



LAPIN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF LAPLAND

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus- suunnitelma 2020–2023

1.

TASA-ARVO - JA YHDENVERTAISUUSUUNNITELUN LÄHTÖKOHDAT

Lapin yliopiston uudessa tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa painotetaan yhdenvertaisuutta ja hyvinvointia. Tästä huolimatta vakiintuneet ja tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaisissa esiintuodut aiheet, kuten esimerkiksi sukupuolten välinen tasa-arvo ja palkkatasa-arvo, säilyvät tasa-arvotyön kohteina. Vakiintuneena lähtökohtana on myös se, että henkilöstö ja opiskelijat mielletään kiinteäksi yhteisöksi. Siksi tasa-arvotoimet ulotetaan koskemaan ennen kaikkea koko yhteisöä.

Lapin yliopiston 2020-luvun alun toiminnassa tärkeä onnistumisen edellytys on työyhteisön hyvinvoinnin tukeminen. Työhyvinvoinnin merkitys entisestään korostuu silloin, kun organisatoriset muutokset ja tiukka talouskuri luovat haasteita jokapäiväiseen toimintaan. Yliopistoyhteisön hyvinvointi on niin henkilökunnan kuin opiskelijoiden etu.

Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöllä tuetaan yliopiston strategisten tavoitteiden saavuttamista. Lapin yliopisto on pitkäjänteisessä tasa-arvotyössään sitoutunut edistämään yhdenvertaisuutta ja ehkäisemään syrjintää. Tärkeänä tehtävänä on toimintakulttuurin kehittäminen ja tasa-arvotiedon suuntaaminen opiskelijoille ja henkilökunnalle. Tasa-arvotyössä onkin pyritty konkreettisiin toimenpiteisiin, kuten tiedotuksen kehittämiseen, esteettömyyden lisäämiseen, palkkatasa-arvon jatkuvaan seuraamiseen ja edistämiseen.

Kaikessa yliopiston toiminnassa pyritään avoimuuteen ja monimuotoisuuteen, jotta yhteisön jäsenillä on mahdollisuudet toimia luovasti omana itsenään, oppia ja olla mukana kehittämässä yliopistoyhteisöä. Yhdenvertaisuuden ohella yhteistyö ja yhteisöllisyys ovat toimintaa olennaisesti ohjaavia arvoja, jotka toteutuvat keskinäisen kunnioituksen ja arvostuksen ilmapiirissä.

Lapin yliopiston tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmaa 2020-2023 varten on eritelty työhyvinvointikyselyä, kieli- ja viestintästrategiaa, opiskelijoiden yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta koskevaa tutkimusta, palkkakyselyä ja esteettömyyskäytäntöjä. Edellisessä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa (2017) esitetyjä toimenpiteitä on toteutettu ja viety eteenpäin. Tulevalla suunnitelmakaudella on tarkoitus lisäksi toteuttaa johtajuuskysely.

2.

KARTOITUS TASA-ARVO- JA YHDENVERTAISUUSTILANTEESTA

Lapin yliopistossa on aiemmin tehty kolme laajahkoa selvitystä sukupuolten välisestä tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta, ensimmäinen vuonna 2004, toinen vuonna 2009 sekä viimeisin 2015. Uusimpina selvityksinä tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmassa hyödynnetään yliopiston työhyvinvointikyselyä 2019, yliopiston palkkaselvitystä 2019 sekä ylioppilaskunnan toteuttamaa yhteisöllisyyskyselyä.

Työhyvinvointikysely

Syksyllä 2019 toteutettiin yliopiston viides työhyvinvointikysely. Kyselyyn vastasi 246 henkilöä, joista 73,2 % oli naisia, 24 % miehiä sekä 2,8 %, jotka eivät halunneet määritellä sukupuolta. Ikäjakauma kyselyyn vastanneista oli alle 30-vuotiaita 4,5 %, 30-39 vuotiaita 21,5 %, 40-49 -vuotiaita 32,1 %, 50-59 -vuotiaita 29,7 % sekä 60 -vuotiaita tai yli 12,2 %. Vastanneista puolet työskenteli opetus- ja tutkimustehtävissä ja loput muissa tehtävissä.

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisen arvioitiin olevan hyvällä tasolla yliopistossamme. Lähes puolet vastaajista katsoi niiden toteutuvan yksikössään joko hyvin tai erinomaisesti. Esimiehen toiminnan arvioi tasapuoliseksi ja oikeudenmukaiseksi lähes 60 % vastaajista. Esimiestyössä osattiin vastausten perusteella ottaa huomioon myös ihmisten erilaisuus (esim. kulttuurinen tausta, osaaminen, kokemus tai toimintakyky). Yli puolet vastaajista ei ollut kokenut häirintää, kiusaamista tai muuta epäasiallista kohtelua viimeisen vuoden aikana. Noin viidennes vastaajista oli kokenut suoranaista häirintää ja kiusaamista työssään.

Kehitettävää yliopistossamme löytyi uralla etenemisen mahdollisuuksissa, sillä lähes 40 % vastaajista arvioi mahdollisuudet heikoiksi. Lähes puolet vastaajista eivät uskoneet mahdollisuuksiinsa vaikuttaa yliopiston päätöksentekoon ja noin 40 % vastaajista katsoi, että mahdollisuuksia olla vuorovaikutuksessa yliopiston johdon kanssa ei ollut. Edelleen kehitettävää olisi vastausten mukaan myös avoimuudessa ja avoimessa keskustelussa, tiedottamisessa, palkkausjärjestelmän oikeudenmukaisuudessa sekä työntekijöiden yhdenvertaisessa kohtelussa.

Kyselyn avoimissa vastauksissa positiivisina muutoksina vuoden 2017 kyselyn jälkeen nähtiin muun muassa joustavan työajan ja etätöiden parannukset, työssä jaksamisen ja työhyvinvoinnin esille tuominen, sekä työergonomian huomioiminen. Myös työterveyshuolto koettiin toimivaksi ja esimiestyössä arvioitiin tapahtuneen positiivisia muutoksia. Suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä suosittelisi Lapin yliopistoa työpaikkana.

Työhyvinvointikyselyssä tuotiin esille näkemyksiä siitä, miten vastaajat itse edistäisivät yksikkönsä työhyvinvointia. Vastauksissa mainittiin muiden muassa ideointi, osallistuminen, toisten kunnioittaminen, kannustaminen, kiittäminen, kuuntelu, auttaminen, omien työtehtävien, tekeminen hyvin, tiedon jakaminen, tukeminen, ystävällisyys, läsnäolo ja tunnelman leppoistaminen.

Yhteisöllisyys- ja vuorovaikutustutkimus

Lapin yliopiston ylioppilaskunta toteutti 2017 Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys Lapin yliopistossa -kyselyn, johon vastasi 267 opiskelijaa. Kiusaaminen ei liittynyt niinkään toistuviin käytäntöihin, vaan ihmisten välisiin suhteisiin. Vaikka vastaajat kertoivat toiveensa tulla toimeen niin opiskelijoiden kuin opettajien kanssa, ryhmäytymisen aikana saattoi tapahtua sosiaalista syrjäyttämistä. Yleisimmäksi ongelmaksi yhteisöllisyydessä muodostuikin ryhmästä ulossulkeminen.

Opiskelijoista lähes kolme neljästä koki Lapin yliopiston ilmapiirin

yhteisölliseksi. Yhteisöllisyydessä korostettiin Lapin yliopiston pientä kokoa ja pohjoisuutta sekä matalaa kynnystä kanssakäymiseen opiskelijoiden ja henkilökunnan kanssa. Myös yhtenäinen kampusalue, opiskelijoiden yksilöllinen huomioiminen ja yhteistyö eri oppiaineiden välillä nähtiin tärkeinä.

Palkkaselvitys

Tasa-arvotoimikunta on teettänyt palkkaselvityksen osana tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman uudistusta. Liitteenä olevissa taulukoissa ovat opetus- ja tutkimushenkilökunnan sekä muun henkilökunnan vaativuus- ja henkilökohtaisen suoritusasteen mukaiset palkat vuodelta 2016 ja 2019. Käytämme vertailussa mediaanilukuja (=keskiluku).

Kun tarkataan opetus- ja tutkimushenkilökunnan palkkoja, havaitaan, että naisprofessoreiden palkkakehitys on ollut positiivista vuodesta 2016: sekä professorit että apulaisprofessorit saavat kaikkinsa enemmän palkkaa suhteessa miesprofessoreihin. Yliopistonlehtoreiden vaativuustasolla palkkatasa-arvo on toteutunut jo vuonna 2016 ja on ennallaan. Suorituspuolella naisten palkkaus on sen sijaan notkahtanut (91.4 %).

Yliopistotutkijoina ja tutkimuspäälliköinä naisten palkkamäärät ovat pysyneet ennallaan. Tutkijatohtoreilla palkkatasa-arvo toteutuu vaativuuspuolella, ja suorituspuolella naisten etumatka suhteessa miehiin on tasoittunut aiemmasta kyselystä. Yliopistonopettajien palkoissa näkyy se, että osa opettajista on ollut pitkään talossa ja ehtinyt kerryttää palkkaansa jo edeltävän palvelusaikaperustaisen palkkausjärjestelmän aikana. Heitä on etenkin miesopettajissa. Lehtorin tehtäviä on pyritty muuttamaan yliopistonlehtoreiksi. Kuten taulukoista nähdään, lehtoreissa naiset ovat ottaneet miehet palkkauksessa kiinni.

Tutkijoiden ja nuorempien tutkijoiden luokassa naiset saavat parempaa suoritusperustaista palkkaa kuin miehet. Kun katsotaan koko opetus- ja

tutkimushenkilökuntaa sukupuolen mukaan, vaativuustasot ovat suurin piirtein ennallaan ja lähellä toisiaan. Sen sijaan henkilökohtaisen suorituksen mukaisessa palkkauksessa naiset jäävät miehiä alhaisemmalle tasolle mediaania tarkasteltaessa.

Muun henkilökunnan tehtävänimikkeitä tarkasteltaessa esiin nousee suunnittelijan nimike, joka löytyy lähes jokaiselta vaativuustasolta. Tasoilla 4-5 naisten suorituspalkanosa on hieman laskenut vuodesta 2016 suhteessa miehiin. Seuraavalla tasolla miesten suorituspalkanosa suhteessa naisiin on puolestaan huomattavasti kasvanut. Sama pätee vaativuustasoon 7. Kasvu näillä tasoilla on osittain selitettävissä LUC-konsernin IT-tehtävien yhdistämisestä. Vaativuustasolla 8 naisten suorituksen mukainen palkka on roimasti noussut, kun se seuraavalla tasolla on laskenut ollen tosin edelleenkin korkeampi verrattuna miesten henkilökohtaisen suorituksen mukaiseen palkkaan. Johtaja- ja päällikkötasolla naisten tehtävien vaativuuden mukainen palkka (mediaani 114 %) on entiseen tapaan miehiä korkeampi. Suoriutumisosassa ollaan tasa-arvoisia. Kun katsotaan muun henkilökunnan palkkoja kokonaisuudessaan, naiset sijoittuvat korkeammille vaativuustasoille vaikka edelleenkin jäävät miesten tasoista. Suorituspuolella mediaani on noussut naisilla 93 % 100 prosenttiin, ja keskiarvokin on palkoissa hyvin lähelle sataa.

Esteettömyys

Esteettömyystyön lainsäädännöllinen perusta on Suomen perustuslaissa (731/1999), jonka mukaan ketään ei saa syrjiä minkään henkilöön liittyvän syyn kuten sukupuolen, iän, alkuperän, kielen, terveyden tai vammaisuuden perusteella. Perustuslain syrjintäkieltoa täydentää yhdenvertaisuuslaki (1325/2014), joka kieltää välittömän ja välillisen syrjinnän. Yhdenvertaisuuslaki velvoittaa koulutuksen järjestäjää ryhtymään kohtuullisiin toimiin vammaisen henkilön koulutukseen pääsemiseksi ja koulutuksessa selviämiseksi. Lisäksi julkisten tilojen käyttöä ohjaa Valtioneuvoston asetus rakennuksen esteettömyydestä (241/2017), joka velvoittaa huomioimaan esteettömyyden korjaus- ja muutostöissä. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi

(2016/2102) julkisen sektorin elinten verkkopalveluiden ja mobiilisovellusten saavutettavuudesta (saavutettavuusdirektiivi) määrittelee taas digipalvelujen saavutettavuuden minimitason eli laajan joukon kriteereitä, joiden avulla verkkosisältöjen saavutettavuutta ja käytettävyyttä parannetaan.

Lapin yliopiston esteettömyystyöllä pyritään takaamaan kaikille opiskelijoille ja työntekijöille yhdenvertaiset mahdollisuudet opiskella ja työskennellä. Esteettömyydellä tarkoitetaan fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ympäristön toteuttamista siten, että jokainen voi ominaisuuksistaan riippumatta toimia yhdenvertaisesti muiden kanssa. Esteettömyyden rinnakkaiskäsite saavutettavuus (design for all) taas kuvaa sitä, miten hyvin korkeakoulun tilat, sähköiset järjestelmät, oppimisympäristöt, opetusmenetelmät ja asenneilmapiiri mahdollistavat opiskelijoiden ja työntekijöiden osallisuuden ja yhdenvertaisuuden riippumatta heidän henkilökohtaisista ominaisuuksistaan tai elämäntilanteestaan.

Opiskelun yhdenvertaisen toteutumisen lähtökohtana on saavutettava opetus, jossa pääpaino on mahdollistavien ympäristöjen luomisessa pelkästään esteiden poistamisen sijaan. Opiskelun ja opetuksen saavutettavuuden varmistaminen ja kehittäminen edellyttää niin opetusmateriaalien, opiskelumenetelmien kuin ohjauksen tarkastelua. Lapin yliopiston tavoitteena on kaikille esteetön yliopisto, jossa varmistetaan yhdenmukaisten lähtökohtien toteutuminen tarvittaessa henkilökohtaisin erityisjärjestelyin. Esteettömyysasioiden seuranta ja arviointi Lapin yliopistossa kuuluvat tasa-arvotoimikunnalle.

Kieleen ja kielen käyttöön liittyvä tasa-arvo

Kieliin liittyvät työyhteisön käytänteet ovat oleellinen osa yhteisön jäsenyyttä. Kieliin liittyvillä valinnoilla huolehditaan siitä, että yhteisön jäsenillä on yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua yhteisönsä toimintaan ja päätöksentekoon.

- Lapin yliopisto harjoittaa yhdenvertaista kielipolitiikkaa.

Lapin yliopistossa kielen ja viestinnän käytänteet kohtelevat yhteisönsä jäseniä yhdenvertaisesti. Kieleen liittyvien eri tekijöiden ei tule luoda epätasa-arvoisuutta eri kieliä käyttävien korkeakoulu yhteisön jäsenten välille. Yliopisto välttää kielellisissä ja viestinnällisissä ratkaisuissaan epäselvää, epämääräistä ja epätasa-arvoa synnyttävää ilmaisua.

- Monikieliset käytännöt eivät aiheuta epätasa-arvoisuutta työntekijöiden välille.

Yhdenvertaisuuden toteutumisesta huolehditaan monipuolisesti: kielelliset kysymykset eivät saa olla työtehtävien hoitamisen este. Yhdenvertaisuuden toteuttamisessa huolehditaan myös siitä, että korkeakoulu yhteisön jäsenillä on esteetön pääsy tiedon lähteille. Viestinnässä tämä tarkoittaa kielellistä ymmärrettävyyttä, selkeyttä ja asiallisuutta. Työ- ja opiskeluyhteisössä monikielisyys nähdään vahvuutena.

- Lapin yliopisto sitoutuu viestinnässään palvelu- ja vastaanottajalähtöisyyteen.

Yliopiston sisäisessä ja ulkoisessa viestinnässä tunnistetaan erilaiset ryhmät ja niiden erilaiset viestinnälliset ja kieleen liittyvät tarpeet ja valmiudet. Yliopisto palvelee käyttämällä tarkoituksenmukaisia ja monipuolisia viestintäkanavia.

- Lapin yliopisto kohtelee yhteisönsä jäseniä ja sidosryhmiään yhdenvertaisesti myös kielenkäytön kysymyksissä.

3.

TAVOITTEET JA SUUNNITELLUT TOIMENPITEET

Tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistäminen nivoutuu yliopiston koko toimintakenttään. Eriarvoisuutta tarkastellaan monisyisenä ongelmana, jota sukupuoli, ikä, kieli, uskonto, kulttuuriset ja muut erot merkityksellistävät. Eriarvoisuuden torjumisessa tavoitteena on edistää yhdenvertaisuutta suunnitelmallisesti kaikessa toiminnassa, asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Yhdenvertaisuus ei tarkoita samanlaista kohtelua kaikille, vaan yhdenvertaisten lähtökohtien varmistamista. Tavoitteena on luoda työ- ja opiskeluympäristö, jossa jokaisella yliopiston jäsenellä on yhdenvertaiset mahdollisuudet toimia, opiskella ja työskennellä. Opintojen suoritusmuodot ovat moninaisia ja opintopolut joustavia. Yliopisto pyrkii entistä paremmin tunnistamaan syrjintää, puuttumaan siihen ja ehkäisemään sitä ennalta. Osallisuutta ja osallistumista yliopiston toimintaan tuetaan tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyössä.

Tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen yliopistoyhteisön luomiseksi asetetaan seuraavat tavoitteet ja toimenpiteet:

1. Työsuhdetasa-arvon jatkuva parantaminen: palkkatasa-arvon edistäminen, tasa-arvoiset rekrytointikäytännöt ja tasa-arvo viestinnässä.
 - Tasa-arvotilastot tehdään joka vuosi.
 - Palkkaustilastot laaditaan sukupuolen mukaan.
 - Palkkausjärjestelmän vaikutukset arvioidaan sukupuolen näkökulmasta.
 - Rekrytointivalintojen ja määräaikaisten palvelusuhteiden seuranta tasa-arvon näkökulmasta.

2. Opiskelijoiden ja työntekijöiden hyvinvoinnin edistäminen.
 - Hyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden tukemisen ohjelman (Lapin korkeakoulukonsernin strategia) laatiminen ja toteuttaminen.
 - Opiskelijoiden yhteisöllisyys- ja vuorovaikutuskyselyn tulosten hyödyntäminen palveluiden kehittämisessä.
 - Henkilöstöohjelman laatiminen.

3. Tietoisuuden kasvattaminen sukupuolen moninaisuudesta.
 - Tiedottaminen.

4. Johtamisen kehittäminen.
 - Kysely tasa-arvo- ja yhdenvertaisuusasioista johtajille yliopistossa.

5. Esteettömän osallisuuden edistäminen.
 - Opetuksen erityisjärjestelykäytäntöjen yhdenmukaistaminen ja niistä tiedottaminen.
 - Kieli- ja viestintästrategian toimeenpano.
 - Kiinteistöjen esteettömyyskartoituksen toteuttaminen.

Tasa-arvotoimikunta seuraa vuosittain tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumista. Tasa-arvo – ja yhdenvertaisuussuunnitelma laaditaan kerran neljässä vuodessa ja päivitetään vuosittain. Tässä yhteydessä seurataan edellä esitettyjen toimenpiteiden edistymistä

LÄHTEET:

Esteettömyys Lapin yliopistossa -asiakirja 2019. Esteettömyystyöryhmä 2017-2019.

Lapin korkeakoulukonsernin kielistrategia. Luonnos.

Lapin yliopiston ylioppilaskunnan (LYY) yhdenvertaisuus- ja tasa-arvosuunnitelma 2018-2020.

Paulin, Savanna 2019: ”Voisin kuvitella, että pahinta kiusaamista olisi ulkopuolelle jättäminen yhteisestä tekemisestä.” Korkeakouluopiskelijoiden kokema kiusaaminen ja yhteisöllisyys Lapin yliopistossa. Pro Gradu -työ.

LIITE:

PALKKATAULUKOT

Nimike	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus	Henkilökohtainen suoritus €		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M		%	N	
Professorit, tutk. prof.	31	18	Md	5375	5008	107,3	1438	1272	113,1
Vaati 8-10			Ka	5153	5235	98	1390	1322	105,2
Apulaisprof.	5	6	Md	3947	3947	100	1188	872	136,2
			Ka	3947	3947	100	1213	904	134,1
Yo-lehtori	54	19	Md	3423	3423	100	797	872	91,4
Vaati 5-7			Ka	3425	3409	100,5	835	843	99,1
Yo-tutkija, tutk.p.	16	3*	Md	3423			686		
			Ka	3349			693		
Tutkijatohtori	13	5	Md	2936	2936	100	649	587	110,5
			Ka	3011	2936	103	660	649	101,8
Yo-opettaja	29	15	Md	2535	2535	100	560	649	86,4
			Ka	2646	2642	100,1	581	687	84,5
Lehtori	5	11	Md	3423	3423	100	965	965	100
			Ka	3228	3342	96,6	881	1028	85,7
Tutkija, nuor. tutkija	29	18	Md	2233	2233	100	408	360	113,5
			Ka	2325	2294	101,4	456	426	107
Yhteensä	182	95	Md	2948	2982	98,9	746	872	85,5
			Ka	3392	3435	99	815	850	96

Opetus- ja tutkimushenkilökunta, ei sis. harjoittelukoulua, tiedot lokakuu 2019

Nimike	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritustaso %		Naisten palkan osuus
	N	M		N	M	%
Professorit, tutk. prof.	31	18	Md	28,2	23,6	119,4
Vaati 8-10			Ka	28	25,1	111,5
Apulaisprof.	5	6	Md	30,1	22,1	136,2
			Ka	30,7	22,9	134,1
Yo-lehtori	54	19	Md	22,1	22,1	100
Vaati 5-7			Ka	24,2	24,9	97,1
Yo-tutkija, tutk.p.	16	3	Md	22,1		
			Ka	20,6		
Tutkijatohtori	13	5	Md	22,1	20	110,5
			Ka	21,9	22,1	98,9
Yo-opettaja	29	15	Md	22,1	25	88,4
			Ka	21,9	26,1	83,8
Lehtori	5	11	Md	28,2	28,2	100
			Ka	27	30,9	87,2
Tutkija, nuor. tutkija	29	18	Md	16,1	16,1	100
			Ka	20,4	18,4	111,2
Yhteensä	182	95	Md	22,1	22,1	100
			Ka	23,7	24,4	97

Vaa- ti- taso	Esimerkkejä nimikkeistä	Lukumäärä			Tehtävän vaativuus €		Naisten palkan osuus	Henkilökohtainen suoritus €		Naisten palkan osuus
		N	M		N	M		%	N	
4-5	Opinto-, koulutus-, toimistosihteeri, kirjaston suunnittelija, virastomestari	31	12	md	1980	1980	100	558	572	97,6
				ka	1935	1946	99,4	517	526	98,2
6	Hanke-, henkilöstö-, opintosihteeri, it- tukihenkilö, suunnittelija	27	10	md	2093	2093	100	590	463	127,6
				ka				580	435	133,1
7	Amanuenssi, hallintosihteeri, suunnittelija, koordinaattori	30	12	md	2256	2256	100	567	499	113,8
				ka				600	535	112,2
8	Amanuenssi, suunnittelija, proj.koordinaattori, proj.päällikkö	52	21	md	2546	2546	100	563	563	100
				ka				612	628	97,4
9	Asiantuntija, päällikkö, suunnittelija	25	10	md	2936	2936	100	828	766	108
				ka				799	755	105,8
10-12	Johtaja-ja päällikkötaso	13	15	md	3862	3387	114	955	955	100
				ka	3682	3579	102,9	993	927	107,2
	Yhteensä	178	80	md	2302	2546	90	618	618	100
				ka	2455	2599	94,5	642	646	99,4

Muu henkilökunta, tiedot lokakuu 2019

Vaatitaso	Esimerkkejä nimikkeistä	Lukumäärä			Henkilökohtainen suoritus %		Naisten palkan osuus
		N	M		N	M	
4-5	Kirjasto-, opinto-, toimistosihteeri, virastomestari	31	12	md	28,2	31,2	90
				ka	28,6	27,8	103,2
6	Hanke-, henkilöstö-, opintosihteeri, it-tukihenkilö, suunnittelija	27	10	md	28,2	22,1	128
				ka	27,7	20,8	133,4
7	Amanuenssi, hallintosihteeri, suunnittelija, koordinaattori	30	12	md	25,2	22,1	114
				ka	26,5	23,8	111,6
8	Amanuenssi, suunnittelija, proj.koordinaattori, proj.päällikkö	52	21	md	22,1	23	96
				ka	24	25,7	93,4
9	Asiantuntija, päällikkö, suunnittelija	25	10	md	28,2	26,1	108
				ka	27,2	25,7	105,8
10-12	Johtaja- ja päällikötaso	13	15	md	25,2	26,1	96
				ka	26,9	25,9	104
	Yhteensä	178	80	md	26,6	22,1	120
ka				26,5	25,6	103,5	