



Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma

Voimassa 1.1.2014 – 31.12.2016

Sisällys

1. Johdanto
2. Tasa-arvotilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa 2013
 - 2.1. Tasa-arvo Akatemian tutkimusrahoituksessa
3. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvotilanne 2013
 - 3.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta
 - 3.2. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne
 - 3.3. Palkkauksellinen tasa-arvo
4. Aiempi suunnitelma ja sen toteuttaminen
5. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi
 - 5.1. Suunnitteluprosessi
 - 5.2. Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa
 - 5.3. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot
 - 5.4. Työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja urakehitys
 - 5.5. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen
 - 5.6. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen
 - 5.7. Työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen
6. Tasa-arvosuunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa
7. Liitteet

1. Johdanto

Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa Suomen Akatemian hallintovirastossa ja Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa. Tasa-arvosuunnitelmassa on huomioitu yhdenvertaisuuslain (21/2004) mukaisesti myös muu kuin sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvosuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaryhmässä 2.12.2013.

Tasa-arvosuunnitelman pohjaksi on tehty selvitys Akatemian tasa-arvotilanteesta ja aikaisemman suunnitelman toteutumisesta. Suunnitelmaan on kirjattu toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi sekä kuvattu tasa-arvotyön organisointi ja prosessi Akatemiassa. Hallintovirastossa toimii tasa-arvosuunnittelua ja suunnitelman seurantaan varten tasa-arvotyöryhmä.

Tämä suunnitelma on sekä tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986) mukainen henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma että opetus- ja kulttuuriministeriön ja Akatemian välisessä tulospöytäkirjassa edellytetty toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma siltä osin, kun se koskee Akatemian muuta toimintaa (erityisesti tutkimusrahoitusta).

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämänalueilla. Syrjintänä pidetään myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää. Yhdenvertaisuuslaissa taas kielletään syrjintä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella. Sekä välitön että välillinen syrjintä on kiellettyä. Syrjintänä ei kuitenkaan pidetä sellaista menettelyä, jolla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen, jos valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tavoitteeseen nähden.

Viranomaisilla on yleinen velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta sekä naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassaan. Viranomaisen on luotava sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa sekä pyrittävä muuttamaan niitä olosuhteita, jotka estävät tasa-arvon toteutumista. Naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on otettava huomioon myös palvelujen saatavuudessa ja tarjonnassa.

Tasa-arvolain yhtenä tavoitteena on, että naiset ja miehet voivat tasaveroisesti osallistua yhteiskunnalliseen suunnitteluun ja päätöksentekoon. Tästä syystä on säädetty, että julkista valtaa käyttävän viraston luottamushenkilöistä koostuvassa johto- tai hallintoelimessä on oltava tasapuolisesti sekä naisia että miehiä, jollei erityisistä syistä muuta johdu.

Tasa-arvon edistäminen työelämässä tarkoittaa sitä, että naisia ja miehiä kohdellaan tasapuolisesti ja syrjimättömästi työelämän kaikissa tilanteissa. Tavoitteena on, että naiset ja miehet jakautuisivat eri tehtävätasolle ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin kykyjensä ja taipumustensa mukaan. Työyhteisön tasainen sukupuolirakenne merkitsee esimerkiksi tietojen, kokemuksen sekä erilaisten ominaisuuksien ja taitojen laajempaa hyväksikäyttöä.

Tämä tasa-arvosuunnitelma on voimassa 1.1.2014–31.12.2016, mutta suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta. Suunnitelman pohjaksi tehtävä selvitys Akatemian tasa-arvotilanteesta tehdään kerran kolmessa vuodessa. Seuraavan kerran selvitys tehdään siten vuonna 2016.

2. Tasa-arvotilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa 2013

Suomen Akatemian tutkimusrahoitusta koskevat päätökset tehdään tieteellisissä toimikunnissa, Akatemian hallituksessa tai jaostoissa. Akatemia on edistänyt rahoituspäätöksissään sukupuolten välistä mahdollisuuksien tasa-arvoa 1980-luvulta lähtien ja Akatemialla onkin erinomainen maine toiminnallisessa tasa-arvossa. Päätösten perusteissa ja valmistelun linjauksissa sovelletaan Akatemian hallituksen vuosittain hyväksymässä Tutkimusrahoituspäätösten perusteet -asiakirjassa esitettyjä linjauksia ja tutkimuspoliittisia tavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi nuorten ja naisten tutkijanauran edistäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen tutkimuksessa. Päätöksenteossa huomioidaan myös muut Akatemian hallituksen ja toimikuntien hyväksymissä asiakirjoissa (toiminta- ja taloussuunnitelmat, strategiset asiakirjat, tasa-arvosuunnitelmat yms.) esille tuodut linjaukset sekä valtion tiedepoliittiset painotukset.

Suomen Akatemian tieteellisiin toimikuntiin ja hallitukseen sovelletaan tasa-arvolain kiintiöperiaatetta. Kaikissa tieteellisissä toimikunnissa on naisia ja miehiä tasapuolisesti edustettuina. Vuonna 2014 naisten osuus tieteellisten toimikuntien jäsenistä on 50 prosenttia. Toimikuntien neljästä puheenjohtajasta kaksi on naisia. Suomen Akatemian hallituksessa on naisia 50 prosenttia.

2.1. Tasa-arvo Akatemian tutkimusrahoituksessa

Akatemian tasa-arvosuunnitelman tavoitteena on nostaa vähemmistösukupuolen osuus tutkimustehtävissä työskentelevistä vähintään 40 prosenttiin kaikissa rahoitusmuodoissa. Akatemiattutkijan ja tutkijatohtorin tehtävissä tavoite on jo saavutettu.

Akatemiaprofessorien tehtäviin nimitettävistä valta-osa on ollut kuitenkin miehiä. Ilmiö heijastaa tehtävään hakevien henkilöiden sukupuolijakaumaa, jossa naiset ovat olleet selkeänä vähemmistönä (taulukko 1).

Akatemian kansainvälisessä arvioinnissa todetaan: "...in most years women have a slightly higher chance of an application being granted. This might indicate that there is no bias in the assessment procedure towards male scientists. However, [when looking at the data for a number of the Academy funding schemes (Figure 36)] it becomes clear that women are less successful than men in applying for an Academy Professor grant".

Naisten osuus Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa, 31.12.2010 ja 31.12.2013¹

<i>Akatemiaprofessorin tehtävät</i>	22 %	27 %
<i>Akatemiattutkijan tehtävät</i>	41 %	44 %
<i>Tutkijatohtorin määräraha</i>	54 %	52 %
<i>Akatemiahankkeet, vastuullinen johtaja</i>	28 %	28 %
<i>Tutkimusohjelmat, vastuullinen johtaja</i>	28 %	26 %
<i>Huippuyksiköiden johtajat</i>	17 %	23 %

Taulukko 1.

Akateemikon arvo erittäin ansioituneelle tieteenharjoittajalle myönnettiin ensimmäisen kerran naiselle vuonna 2003. Naisten osuus suomalaisista tieteen akateemikoista on 20 prosenttia 31.12.2013 lukien. Naisten vähemmistöosuutta selittää tutkimusmaailman miesvaltaisuus aiempina vuosikymmeninä.

¹ Tutkimusrahoitukseen liittyvät tilastot liitteessä 1.

Tärkeä tavoite on pyrkiä lisäämään naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa. Suomen Akatemia liittyi vuonna 2013 AcademiaNet-verkostoon, jonka tavoitteena on auttaa suomalaisia naistutkijoita pääsemään tiedettä ja tutkimusta edustaville avainpaikoille.

Verkostoa käytetään myös arvioitsijoiden rekrytointiin. Vuonna 2011 naisten osuus asiantuntijoista oli 27 prosenttia ja vuonna 2012 vastaava osuus oli 22 prosenttia. Suuret erot eri tieteenalojen tehtävissä olevien professorien sukupuolijakaumassa heijastuvat myös Akatemian vertaisarviointiin. Joillain aloilla on hyvin vaikea rekrytoida naispuolisia arvioitsijoita.

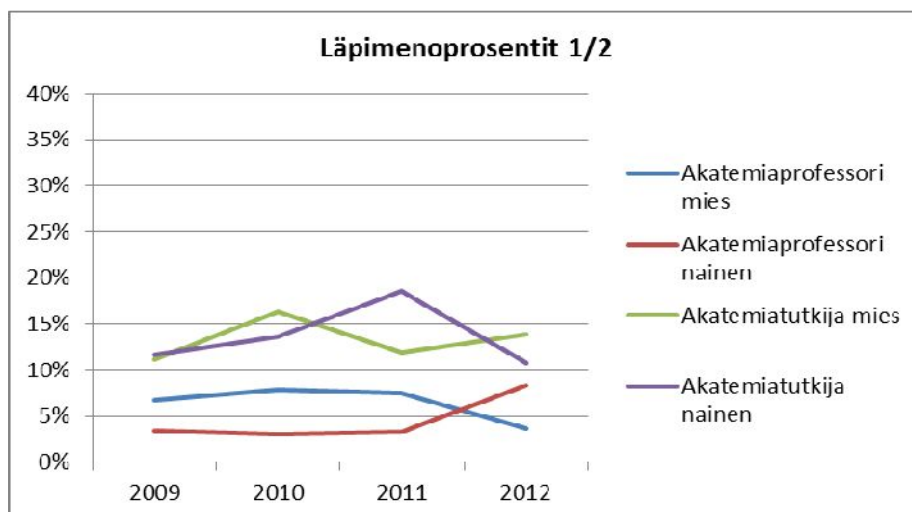
Kun verrataan naisten ja miesten osuutta tutkimusrahoituksen saaneista heidän osuuteensa hakijoina (nk. läpimeno eli ”success rate”), ovat erot tasoittuneet useimmissa rahoitusmuodoissa ja tieteellisten toimikuntien päätöksissä. Naisten osuus luonnontieteiden ja tekniikan alan rahoitusta saaneissa on vielä alhainen, mikä heijastaa kuitenkin vastaavaa sukupuolijakaumaa hakijoissa. Naisten osuus on kuitenkin merkittävästi lisääntynyt näiden alojen tutkijankoulutuksessa, joten tutkijapotentiali tulevaisuutta varten on kasvanut.

Naisten osuus akatemiahankkeiden vastuullisista johtajista on 28 prosenttia. Naisten osuus hankkeiden vetäjistä on pysynyt 20–30 prosentissa, mikä vastaa heidän osuuttaan professorikunnasta. Yksi syy naisten osuuden suhteelliseen pienuuteen on ehkä se, että muutokset professorikunnassa tapahtuvat hitaasti, koska vaihtuvuus vuosittain on vain noin viiden prosentin luokkaa. Kuitenkin naiset ovat saaneet rahoitusta siinä suhteessa kuin ovat hakeneetkin, jopa enemmän.

Vuonna 2013 julkaistun pohjoismaisen selvityksen mukaan 80 prosenttia pohjoismaisista korkeakoulujen professoreista on miehiä. Luku edustaa EU-maiden keskiarvoa. Vaikka naispuolisten tutkijoiden lukumäärä on voimakkaasti kasvanut, ei naisten osuus ylemmän tason akateemisissa tehtävissä ole noussut samassa suhteessa. Lisäksi monet tieteenalat ovat Pohjoismaissa edelleen tiukasti eriytyneet sukupuolten mukaan.²

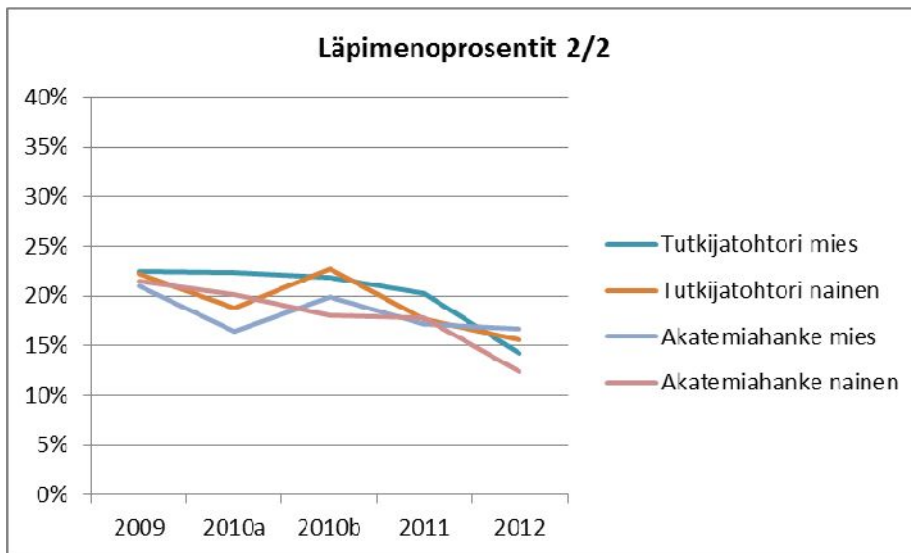
Euroopan Unionin tutkimusrahoitusohjelma Horisontti 2020:ssa sukupuolten tasa-arvolla on erityinen painoarvo.

Suomen Akatemian rahoittamien hakemusten läpimeno prosentit ja hakemusmäärät sukupuolittain käyvät ilmi alla olevista kuvioista.

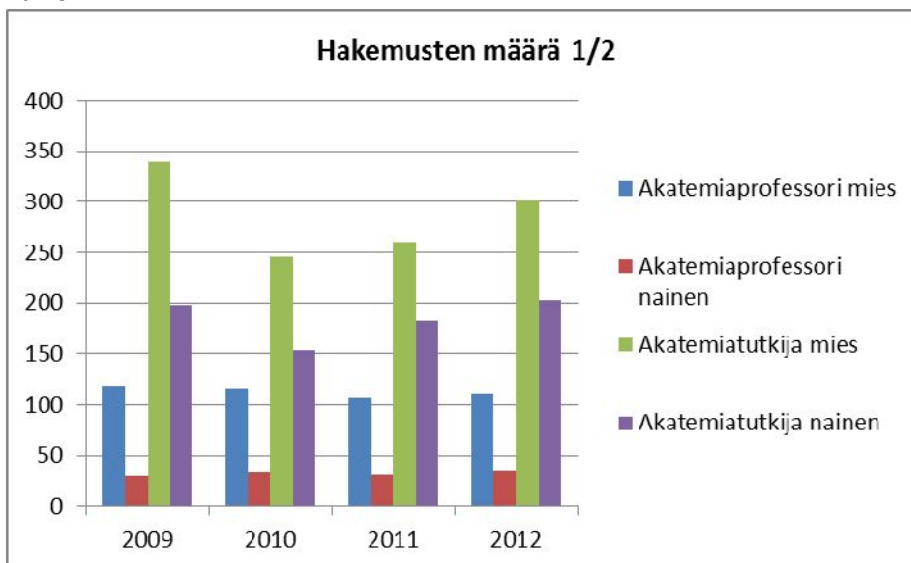


Kuvio 1

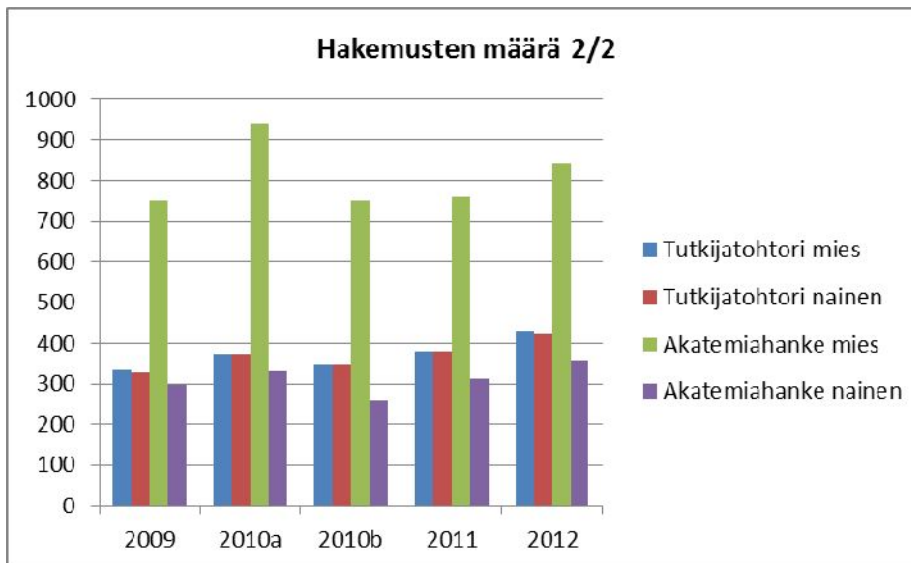
² The Nordic Region – a step closer to gender balance in research? (Norden 25.6.2013)



Kuvio 2



Kuvio 3



Kuvio 4

3. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvotilanne 2013

Tasa-arvosuunnitelman tilastotietoja henkilöstörakenteesta ja palkkauksesta on kuvattu tarkemmin liitteenä olevassa palkkakartoituksessa.

3.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta

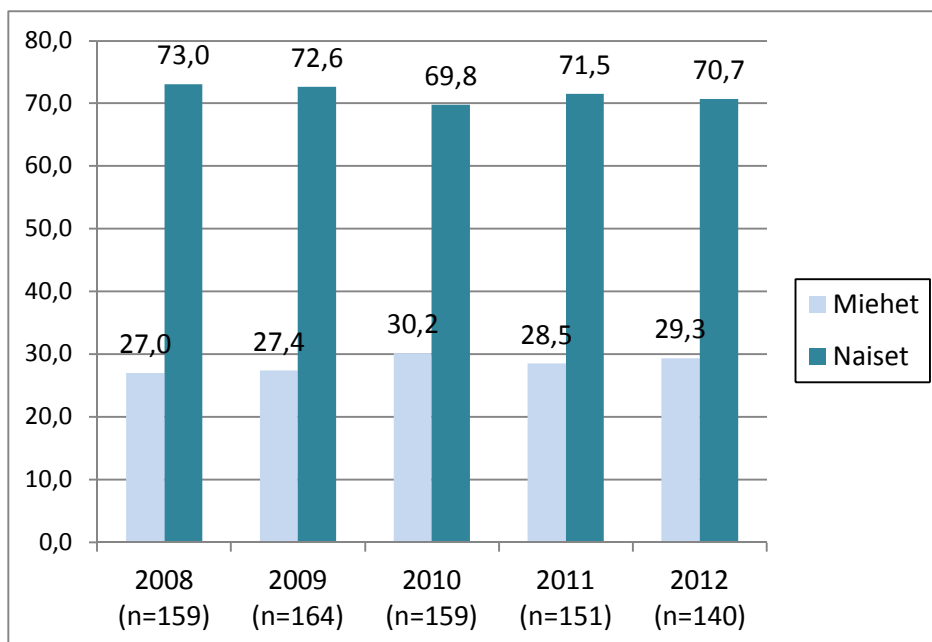
Suomen Akatemian hallintovirastossa joka toinen vuosi tehtävän työtyytyväisyyskyselyn (VMBaro) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on säilynyt korkealla tasolla kyselyvuosina 2007–2013.

Vuonna 2013 83 prosenttia vastaajista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (77 prosenttia vuonna 2009 ja 73 prosenttia vuonna 2011). Vuoden 2013 kyselyn perusteella miehet olivat tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin naiset. Miehistä 48 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä ja 48 prosenttia tyytyväisiä (yhteensä 96 prosenttia) kun vastaavasti naisista vain 19 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä ja 60 prosenttia tyytyväisiä (yhteensä 79 prosenttia) tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä. Eri ikäryhmien välillä ei ollut suuria eroja, nuoremmat olivat kuitenkin hieman tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin vanhemmat.

3.2. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne

Tässä luvussa esitetyt tiedot perustuvat valtionhallinnon TAHTI-tietoihin ja muihin 2013 henkilöstötilinpäätökseen kerättäviin tilastotietoihin sekä vuoden 2012 henkilöstötilinpäätöksen tietoihin.

Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä ovat pysyneet melko vakaina. Suomen Akatemia on naisvaltainen työyhteisö, jossa naisten osuus on viime vuosina ollut keskimäärin 70 prosenttia ja miesten osuus 30 prosenttia. Naiset ovat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Esimiehistä noin 90 prosenttia on naisia, samoin toimeenpanevasta henkilöstöstä. Tasapuolisin sukupuolirakenne on asiantuntijatehtävissä, joissa toimivista miehiä on noin 40 prosenttia.



Kuvio 5. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä

Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

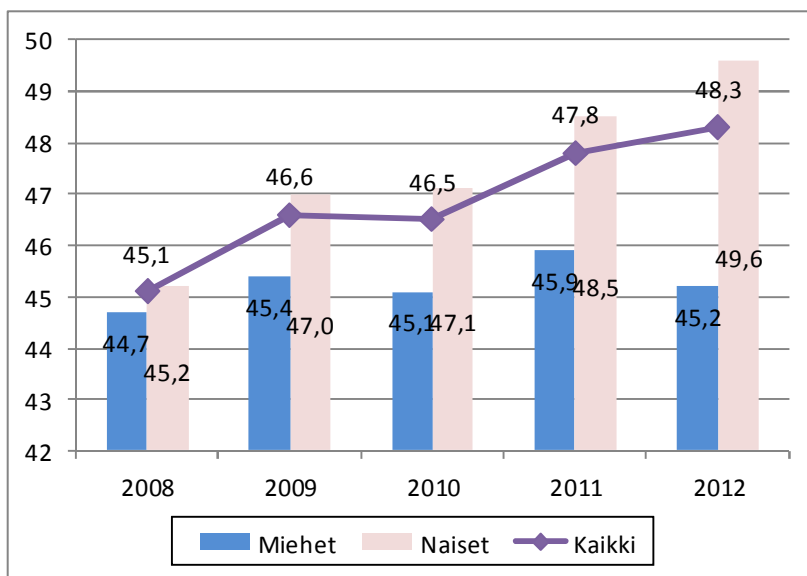
Vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut vuoden 2012 joulukuussa 80 prosenttia ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 20 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisen henkilöstön määrä on vähentynyt seitsemän prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Henkilöstön määrän pienentyessä määräaikaisuudet ovat vähentyneet. Määräaikaisuuksien yleisimmät perusteet ovat sijaisuus ja työn luonne (mm. projektit, harjoittelu).

Miehistä 29 prosenttia ja naisista 16 prosenttia oli määräaikaisessa palvelussuhteessa joulukuussa 2012. Määrä-aikaisten naisten osuus on ollut 16–28 prosenttia ja osuus naisista on vähentynyt viiden vuoden aikana 11 prosenttiyksikköä. Määräaikaisten miesten osuus on vaihdellut 26–38 prosentissa. Joulukuussa 2012 miehistä toimi määräaikaisissa asiantuntijatehtävissä 26 prosenttia naisista vastaavasti 15 prosenttia.

Ikärakenne

Rakenteen muutokseen on vaikuttanut määräaikaisten tehtävien ja korvausrekrytointien väheneminen, joiden taustalla on valtionhallinnon tuottavuusohjelma ja talouden sopeuttaminen.

Hallintoviraston henkilöstön keski-ikä oli joulukuussa 2012 48,3 vuotta. Miesten keski-ikä oli 45,2 vuotta ja naisten 49,6 vuotta. Miesten osuus oli suurin 35–44 -vuotiaiden ikäryhmässä (48 prosenttia) ja naisten osuus 55–64 -vuotiaiden ikäryhmässä (83 prosenttia). Henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuosina. Miesten keski-ikä on pysynyt jokseenkin samana, kun taas naisten keski-ikä on kohonnut tasaisesti.



Kuvio 6. Keski-ikä sukupuolittain 2008 – 2012

Osa-aikaiset palvelussuhteet

Hallintovirastossa on ollut melko vähän osa-aikaisia palvelussuhteita. Kokoaikaisen henkilöstön osuus on ollut vuoden 2012 joulukuussa 91 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 9 prosenttia. Pääosa osa-aikaisista on ollut osittaisella hoitovapaalla ja loput mm. osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä.

Perhevapaat

Perhevapaita (äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, hoitovapaa) on viime vuosina käytetty melko vähän osaltaan varmasti henkilöstön ikärakenteesta johtuen. Vuosina 2008–2012 isyys- tai vanhempainvapaalla on ollut 1–3 miestä vuosittain ja äitiys- ja vanhempainvapaalla 5-8 naista vuosittain. Hoitovapaata on samalla aikavälillä käyttänyt 5–9 naista vuosittain ja yksi mies.

Naiset käyttävät miehiä enemmän perhevapaita ja joustavia työaikajärjestelyjä työn ja perhe-elämän yhteen sovittamiseksi. Miehiä on siten yhä kannustettava käyttämään hyväkseen mahdollisuuksia joustaviin työaikajärjestelyihin ja siten tuettava myös miehiä perhe- tai yksityiselämän ja työn yhteen sovittamisessa.

Tilapäistä hoitovapaata lapsen sairauden vuoksi hyödyntävät sekä naiset että miehet. Miesten osuus tilapäisen hoitovapaan käytössä on suurempi kuin miesten osuus henkilöstöstä.

3.3 Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkakartoituksen osana on selvitetty naisten ja miesten tehtävien vaativuusluokitusta, suorituksen arviointia, palkkoja ja palkkaeroja. Palkkavertailut on tehty elokuun 31. päivän palkoista vuosina 2009 - 2013.

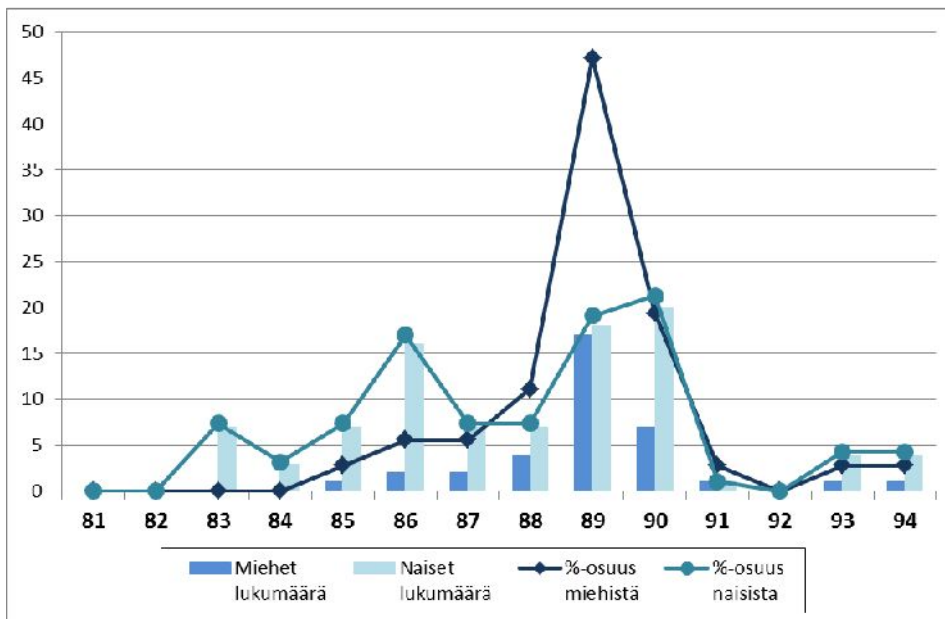
Henkilöstöstä keskimäärin 95 prosenttia on palkkausjärjestelmän piirissä. Muuta palkkausta sovelletaan ylimpään johtoon, projektityöhön ja harjoittelutehtäviin.

Vaativuustasoille sijoittuminen

Akatemian palkkausjärjestelmässä on 14 vaativuustasoa (81–94). Toimeenpaneuvat tehtävät sijoittuvat palkkausjärjestelmän vaativuustasoille 83–86, asiantuntijatehtävät tasoille 87–91 ja esimiestehtävät tasoille 93–94. Vaativuustasojen muutokset tehtävien kehittyessä vaativimmiksi ovat vähentäneet alempien vaativuustasojen käyttöä ja tasot 81 ja 82 ovat jääneet kokonaan käyttämättä.

Vuoden 2013 elokuun tietojen mukaan pääosa miehistä (80 prosenttia) sijoittuu tasoille 88–90. Tasolla 89 on miehistä 47 prosenttia. Naisista tasoille 88–90 sijoittuu 48 prosenttia ja tasolla 89 on naisista 19 prosenttia.

Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuustasoille sukupuolen mukaan



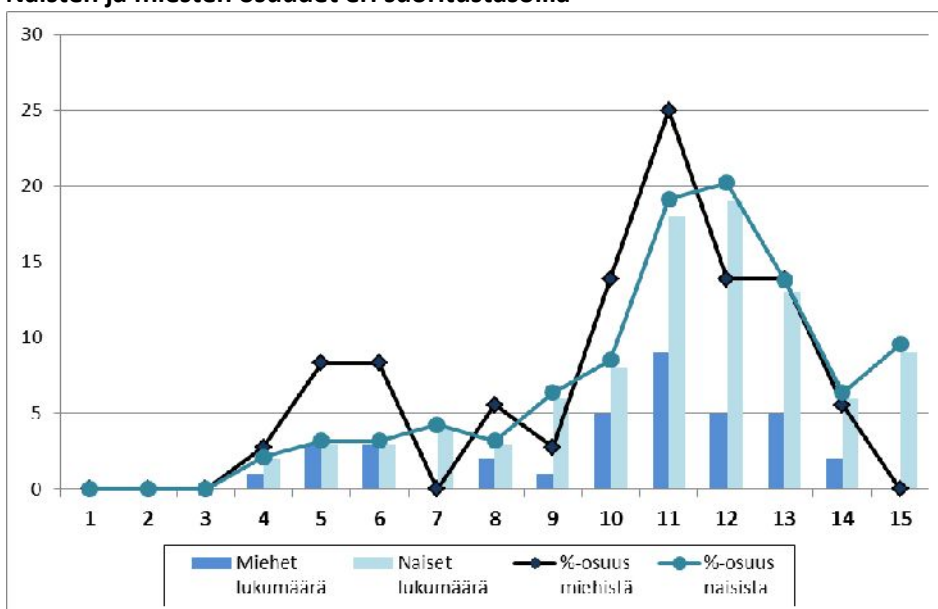
Kuvio 7. Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuustasoille elokuu 2013

Kuviossa on esitetty pylväissä vaativuustasoille sijoittuneet sukupuolen mukaan. Viivakuviot kertovat miesten ja naisten osuudet eri vaativuustasoilla suhteutettuina miesten ja naisten kokonaismääriin. Miesten osuus on suhteellisesti suurin vaativuustasolla 89 asiantuntijatehtävissä ja naisten osuus vaativuustasolla 90.

Suoritustasoille sijoittuminen

Akatemian palkkausjärjestelmässä on 15 suoritus tasoa, jotka tuottavat henkilökohtaisen palkanosan, enintään 48 prosenttia vaativuustason palkkauksesta.

Naisten ja miesten osuudet eri suoritus tasoilla



Kuvio 8. Naisten ja miesten osuudet suoritus tasoittain elokuu 2013

Kuviossa on esitetty pylväissä suoritus tasoille sijoittuneet sukupuolen mukaan. Viivakuviot kertovat miesten ja naisten osuudet eri suoritus tasoilla suhteutettuina miesten ja naisten kokonaismääriin. Miesten osuus on suhteellisesti suurin tasolla 11 ja naisten osuus on suurin tasolla 12.

Naisten ja miesten palkkaus ja palkkaerot

Kaikkien Akatemiaan palvelussuhteessa olevien naisten säännöllisen työajan kokonaisansio oli vuoden 2013 elokuussa 11,5 prosenttia miesten ansiota alempi. Miesten korkeampaa kokonaisansiota ja palkkaeroa selittävät miesten suurempi osuus johtotason tehtävissä sekä se, että toimeenpaneavasta henkilöstöstä valtaosa on naisia.³

Henkilölukumäärien vähyyden vuoksi palkkavertailu on voitu tehdä sukupuolittain vain asiantuntijaryhmässä.

Asiantuntijaryhmässä naisten palkka suhteessa miesten palkkaan on kasvanut ja oli vuonna 2013 miesten palkkaa korkeampi. Vuonna 2009 palkkaero on ollut -3 prosenttia ja vuonna 2013 palkkaero on +3 prosenttia.

Palkkakartoituksessa (liite, sivu 20) on tarkasteltu naisten ja miesten palkkausta. Kartoituksesta ei ilmene perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä.

4. Aiempi suunnitelma ja sen toteuttaminen

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma 2011–2013

Suomen Akatemia on sitoutunut edistämään tasa-arvoa ja ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Akatemia on toteuttanut jo pitkään tasa-arvotyötään valtavirtaistamisperiaatteen mukaisesti. Keskeinen väline tässä työssä on ollut tasa-arvosuunnitelma.

Akatemian hallitus hyväksyi 24.11.2010 Akatemian tasa-arvosuunnitelman vuosille 2011–2013. Akatemian tasa-arvosuunnitelma sisälsi useita toimenpiteitä, jotka koskivat niin tutkimusrahoitusta kuin hallintoviraston toimintaa.

Suunnittelu- ja seurantaprosessi

Aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumista ja vaikuttavuutta tuli arvioida vuosittain ja tehdyn arvioinnin perusteella päättää tasa-arvosuunnitelman kehittämistarpeista ja uudistamisesta.

Suunnitelman mukaan tasa-arvotyöryhmä vastasi tasa-arvoa koskevan tilastoinnin ja tiedonkeruun koordinoinnista ja analysoinnista. Tasa-arvotyöryhmä on kuitenkin kokoontunut vain kerran suunnitelmakauden aikana. Tällöin tehtiin korjauksia palkkakartoituksessa olleen virheen johdosta, mutta todettiin, että muuta päivitystarvetta suunnitelmassa ei ollut.

Monien tasa-arvotoimien osalta työ on pitkäjänteistä ja rakenteiden muuttamista vaativaa. Tasa-arvosuunnitelmaa on yleisesti pidetty toimivana eikä suuria muutostarpeita ole esiintynyt. Vaikka tasa-arvotyötä on tehty Akatemiassa jatkuvasti ja suunnitelmaan sisältyneitä toimenpiteitä toteutettu, aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden tavoitteiden toteutumista ei ole arvioitu säännöllisesti vuosittain. Suunnitelmaa ei ole päivitetty sen voimaantulon jälkeen palkkakartoitusta lukuun ottamatta eikä suunnittelutyöstä ole kehittynyt jatkuvaa vuosittaista prosessia.

Edellä esitetyn perusteella on selvää, että Akatemian tasa-arvotyötä tulee kehittää edelleen siten, että siitä muodostuu vuosittain toistuva jatkuva prosessi.

³ Valtiovarainministeriön julkaisun mukaan sukupuolten välinen palkkaero valtiolla vuonna 2012 oli keskimäärin 14,3 %:ia. Palkkaero oli 2,8 prosenttia, kun sekä horisontaalinen että vertikaalinen segregaatio vakioitiin (huomioitiin naisten ja miesten sijoittuminen eri ammattialoille ja vaativuudeltaan eritasoisiiin tehtäviin). VM 20/2013, Naiset ja miehet valtiolla.

Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa

Akatemian hallitus ja toimikunnat ovat kiinnittäneet erityistä huomiota sukupuolijakaumaan akatemiaprofessorien valinnassa sekä seuranneet tasa-arvon toteutumista kaikesta tutkimusrahoituksesta päätettäessä. Naisten osuus akatemiaprofessoreiden ja -tutkijoiden tehtävissä on kasvanut suunnitelmakaudella (taulukko 1).

Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Palkkakartoituksen mallia on kehitetty tätä tasa-arvosuunnitelmaa laadittaessa. Palkkasyrjintäepäilyjä tai muita syrjintäepäilyjä ei ole tullut ilmi suunnitelmakaudella. Palkkakartoituksen mukaan samapalkkaisuus toteutuu hallintovirastossa hyvin.

Työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja uralla eteneminen

Rekrytointitilanteissa on sovellettu tasa-arvosuunnitelmaan kirjattuja toimenpiteitä. Kuitenkin esimerkiksi vuoden 2013 aikana Akatemian tehtäviä hakeneista vain noin 23 prosenttia oli miehiä, joten tasapuolisempaan sukupuolirakenteeseen pääseminen on haastavaa.

Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja kielto

Akatemian ohjeeseen epäasiallisen kohtelun ehkäisemisestä ja tilanteiden ratkaisemisesta on tarkistettu toimijoiden nimet ja yhteystiedot. Syrjintä tai häirintätapauksia ei ole suunnitelmakaudella tullut ilmi.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamista on helpotettu joustavilla työaikajärjestelyillä, esimerkiksi etätöiden käyttöön on suhtauduttu positiivisesti ja se on lisääntynyt huomattavasti suunnitelmakauden aikana.

Työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen

Työolosuhteisiin ja työvälineisiin on panostettu erityisesti uusiin toimitiloihin muuton yhteydessä ja jatkuvasti sen jälkeen. Työtyytyväisyyttä on kartoitettu VMBaro -työtyytyväisyyskyselyllä kahden vuoden välein. VMBaron työilmapiiri ja yhteistyö -kohdassa tulos on parantunut suunnitelmakaudella, keskiarvon ollessa 3,92 vuonna 2013 (asteikolla 1–5). Miehet olivat VMBaron mukaan keskimäärin hieman tyytyväisempiä työilmapiiriin ja yhteistyöhön kuin naiset.

5. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkauksellisen tasa-arvon saavuttamiseksi

Akatemian tasa-arvotyön painopistealueiksi on valittu suunnitteluprosessin kehittäminen ja vakiinnuttaminen, tasapainoisen sukupuolirakenteen vahvistaminen sekä tutkimusrahoituksessa että hallintoviraston henkilöstössä. Painopisteet on valittu tasa-arvotilanteesta tehdyn selvityksen ja aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista koskevan arvioinnin perusteella.

5.1. Suunnitteluprosessi

Tavoite: Akatemian tasa-arvosuunnittelua kehitetään edelleen siten, että suunnittelusta tulee vuosittainen jatkuva prosessi. Tasa-arvotyöryhmä on sitoutunut suunnittelutehtävään ja tehtävän hoitamiseen on riittävästi aikaa ja resursseja. Hallintoyksikkö tuottaa tarvittavat tilastot työryhmän käyttöön sovittuina ajankohtina.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Hallintovirasto asettaa tasa-arvotyöryhmän, ryhmän toimintatapa luodaan ja vakiinnutetaan.

- b. Tasa-arvotyöryhmä tarkastelee tasa-arvosuunnitelman toimenpiteiden toteutumista ja arvioi suunnitelman päivittämistarpeen vuosittain.

5.2 Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa

Tavoite: Suomen Akatemian kaikessa rahoitustoiminnassa toteutetaan tasa-arvosuunnitelmaa läpäisyperiaatteella. Suomalaista tutkimusjärjestelmää voidaan vahvistaa tutkimuksen monimuotoisuutta ja uusiutumiskykyä parantamalla sekä tieteellisestä osaamis pohjasta huolehtimalla.

Akatemia sitoutuu jatkamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Valtioneuvoston tasa-arvonselonteon linjausten mukaisesti Akatemia vahvistaa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista tiedepolitiikassa. Toiminnallisen tasa-arvon edistäminen konkreettisin toimenpitein tutkimusrahoituksessa on haastavaa, koska ensisijaisena tavoitteena on tieteen edistäminen eikä tasa-arvotavoitetta voida asettaa tämän edelle.

Akatemian rahoituksella työskentelevien tutkijoiden työhön ja sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat erityisesti yliopistojen, tutkimuslaitosten ja muiden tutkimusyhteisöjen käytänteet. Toiminnallista tasa-arvoa edistetäänkin yhteistyössä yliopistojen ja muiden toimijoiden kanssa.

Tavoitteiden saavuttamiseksi:

- a. Tieteelliset toimikunnat ja hallitus seuraavat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tutkimusrahoituksesta päätettäessä.
- b. Erityistä huomiota kiinnitetään tutkimusrahoitusta ja tutkimustehtäviä koskevan päätöksenteon läpinäkyvyyteen sekä molempien sukupuolten tasapuoliseen arviointiin esim. vanhempainvapaiden aiheuttamien tutkijanuran katkosten osalta.
- c. Rahoituskautta pidennetään hakemuksesta hankkeessa työskentelevän tutkijan äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan taikka varusmies- tai siviilipalvelun johdosta. Lisäksi rahoituskautta voidaan pidentää muusta erityisestä syystä, esim. pitkäaikaisen sairauden johdosta. Mahdollisuudesta rahoituskauden pidennykseen tiedotetaan hakujen yhteydessä.
- d. Akatemia pyrkii määrätietoisesti lisäämään naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa tavoitteena tasapuolinen sukupuolijakauma arviointipaneelissa.
- e. Akatemia jatkaa tiedeviestinnässään omaksumaansa tasa-arvoista ja monipuolista linjaa taaten näkyvyyttä kummankin sukupuolen edustajille.
- f. Tasa-arvotyöryhmä laatii selvityksen, jossa Akatemian rahoituksen saajien sukupuolijakaumaa verrataan koko Suomen tutkijakuntaan.

5.3. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Tavoite: Akatemiassa edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa palvelussuhteen ehdoissa ja palkkauksessa. Samasta tai samantasoisesta tehtävästä saa saman palkan ja palvelussuhteen ehtoja sovelletaan samalla tavalla sekä miehille että naisille. Palkkakartoituksen avulla seurataan samapalkkaisuuden toteutumista kolmen vuoden välein.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Tasa-arvotyöryhmä kehittää palkkakartoituksen mallia yhdessä hallintoyksikön kanssa siten, että naisten ja miesten palkkauksen vertailu on mahdollisimman kattavaa ja toteutettavissa sujuvasti kolmen vuoden välein.
- b. Hallintoyksikkö tuottaa tasa-arvotyöryhmän kanssa sovitut tilastolliset tiedot ja taulukot ryhmän käyttöön ja analysoitavaksi ennen palkkakartoituksen tekemistä vuonna 2016

- c. Kartoituksessa tai muuna ajankohtana mahdollisesti ilmi tulevat palkkasyrjäntäepäilyt selvitetään nopeasti ja perusteettomat palkkaerot poistetaan. Hallintoyksikkö vastaa mahdollisten epäkohtien selvittämisestä.

5.4. Työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja urakehitys

Tavoite: Akatemiassa toimitaan siten, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Työnhakijoiden ansiovertailu perustuu ennalta vahvistettuihin valintaperusteisiin. Akatemian palveluksessa on mahdollisimman tasapuolisesti eri ikäisiä ja molempien sukupuolten edustajia eri tehtävissä.

Avoimna olevaan tehtävään valitaan pätevin ja ansioitunein hakija iästä ja sukupuolesta riippumatta eikä työhönotossa syrjitä tai suosita ketään iän tai sukupuolen tai muullakaan perusteella.

Kaikilla akatemialaisilla on sukupuolesta tai iästä tai muista henkilökohtaisista ominaisuuksista riippumatta tasavertaiset mahdollisuudet urakehitykseen.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Toimeenpaneva henkilöstö ja esimiehet ovat Akatemian naisvaltaisimmat henkilöstöryhmät, joissa sukupuolijakauman tasoittaminen on erityisesti tarpeen. Miesten osuutta kyseisissä henkilöstöryhmissä pyritään lisäämään valitsemalla avoimeen tehtävään tai virkaan mahdollisuuksien mukaan kahdesta yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä eri sukupuolta olevasta hakijasta mies.
- b. Työhönottohaastattelijoina on mahdollisuuksien mukaan miehiä ja naisia.
- c. Nimitysmuistioihin kirjataan hakijoiden sukupuolijakaumat sekä haastatteluun kutsuttujen ja valitun henkilön ikä ja sukupuoli. Vuosittain seurataan hakijoiden ja tehtäviin valittujen henkilöiden sukupuolijakaumaa.
- d. Työntekijöiden urakehitystä tuetaan sukupuolesta ja iästä riippumatta monipuolistamalla työtehtäviä ja syventämällä työntekijöiden asiantuntijuutta osaamisen kehittämisen keinoin. Kaikkien työntekijöiden osaamista arvostetaan ja hyödynnetään parhaalla mahdollisella tavalla.

5.5. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen

Tavoite: Kaikenlainen syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu on Akatemiassa kiellettyä. Syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäistään jo ennakolta varmistamalla menettelytapoja ja periaatteita koskevien ajantasaisten ohjeiden voimassaolo. Menettelyohjeet ovat kaikkien tiedossa ja niistä sekä epäasiallisen kohtelun tunnistamisesta, käsittelystä ja ehkäisystä keskustellaan avoimesti.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Tarkistetaan tarvittaessa epäasiallisen kohtelun ehkäisemistä ja tilanteiden ratkaisemista koskeva Akatemian ohje.
- b. Varmistetaan, että ilmapiiri Akatemiassa on sellainen, että epäasiallista kohtelua kokenut pystyy ottamaan asian puheeksi.
- c. Esiin tulevat tapaukset selvitetään ja epäasialliseen kohteluun puututaan heti. Työsuojelupäällikkö selvittää epäasiallista kohtelua koskevat epäilyt yhdessä asianosaisten kanssa ja tilastoi mahdollisesti esiin tulevat tapaukset.

5.6. Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Tavoite: Naisten ja miesten työelämän ja yksityiselämän yhteen sovittamista helpotetaan mahdollisimman joustavilla työaikajärjestelyillä, kannustamalla perhevapaisiin ja sallimalla työtilanne huomioon ottaen mahdollisimman joustava palkattomien virkavapaiden käyttö yksityisasioiden hoitoon.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Suhtaudutaan myönteisesti perheiden tilanteisiin ja erilaisiin työaikajoustoihin, joilla sovitetaan yhteen työpaikan ja yksityiselämän tarpeet. Kannustetaan myös miehiä perhevapaiden, vuorotteluvapaiden ja muiden joustavien työaikajärjestelyiden käyttöön.
- b. Tiedotetaan perhevapaalla oleville työyhteisössä tapahtuvista tärkeistä muutoksista. Kutsutaan mahdollisuuksien mukaan virkavapaalla olevat joulujuhlaan ja muihin koko viraston yhteisiin tapahtumiin.
- c. Tilastoidaan perhevapaiden ja joustavien työaikajärjestelyjen käyttö sukupuolen mukaan eriteltynä.

5.7. Työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen

Tavoite: Akatemiassa on kaikkien hyvä työskennellä ja ilmapiiri on avoin ja kannustava. Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja työyhteisö arvostaa jokaista jäsentään. Suunnitelmallinen tyhy-toiminta ylläpitää ja kehittää työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Varmistetaan, että työolosuhteet ja työvälineet soveltuvat naisille, miehille ja eri-ikäisille henkilöille. Kuullaan työtilojen muutoksissa henkilöstön mielipidettä sekä arvioidaan mahdollisuudet ja riskit työtiloja muutettaessa ja kehitettäessä.
- b. Kiinnitetään huomiota hyvään johtamiseen ja seurataan ja arvioidaan esimiestyön tasoa. Tarjotaan esimiehille mahdollisuuksia johtamisosaamisen kehittämiseen.
- c. Selvitetään työtyytyväisyyskyselyn avulla joka toinen vuosi henkilöstön kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta sekä työilmapiiristä ja työolosuhteista. Työtyytyväisyyskyselyssä selvitetään myös henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja hallintoyksikkö toimittaa tasa-arvoa koskevat tulokset tasa-arvoryhmälle.

6. Tasa-arvosuunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa

Tasa-arvosuunnittelua ja suunnitelman seuranta varten Akatemiassa toimii tasa-arvotyöryhmä. Ryhmässä ovat edustettuina työnantajan lisäksi eri henkilöstöryhmät ja siinä on sekä naisia että miehiä.

Tasa-arvotyöryhmän tehtävänä on huolehtia tasa-arvosuunnitteluprosessiin liittyvien eri vaiheiden toteuttamisesta, kuten laatia tai hankkia selvitykset ja kartoitukset, seurata ja arvioida tasa-arvosuunnitelman toteuttamista, suunnitella toimenpiteitä ja sopia tavoitteista sekä huolehtia tiedotuksesta henkilöstölle. Tehtävien toteuttamiseen on varattava riittävästi aikaa ja resursseja.

Tasa-arvosuunnittelua koskevat tehtävät ja vastuut sisällytetään työryhmään nimettävien henkilöiden tehtävänkuvauksiin. Akatemian johto on viime kädessä vastuussa siitä, että tasa-arvosuunnitelma ja selvitykset on laadittu tasa-arvolain mukaisesti.

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta. Selvitys tasa-arvotilanteesta tehdään kuitenkin vain kerran kolmessa vuodessa. Tasa-arvosuunnittelu toteutetaan alla kuvatun prosessin mukaisesti.

Tasa-arvosuunnittelun prosessi Akatemiassa		
Nro	Työvaihe	Aikataulu
1	palkkakartoituksen laatiminen <ul style="list-style-type: none"> - hallintoyksikkö laatii tasa-arvotyöryhmälle palkkatilastot ja vertailutiedot henkilöstöhallinnon järjestelmiä hyödyntäen - tasa-arvotyöryhmä analysoi tilastot ja tiedot sekä tekee niiden perusteella johtopäätökset palkkauksellisesta tasa-arvotilanteesta 	joka kolmas vuosi
2	selvitys tasa-arvotilanteesta <ul style="list-style-type: none"> - hallintoyksikkö ja tutkimuksen yksiköiden edustajat laativat omien vastualueidensa osalta tilastot ja selvitykset tasa-arvotyöryhmän käyttöön - tasa-arvotyöryhmä analysoi kerätyt tilastot ja tiedot sekä tekee niiden perusteella johtopäätökset tasa-arvotilanteesta 	joka kolmas vuosi
3	suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisen seuranta ja arviointi <ul style="list-style-type: none"> - tasa-arvotyöryhmä tarkastelee tähän suunnitelmaan sisältyvien toimenpiteiden toteutumista ja tavoitteiden saavuttamista 	vuosittain
4	tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit päivitetään <ul style="list-style-type: none"> - työryhmä harkitsee onko suunnitelman päivittäminen toimenpiteiden tai tavoitteiden osalta tarpeen - tarvittaessa työryhmä suunnittelee ja sopii toimenpiteet, tavoitteet, aikataulut ja vastuut kohtien 1-3 perusteella 	vuosittain
6	henkilöstön ja sidosryhmien kuuleminen <ul style="list-style-type: none"> - suunnitelman päivitys, uusi suunnitelma tai aiemman suunnitelman säilyminen muuttumattomana käsitellään YT-ryhmässä, johtoryhmässä ja yksiköissä - suunnitelmaan tehdään tarpeelliset korjaukset esitettyjen huomioiden pohjalta 	joka kolmas vuosi
7	esittely ja päätöksenteko <ul style="list-style-type: none"> - tehtävään määrätty virkamies esittelee uuden tasa-arvosuunnitelman tai sen päivityksen Akatemian hallitukselle 	tarpeen mukaan vuosittain uusi suunnitelma tai päivitys
8	tiedottaminen <ul style="list-style-type: none"> - suunnitelmasta ja toimenpiteistä tiedotetaan Santrassa ja henkilöstöinfossa - suunnitelma julkaistaan Santrassa ja Internetissä 	vuosittain

7. Liitteet

Hallintoviraston tilastotiedot ja palkkakartoitus

Tilastotiedot perustuvat Suomen Akatemian henkilöstötilinpäätöksen tietoihin 2008–2012. Palkkakartoituksessa on käytetty elokuun 31.8. päivän palkkatietoja vuosilta 2009–2013, tietolähteenä henkilöstöjärjestelmä.

1. Henkilöstörakenne

Henkilöstön lukumäärä ja osuus (%) sukupuolen mukaan

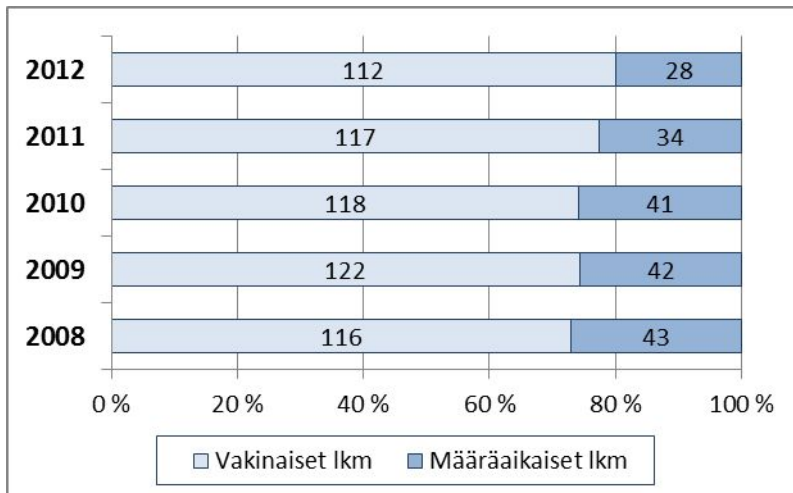
Suku- puoli	2008		2009		2010		2011		2012	
	Luku- määrä	%- osuus	Luku- määrä	%- osuus	Luku- määrä	%- osuus	Luku- määrä	%- osuus	Luku- määrä	%- osuus
miehet	43	27	45	27	48	30	43	28	41	29
naiset	116	73	119	73	111	70	108	72	99	71
Yhteensä	159	100	164	100	159	100	151	100	140	100

Sukupuolijakama (%) henkilöstöryhmittäin

Henkilöstöryhmä	2008	2009	2010	2011	2012
Johto					
miehet	67	67	67	67	67
naiset	33	33	33	33	33
Esimiehet					
miehet	27	10	9	9	10
naiset	73	90	91	91	90
Asiantuntijat					
miehet	37	38	43	39	41
naiset	63	62	57	61	59
Toimeenpaneva henkilöstö					
miehet	9	9	8	10	9
naiset	91	91	92	90	91

Naiset ovat enemmistönä muissa henkilöstöryhmissä paitsi johdossa. Esimiehistä noin 90 % on naisia, samoin toimeenpanevasta henkilöstöstä. Tasapuolisin sukupuolirakenne on asiantuntijatehtävissä, joissa toimivista miehiä on noin 40 %.

2. Palvelussuhteen luonne

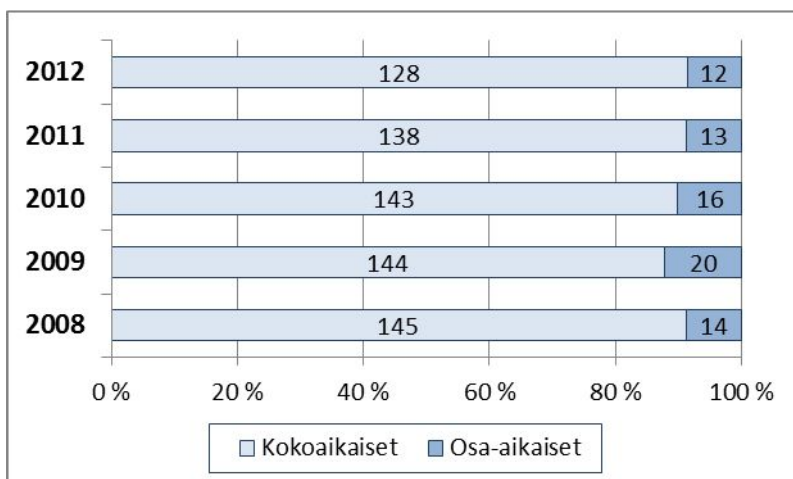


Kuvio 1. Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet 2008–2012

Tavoitteena on ollut määräaikaisten osuuden vähentäminen henkilöstöstä. Määräaikaisten palvelussuhteiden yleisimmät perusteet olivat sijaisuudet (esim. perhevapaiden vuoksi) sekä työn luonne (esim. projekti, harjoittelu)

Määräaikaisen palvelussuhteen lukumäärät ja osuus (%) sukupuolen mukaan

Sukupuoli	2008		2009		2010		2011		2012	
	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta
miehet	11	26	15	33	18	38	12	28	12	29
naiset	32	28	27	23	23	21	22	20	16	16
Yhteensä	43		42		41		34		28	



Kuvio 2. Koko- ja osa-aikaiset palvelussuhteet 2008–2012

Pääosa osa-aikaisista vuonna 2012 on ollut osittaisella hoitovapaalla (66,7 %), loput olivat mm osaaikaeläkkeellä ja osatyökyvyttömyyseläkkeellä

Osa-aikaisten palvelussuhteen lukumäärät osuus (%) sukupuolen mukaan

Suku- puoli	2008		2009		2010		2011		2012	
	Luku- määrä	%- osuus sp.sta	Luku- määrä	%- osuus sp.sta	Luku- määrä	%- osuus sp.sta	Luku- määrä	%- osuus sp.sta	Luku- määrä	%- osuus sp.sta
miehet	2	5	2	4	3	6	2	5	1	2
naiset	12	10	18	15	13	12	11	10	11	11
Yhteensä	14		20		16		13		12	

4. Ikärakenne

Naisten ja miesten osuus (%) eri ikäryhmissä 2008–2012

Miehet	2008	2009	2010	2011	2012	Naiset	2008	2009	2010	2011	2012
15–24						15–24	100				
25–34	28	25	28	26	29	25–34	72	75	72	74	71
35–44	35	29	37	37	48	35–44	65	71	63	63	52
45–54	31	35	36	35	28	45–54	69	65	64	65	72
55–64	15	18	17	12	17	55–64	85	82	83	88	83
65–			100	100		65–	100	100			

Miesten keski-ikä on vuonna 2012 ollut 45,2 vuotta ja naisten keski-ikä 49,6 vuotta. Naisten keski-ikä on jonkin verran kohonnut, miesten keski-ikä pysynyt jokseenkin samana

5. Koulutus rakenne

Koulutus rakenteen % -jakauma koulutusasteen mukaan sukupuolittain 2008–2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Perusaste tai ei tutkintoa					
miehiä	0	4	0	5	7
naisia	4	4	4	2	2
Keskiaste					
miehiä	17	18	12	14	10
naisia	13	13	16	12	10
Alin korkea- aste					
miehiä	7	4	4	2	
naisia	17	14	13	11	11
Alempi kork.k. aste					
miehiä	33	33	35	30	32
naisia	26	29	24	27	25
Ylempi kork.k. aste					
miehiä	33	33	35	30	32
naisia	26	29	24	27	25
Tutkijakoulutus					
miehiä	36	33	31	42	44
naisia	24	23	24	27	29

Hallintoviraston henkilöstön yleisin tutkintoaste oli tutkijakoulutusaste (34 prosenttia), johon luetaan lisensiaatti- ja tohtoritutkinnon suorittaneet. Vuonna 2012 miehistä 76 prosenttia on suorittanut ylempään korkeakoulututkinnon tai lisensiaatti- tai tohtoritutkinnon ja naisista vastaavasti 54 prosenttia.

6. Perhevapaiden käyttö sukupuolen mukaan 2008–2012

	2008	2009	2010	2011	2012
Äitys- isyys- tai vanhempainvapaa	Lukumäärä	Lukumäärä	Lukumäärä	Lukumäärä	Lukumäärä
Miehet	3	3	1	1	
Naiset	7	5	5	8	6
Yhteensä	10	8	6	9	6
Hoitovapaa					
Miehet				1	
Naiset	8	9	6	7	5
Yhteensä	8	9	6	8	5
Tilapäinen hoitovapaa					
Miehet	7	8	5	10	10
Naiset	13	17	20	17	18
Yhteensä	20	25	25	27	28

Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkakartoituksen osana on selvitetty naisten ja miesten tehtävien vaativuusluokitusta, suorituksen arviointia ja palkkaeroja. Palkkavertailut on tehty elokuun 31. päivän palkkoista vuosilta 2009–2013

Palkansaajien lukumäärä ja osuus (%) sukupuolen mukaan

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Lukumäärä	% osuus sp.sta	Lukumäärä	% osuus sp.sta	Lukumäärä	% osuus sp.sta	Lukumäärä	% osuus sp.sta	Lukumäärä	% osuus sp.sta
Miehet	45	27	47	30	41	27	42	29	40	29
Naiset	119	73	110	70	112	73	101	71	97	71
Yhteensä	164	100	157	100	153	100	143	100	137	100

Palkkarakenne

Palkkausjärjestelmän mukainen vaativuustasolla oleva tehtäväkohtainen palkanosa tai muu palkkaus

	2009		2010		2011		2012		2013	
Vaativuustasoilla	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta	Lukumäärä	%-osuus sp.sta
Miehet	38	25	40	28	37	26	38	28	36	28
Naiset	115	75	105	72	105	74	98	72	94	72
Yhteensä	153	100	145	100	142	100	136	100	130	100
Muu palkkaus										
Miehet	7	64	7	58	4	36	4	57	4	57
Naiset	4	36	5	42	7	64	3	43	3	43
Yhteensä	11	100	12	100	11	100	7	100	7	100
Kaikki yhteensä	164	100	157	100	153	100	143	100	137	100

Vaativuustasoilla on 2013 noin 95 prosenttia henkilöstöstä. Muu palkkausperuste on miehillä hieman yleisempi kuin naisilla.

Vaativuustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2013

Vaativ taso	Miehet lukumäärä	Naiset lukumäärä	Yhteensä	%-osuus miehistä	%-osuus naisista	% osuus ko vaativ tasoilla
81	0			0	0	
82	0			0	0	
83	0	7	7	0	7	5
84	0	3	3	0	3	2
85	1	7	8	3	7	6
86	2	16	18	6	17	14
87	2	7	9	6	7	7
88	4	7	11	11	7	8
89	17	18	35	47	19	27
90	7	20	27	19	21	21
91	1	1	2	3	1	2
92				0	0	
93	1	4	5	3	4	4
94	1	4	5	3	4	4
Yhteensä	36	94	130	100	100	100

Henkilöstön osuus on vähentynyt alemmilla tasoilla 81–84 henkilöstörakenteen muutoksen johdosta. Ylemmillä tasoilla 89 ja 90 henkilöstön osuus on kasvanut merkittävästi, vuonna 2009 osuus on ollut 32 prosenttia ja vuonna 2013 se on 48 prosenttia. Miesten osuus on suhteellisesti suurin vaativiksi arvioiduissa tehtävissä. Miehistä ylemmille vaativuustasoille 88–91 sijoittui 80 prosenttia ja naisista vastaavasti 48 prosenttia.

Suoritustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2013

Suoritus-taso	Miehet	Naiset	Yhteensä	%-osuus miehistä	%-osuus naisista	%-osuus ko suor tasolla
1				0	0	
2				0	0	
3				0	0	
4	1	2	3	3	2	2
5	3	3	6	8	3	5
6	3	3	6	8	3	5
7		4	4	0	4	3
8	2	3	5	6	3	4
9	1	6	7	3	6	5
10	5	8	13	14	9	10
11	9	18	27	25	19	21
12	5	19	24	14	20	18
13	5	13	18	14	14	14
14	2	6	8	6	6	6
15		9	9	0	10	7
Yht	36	94	130	100	100	100

Suoritustason maksuprosentin vaihteluväli on 6–48 %:ia jatasovälys on 3 %:ia. Henkilöstön määrä on vähäinen alemmilla suoritusasoilla.

Säännöllisen työajan ansion vertailu

Säännöllisen työajan ansio sisältää tehtävä- ja henkilökohtaisen palkanosan sekä erilaiset lisät ja luontaisedut. Osa-aikaista työtä tekevien palkat on muunnettu kokonaikaisuutta vastaaviksi. Erilaisten lisien ja luontaisedujen osuudella ei ole merkittävää eroa miesten ja naisten palkkauksessa eikä niitä ole tarkasteltu erikseen tässä palkkakartoituksessa.

Säännöllisen työajan ansion vertailu sukupuolittain

	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo Miehet	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo Naiset	Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)
2009	3946,10	3386,27	86
2010	4073,66	3485,66	86
2011	4186,48	3646,93	87
2012	4324,51	3911,96	91
2013	4504,47	3985,40	89

Säännöllisen työajan ansion vertailu henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain

ESIMIEHET

Esimiesten ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 3.

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo
Miehet	2		1				1		2	
Naiset	9		9		10		10		8	
Yhteensä	11	5433,33	10	5623,90	10	5859,57	11	6031,11	10	6061,13

ASIAANTUNTIJAT

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo
Miehet	36	3850,63	40	3959,02	35	4108,69	36	4160,75	34	4233,95
Naiset	59	3733,06	52	3845,09	55	3984,31	50	4254,48	49	4370,11
Yhteensä	95	3778,38	92	3894,62	90	4032,68	86	4215,25	83	4314,33
Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)										
		97		97		97		102		103

TOIMEENPANEVA HENKILÖSTÖ

Toimeenpanevan henkilöstön ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 3 vuosina 2012 ja 2013

	2009		2010		2011		2012		2013	
	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo
Miehet	5	2560,40	4	2551,99	4	2593,93	2		2	
Naiset	49	2548,80	46	2666,80	42	2799,08	39		37	
Yhteensä	54	2549,87	50	2657,62	46	2781,25	41	2899,37	39	3015,62
Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)										
		100		105		108		*		*