



Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma

Voimassa 1.1.2017 – 31.12.2018

Sisällys

1. Johdanto	3
2. Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa	4
2.1. Tasa-arvotilanne Akatemian tutkimusrahoituksessa	
2.2. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	
3. Tasa-arvo Suomen Akatemian hallintovirastossa	7
3.1. Tasa-arvotilanne Suomen Akatemian hallintovirastossa	
3.1.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta	
3.1.2. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne	
3.1.3. Palkkauksellinen tasa-arvo	
3.2. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi	
4. Tasa-arvotyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa	16
5. Liitteet	18

1. Johdanto

Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa Suomen Akatemian hallintovirastossa ja Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa. Tasa-arvosuunnitelmassa on huomioitu yhdenvertaisuuslain (1325/2014) mukaisesti myös muu kuin sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvosuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaryhmässä 12.12.2016.

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 seurantaa varten tasa-arvotyöryhmä.

Tämä suunnitelma on sekä tasa-arvolain (laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986, muut. 1329/2014) mukainen henkilöstöä koskeva tasa-arvosuunnitelma että toiminnallinen tasa-arvosuunnitelma siltä osin, kun se koskee Akatemian muuta toimintaa (erityisesti tutkimusrahoitusta).

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-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen, raskauden tai synnytyksen, sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisun 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 syrjintään, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen 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.

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 tehtävatasoille ja eri ammatteihin nykyistä tasaisemmin.

Tämä tasa-arvosuunnitelma on voimassa 1.1.2017-31.12.2018, mutta suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta.

2. Tasa-arvotilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa 2016

Suomen Akatemian tutkimusrahoitusta koskevat päätökset tehdään tieteellisissä toimikunnissa, Akatemian hallituksessa, tutkimusinfrastruktuurikomiteassa, strategisen tutkimuksen neuvostossa tai hallituksen asettamissa jaostoissa. Akatemia on edistänyt rahoituspäätöksissään sukupuolten välistä tasa-arvoa 1980-luvulta lähtien. Päätösten perusteissa ja valmistelun linjauksissa sovelletaan linjauksia ja tutkimuspoliittisia tavoitteita, jotka on esitetty Akatemian hallituksen vuosittain hyväksymässä Tutkimusrahoituspäätösten perusteet -asiakirjassa. Tällaisia ovat esimerkiksi nuorten ja naisten tutkijanuran 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 2016 naisten osuus tieteellisten toimikuntien jäsenistä on 50 prosenttia. Toimikuntien neljästä puheenjohtajasta kaksi on naisia. Suomen Akatemian hallituksessa on naisia 50 prosenttia. Jaostoja asettaessa pyritään noudattamaan pääsääntöä, mutta aina se ei ole perusteltua. Yksittäistä jaostoa asettaessa lain tarkoittama erityinen syy poiketa jakaumasta voi olla tieteellisen asiantuntemuksen ja päätöksentekokyvyn takaaminen.

2.1. Tasa-arvo Akatemian tutkimusrahoituksessa

Tässä luvussa kerrotaan tasa-arvotilanteesta Akatemian tutkimusrahoituksessa sekä aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumisesta.

Akatemian tasa-arvosuunnitelman mukaan on tavoitteellista nostaa vähemmistösukupuolen osuus tutkimustehtävissä työskentelevistä vähintään 40 prosenttiin kaikissa Akatemian rahoitusmuodoissa. Akatemiattutkijan ja tutkijatohtorin tehtävissä tavoite on jo saavutettu. Kaikissa rahoitusmuodoissa naisten osuus rahoitetuista on pysynyt vakaalla tasolla viime vuosina. Akatemialta voivat hakea rahoitusta tutkijanuraportilla II-IV olevat henkilöt. Naisten osuus uraportilla II-IV on noussut yliopistoissa hieman, ollen 43 % vuonna 2015. Akatemian hakijoista sen sijaan naisia on ollut 37 %, eli jostain syystä naiset eivät ole olleet yhtä aktiivisia rahoituksen hakijoita. Akatemiaprofessorin tehtäviin nimitettävistä valta-osa on ollut miehiä (taulukko 1). Ilmiö heijastaa tehtävään hakevien henkilöiden sukupuolijakaumaa, jossa naiset ovat olleet selkeänä vähemmistönä. Tutkimusohjelmien ja huippuyksiköiden johtajista valtaosa on miehiä, sen sijaan uusien strategisen tutkimuksen ohjelmien johtajista 37 prosenttia on naisia.

Naisten osuus Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa 2010, 2013 ja 9.11.2016			
Akatemiaprofessorin tehtävät	22 %	27 %	26 %
Akatemiattutkijan tehtävät	41 %	44 %	46 %
Tutkijatohtorin määräraha	54 %	52 %	51 %
Akatemiahankkeet, vastuullinen johtaja	28 %	28 %	28 %
Tutkimusohjelmat (akatemiaohjelmat), vastuullinen johtaja	28 %	26 %	23 %
Huippuyksiköiden johtajat	17 %	23 %	21 %
STN-ohjelmat, vastuullinen johtaja	-	-	37 %

Taulukko 1.

Akateemikon arvo erittäin ansioituneelle tieteenharjoittajalle myönnettiin ensimmäisen kerran naiselle vuonna 2003. Naisten osuus suomalaisista tieteen akateemikoista on noussut viime vuosina (v. 2013 20%, v. 2016 27 %). Naisten vähemmistöosuutta selittää tutkimusmaailman miesvaltaisuus aiempina vuosikymmeninä.

Tärkeä tavoite on pyrkiä lisäämään naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa. Suomen Akatemia liittyi vuonna 2013 AcademiaNet-verkostoon, jonka tavoitteena on auttaa naistutkijoita pääsemään tiedettä ja tutkimusta edustaville avainpaikoille. Verkostoa käytetään myös arvioitsijoiden rekrytointiin. Asiantuntijoiden sukupuolijakauma on viime vuosina noussut tavoitteelliselle tasolle: vuonna 2011 naisten osuus asiantuntijoista oli 27 prosenttia, mutta vuonna 2016 naisten osuus on noussut 45 prosenttiin. Eri tieteenalojen välillä on suuria eroja tehtävissä olevien professorien sukupuolijakaumassa, mikä heijastuu myös Akatemian vertaisarvointiin. Joillain aloilla on hyvin vaikea rekrytoida naispuolisia arvioitsijoita ja toisilla aloilla on vaikea rekrytoida miespuolisia 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 tutkijoissa on vielä alhainen, mikä heijastaa vastaavaa sukupuolijakaumaa hakijoissa. Naisten osuus on kuitenkin merkittävästi lisääntynyt näiden alojen tutkijankoulutuksessa, joten tutkijapotentialia tulevaisuutta varten on kasvanut.

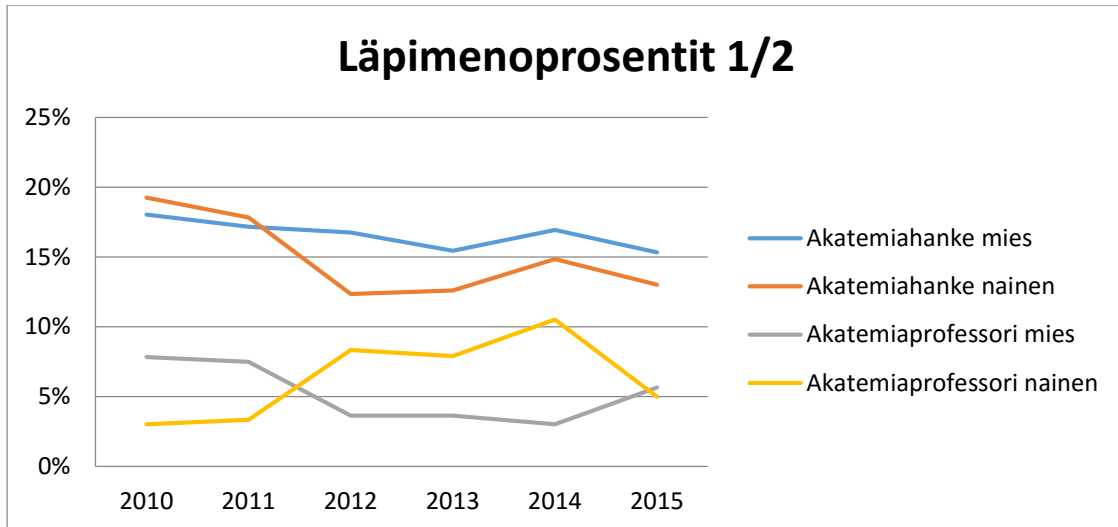
Naisten osuus akatemiahankkeiden vastuullisista johtajista on pysynyt 28 prosentissa. Tämä vastaa heidän osuuttaan professorikunnasta tällä hetkellä. Yksi syy naisten osuuden suhteelliseen pienuuteen on ehkä se, että muutokset professorikunnassa tapahtuvat hitaasti, koska vaihtuvuus vuosittain on vain noin viiden prosentin luokkaa. Kuitenkin naiset ovat saaneet rahoitusta siinä suhteessa kuin ovat hakeneetkin.

Euroopan Unionin tutkimus- ja innovaatorahoitusohjelma Horisontti 2020:ssa sukupuolten tasa-arvolla on erityinen painoarvo. Siellä tasa-arvoa seurataan sekä rahoituksen jakautumisen suhteen että tutkimuksen tematiikan vaikutuksesta tasa-arvoon. Akatemian STN-ohjelmassa Tasa-arvoinen yhteiskunta kiinnitetään erityistä huomiota tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen. Minna Canth -akatemiaprofessori on suunnattu tasa-arvon ja sukupuolen tutkimukseen.

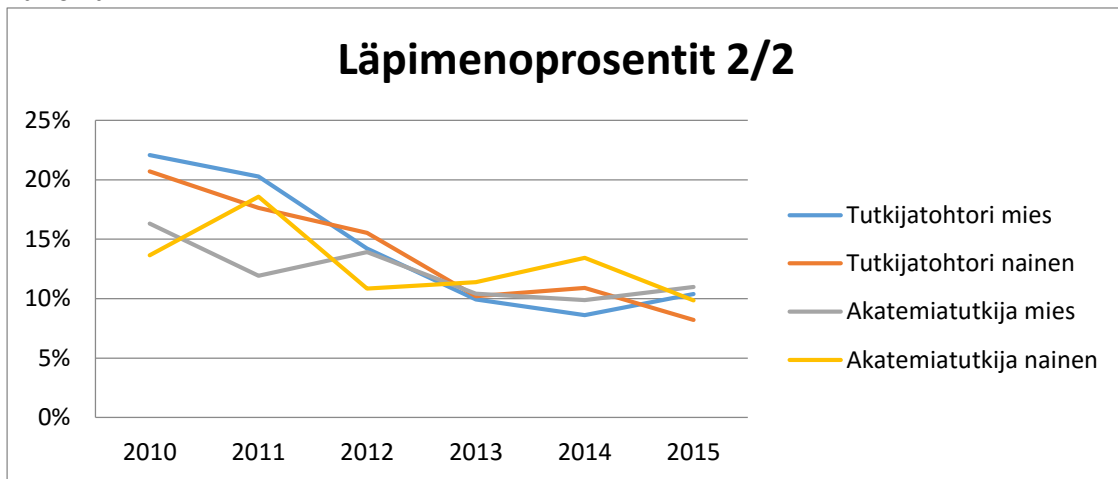
Akatemian tavoitteena on tieteen kansainvälistäminen. Suomalaisia tutkijoita kannustetaan liikkuvuuteen ja Suomeen pyritään houkuttelemaan ulkomaisia tutkijoita. Suomen Akatemian rahoittamista tutkijatohtoreista 74 prosenttia, akatemiaturkijoista 81 prosenttia ja akatemiaprofessoreista 95 prosenttia on Suomen kansalaisia. Akatemiahankkeiden vastuullisista johtajista 88 prosenttia on Suomen kansalaisia (liite 3).

Hakemusarvioinnissa tai päätöksenteossa ei tarkastella hakijoita yhdenvertaisuuslaissa mainittujen perusteiden eli iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn suhteen.

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



Kuvio 1a.



Kuvio 1b.

Kuvio 1 Suomen Akatemian rahoittamien hakemusten läpimenoprosentit sukupuolittain

2.2.Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

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. 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 käytännöt. Toiminnallista tasa-arvoa edistetäänkin yhteistyössä yliopistojen ja muiden toimijoiden kanssa.

Tavoitteiden saavuttamiseksi:

- a. Päätöksentekuelimet seuraavat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tutkimusrahoituksesta päätettäessä. Erityisesti seurataan uusien rahoitusmuotojen tai nykyisiin tehtyjen muutoksien vaikutusta tasa-arvoon ja yhdenvertaisuuteen (erityisesti seurataan rahoituksenhakijoiden ja saajien ikää ja kansalaisuutta).
- b. Tutkimusrahoitusta ja tutkimustehtäviä koskevan päätöksenteon läpinäkyvyyteen sekä molempien sukupuolten tasapuoliseen arviointiin esimerkiksi vanhempainvapaiden aiheuttamien tutkijanuran katkosten osalta kiinnitetään erityistä huomiota.
- c. Rahoituskautta pidennetään hakemuksesta hankkeessa työskentelevän tutkijan äitiys-, isyys-, vanhempain- tai hoitovapaan taikka varusmies- tai siviilipalvelun johdosta. Lisäksi rahoituskautta voidaan pidentää muusta erityisestä syystä, esimerkiksi 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 (liite 2).

Akatemian hallitus päätti v. 2016 tarkentaa tutkijatohtorin ja akatemiattutkijan hakukelpoisuutta liikkuvuusvaatimuksella. Hakijan tulee hakea rahoitusta joko toiseen tutkimusympäristöön kuin missä on tehnyt väitöskirjatyönsä, tai vaihtoehtoisesti työskennellä ennen haun päättymistä vähintään puoli vuotta toisessa tutkimusympäristössä. Tästä liikkuvuusvaatimuksesta voidaan poiketa erityisestä syystä. Liikkuvuusvaatimuksen vaikutus hakijoiden määriin sekä sukupuolijakaumaan tullaan selvittämään.

Akatemialla on ollut myös uusia kertaluonteisia rahoitusmuotoja. Akatemia seuraa, mitä vaikutuksia kärkihankkeilla ja nuorille tutkijoille suunnatulla lisärahoituksella on sukupuolijakaumaan sekä ikäjakaumaan tutkimusrahoituksessa. Jatkossa Akatemia tulee voimavaroihin nähden tarkoituksenmukaisella tavalla seuraamaan tutkijatehtävärahoitusta saaneiden sijoittumista akateemiselle uralle ja seuraamaan tasa-arvon toteutumista myös Akatemian rahoituksen jälkeen, mahdollisuuksien mukaan yhteistyössä tutkijoita edustavien järjestöjen kanssa.

3. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvotilanne 2016

Tässä luvussa kerrotaan tasa-arvotilanteesta Akatemian hallintovirastossa sekä aiemman tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumisesta.

3.1.1 Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta

Suomen Akatemian hallintovirastossa 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 2015-2016.

VMBaro-tulosten perusteella vuonna 2016 vastaajista 82 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen työyhteisössä (2015; 83 prosenttia).

Miehistä tyytyväisiä oli 38 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 45 prosenttia, yhteensä 83 prosenttia. (2015; 84 prosenttia). Naisista tyytyväisiä oli 41 prosenttia ja erittäin tyytyväisiä 41 prosenttia, yhteensä 82 prosenttia (2015; 80 prosenttia). Eri ikästen välillä ei ollut suuria eroja, mutta kaikista tyytyväisimpiä olivat vanhimmat eli 60-vuotiaat tai vanhemmat. Heidän joukossaan ei ollut lainkaan tasa-arvon toteutumiseen tyytymättömiä. Henkilöstöryhmistä tyytyväisimpiä olivat esimiehet. Asiantuntijoiden ja toimeenpanevan henkilöstön välillä ei ollut suurta eroa.

Vuonna 2016 työtyytyväisyyskyselyyn on lisätty myös kysymys ihmisten yhdenvertaisuuden toteutumisesta työyhteisössä. Yhdenvertaisuuden ei koettu toteutuvan aivan yhtä hyvin kuin sukupuolten tasa-arvon. Vastaajista 63 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Eri ryhmissä oli myös enemmän hajontaa kuin sukupuolten tasa-arvoa mittavassa kysymyksessä. Miehet olivat selvästi tyytyväisempiä kuin naiset. Miehistä 79 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä kun naisista vain 57 prosenttia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Ikäryhmistä vanhimmat olivat yhdenvertaisuuden toteutumiseen tyytymättömiä. Henkilöstöryhmistä tyytymättömiä olivat toimeenpanevaan henkilöstöön kuuluvat. Toimeenpanevan henkilöstön määrä on laskenut ja tulee laskemaan tulevana vuosina ja tehtäviin kohdistuu paljon muutoksia, mikä voi heijastua tuloksiin. Toimeenpanevesta henkilöstöstä valtaosa on naisia.

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. Akatemian menettelyohjeet epäasiallisen kohtelun ehkäisemiseksi ja tilanteiden ratkaisemiseksi tarkistetaan. Menettelyohjeista muistutetaan VMBaro-työtyytyväisyystutkimuksen käsittelyn yhteydessä. Syrjintä- tai häirintätapauksia ei ole suunnitelmakaudella 2014-2016 tullut ilmi, mutta vuoden 2016 työtyytyväisyyskyselyssä ilmeni, että 25 prosenttia vastanneista on kokenut tai havainnut epäasiallista kohtelua. Tapausten ehkäisemiseen ja käsittelyyn onkin tarpeen panostaa myös jatkossa.

3.1.2 Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne

Tässä luvussa esitetyt tiedot perustuvat vuoden 2015 henkilöstötilinpäätökseen kerättyihin tietoihin sekä valtionhallinnon Tahti-järjestelmän 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 ylimmässä johdossa. Esimiehistä noin 80 prosenttia on naisia ja toimeenpaneavassa henkilöstössä naisia on 90 prosenttia. Tasapuolisin sukupuolirakenne on asiantuntijatehtävissä, joissa toimivista miehiä on noin 35 prosenttia.

	2011	2012	2013	2014	2015
Miehet	28,5	29,3	28,5	29,4	27,8
Naiset	71,5	70,7	71,5	70,6	72,2
Henkilömäärä vuoden lopussa	151	140	137	143	144

Taulukko 2. Miesten ja naisten osuudet henkilöstöstä 2011 - 2015

Akatemian rekrytoinneissa huomioidaan miehet ja naiset tasavertaisesti ja syrjimättä. Miesten osuutta toimeenpanevassa henkilöstössä ja esimiehissä on pyritty lisäämään myös valitsemalla avoimeen tehtävään tai virkaan mahdollisuuksien mukaan kahdesta yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä eri sukupuolta olevasta hakijasta mies. Työhönottohaastattelijoina on mahdollisuuksien mukaan ollut miehiä ja naisia. Vuosittain on seurattu hakijoiden ja tehtäviin valittujen henkilöiden sukupuolijakaumaa. Tämän on todettu vastaavan henkilöstön sukupuolijakaumaa. Akatemiassa oli vuonna 2015 14 ulkopuolista rekrytointihakua Valtiolle.fi -sivustolla. Niistä palkattiin 17 henkilöä. Hakijoita oli 1724, joista miehiä 504 (29 prosenttia) ja naisia 1220 (71 prosenttia).

Sukupuoli	Hakeneet	Valitut	%-osuus kaikista hakijoista	%-osuus kaikista valituista	%-osuuksien ero valittujen ja hakijamäärien kesken
Miehet	504	7	29	41	12
Naiset	1220	10	71	59	-12
Yhteensä	1724	17	100	100	

Taulukko 3. Miesten ja naisten osuudet rekrytoinneissa 2015

Vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet

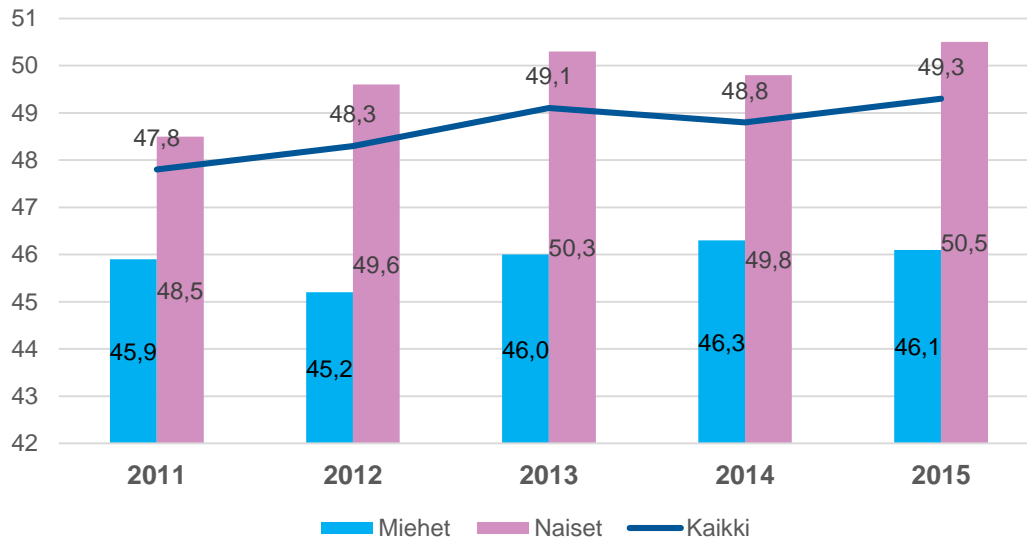
Vakinaisessa palvelussuhteessa on ollut vuoden 2015 joulukuussa 82 prosenttia ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 18 prosenttia henkilöstöstä. Määräaikaisuuksien yleisimmät perusteet ovat sijaisuus ja työn luonne (mm. projektit, harjoittelu). Harjoittelijoiden määrän kasvu on lisännyt määräaikaisuuksia. Vuoden 2015 lopussa 30 prosenttia miehistä oli määräaikaisessa palvelussuhteessa, naisista määräaikaisia oli 14 prosenttia.

Ikärakenne

Henkilöstön keski-ikä on noussut viime vuosina. Muutokseen on vaikuttanut määräaikaisten tehtävien ja korvausrekrytointien väheneminen, joiden taustalla on talouden sopeuttaminen. Toisaalta Akatemiaan on rekrytoitu enenevästi korkeakouluharjoittelijoita, jotka ovat iältään keskiarvoa nuorempia.

Vuonna 2015 hallintovirastoon rekrytoitujen (muut kuin harjoittelijat), ikäjakauma oli 26 v – 54 v ja keski-ikä 38 vuotta (14 rekrytoiduista oli uusia työntekijöitä, kolmella kyseessä oli viraston sisäinen työuramuutos). Harjoittelijoiden ikäjakauma oli 25 v – 35 v ja keski-ikä 26 vuotta.

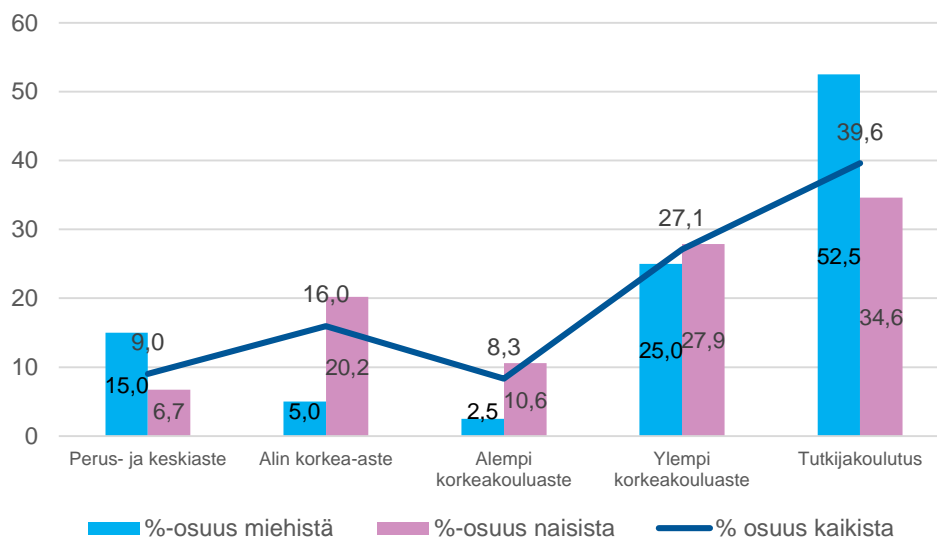
Hallintoviraston henkilöstön keski-ikä vuoden 2015 lopussa oli 49,3 vuotta. Miesten keski-ikä oli 46,1 vuotta ja naisten 50,5 vuotta. Miehistä suurin osa oli ikäryhmässä 45-54 vuotta (40 prosenttia miehistä) ja naisista suurin osa ikäryhmissä 45-54 vuotta ja 55-64 vuotta (32 prosenttia naisista molemmissa ryhmissä). Akatemian keski-ikä on noussut hitaasti viime vuosien ajan.



Kuvio 2. Keski-ikä sukupuolittain 2011-2015

Koulutusrakenne ja osaamisen kehittäminen

Suomen Akatemia on asiantuntijavirasto, jonka henkilöstö on keskimäärin hyvin korkeasti koulutettua, etenkin miehet, joista valtaosa työskentelee asiantuntijatehtävissä. Vuoden 2015 lopussa vähintään ylemmän korkeakoulun tutkinnon suorittaneiden osuus oli 66,7 prosenttia. Yleisin koulutusaste oli tutkijakoulutusaste, 39,6 prosentilla on tohtorintutkinto.



Kuvio 3. Koulutusaste sukupuolittain, prosenttiosuus 31.12.2015

Koulutustasoindeksit

	2011	2012	2013	2014	2015
Miehet	6,6	6,5	6,8	6,8	6,9
Naiset	6,1	6,3	6,2	6,5	6,6
Kaikki	6,3	6,4	6,3	6,6	6,7

Taulukko 4. Koulutustasoindeksit sukupuolittain 2011 – 2015

Koulutustasoindeksi lasketaan seuraavalla, valtiovarainministeriön kaavalla: 1*”alempi perusaste”+ 2*”ylempi perusaste tai tuntematon” + 3,5*”keskiaste” + 5*”alin korkea-aste” + 6*”alempi korkeakouluaste” + 7*”ylempi korkeakouluaste” + 8* ”tutkija”

Akatemiassa on edelleen tiukkenevasta taloustilanteesta huolimatta panostettu henkilöstön koulutukseen ja kehittämiseen tasapuolisesti sukupuolesta, iästä tai palvelussuhteen laadusta riippumatta. VMBaro-työtyytyväisyyskyselyn perusteella osaaminen, oppiminen ja uudistuminen ovat hyvällä tasolla Akatemiassa. Osaamisen ylläpidon ja kehittämisen tuki on arvioitu erinomaiseksi.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Työaikaa ja etätöitä koskevaa ohjeistusta on muutettu edelleen joustavammaksi. Etätöiden tekeminen on lisääntynyt merkittävästi. Erilaisia joustavia työaikajärjestelyjä (ml. perhevapaat) käyttävät sekä miehet että naiset tasapuolisesti. Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen on saanut Akatemiassa erinomaisen arvioin työtyytyväisyyskyselyssä. Vastaajista 83 prosenttia on siihen tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä. Naiset ja miehet ovat lähes yhtä tyytyväisiä.

Kokoaikaisen henkilöstön osuus on ollut vuoden 2015 joulukuussa 88 prosenttia ja osa-aikaisten osuus 12 prosenttia. Pääosa osa-aikaisista on ollut osittaisella hoitovapaalla ja loput mm. osa-aikaeläkkeellä tai osatyökyvyttömyyseläkkeellä. Osa-aikaisten lukumäärä ja osuus on kasvanut viime vuosina johtuen mm. joustavista työaikajärjestelyistä. Sekä naiset että miehet hyödyntävät osa-aikaisuuksia ja työajan joustoja.

Perhevapaita (äitiys-, isyys-, vanhempainvapaa, hoitovapaa) on viime vuosina käytetty melko vähän osaltaan varmasti henkilöstön ikärakenteesta johtuen. Vuoden 2015 aikana perhevapailla oli viisi eri henkilöä. Äitiysvapaalla ei ollut yhtään henkilöä, isyysvapaalla oli kolme ja vanhempainvapaalla yksi henkilö. Hoitovapaita käytti kolme henkilöä (osin samoja henkilöitä kuin muilla perhevapailla). Perhevapaita sekä tilapäistä hoitovapaita lapsen sairauden vuoksi hyödyntävät sekä naiset että miehet.

Työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen

Työilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen eri ryhmät huomioiden on ollut tasa-arvosuunnitelman tavoitteena. Vuodesta 2015 VMBaro-työtyytyväisyyskyselyä on toteutettu vuosittain ja sen tulosten käsittelymallia kehitetty vuonna 2016. Työtyytyväisyys on ollut hyvällä tasolla (asteikolla 1-5 kokonaisindeksi 3,59). Esimiestoiminnan arviointikyselyn tekemistä ja vaihtoehtoja on selvitetty ja selvitetään edelleen. Vuonna 2016 ei tehdä erillistä esimiestoiminnan arviointikyselyä vaan esimiespalaute annetaan osana työtyytyväisyyskyselyn tulosten käsittelyä.

Akatemiassa on tiivistetty toimitiloja ja kaksi yksikköä (strategisen tutkimuksen yksikkö ja viestintäyksikkö) työskentelee tällä hetkellä monitoimitilassa. Akatemialaiset ovat

työtyytyväisyyskyselyn mukaan erittäin tyytyväisiä työ- ja toimintaympäristöönsä. Kyselyyn vastanneista 71 prosenttia on tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työskentelytiloihin. Myös työskentelyvälineet todetaan hyväksi, mutta niiden osalta kritiikkiä tuli erityisesti Valtori-palvelukeskuksen käyttäjäksi siirtymisen johdosta. Palvelukeskuksen myötä todettiin työvälineiden ja niiden käytön tuen heikentyneen. Miehet olivat naisia hieman tyytyväisempiä sekä työskentelytiloihin että työvälineisiin. Ikäryhmistä työskentelytiloihin tyytyväisimpiä olivat 40-49 vuotiaat ja seuraavaksi 60-vuotiaat ja sitä vanhemmat. Työvälineisiin tyytyväisimpiä oltiin vanhimmassa vastaajaryhmässä. Henkilöiden erityistarpeet onkin pyritty huomioimaan työtiloja suunniteltaessa ja työvälineitä hankittaessa. Muutokset on toteutettu henkilöstöä kuullen.

Lähiesimiestyö on Akatemiassa saanut pääosin erinomaisia arvioita, mutta johtamista ja ylintä johtoa koskevat arviot ovat laskeneet ja olleet melko alhaisella tasolla. Johtamista pyritään jatkuvasti kehittämään ja esimiehille tarjotaan tukea osaamisen ja työnsä kehittämiseen.

3.1.3 Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkakartoituksen mallia on kehitetty yhdessä hallintoyksikön kanssa tätä tasa-arvosuunnitelmaa ja sen liitteenä olevaa palkkakartoitusta valmisteltaessa. Hallintoyksikkö on tuottanut palkkakartoitusta varten tarvittavia tilastollisia tietoja ja taulukoita. Palkkakartoituksen toteuttamisessa on huomioitu vähenevä henkilöstö ja uudet säädökset sekä ohjeistus. Palkkakartoitus tehdään osana kahden vuoden välein laadittavaa tasa-arvosuunnitelmaa.

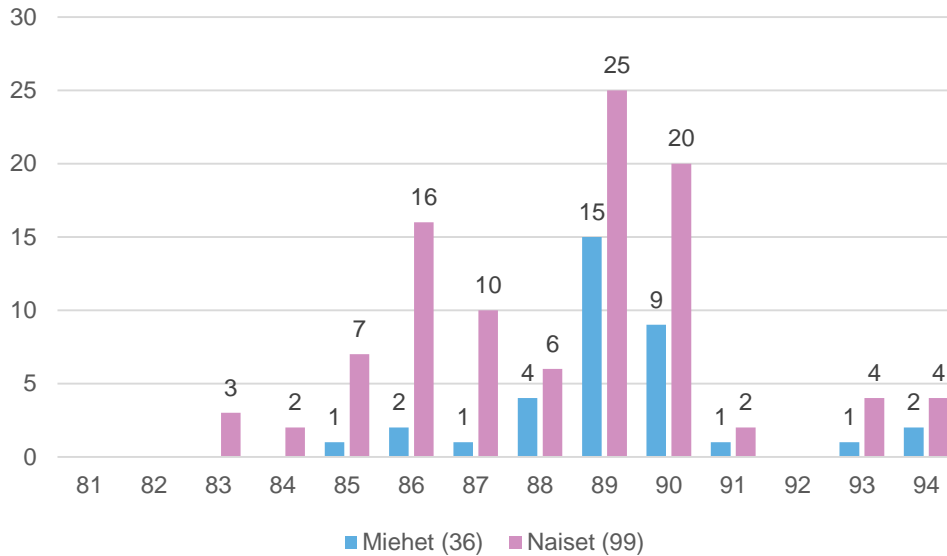
Palkkakartoituksessa on selvitetty naisten ja miesten tehtävien vaativuusluokitusta, suorituksen arviointia, palkkoja ja palkkaeroja. Palkkavertailut on tehty elokuun 31. päivän palkoista vuosina 2014-2016

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

Vaativuustasoille sijoittuminen

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

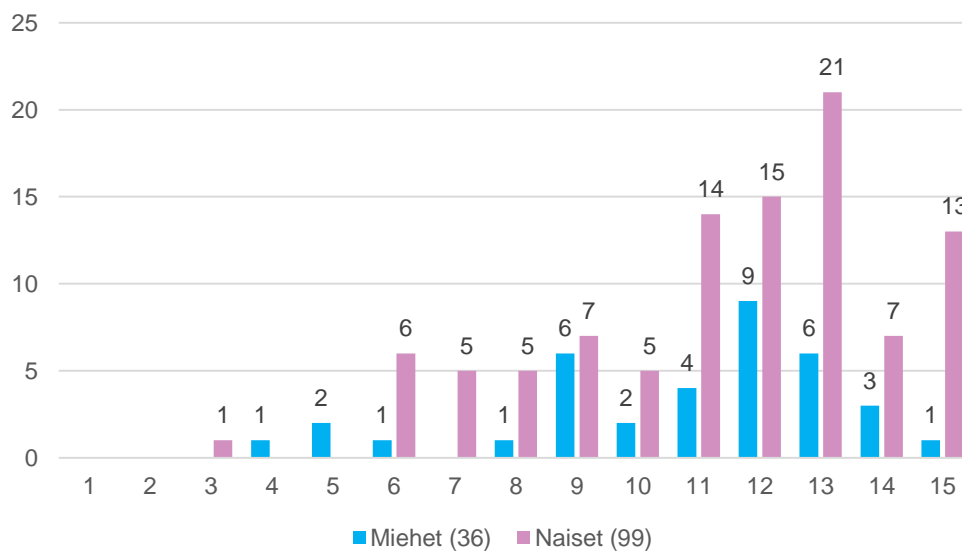
Vuoden 2016 elokuun tietojen mukaan pääosa miehistä, 78 prosenttia (2013; 80 prosenttia) sijoittuu tasolle 88–90. Tasolla 89 on miehistä 42 prosenttia (2013; 47 prosenttia). Naisista tasolle 88–90 sijoittuu 52 prosenttia (2013; 48 prosenttia) ja tasolla 89 on naisista 25 prosenttia (2013; 19 prosenttia).



Kuvio 4. Naisten ja miesten sijoittuminen vaativuustasoille, elokuu 2016

Suoritustasoille sijoittuminen

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



Kuvio 5. Naisten ja miesten sijoittuminen suoritustasoille elokuu 2016

Miesten osuus on suurin suoritusastolla 12 ja naisten osuus suoritusastolla 13. Miesten suoritusastojen keskiarvo on 10,8 ja naisten suoritusastojen keskiarvo on 11,4 (tason prosentti tehtäväkohtaisesta palkasta; 10=33 %, 11=36 %, 12=39 %, 13= 42 %).

Naisten ja miesten palkkaus ja palkkaerot

Kaikkien Akatemiaan palvelussuhteessa olevien naisten säännöllisen työajan kokonaisansio oli vuoden 2015 elokuussa 91 prosenttia miesten keskimääräisestä kokonaisansiosta. Miesten korkeampaa kokonaisansiota ja palkkaeroa selittävät miesten suurempi osuus johtotason tehtävissä sekä se, että toimeenpanevasta henkilöstöstä valtaosa on naisia.¹

Henkilölukumäärien vähyyden vuoksi palkkavertailu on voitu tehdä sukupuolittain vain asiantuntijaryhmässä ja kahdella vaativuustasolla, joihin sijoittuu asiantuntijatehtäviä.

Asiantuntijaryhmässä naisten palkka suhteessa miesten palkkaan eroaa hieman vuosittain ollen joko hieman parempi (2014; +2,5 prosenttia) tai samalla tasolla (2015; +0,3 prosenttia) tai hieman alempi (2016; -1,5 prosenttia).

Vaativuustasolla 89 naisten palkka suhteessa miesten palkkaan on hieman pienempi (2014; -0,9 prosenttia, 2015; -1,0 prosenttia ja 2016; -0,8 prosenttia). Vaativuustasolla 90 naisten palkka suhteessa miesten palkkaan on ollut suurempi (2014; +2,4 prosenttia, 2015; +2,7 prosenttia ja 2016; +2,4 prosenttia).

Palkkakartoituksessa (liite 1) on tarkasteltu naisten ja miesten palkkausta. Kartoituksesta ei ilmene perusteettomia palkkaeroja naisten ja miesten välillä.

3.3. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi

Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

Tavoite: Akatemiassa edistetään naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä henkilöstön yhdenvertaisuutta palvelussuhteen ehdoissa ja palkkauksessa. Samasta tai samantasoisesta tehtävästä saa saman palkan ja palvelussuhteen ehtoja sovelletaan samalla tavalla sekä miehille että naisille. Palkkausjärjestelmää tai palvelussuhteen ehtoja sovellettaessa henkilöitä ei tarkastella yhdenvertaisuuslaissa mainittujen perusteiden eli iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn suhteen.

Palkkakartoituksen avulla seurataan samapalkkaisuuden toteutumista kahden vuoden välein.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Hallintoyksikkö tuottaa tasa-arvotyöryhmän kanssa sovitut tilastolliset tiedot ja taulukot ryhmän käyttöön ja analysoitavaksi ennen palkkakartoituksen tekemistä vuonna 2018.
- b. Kartoituksessa tai muuna ajankohtana mahdollisesti ilmi tulevat palkkasyrjintäepäilyt selvitetään nopeasti ja perusteettomat palkkaerot poistetaan. Hallintoyksikkö vastaa mahdollisten epäkohtien selvittämisestä.

¹ Valtiovarainministeriön julkaisun mukaan sukupuolten välinen palkkaero valtiolla vuonna 2015 oli keskimäärin 14,0 %:ia. Palkkaero oli 1,5 prosenttia, kun sekä horisontaalinen että vertikaalinen segregatio vakioitiin (huomioitiin naisten ja miesten sijoittuminen eri ammattialoille ja vaativuudeltaan eritasoisiiin tehtäviin). VM/Naiset ja miehet valtiolla 2015.

Työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja urakehitys

Tavoite: Akatemiassa toimitaan siten, että avoimena 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.

Avoimena olevaan tehtävään valitaan yleensä pätevin ja ansioitunein hakija iästä ja sukupuolesta riippumatta eikä työhönotossa syrjitä tai suosita ketään iän tai sukupuolen tai muullakaan perusteella. Ainoastaan naisvaltaisimmissa ryhmissä voidaan tehtävään tai virkaan valita lähes yhtä pätevä miespuolinen hakija sukupuolirakenteen tasoittamiseksi.

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

Akatemia on tähän mennessä toteuttanut henkilöstösuunnittelua ilman tarvetta yksipuolisiin henkilöstön vähentämistoimenpiteisiin (so. lomauttamiset ja irtisanomiset) ja taloudellista sopeuttamista pyritään tekemään näin jatkossakin.

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. Vuosittain seurataan hakijoiden ja tehtäviin valittujen henkilöiden sukupuolijakaamaa.
- 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.

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. Tiedotetaan henkilöstölle aktiivisesti menettelytavoista ja toimintaohjeista.
- 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 ja tai työsuojeluvaltuutettu selvittää epäasiallista kohtelua koskevat epäilyt yhdessä asianosaisten kanssa ja tilastoi mahdollisesti esiin tulevat tapaukset.

Työn ja yksityiselämän yhteensovittaminen

Tavoite: Naisten ja miesten työelämän ja yksityiselämän yhteen sovittamista helpotetaan mahdollisimman joustavilla työaikajärjestelyillä (esim. osa-aikatyö, liukumat ja saldovapaa), suhtautumalla etätööhön positiivisesti ja 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, etätöön ja joustavien työaikajärjestelyjen käyttö sukupuolen mukaan eriteltyinä.

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 ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä työilmapiiristä ja työolosuhteista. Hallintoyksikkö toimittaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta koskevat työtyytyväisyyskyselyn tulokset tasa-arvoryhmälle.

4. Tasa-arvotyön ja -suunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa

Tasa-arvosuunnittelua ja suunnitelman seuranta varten Akatemiassa toimii tasa-arvotyöryhmä. Tasa-arvotyöryhmä on asetettu toistaiseksi. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslainsäädännön muutokset on huomioitu suunnitteluprosessissa ja työryhmän toiminnassa.

Tasa-arvotyöryhmässä ovat edustettuina työnantajan lisäksi henkilöstöjärjestöt, eri henkilöstöryhmät huomioiden hallintoviraston ja tutkimusrahoitustoiminnan tuntemus, 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 tiedottamisesta henkilöstölle. Tehtävien toteuttamiseen on varattava riittävästi aikaa ja resursseja.

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

Tasa-arvosuunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta. Tasa-arvosuunnitelma ja sen liitteenä oleva palkkakartoitus laaditaan joka toinen vuosi. 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 toinen 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 toinen 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, päällikkökokouksessa ja yksiköissä - suunnitelmaan tehdään tarpeelliset korjaukset esitettyjen huomioiden pohjalta 	joka toinen 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

Liitteet

LIITE 1

Suomen Akatemian palkkakartoitus 2014 – 2016

Palkkakartoitus koskee kaikkia työntekijöitä, jotka ovat saaneet palkkaa ko päivänä. Osa-aikaisten tai tuntipalkkaisten työntekijöiden palkka suhteutetaan kokopäiväisten työntekijöiden palkkaan. Kartoitus on tehty vuosilta 2014-2016 kunkin vuoden elokuun viimeisen päivän mukaan.

Palkansaajien lukumäärä ja %-osuus sukupuolittain 2014-2016:

Sukupuoli	2014	2015	2016
Miehet	39 (27 %)	39 (27 %)	41 (29 %)
Naiset	105 (73 %)	106 (73 %)	102 (71 %)
Yhteensä	144	145	143

Palkkarakenne

Suurin osa henkilöstöstä, n. 95 prosenttia kuuluu valtion palkkausjärjestelmän piiriin. Palkkaus muodostuu tehtäväkohtaisesta palkanosasta (vaativuustasoilla) ja henkilökohtaisesta palkanosasta (suoritusasoilla, prosenttia vaativuustason palkasta). Lisäksi säännöllisen työajan ansioon voi kuulua henkilökohtainen kuukausipalkkio, henkilökohtainen lisä sekä luottamusmies- ja työsuojeluvaltuutetun palkkiot. Luontoisetuna maksetaan puhelinetu. Henkilökohtainen palkka (sovittu euromääräinen palkka) on käytössä ylimmällä johdolla, harjoittelijoilla ja yksittäisillä asiantuntijoilla.

Palkkatekijä	2014	2015	2016
<i>Henkilökoht palkka (euromäär, sovittu palkka)</i>			
Miehet	6	4	5
Naiset	5	5	3
Yhteensä	11	9	8
<i>Tehtäväkoht palkka (vaativuustasoilla) ja henk koht palkanosa (= % teht. koht. palkasta)</i>			
Miehet	33	35	36
Naiset	100	101	99
Yhteensä	133	136	135
Kaikki yhteensä	144	145	143

Palkkarakenne sukupuolittain vuosina 2014 – 2014, lukumäärillä

Suoritusarviointijärjestelmän käyttöönotossa 1.9.2010 oikeus henkilökohtaiseen lisään on henkilöllä, jonka henkilökohtainen palkanosa aiemman palkkausjärjestelmän mukaan oli euromäärältään suurempi kuin uudistettu henkilökohtainen palkanosa. Em lisää on maksettu tarkasteluajankohtina alle kolmelle henkilölle.



Henkilökohtainen lisä/palkkio on harkinnanvarainen ja sitä maksetaan pääasiassa esimiehille ja vaativissa asiantuntijatehtävissä oleville työntekijöille. Henkilökohtainen lisä/palkkio on maksettu 2014 26 hlölle (miehiä 8, naisia 18), 2015 22 hlölle (miehiä 5, naisia 17) ja 2016 24 hlölle (miehiä 7 naisia 17).

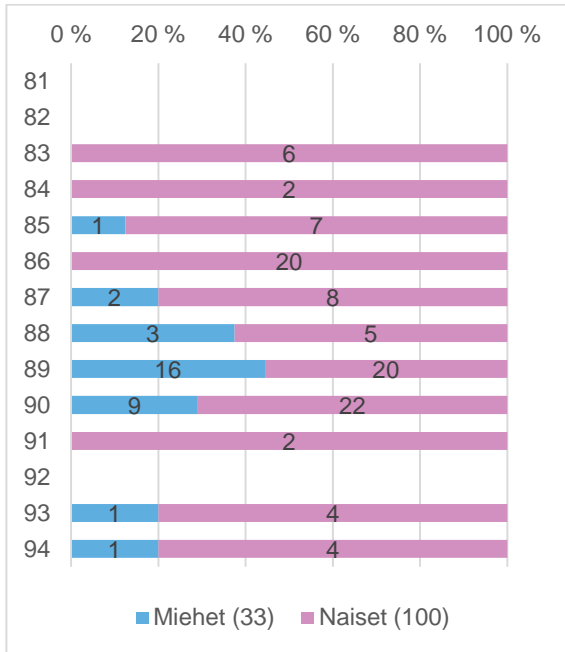
Puhelinetu on johdolla, osalla esimiehistä ja tietohallintotehtävissä toimivista henkilöistä. Puhelinetu on maksettu 2014 15 hlölle (miehiä 6, naisia 9), 2015 13 hlölle (miehiä 4, naisia 9) ja 2016 11 hlölle (miehiä 4, naisia 7).

Luottamusmiespalkkio on tarkasteluajankohtina 2014-2015 maksettu 3 naiselle ja 2016 yhdelle miehelle ja yhdelle naiselle. Työsuojeluvaltuutetun palkkio on maksettu 2014 naiselle ja 2015-2016 miehelle.

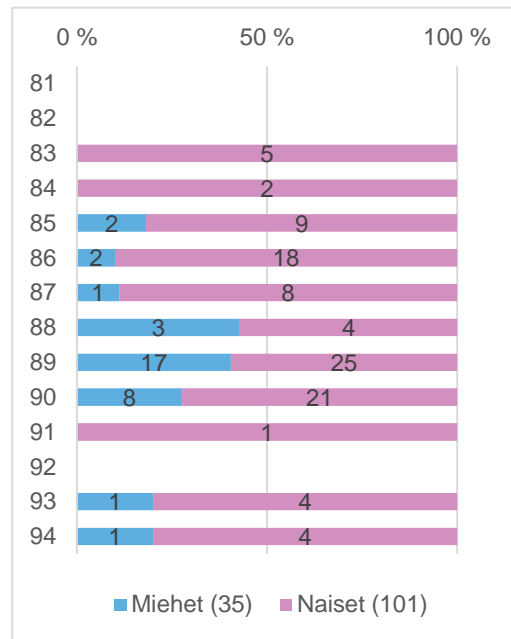
Vaativuustasoille sijoittuminen 2014-2016 sukupuolen mukaan:

Vaati- taso	Miehet 2014	Naiset 2014	Yht 2014	Miehet 2015	Naiset 2015	Yht 2015	Miehet 2016	Naiset 2016	Yht 2016
81									
82									
83		6	6		5	5		3	3
84		2	2		2	2		2	2
85	1	7	8	2	9	11	1	7	8
86		20	20	2	18	20	2	16	18
87	2	8	10	1	8	9	1	10	11
88	3	5	8	3	4	7	4	6	10
89	16	20	36	17	25	42	15	25	40
90	9	22	31	8	21	29	9	20	29
91		2	2		1	1	1	2	3
92									
93	1	4	5	1	4	5	1	4	5
94	1	4	5	1	4	5	2	4	6
Yht.	33	100	133	35	101	136	36	99	135

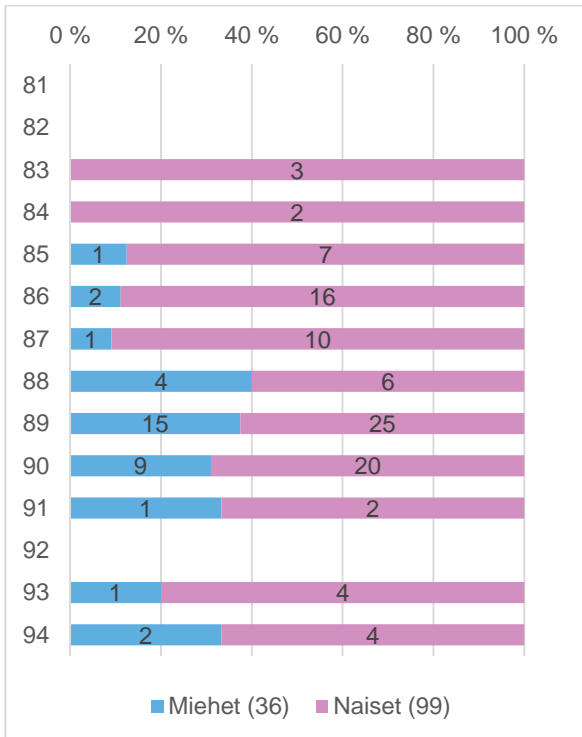
Vaativuustasojakaumat 2014-2016



Kuvio 1a Vaativuustasojakauma 2014



Kuvio 1b Vaativuustasojakauma 2015



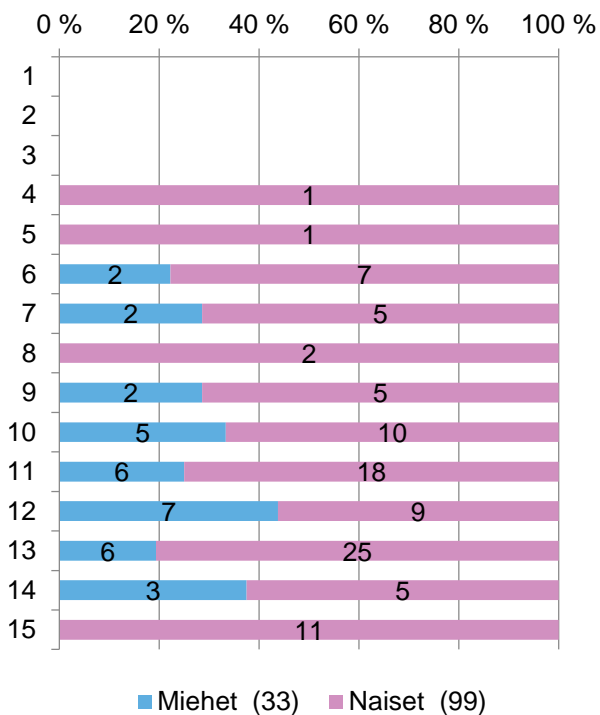
Kuvio 1c Vaativuustasojakauma 2016



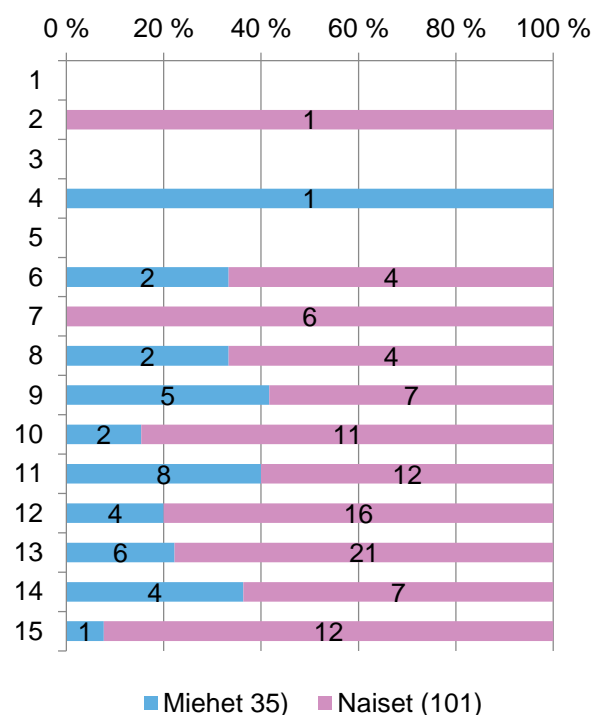
Suoritustasoille sijoittuminen sukupuolen mukaan 2014-2016. Sisältää alle 3 henkilön havainnot.

Suortaso	Suor pros.	Miehet 2014	Naiset 2014	Yht 2014	Miehet 2015	Naiset 2015	Yht 2015	Miehet 2016	Naiset 2016	Yht 2016
1	6,0									
2	9,0					1	1			
3	12,0								1	1
4	15,0		1	1	1		1	1		1
5	18,0		1	1			0	2		2
6	21,0	2	7	9	2	4	6	1	6	7
7	24,0	2	5	7		6	6		5	5
8	27,0		2	2	2	4	6	1	5	6
9	30,0	2	5	7	5	7	12	6	7	13
10	33,0	5	10	15	2	11	13	2	5	7
11	36,0	6	18	24	8	12	20	4	14	18
12	39,0	7	9	16	4	16	20	9	15	24
13	42,0	6	25	31	6	21	27	6	21	27
14	45,0	3	5	8	4	7	11	3	7	10
15	48,0		11	11	1	12	13	1	13	14
Yht.		33	99	132	35	101	136	36	99	135

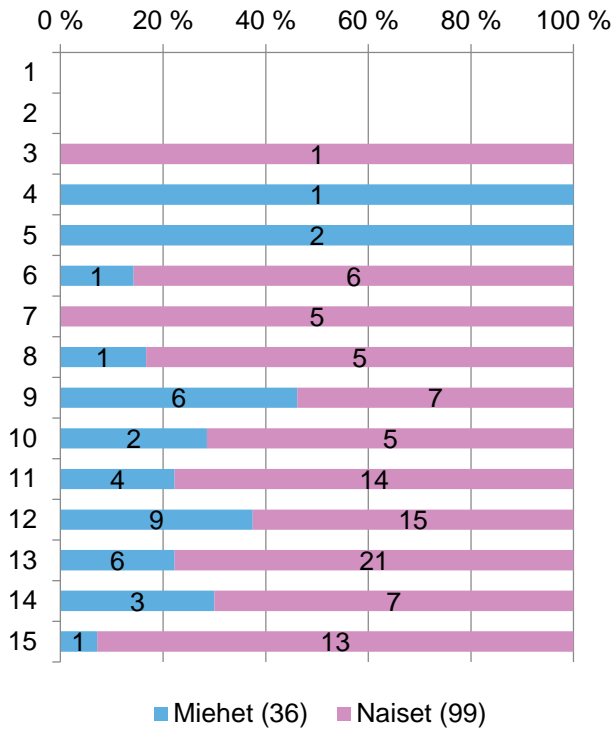
Suoritustasojakaumat 2014 - 2016



Kuvio 2a Suoritustasojakauma 2014



Kuvio 2b Suoritustasojakauma 2015



Kuvio 2c Suoritustasojakauma 2016

Säännöllisen työajan ansion vertailu

Säännöllisen työajan ansio sisältää tehtävä- ja henkilökohtaisen palkanosan sekä erilaiset lisät ja luontaisedut. Osa-aikaista työtä tekevien palkat on muunnettu kokoaikaisuutta vastaaviksi.

Erilaisina lisiinä säännölliseen ansioon voi kuulua; 1) henkilökohtainen euromääräinen palkkio, johon ei tule yleiskorotusta, 2) henkilökohtainen lisä, johon tulee yleiskorotus 3) luottamusmiespalkkio, 4) työsuojeluvaltuutetun palkkio ja 5) puhelinetu.

Säännöllisen työajan ansion vertailu sukupuolittain 2009-2013:

Tarkastelu- päivä 31.8.	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo Miehet	Säännöllisen työajan ansion keskiarvo Naiset	Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)
2011	4186,48	3646,93	87
2012	4324,51	3911,96	91
2013	4504,47	3985,40	89
2014	4619,74	4062,63	88
2015	4525,17	4102,46	91
2016	4548,02	4145,92	91

Henkilöstöryhmät 2014-2016 tarkasteluajankohtana:

Henkilöstöryhmä	2014 Miehet	2014 Naiset	2014 Yht.	2015 Miehet	2015 Naiset	2015 Yht.	2016 Miehet	2016 Naiset	2016 Yht.
Johto	2	2	4	2	2	4	2	1	3
Esimiehet	2	8	10	2	8	10	3	8	11
Asiantuntijat	33	52	85	30	55	85	31	59	90
Toimeenpan hlöstö	1	40	41	4	38	42	3	32	35
Harjoittelijat	1	3	4	1	3	4	2	2	4
Yhteensä	39	105	144	39	106	145	41	102	143

Säännöllisen työajan ansion vertailu henkilöstöryhmittäin ja sukupuolittain

ESIMIEHET

Esimiehet ovat vaativuustasoilla 93 - 94.

Esimiesten ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 5 vuosina 2014-2016

	2014		2015		2016	
	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo
Miehet	2		2		3	
Naiset	8	6224,47	8	6290,01	8	6344,36
Yhteensä	10		10		11	

ASiantuntijat

Asiantuntijat ovat vaativuustasoilla 87 – 91.

	2014		2015		2016	
	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn ansion keskiarvo
Miehet	33	4378,60	30	4402,20	31	4442,61
Naiset	52	4488,55	55	4417,54	59	4377,49
Yhteensä	85		85		90	
*)		102,5 %		100,3 %		98,5 %

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

TOIMEENPANEVA HENKILÖSTÖ

Toimeenpaneva henkilöstö on vaativuustasoilla 83 – 87.

Toimeenpanevan henkilöstön ryhmässä miesten lukumäärä jää alle 5 vuosina 2014-2016.

	2014		2015		2016	
	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	1		4		3	
Naiset	40	3091,83	38	3119,75	32	3185,52
Yhteensä	41		42		35	

Säännöllisen työntekijän ansion vertailu vaativuustasoilla

Vaativuustasojen lukumäärä on 14 tasoa, joista käytössä on 11 tasoa. Miesten ja naisten palkkoja on vertailtu vaativuustasoilla 89 ja 90. Muilla vaativuustasoilla miesten lukumäärä on alle viisi.

Vaativuustaso 89

	2014		2015		2016	
	Lukumäärä	Säänn. ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	16	4301,97	17	4342,66	15	4330,22
Naiset	20	4263,67	25	4298,05	25	4297,67
Yhteensä	36		42		40	
*)		99,1		99,0		99,2

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

Vaativuustaso 90

	2014		2015		2016	
	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo	Luku- määrä	Säänn. ansion keskiarvo
Miehet	9	4634,77	8	4659,97	9	4749,04
Naiset	22	4745,41	21	4787,98	20	4863,30
Yhteensä	31		29		29	
*)		102,4		102,7		102,4

*) Naisten palkka suhteessa miesten palkkaan (%)

LIITE 2

Yliopistojen henkilötyövuodet, tutkijanuraportaat II-IV (lähde: Vipunen)									
	2015			2014			2013		
Porras	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht
II	1 930,50	1 782,30	3 712,80	1 958,10	1 769,60	3 727,70	1 980,30	1 732,80	3 713,10
III	2 055,00	1 808,10	3 863,10	1 981,60	1 697,90	3 679,50	1 824,20	1 630,90	3 455,10
IV	1 769,50	703,80	2 473,40	1 813,50	686,80	2 500,30	1 939,10	696,00	2 635,10
Yht	5 755,00	4 294,20	10 049,30	5 753,20	4 154,30	9 907,50	5 743,60	4 059,70	9 803,30
%	57 %	43 %	100 %	58 %	42 %	100 %	59 %	41 %	100 %

Suomen Akatemialta rahoitusta hakeneet / päätösvuosi (Lähde: WebFokus)									
	2015			2014			2013		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht
Hakijat (kpl)	2172	1277	3449	2177	1154	3331	1838	1051	2889
Haettu summa (€)	1 116 708 404	596 207 770	1 712 916 174	932 746 068	479 553 363	1 412 299 431	869 130 899	458 998 566	1 328 129 465
% hakijat (kpl)	63 %	37 %	100 %	65 %	35 %	100 %	64 %	36 %	100 %
% haettu summa (€)	65 %	35 %	100 %	66 %	34 %	100 %	65 %	35 %	100 %

Suomen Akatemialta rahoitusta saaneet, osuus hakijoista ja haetusta summasta									
	2015			2014			2013		
	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht	Mies	Nainen	Yht
Läpimeno % hakemuksista	20 %	21 %	20 %	21 %	19 %	21 %	23 %	22 %	23 %
Läpimeno % haetusta (€)	19 %	20 %	19 %	20 %	15 %	18 %	22 %	18 %	21 %



Tutkijan rahoitus- ja tutkimushankerahoirushakemukset ja rahoituspäätökset hakijan kansalaisuuden mukaan 2012-2016															
	2012			2013			2014			2015			2016		
Hakijan kansallisuus	HAK	MYÖN	M/H	HAK	MYÖN	M/H	HAK	MYÖN	M/H	HAK	MYÖN	M/H	HAK	MYÖN	M/H
Suomi	3 016	696	23 %	2 933	593	20 %	3 763	620	16 %	3 306	620	19 %	3 068	462	15 %
Venäjä	60	15	25 %	58	6	10 %	72	8	11 %	50	6	12 %	52	3	6 %
Kiina	24	3	13 %	46	3	7 %	72	12	17 %	82	8	10 %	61	7	11 %
Saksa	35	9	26 %	36	9	25 %	62	13	21 %	46	7	15 %	51	9	18 %
Britannia	46	8	17 %	40	10	25 %	35	3	9 %	42	12	29 %	34	7	21 %
Italia	23	7	30 %	34	1	3 %	44	10	23 %	48	7	15 %	41	7	17 %
Intia	21	0	0 %	26	2	8 %	34	3	9 %	46	5	11 %	47	4	9 %
Yhdysvallat	24	7	29 %	34	12	35 %	29	6	21 %	31	4	13 %	31	6	19 %
Ruotsi	27	2	7 %	34	9	26 %	26	4	15 %	17	3	18 %	16	1	6 %
Ranska	14	2	14 %	17	5	29 %	26	5	19 %	27	1	4 %	29	4	14 %
Alankomaat	23	6	26 %	14	5	36 %	27	4	15 %	21	5	24 %	14	2	14 %