, förnedrande, förödmjukande eller tryckande stämning.

## Diskrimineringslagen

Syftet med diskrimineringslagen (1325/2014) är att främja jämlikhet och förebygga diskriminering samt att effektivisera rättssäkerheten för den som utsatts för diskriminering. Enligt diskrimineringslagen ska arbetsgivare med beaktande av olika diskrimineringsgrunder bedöma hur jämlikhet uppnås vid anställning och på arbetsplatsen. En arbetsgivare som regelbundet har minst 30 anställda ska ha en plan för de åtgärder som behövs för att främja jämlikhet.

Enligt diskrimineringslagen ska en arbetsgivare göra rimliga anpassningar för att verkställa jämlikhet för personer med funktionsnedsättning, för att en person med funktionsnedsättning jämlikt med andra kan få ett arbete, klara av en arbetsuppgift och avancera i arbetet.

### *Diskriminering förbjuds i diskrimineringslagen*

Enligt diskrimineringslagen får ingen diskrimineras på grund av ålder, ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. Diskriminering av förbjudet oavsett om det grundar sig på personen själv eller på ett faktum eller antagande om någon annan. Diskriminering kan ske i formen:

- **Direkt diskriminering:** på grund av en omständighet som gäller en person behandlas han eller hon på ett ofördelaktigare sätt än någon annan har behandlats, behandlas eller skulle behandlas i en jämförbar situation.
- **Indirekt diskriminering:** en skenbart jämlik regel, ett kriterium eller förfaringssätt missgynnar någon på grund av en omständighet som gäller honom eller henne som person, om inte regeln, kriteriet eller förfaringssättet har ett godtagbart syfte och medlen för att nå detta syfte är lämpliga och behövliga.

**Trakasserier:** Enligt diskrimineringslagen innebär ett beteende som syftar till eller som leder till att en persons eller människogrups människovärde kränks trakasseri, om beteendet har

19.1.2026

samband med någon av de grunder som anges i diskrimineringslagen och beteendet utifrån den grunden skapar en stämning som gör att personen eller människogruppen förnedras eller förödmjukas eller som är hotfull, fientlig eller aggressiv gentemot personen eller människogruppen.

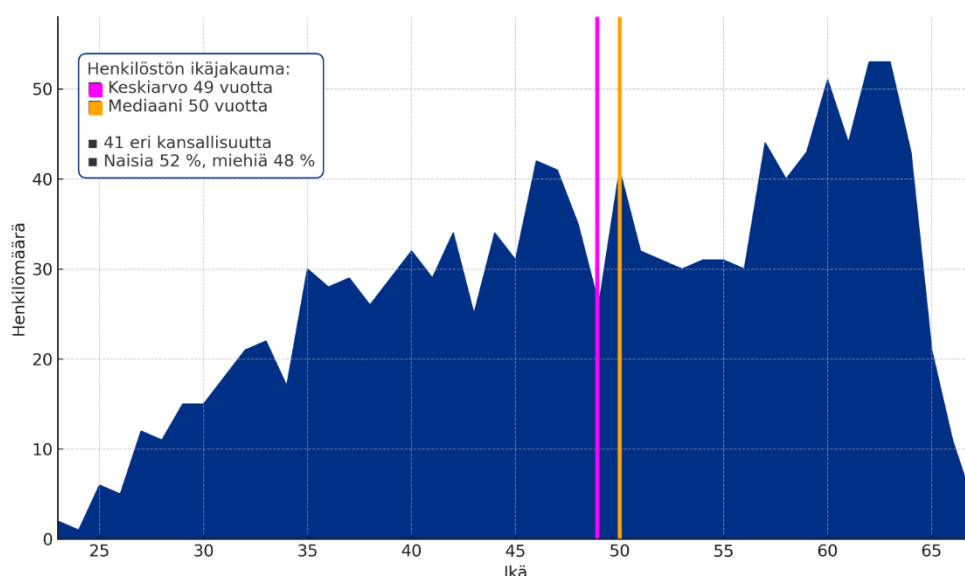
En arbetsgivares förfarande betraktas som diskriminering, om arbetsgivaren efter att ha fått vetskap om att en arbetstagare i sitt arbete har blivit utsatt för trakasserier som avses i diskrimineringslagen, underlåter att vidta de åtgärder som står till buds för att undanröja trakasserierna.

### 3. Utredning av jämställdhets- och jämlikhetssituationen på Naturresursinstitutet

#### 3.1 Arbetsplatsens jämställdhets- och jämlikhetssituation

Personalen på Naturresursinstitutet är diversifierad till sin ålder och bakgrund. Åldersfördelningen bland personalen är stor: genomsnittet är 49 år och medianen 50 år. Könsfördelningen är jämn: 52 procent kvinnor och 48 procent män. Dessutom är Naturresursinstitutet en internationell organisation som sysselsätter experter med 41 olika nationaliteter.

I det följande har jämställdhets- och jämlikhetssituationen på Naturresursinstitutet granskats utifrån personalundersökningen, rekryteringspraxis, utbildning och karriärutveckling samt utifrån arbets- och tjänsteförhållanden.



Åldersfördelningen bland personalen:  
 Genomsnittet 49 år  
 Median 50 år

19.1.2026

Antal personer

Ålder

41 olika nationaliteter

Kvinnor 52 procent och män 48 procent

I november 2025 hade Naturresursinstitutet totalt 236 visstidsanställda utan fast anställning eller uppgift i bakgrunden (tjänstemän, anställda och praktikanter). Av dem var 117 kvinnor och 119 män. Dessutom var 128 deltidsanställda, av dem var 87 kvinnor och 41 män. Det finns stora möjligheter till deltidsarbete och andelen deltidsarbete varierar mellan 10–90 procent av full arbetstid.

År 2023 var 258 personer familjelediga (vårdlediga, graviditetslediga, tillfälligt vårdlediga, föräldralediga) på Naturresursinstitutet. År 2024 var 254 personer familjelediga. Fram till början av november 2025 var 174 personer familjelediga.

Arbetstidsformen är i huvudsak flexibel arbetstid, men i skötseln av husdjur tillämpas periodarbetstid. Detta utförs av 32 medarbetare, varav 24 är kvinnor och 8 är män. (Situationen 11/2025.)

Sammanfattningsvis kan man konstatera att könsfördelningen bland de visstidsanställda är jämn. Kvinnor utför dock oftare deltidsarbete och tar oftare ut familjeledigheter än män. Kvinnorna utför också oftare periodarbete.

### 3.2 Personalundersökning

Jämställdhets- och jämlikhetssituationen på Naturresursinstitutet följs upp med en personalundersökning som genomförs varje år (HenkilöstöBaro, statens gemensamma personalenkät) och i vilken Naturresursinstitutet även kan inkludera egna frågor. Undersökningen ger information om personalens upplevelser och fungerar som en viktigt verktyg i utvecklingen av jämställdheten och jämlikheten.

År 2025 förnyades HenkilöstöBaro, vilket gjorde det omöjligt att jämföra resultaten med tidigare år. Tidigare enkäter inkluderade följande påståenden:

- "Jämlikheten mellan könen förverkligas i min arbetsgemenskap"
  - 2023: 4,30
  - 2024: 4,31
  - (skala 1–5, där 1 = sämsta och 5 = bästa värde)
- "Jämlikheten mellan människor förverkligas i min arbetsgemenskap"
  - 2023: 4,05
  - 2024: 4,07
  - (skala 1–5)

19.1.2026

Enkäten för 2025 inkluderade inga motsvarande påståenden, men jämlikhet och rättvis behandling bedömdes med ett nytt påstående:

- "Jag upplever att personalen behandlas rättvist och jämlikt i vår organisation"
  - Naturresursinstitutet: 3,01
  - PeoplePower-indexet i Finland: 2,94
 (skala 1–4, där 1 = sämsta och 4 = bästa värde)

PeoplePower-indexet är det jämförelsetal som leverantören av personalenkäten har samlat ihop om finländska expertorganisationer. Eftersom formaten på frågorna inte helt stämmer överens är siffran riktgivande.

Enligt personalundersökningen 2025 har 53 personer upplevt osaklig bemötande eller trakasserier. Personalundersökningens frågor med antal svar är uppräknade nedan:

Har du upplevt osakligt bemötande eller trakasserier i ditt arbete?

Nej: 1091

Ja: 53

Av vem har du upplevt osakligt bemötande eller trakasserier?

Någon inom den egna organisationen: 48

Någon utanför den egna organisationen: 5

Hur har saken behandlats?

Jag har berättat om saken för min arbetsgivare och saken har behandlats korrekt: 15

Jag har berättat om saken för min arbetsgivare, men saker har inte ännu behandlats korrekt: 16

Jag har inte berättat om saken för min arbetsgivare: 22

Naturresursinstitutet accepterar inte osakligt bemötande eller trakasserier och personalen uppmuntras berätta om eventuella trakasserier så att de kan redas ut. Rutinerna för utredning av trakasserier och osakligt bemötande har uppdaterats 2024 och de är tillgängliga för alla på intranätet. Dessutom har de varit temat i generaldirektörens informationstillfälle för hela personalen och i chefernas informationstillfälle. De har också inkluderats i den grundläggande kursen för arbetarskyddet. En intern eller extern medlares tjänster är också tillgängliga vid behov. I Naturresursinstitutets evenemang gäller principerna för tryggare rum där till exempel trakasserikontaktpersonens roll och uppgifter i Naturresursinstitutets evenemang är definierade.

19.1.2026

På basis av personalundersökningen tycker Naturresursinstitutets personal att jämlikheten och jämställdheten i huvudsak fungerar bra, men i fortsättningen används resultaten noggrannare i planeringen av utvecklingsåtgärder.

### 3.3 Naturresursinstitutets rekryteringspraxis när det gäller jämställdhet och jämlikhet

Naturresursinstitutet har förbundit sig till att vara en jämställd och jämlik arbetsgivare. Vår rekryteringsprocess bygger på Finansministeriets anvisning om de principer som ska iakttas när tjänster tillsätts samt Naturresursinstitutets egna anvisningar som publiceras på intranätet. Målsättningen med dessa är att säkerställa att varje rekrytering sker öppet, jämlikt och utan diskriminering, och att alla sökanden har samma möjlighet att bli valda.

Rekryteringsprocessen finns beskriven i detalj på Naturresursinstitutets intranät. Den innehåller anvisningar om ansökan om rekryteringstillstånd, utarbetandet av platsannonser, en jämlik bedömning av sökanden samt motiveringar för utnämningsbeslut. Processen bygger på en förutseende personalplan som verkställs årligen i ett samarbete mellan enheterna och HR-parterna. Rekryteringstillstånden behandlas i Rekryteringsgruppen som inkluderar direktörer från alla enheter och tjänstegrupper. På så sätt säkerställs att rekryteringarna stöder Naturresursinstitutets strategi, ekonomi och jämställdhetsmål.

Platsannonserna publiceras på finska och svenska i Valtiole.fi-tjänsten som är öppen för alla. Uppgifter där man inte behöver kunna finska för att sköta uppgifterna publiceras också på engelska. Språkraven beskrivs tydligt i platsannonserna och de bedöms också i intervjuerna till exempel genom att ställa frågor på det valda språket (till exempel svenska och engelska). I platsannonserna framhävs Naturresursinstitutets värderingar: vi värdesätter att våra medarbetare kommer från olika bakgrunder och kulturer och vi främjar jämlikhet.

Sökandenas kvalifikationer jämförs med samma kriterier och vikt, och valmotiveringarna dokumenteras i ett utnämningsprotokoll på det sätt som förvaltningslagen kräver. Sökandens kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, sexuella läggning, funktionsnedsättning eller andra omständigheter relaterade till personen påverkar inte valet.

Naturresursinstitutet säkerställer att skyldigheterna i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen uppfylls i rekryteringsprocessen. Sökandena behandlas jämlikt, diskriminering är förbjudet och processen beaktar de principer som framhävs i finansministeriets anvisning: öppenhet, objektivitet och agerande enligt god förvaltningssed. Naturresursinstitutet främjar dessutom mångfald och uppmuntrar sökanden med olika bakgrund att söka tjänster. Chefer som deltar i rekryteringar erbjuds regelbundet utbildning som inkluderar principerna om jämställdhet och jämlikhet, internationella rekryteringar samt god praxis.

Naturresursinstitutet har också testat anonym rekrytering och behöver ytterligare erfarenhet om detta, dessutom behövs eventuellt ändringar i Valtiole.fi-tjänsten. I rekryteringen av forskare har utmaningen med den anonyma processen bland annat varit publikationsförteckningarna där sökandens namn framgår. I fortsättningen kunde anonym rekrytering användas mer till exempel i rekryteringen av experter och praktikanter.

### 3.4 Utbildning, karriärutveckling och överföring av kunnande

Naturresursinstitutets mål är att alla i personalen har den akademiska och/eller yrkesmässiga kompetens som tjänsten kräver samt likadana möjligheter att utveckla sitt kunnande och avancera. Möjligheterna till karriärutveckling och utvecklingen av kunnandet är lika oavsett kön, ålder, arbetsuppgifter, plats, familjeledigheter eller form av anställningsförhållande.

Karriärutveckling stöds i resultat- och utvecklingssamtal där chefen och medarbetaren sätter upp individuella utvecklingsmål och planerar avancemanget. Processen beskrivs på intranätet och stöds av anvisningar och utbildningar som årligen ordnas både för personalen och chefer. Utbildningen av chefer säkerställer att de kan leda kunnandet i sina team och stödja karriärutvecklingen. Vid behov erbjuder HR-partnerna hjälp.

#### Utbildning

Naturresursinstitutet uppmuntrar till kontinuerligt lärande genom att till exempel ge medarbetarna möjlighet att delta i nya projekt som utvidgar kunnandet. Det finns rikligt med gratis utbildning både inom Naturresursinstitutet och i statens gemensamma utbud. Naturresursinstitutets egna utbildningar och evenemangen som genomförs av samarbetsparter (till exempel Tulanet) finns i utbildningskalendern på intranätet. Alla grupper har tillgång till lika stora utbildningsmedel och det rekommenderas att cirka tre dagar i året används för utbildning. Detta inkluderar de olika formerna av inläring: inläring i arbetet, interaktion och traditionella utbildningar.

#### Karriärutveckling

Naturresursinstitutets alla lediga tjänster publiceras först internt under sju dagar och då har alla medarbetare på Naturresursinstitutet möjlighet att söka dem. Först därefter publiceras de offentligt, om det behövs. På Naturresursinstitutets Lediga jobb-webbplats finns också kortvariga tjänster såsom projektarbete och vikariat.

Det finns två sammanslutningar på Naturresursinstitutet som stöder karriärutveckling och mångfald:

- Intercultural Community (IC) främjar kulturell förståelse och mångfald i yrkesmässiga och sociala sammanhang. Sammanslutningen ordnar evenemang på engelska.

19.1.2026

- Early Career Community (EC) stöder personer som skriver sin doktorsavhandling, postdoc-forskare och andra experter i början av sin karriär. Dess aktiviteter och kommunikation genomförs också på engelska.

## Överföring av kunnande mellan medarbetarna

Naturresursinstitutet anser att såväl erfarna medarbetare med lång yrkeserfarenhet som den yngre generationens förmågor är en resurs. Medarbetare i olika åldrar kan ha värdefull information och praktisk erfarenhet som stärker organisationens kunskapsbas när de överförs till arbetsgemenskapen. Spridning av kunskap och kompetens främjas oavsett ålder med metoder som stöder mångfald, såsom mentorprogram. Mentorskap ger möjlighet att överföra tyst kunskap, stärka samarbete och stödja karriärutvecklingen.

## Flexibilitet i arbetslivet och individuella behov

Målsättningen är att särskilda behov beroende på ålder eller livssituation (till exempel vård av barn eller närstående) beaktas i verksamheten och planeringen av arbeten. Naturresursinstitutet har en positiv inställning till arbetsarrangemang, deltidspensioner och annan flexibilitet i arbetet, om det är praktiskt möjligt.

## 3.5 Forskningsprinciper och internationell verksamhet

Naturresursinstitutets mål är att säkerställa att principerna och kriterierna för tilldelningen av forskningsfinansiering är enhetliga, tydliga och offentliga. Beslutsfattandet om forskningsuppgifterna och forskningsanslagen görs på ett rättvist och öppet sätt.

Naturresursinstitutet främjar internationell verksamhet och flerspråkighet. Väsentliga dokument tillhandahålls på finska och engelska, och vid behov även på svenska eller samiska. I informationen och verksamheten inom arbetsgemenskapen används finska och engelska, till exempel informationstillfällena för personalen hålls regelbundet på två språk. Språkinläring stöds genom att erbjuda språkkurser och möjligheten att studera språk på arbetstid. Detta stöder språklig jämställdhet och underlättar den ömsesidiga integreringen av den internationella och finska personalen. En internationell verksamhet stöds också av Naturresursinstitutets sammanslutningar, Intercultural Community (IC) och Early Career Community (EC), som stöder nätverkande och spridning av kunskap.

## 3.6 Bedömning

Som helhet är jämställdhets- och jämlikhetssituationen på Naturresursinstitutet bra. Könsfördelningen är jämn och organisationen internationell, vilket stöder mångfalden. Rekryteringsprocesserna är öppna och icke-diskriminerande, och möjligheterna till utbildning och

karriäurutveckling är likvärdigt ordnade. Enligt kartläggningen av löner är skillnaden mellan kön liten på prestationsnivåerna.

Utvecklingsbehoven är främst relaterade till förebyggandet av osakligt bemötande och trakasserier samt behandlingen av uppkomna fall. Trots att verksamhetsmodellerna existerar, bör man stärka vetskapen om dem och deras funktionalitet i praktiken, och personalen bör uppmuntras att rapportera fall.

Möjligheterna till flexibilitet i arbetslivet borde kommuniceras och anvisas tydligare så att medarbetare kan stödjas bättre i olika livssituationer. Det behövs också tydligare anvisningar för att säkerställa att man i enlighet med diskrimineringslagen kan göra rimliga anpassningar för att verkställa jämlikhet för människor med funktionsnedsättning.

## 4. Lönekartläggning

### 4.1 Naturresursinstitutets Lönekartläggnings- och utvecklingsgrupp (ARVI-gruppen)

Naturresursinstitutets Lönekartläggnings- och utvecklingsgrupp (ARVI-gruppen) sammanträder regelbundet ungefär en gång i månaden. ARVI-gruppen består av tre representanter för arbetsgivaren och tre representanter för arbetstagarorganisationen. ARVI-gruppens huvudsakliga uppgift är att övervaka att Naturresursinstitutets lönesystem verkställs, tillämpas enhetligt och fungerar i övrigt.

ARVI-gruppen kontrollerar regelbundet lönen för hela personalen två gånger per år, i april–maj efter den egentliga rundan med utvecklingssamtal och i november–december efter rundan med mellanbedömningar. Vid dessa tidpunkter får personalorganisationerna lönematerialen och deras representanter har möjlighet att lyfta fram eventuella observationer om materialet för diskussion i ARVI-gruppens möten. Organisationerna kan även lyfta fram observationer i ARVI-gruppens övriga möten. Naturresursinstitutets ledningsgrupp får en sammanfattning av lönekartläggningen före behandlingen i ARVI-gruppen. Lönekartläggningen nämns också kort i de årliga utvecklingssamtalscoachningarna för hela personalen och cheferna.

I praktiken görs den noggrannaste granskningen av systemet vid löneförhöjningar, det vill säga vid förhandlingarna om de ämbetsverksspecifika potterna. Då kontrollerar arbetsgivaren och personalorganisationerna om systemet fungerar: lönetabeller, löneskillnader mellan olika komplexitetsnivåer och kön. ARVI-gruppen har möjlighet att korrigera möjliga missförhållanden med en ämbetsverkspott. Då jämförs lönerna vid Naturresursinstitutet också med lönerna vid andra statliga forskningsorganisationer med hjälp av den så kallade Tahti-rapporteringen (=lönegrupperingen för statens löneanalys).

19.1.2026

Utöver lönekartläggningen har Naturresursinstitutet årligen gjort en analys av löneutvecklingen som behandlas i ARVI-gruppen tillsammans med personalens representanter. Den nyaste analysen är för tiden 6/2018–6/2025.

## 4.2. Lönekartläggningens nuläge

Lönekartläggningen bygger varje år på lönematerialet för november och omfattar alla uppgifter som är placerade i lönesystemet under ifrågavarande period. Alla hör till lönesystemet, förutom ledningen, praktikanterna och ansvarsuppgifterna med avtalsenlig lön (såsom forskningscheferna och programdirektörerna). Lönekartläggningen jämför personliga prestationsprocenter samt totala löner per karriärväg, komplexitetsnivå, titel, kön, enhet, kostnadsställe och undergrupp inom personalen. Dessutom delas komplexitetsnivåerna in i tre grupper, så kallade komplexitetstredjedelar (1–5, 6–9, 10–14), mellan vilka man gör en jämförelse av de genomsnittliga prestationsnivåerna. Man har kommit överens med personalorganisationerna att om skillnaden mellan genomsnittet för de olika tredjedelarna på basis av prestationsjämförelsen är mer än 0,5, behandlas situationen mer noggrant i ARVI-gruppen. Detta syftar till en enhetlig bedömning av prestationsnivåernas olika komplexitetsnivåer.

År 2025 var den genomsnittliga prestationsnivån för män och kvinnor exakt samma (den personliga löneandelen i procent, det vill säga heko-procenten är 21,7 procent för båda). Variationen är en aning större för män än för kvinnor (standardavvikelse 3,6 och 3,2 procent), det vill säga männen är mer benägna att ha de bästa men också de sämsta resultaten).

År 2025 var prestationsnivåerna i genomsnitt en aning lägre i Bioekonomi och miljö-enheten (BITA) än i andra enheter, medan de i tjänstegrupperna var en aning högre än i andra enheter. Skillnaden har redan varit synlig i flera år. Under de senaste två åren har skillnaden minskat.

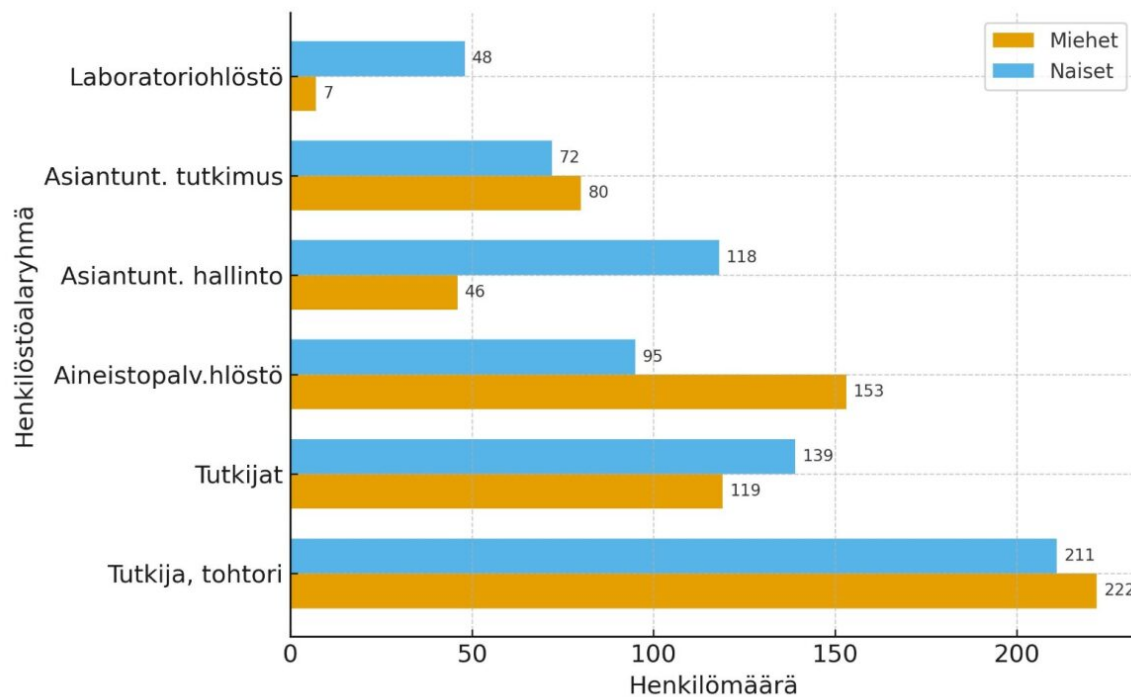
Hos unga medarbetare (25–29 åringar) är prestationsnivån en aning lägre än hos äldre medarbetare, vilket är naturligt på grund av bristande erfarenhet. Bland personalundergrupperna skiljer sig "forskare" från undergruppen "forskare, doktor" (21,9 procent vs. 20,6 procent). Skillnaden kommer delvis från att den förstnämnda gruppen består av forskare på magisternivå, medan den senare gruppen består av forskare som disputerat.

59 procent av de kvinnliga forskarna har disputerat och 66 procent av männen. Detta förklarar skillnaderna i titlar mellan könen (forskare vs. specialforskare vs. ledande forskare) och samtidigt förklarar det en del av löneskillnaderna. De kvinnliga forskarna är i genomsnitt yngre än de manliga forskarna. Detta kan vara anledningen till skillnaden i procentandelar för de som disputerat, vilket också leder till andra observerade skillnader. Detta bör dock följas upp i fortsättningen. Det finns också betydligt fler kvinnor än män i uppgifter inom tjänstegrupperna och i administrativa uppgifter i forskningsenheterna och Statistikwebbplatsen (27 procent av kvinnorna, 17 procent av männen).

19.1.2026

Inom dessa administrativa uppgifter är lönen i genomsnitt en aning lägre än lönen för forskningsuppgifter. Detta förklarar delvis att kvinnornas genomsnittliga lön är mindre än männens.

### Fördelningen av män och kvinnor i olika personalundergrupper



Män/Kvinnor

Personalundergrupp/Antal personer

Laboratoriepersonal

Expertundersökning

Expertadministration

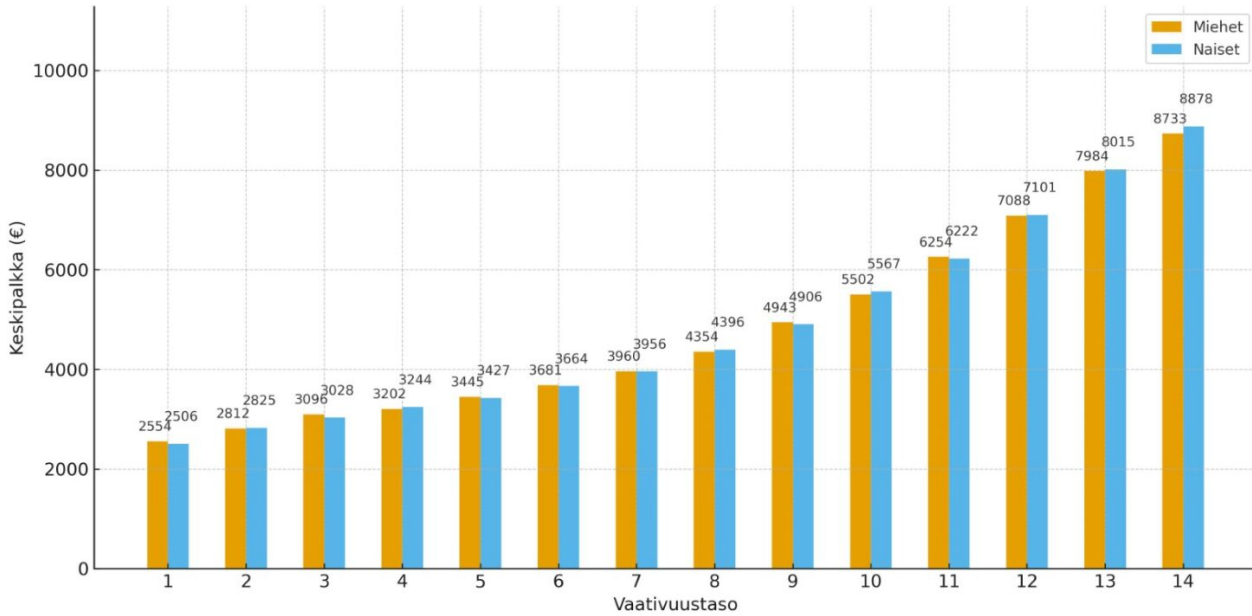
Materialtjänstens personal

Forskare

Forskare, doktor

19.1.2026

*Genomsnittliga löner hos män och kvinnor på olika komplexitetsnivåer*

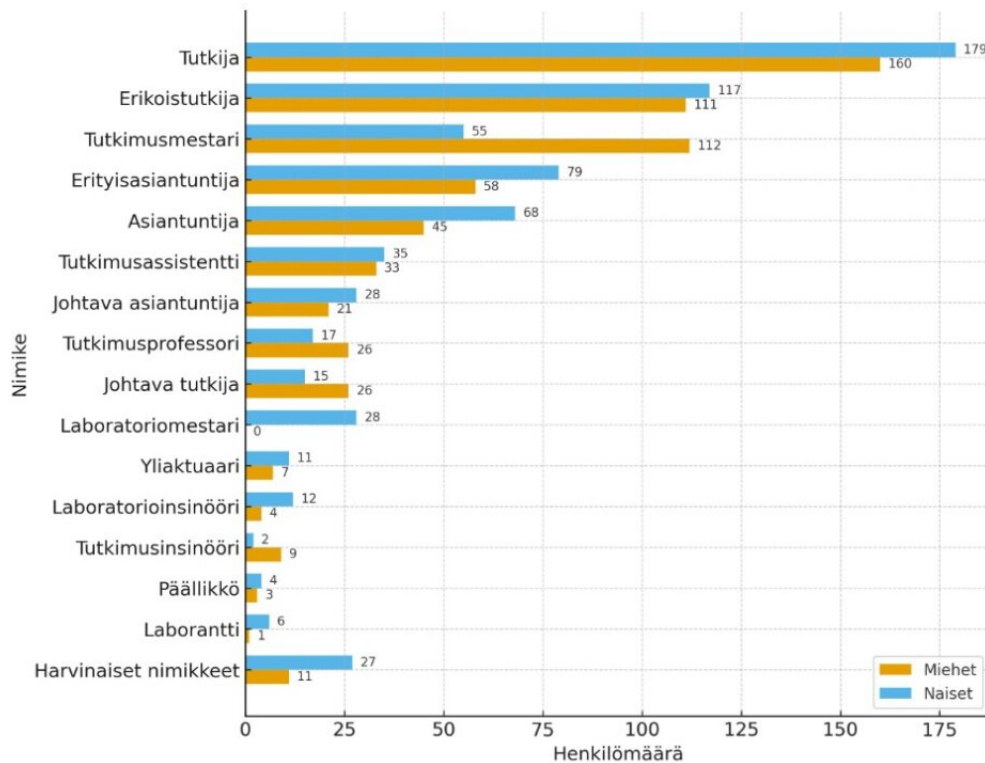


Män/Kvinnor

Genomsnittlig lön (€)

Komplexitetsnivå

*Män och kvinnor per titel*



Titel

Antal personer  
Män/Kvinnor  
Forskare  
Specialforskare  
Forskningsmästare  
Specialexpert  
Expert  
Forskningsassistent  
Ledande expert  
Forskningsprofessor  
Ledande forskare  
Laboratoriemästare  
Överaktuarie  
Laboratorieingenjör  
Forskningsingenjör  
Chef  
Laborant  
Sällsynta titlar

## 5. Bedömning av verkställandet av tidigare åtgärder (2023–2025)

Arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet på Naturresursinstitutet har satt ihop en årlig arbetsplan och konkreta åtgärder, med hjälp av vilka jämställdhets- och jämlikhetsplanens huvudsakliga mål har främjats. Åtgärderna har varit mångsidiga och i följande kapitel finns exempel på hur de genomförts i praktiken fördelat på de fem huvudmålen.

### 1. Arbetsgruppen övervakar Naturresursinstitutets arbete för jämlikhet och jämställdhet

Arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet sammanträder regelbundet. Den årliga personalundersökningen (HenkilöstöBaro) gav uppföljd information om personalens upplevelser för arbetet. Arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet följer upp resultaten, till exempel de totala resultaten, löneuppgifter och information om trakasserier och diskriminering. Resultaten från undersökningen användes också i arbetsgruppens årliga verksamhetsplanering.

2. Utifrån utredningar lägger arbetsgruppen fram förslag till konkreta åtgärder för att främja jämlikheten och jämställdheten på Naturresursinstitutet. Utgående från förslagen utarbetas en åtgärds- och genomförandeplan för jämlikhets- och jämställdhetsarbetet.

Gruppens åtgärdsplan har gjorts för ett år i taget. Planerna har omfattat föreläsningar, av vilka de senaste föreläsningarna på finska och engelska till exempel behandlade DEIB (diversity, equality, inclusion, belonging) teman och omedvetna fördomar, samt informationstillfällen på lättläst finska för hela personalen. Naturresursinstitutet tillhandahåller utbildningen Työuran uurtaja (Tuura) om karriärhantering i små grupper med 14 utbildade coacher. Tuura-utbildningen förbättrar hanteringen av arbete och karriär i ett föränderligt arbetsliv och olika arbetssituationer. Det finns ett mångsidigt utbud av språkutbildning för personalen. Cheferna erbjuder coachning om distansledarskap bland annat som en del av Utvecklingsprogrammet för välbefinnande i arbetet. Hela rekryteringsprocessen med dess olika faser går också regelbundet igenom med cheferna.

### 3. Arbetsgruppen organiserar insatserna inom jämställdhets- och jämställdhetsarbetet och förtydligar processerna för det

Arbetsgruppen strävar efter att ordna sin verksamhet så att den till exempel motsvarar de identifierade utvecklingsobjekten i personalundersökningen och personalens kontakter. Gruppen deltog bland annat i utvecklingen och utbildningen av metoder för hantering av trakasserier och osakligt bemötande. Blanketten för rapportering av diskriminering uppdaterades och på intranätet finns en länk till denna. Jämställdhets- och jämlikhetsärendena är inkluderade i introduktionen i avsnittet Personalärenden/Välbefinnande i arbetet. Introduktionsmaterialet följer rubriceringen i intranätet för att göra det lättare att hitta informationen. Cheferna uppmanas utse en Introduktionsbuddy för nya medarbetare på Naturresursinstitutet. Introduktionsbuddyns främsta uppgift är att stödja den nya medarbetaren under introduktionen och göra det lättare för medarbetaren att anpassa sig till Naturresursinstitutets kultur. Arbetsgruppens verksamhet har bland annat stött utvecklingen av ovan nämnda processer och arbetet är till sin natur kontinuerligt.

### 4. Arbetsgruppen fortsätter integreringen av jämlikhets- och jämställdhetsarbetet i Naturresursinstitutets all verksamhet och beslutsfattande.

På initiativ av IC-sammanslutningen stöder Naturresursinstitutet olika grupper genom att tillhandahålla diskussionsplattformar (Teams) för nätverkande. Arbetsgruppen har också stött Naturresursinstitutets ledningsgrupps besök på olika verksamhetsställen. Jämställdheten och jämlikheten har beaktats i förberedandet av Naturresursinstitutets nya strategi (2026–2031) genom att till exempel fastställa dem som en av våra framgångsfaktorer: *Vi är en internationellt attraktiv*

*forskningssammanslutning och -miljö och som en del av den: Vi är en uppskattad arbetsgemenskap som drar till sig de bästa experterna.*

## 5. Arbetsgruppen säkerställer att främjandet av jämställdhet och jämlikhet inkluderas som en väsentlig del av Naturresursinstitutets interna kommunikation.

Arbetsgruppen har deltagit i generaldirektörens informationstillfälle för hela personalen. Det finns information om arbetsgruppens verksamhet på intranätet. Personaldirektören har informerat Naturresursinstitutets ledningsgrupp om jämställdhets- och jämlikhetsärenden och -situationen. Det vore bra att ytterligare utveckla kommunikationen om jämställdhets- och jämlikhetsarbetet och arbetsgruppens verksamhet, samt att göra det regelbundet.

När det gäller de fem huvudsakliga målen (2023–2025) kan man sammanfatta att jämställdhets- och jämlikhetsarbetet har främjats systematiskt och mångsidigt, men att det inte alltid är så enkelt att mäta framgången i siffror. Personalundersökningen som genomförs årligen ger information om personalens upplevelser, men de nya frågorna som togs i bruk 2025 orsakade ett avbrott i jämförbarheten. Jämställdhets- och jämlikhetsarbetet är till sin natur kontinuerligt och kan inte anses bli färdigt på en gång. I nästa plan är det viktigt att sätta upp sådana konkreta mål vars verkställande arbetsgruppen kan påverka och vars framskridande kan övervakas.

## 6. Mål, åtgärder och uppföljning för främjandet av jämställdhet och jämlikhet 2026–2027

Naturresursinstitutets mål är att upprätthålla och vidareutveckla Naturresursinstitutets arbetskultur som respekterar jämställdhet, jämlikhet och mångfald. Det stöds med ett långsiktigt jämställdhets- och jämlikhetsarbete, för vilket tre huvudmål har satts upp för åren 2026–2027. Arbetsgruppen tar dessutom årligen fram en verksamhetsplan för konkreta åtgärder.

### Jämställdhets- och jämlikhetsplanens huvudmål 2026–2027

I detta avsnitt beskrivs åtgärderna, den ansvariga parten, tidtabellen och uppföljningen av jämställdhets- och jämlikhetsarbetets tre huvudmål på Naturresursinstitutet. Utifrån dessa tar arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet fram en egen verksamhetsplan och arbetet följs upp. Det är möjligt att arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet identifierar nya utvecklingsobjekt och åtgärder när arbetet framskrider.

### 1. En jämställd, jämlik och trygg arbetsmiljö

Arbetsgruppens mål är att identifiera åtgärder som stöder och utvecklar en jämställd, jämlik och trygg arbetsmiljö, och regelbundet övervaka verkställandet av dem.

19.1.2026

| Mål                                                                                        | Åtgärd                                                                             | Ansvarig part        | Tidtabell   | Uppföljning          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|----------------------|
| <b>Information som stöder jämställdhets- och jämlikhetsarbetet samlas in av personalen</b> | Frågor läggs till i HenkilöstöBaro                                                 | HR och arbetsgruppen | Klar 6/2026 | Arbetsgruppens möten |
|                                                                                            | Statens nya enkät om mångfald undersöks och dess lämplighet för arbetet utvärderas | HR och arbetsgruppen | Klar 6/2026 | Arbetsgruppens möten |

| Mål                                                                      | Åtgärd                                                                                        | Ansvarig part | Tidtabell | Uppföljning          |
|--------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|----------------------|
| <b>Jämställdhets- och jämlikhetsarbetet som en del av introduktionen</b> | Säkerställs att anvisningarna för utbildaren och den som utbildas är uppdaterade och fungerar | HR            | 1–8/2026  | Arbetsgruppens möten |

| Mål                                                  | Åtgärd                                                                           | Ansvarig part        | Tidtabell                                             | Uppföljning                                                      |
|------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>Osakligt bemötande och trakasserier förebyggs</b> | Processerna för ingripande och utredning av situationer utvecklas och utvärderas | HR                   | 2026–2027                                             | Arbetsgruppens möten                                             |
|                                                      | Säkerställs att anvisningarna på intranätet är tydliga och lättillgängliga       | HR och arbetsgruppen | 2026                                                  | Arbetsgruppens möten                                             |
|                                                      | Regelbunden utbildning för olika målgrupper                                      | HR                   | Kontinuerligt                                         | Arbetsgruppens möten                                             |
|                                                      | Personalens upplevelser följs upp med hjälp av HenkilöstöBaro                    | HR och arbetsgruppen | HenkilöstöBaro 2026–2027 genomförs enligt tidtabellen | Arbetsgruppens möten, genomgång av resultaten för HenkilöstöBaro |

19.1.2026

| Mål                                                                                               | Åtgärd                                                                                                   | Ansvarig part        | Tidtabell | Uppföljning          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-----------|----------------------|
| <b>Identifiering och förebyggande av diskriminering på grund av könsidentitet och könsuttryck</b> | Situationer där diskriminering kan förekomma identifieras ja sätt att förebygga diskriminering utvecklas | HR och arbetsgruppen | 2026      | Arbetsgruppens möten |

| Mål                       | Åtgärd                                                                                     | Ansvarig part | Tidtabell | Uppföljning          |
|---------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|-----------|----------------------|
| <b>Anonym rekrytering</b> | En anonym rekryteringsprocess används i de uppgifter där det är möjligt och fungerar       | HR            | 2026–2027 | Arbetsgruppens möten |
|                           | Möjligheterna för utveckling av en anonym rekryteringsprocess utreds med samarbetspartnern | HR            | 2026      | Arbetsgruppens möten |

## 2. Verksamhetskultur: Målsättningarna i Naturresursinstitutets nya strategi

Arbetsgruppens målsättning är att identifiera åtgärder som stöder målen för Naturresursinstitutets nya strategi.

| Mål                                                                              | Åtgärd                                                                                                                                           | Ansvarig part                       | Tidtabell | Uppföljning          |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-----------|----------------------|
| <b>Vi är en uppskattad arbetsgemenskap som drar till sig de bästa experterna</b> | Arbetsgruppen identifierar metoder för att utveckla Naturresursinstitutets image som arbetsgivare ur jämställdhetens och jämlikhetens perspektiv | HR och kommunikation                | 2026–2027 | Arbetsgruppens möten |
|                                                                                  | Familjevänlig arbetsplats                                                                                                                        | Arbetsgruppen och HR                | 2026      | Arbetsgruppens möten |
|                                                                                  | Extern kommunikation om jämställdhets- och jämlikhetsarbetet                                                                                     | Arbetsgruppen, HR och kommunikation | 2026      | Arbetsgruppens möten |

19.1.2026

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

| Mål                                                        | Åtgärd                                                             | Ansvarig part   | Tidtabell | Uppföljning                                        |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------|----------------------------------------------------|
| <b>Vårt sätt att leda stöder personalens välbefinnande</b> | Nyttjandet av principerna i handboken för välbefinnande på arbetet | HR och cheferna | 2026–2027 | Arbetsgruppens möten                               |
|                                                            | Vi säkerställer en omfattande introduktion för cheferna            | HR              | 2026–2027 | Lämpliga informations- och introduktionstillfällen |

### 3. Aktiv kommunikation och involvering

Arbetsgruppens mål är att aktivt kommunicera och involvera Naturresursinstitutets medarbetare i jämställdhets- och jämlikhetsarbetet.

| Mål                                        | Åtgärd                                                                                    | Ansvarig part        | Tidtabell            | Uppföljning          |
|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| <b>Aktiv kommunikation och involvering</b> | Presentation av arbetsgruppen och dess arbete i personalmöten och diskussioner om ärendet | HR och arbetsgruppen | 1–3/2026<br>1–3/2027 | Arbetsgruppens möten |
|                                            | Utveckling av intranätet                                                                  | HR och arbetsgruppen | 1–6/2026             | Arbetsgruppens möten |
|                                            | Årlig kommunikation om lönekartläggningen                                                 | HR                   | 2026–2027            | Arbetsgruppens möten |
|                                            | Utveckling av jämställdhets- och jämlikhetsplanens läsbarhet och visuella identitet       | HR och kommunikation | 2026                 | Arbetsgruppens möten |

19.1.2026

## 7. Kommunikation och involvering

Målsättningen för arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet på Naturresursinstitutet är att bli känd av medarbetarna, diskutera arbetets teman och informera om arbetet. Kommunikationen ska vara tydlig, regelbunden och funktionell.

Arbetsgruppen för jämställdhet och jämlikhet presenterar sig på ett personalmöte. Samtidigt presenteras den nya planen för 2026–2027. Alla evenemang kring ärendet kommuniceras på intranätet.

### Underskrifter

Johanna Buchert  
Generaldirektör

Mari Paloheimo  
Personaldirektör

### Allekirjoitukset

Johanna Buchert  
Pääjohtaja  
19.01.2026 klo 11:55:32

Mari Paloheimo  
Henkilöstöjohtaja  
16.01.2026 klo 11:33:01

Allekirjoitettu Luonnonvarakeskuksen prosessienhallintajärjestelmässä.