

SUOMEN AKATEMIAN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
VUOSILLE 2005-2007

FINLANDS AKADEMIS
JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR ÅREN
2005–2007

ACADEMY OF FINLAND
EQUALITY PLAN
FOR 2005-2007

SUOMEN AKATEMIAN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
VUOSILLE 2005-2007

Sisällysluettelo

1 Johdanto	7
2 Nykytila	8
3 Tasa-arvosuunnitelman painoalueet	9
3.1 Syrjinnän ja häirinnän kieltä	9
3.2 Rekrytointi ja tutkijanuralla eteneminen	9
3.2.1 Suomen Akatemian hallintovirasto	9
3.2.2 Suomen Akatemian tutkimusvirat	9
3.2.3 Suomen Akatemian tutkimusmäärärahoilla työskentelevät tutkijat	10
3.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen	10
3.3.1 Suomen Akatemian hallintovirasto	10
3.3.2 Suomen Akatemian tutkimusviroissa tai tutkimusmäärärahalla työskentelevät	11
3.4 Toimenpiteet tutkimusrahoitukseen ja tutkijanuraan liittyen	11
3.4.1 Tiedeviestintä	11
3.4.2 Asiantuntijat	11
3.4.3 Rahoitusinstrumentit	12
3.4.4 Kansainvälinen yhteistyö	12
3.5 Suomen Akatemian työryhmät	12
4 Tasa-arvotyön organisointi ja toteutus	14
5 Viestintä	15
6 Tasa-arvotilastointi ja seuranta	16
Liitteet:	
– Tilastotietoja tutkimusvirkojen ja hallintoviraston sukupuolijakaumasta	17
– Tasa-arvoindikaattorit	20

Innehållsförteckning

1 Inledning	23
2 Nuläget	24
3 Insatsområden	25
3.1 Förbud mot diskriminering och trakasserier	25
3.2 Rekrytering och avancemang i forskarkarriären	25
3.2.1 Finlands Akademis förvaltningsämbete	25
3.2.2 Finlands Akademis forskartjänster	26
3.2.3 Forskare som arbetar med forskningsbidrag från Finlands Akademi	26
3.3 Att kombinera arbete och familjeliv	26
3.3.1 Finlands Akademis förvaltningsämbete	27
3.3.2 Innehavare av Finlands Akademis forskartjänster samt forskare som arbetar med forskningsbidrag från Finlands Akademi	27
3.4 Åtgärder som gäller forskningsfinansieringen och forskarkarriären	27
3.4.1 Vetenskapskommunikation	27
3.4.2 Experter	28
3.4.3 Finansieringsinstrument	28
3.4.4 Internationellt samarbete	28
3.5 Finlands Akademis arbetsgrupper	29

4 Organisering och genomförande av jämställdhetsarbetet	30
5 Kommunikation	31
6 Statistikföring oah uppföljning	32
Bilagor:	
– Statistik över könsfördelningen inom forskartjänsterna och förvaltningsämbetet	33
– Jämställdhetsindikatorer	36

Contents

1 Introduction	39
2 Current status	40
3 Equality plan areas of emphasis	41
3.1 Prohibition of discrimination and harassment	41
3.2 Recruiting and research career advancement	41
3.2.1 Academy of Finland Administration Office	41
3.2.2 Academy of Finland research posts	42
3.2.3 Researchers working on Academy of Finland research grants	42
3.3 Reconciliation of work and family life	42
3.3.1 Academy of Finland Administration Office	43
3.3.2 Researchers in Academy of Finland research posts and researchers working on Academy research grants	43
3.4 Measures relating to research funding and research careers	43
3.4.1 Science communications	43
3.4.2 Experts	44
3.4.3 Funding instruments	44
3.4.4 International cooperation	44
3.5 Academy of Finland working groups	45
4 Organisation and implementation of equality work	46
5 Communications	47
6 Statistics on equality and monitoring	48
Appendices:	
– Statistical data on the Academy's research posts and Administrative Office gender distribution	49
– Equality indicators	52

1 Johdanto

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma vuosille 2001–2003 (voimassaoloa jatkettu 30.6.2005 asti) koski Suomen Akatemian rahoituksella työskenteleviä tutkijoita. Uuden tasa-arvosuunnitelman soveltamisalaa on laajennettu koskemaan koko Suomen Akatemiaa, virkatutkijoiden ja Akatemian tutkimusrahoituksella työskentelevien lisäksi myös hallintoviraston henkilöstöä. Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma on keskeinen osa Akatemian tiedepoliittista strategiaa. Koko Akatemiaa koskeva tasa-arvosuunnitelma ja tasa-arvon edistäminen ovat myös osa henkilöstöpolitiikkaa ja henkilöstön hyvinvoinnin kehittämistä.

Suomen Akatemian kaikessa toiminnassa toteutetaan tasa-arvosuunnitelmaa läpäisyperiaatteella. Parantamalla tutkimuksen monimuotoisuutta ja uusiutumiskykyä sekä huolehtimalla tieteellisestä osaamis pohjasta on mahdollista vahvistaa suomalaista tutkimusjärjestelmää. Tehtäessä päätöksiä tutkimusviroista ja tutkimusrahoituksesta on huolehdittava avoimesta ja läpinäkyvästä asian tuntijamenettelystä, jossa eri sukupuolta olevien hakijoiden ansiot arvioidaan tasapuolisesti ja oikeudenmukaisesti. Yhtä tärkeää on, että hallintoviraston tehtäviin rekrytoidaan mahdollisimman tasa-puolisesti molempia sukupuolia. Tasa-arvoa edistetään tasa-arvolain hengen mukaisesti estämällä sukupuoleen tai muuhun henkilöön liittyvään syyhyn perustuva syrjintä ja parantamalla vähemmistösukupuolen asemaa käytännön toimenpiteillä.

Valtioneuvoston periaatepäätöksessä ”Hallituksen tasa-arvo-ohjelma 2004–2007” on todettu, että työelämä on naisten ja miesten tasa-arvon kannalta keskeinen alue ja sen monipuolinen kehittäminen on tärkeää tasa-arvon edistämiseksi.

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986, muutettu 206/1995 ja 232/2005), niin sanotun tasa-arvolain, tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä (1 §).

Tasa-arvolakiuudistuksessa (232/2005) täsmennettiin viranomaisten ja työnantajien velvollisuuksia. Lain 4 §:n mukaan viranomaisen tulee kaikessa toiminnassaan edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti sekä luoda ja vakiinnuttaa sellaiset hallinto- ja toimintatavat, joilla varmistetaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen asioiden valmistelussa ja päätöksenteossa. Myös työnantajan tulee eri tavoin toimia tasa-arvon edistämiseksi. Tasa-arvosuunnitteluvollisuus korostuu uudistuksessa entistä enemmän tasa-arvon toteuttamisen välineenä.

Akatemian tasa-arvosuunnitelmassa on myös huomioitu muu kuin sukupuolten välinen tasa-arvo yhdenvertaisuuslain (21/2004) hengen mukaisesti. Ketään ei saa syrjiä iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (yhdenvertaisuuslaki 6 §). Syrjinnästä on kyse, kun henkilöä kohdellaan epäsuotuisammin kuin jotakuta muuta vertailukelpoisessa tilanteessa. Välillinen syrjintä on kyseessä silloin, kun näennäisesti neutraali säännös tai toimintatapa saattaa tietyt henkilöt tosiasiallisesti muihin nähden epäedulliseen asemaan. Myös häirintää pidetään syrjintänä.

Suomen Akatemian rahoituksella työskentelevien tutkijoiden työhön ja sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat monet sellaiset seikat, jotka ovat Akatemian tehtäväkentän ulkopuolella. Julkishallinnon kaikessa valmistelussa ja päätöksenteossa otetaan huomioon sukupuolten tasa-arvon edistäminen valtavirtaistamisperiaatteen, eli tasa-arvon edistämiseen pyritään kaikessa toiminnassa, mukaisesti. Työn ja perheen yhteensovittamisen edistäminen muun muassa perhepoliittista lainsäädäntöä kehittämällä sekä yliopistojen ja tutkimuslaitosten vastuu osaltaan tutkijoiden tasa-arvon toteuttamiseksi ovat asioita, joihin erityisesti olisi kiinnitettävä huomiota.

2 Nykytila

Vuosiksi 2001–2003 tehtyä Akatemian tasa-arvosuunnitelmaa on arvioitu Akatemian viestinnän toimittamassa Yhteisökuva-analyysissä vuonna 2004 sekä tasa-arvotyöryhmän toimesta vuoden 2005 alussa tehdyllä tasa-arvokyselyllä, joka suunnattiin Akatemian tutkimusrahoitusta saaneille. Lisäksi tutkimuksen yksiköiden tutkimusrahoituksen asiantuntijavalmistelusta vastaavia henkilöitä on haastateltu tasa-arvosuunnitelman toimivuudesta.

Yhteisökuva-analyysissä Akatemia sai tasa-arvasioista hyvän arvosanan: 72 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että ”tasa-arvoa edistävä” sopi Akatemian arvoksi erittäin tai melko hyvin. ”Tasa-arvoa edistävä” sijoittui arvojen tärkeysjärjestyksessä kuitenkin vasta sijalle 10/11. Vastanneista 79 prosenttia oli sitä mieltä, että Akatemian toiminta edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tieteessä erittäin tai melko hyvin.

Tasa-arvosuunnitelmaan ja siihen kirjattuihin toimenpide-ehdotuksiin kiinnitettiin huomiota tutkimuksen yksiköissä: keskeistä tavoitetta (vähemmistösukupuolen 40 prosentin osuus tutkimusvirkoihin nimitettävistä) seurattiin tarkasti. Myös asiantuntijoiden valinnassa pyrittiin lisäämään kummankin sukupuolen edustajia mahdollisuuksien mukaan. Tutkimuksen yksiköiden esittelijöillä onkin erityinen vastuu ja heidän sitoutumisensa tasa-arvotyöhön on tärkeää. Akatemian tasa-arvotyössä tulee ottaa huomioon eri tieteen- tai tutkimusalojen erilaisuudet. Liitteestä 1 käy ilmi naisten ja miesten osuudet Akatemian tutkimusviroissa ja –määrärahoissa (tilanne 31.12.2004). Liitteessä 2 on puolestaan esitetty naisten osuus Akatemian niin kutsuttua yleisestä tutkimusmäärärahaa hakeneista ja myönnön saaneista ja tutkijanvirkoja ja tutkijatohtorin määrärahoja hakeneista ja myönnön saaneista vuosina 2003–2004.

Tasa-arvosuunnitelmaa valmistellut tasa-arvotyöryhmä teki kyselyn keväällä 2005 kolmen viime vuoden aikana Akatemian rahoitusta yleisessä tutkimusmäärärahaossa, niin sanotussa toukokuun haussa saaneille sekä Akatemian virkatutkijoille tasa-arvosuunnitelman onnistuneisuudesta ja tasa-arvon toteutumisesta tutkimushankkeissa. Kysely lähetettiin noin 1400 tutkijalle ja vastauksia saatiin noin 1100, joista puolet kyselyn varsinaiselta kohderyhmältä ja puolet muilta tutkimushankkeissa Akatemian rahoituksella työskenteleviltä. Kyselyn kohderyhmä oli siis laaja ja palautusprosentti hyvä. Kyselyn tuloksia hyödynnetään Akatemian tasa-arvotyössä.

Hallintoviraston tasa-arvotilannetta on seurattu muun muassa henkilöstötilinpäätöksen avulla. Hallintoviraston henkilöstöstä 76 prosenttia oli naisia vuoden 2004 lopussa. Sukupuolijakauma henkilöstöryhmittäin sekä määräaikaisten palvelussuhteiden osuus käyvät ilmi liitteestä 3.

Hallintovirastossa on otettu käyttöön uusi palkkausjärjestelmä 1.3.2003 lukien. Palkkausjärjestelmän käyttöönoton jälkeen Akatemia on osallistunut TKK:n ”Samapalkkaisuutta edistävät palkkausjärjestelmät valtionhallinnossa” -hankkeeseen, jonka päätavoitteena on naisten ja miesten samapalkkaisuuden edistäminen kehittämällä sukupuolia syrjimättömiä palkkausjärjestelmiä sekä niiden kehittämis- ja ylläpitoprosesseja. Suomen Akatemian palkkatilastoja koskevan analyysin perusteella todettiin, että sukupuolten välinen palkkaero on hieman supistunut uuden palkkausjärjestelmän myötä ja selittyy pitkälti sukupuolen sijaan muilla tekijöillä, kuten koulutuksella ja iällä, eli niin sanottua perusteetonta palkkaeroa ei Suomen Akatemian hallintovirastossa juurikaan ole havaittavissa ja uuden palkkausjärjestelmän voidaan katsoa kohtelevan tasa-arvoisesti eri sukupuolia.

3 Tasa-arvosuunnitelman painoalueet

3.1 Syrjinnän ja häirinnän kieltö

Kaikkinainen syrjintä (mukaan lukien häirintä) henkilön sukupuolen, iän, etnisen tai kansallisen alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden, sukupuolisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella on ehdottomasti kielletty. Syrjintäepäilyt käsitellään Akatemiassa voimassa olevien ohjeiden mukaisesti. Syrjinnän kieltöä rikkonut voidaan viime kädessä tuomita maksamaan syrjitylle hyvitystä.

Toimenpiteet:

- Akatemia tiedottaa tutkijoille mahdollisuudesta saattaa syrjintää ja häirintää koskevat kokemuksensa Akatemian (tasa-arvotyöryhmän) tietoon.
- Akatemian tasa-arvotyöryhmässä luodaan menettelyohjeet toimimisesta tutkijoiden ilmoittamista syrjintätapauksissa. Menettelyohjeissa huomioidaan Akatemian ja tutkimuksen suorituspaikkojen häirinnän vastaiset menettelyohjeet. Akatemia voi esimerkiksi pyytää selvitystä tutkimushankkeen vastuulliselta johtajalta.
- Hallintoyksikkö tarkistaa hallintoviraston ohjeen "Työpaikkakiusaamisen sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tunnistaminen Suomen Akatemian hallintovirastossa; suositus ongelman käsittelemiseksi" ja siitä tiedotetaan henkilöstölle.

3.2 Rekrytointi ja tutkijanuralla eteneminen

Rekrytoinnin onnistuminen on tasa-arvon toteutumisen kannalta keskeinen asia. Hallintovirastossa rekrytoinneista vastaa hallintoyksikkö ja virkatutkijat nimittää tieteellinen toimikunta tai Akatemian hallitus. Suomen Akatemian tutkimusmäärärahoilla palkattavien henkilöiden rekrytoinnista vastaa hankkeen vastuullinen johtaja, jonka tulee rekrytoinneissaan noudattaa hakemuksessa esitettyä rekrytointisuunnitelmaa sekä Akatemian ohjeistusta (esim. palvelussuhteen kestosta), ellei erityisistä syistä muuta johdu.

Opetusministeriön rahoittamat tutkijakoulut ovat yksi tärkeä väylä ammattimaisella tutkijanuralla etenemiseen. Suomen Akatemia toimii valtakunnallisten tutkijakoulujen valinnassa asiantuntijana. Tutkijakoulujen valinnassa on kiinnitetty erityistä huomiota tasa-arvon toteutumiseen

tiedeyhteisössä. Hyvänä käytäntönä on seitsemän valtakunnallisen tutkijakouluhaun yhteydessä vaadittava selvitys siitä, miten tutkijakoulu on edistänyt naisten tutkijanuraa ja tasapainoisen sukupuolijakauman saavuttamista tutkijakoulun edustamalla alalla.

3.2.1 Suomen Akatemian hallintovirasto

Suomen Akatemian tavoitteena on, että kaikkiin avoimiin tehtäviin hakeutuisi sekä naisia että miehiä. Tavoitteena on nykytilanteeseen nähden tasapuolisempi sukupuolirakenne kaikissa Akatemian tehtävissä.

Sukupuolen lisäksi huomiota kiinnitetään palvelussuhteen laatuun. Määräaikaiset työsuhteet heikentävät erityisesti nuorten aikuisten työmarkkina-asemaa ja mahdollisuuksia työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen.

Toimenpiteet:

- Hallintoyksikkö tarkistaa Suomen Akatemian rekrytointiperiaatteet ja menettelytavat sukupuolinäkökulmasta.
- Tasa-arvotyöryhmä seuraa eri sukupuolten osuutta rekrytoinnin eri vaiheissa (hakijat, haastatellut, nimitetyt).
- Mikäli aliedustetun sukupuolen osuus ko. tehtävissä on alle 40 prosenttia, kahdesta yhtä ansioituneesta tai vain vähäisessä määrin ansioiltaan toisistaan poikkeavasta hakijasta valitaan aliedustetun sukupuolen edustaja.
- Tasa-arvonäkökulma huomioidaan myös työtehtävien jaossa.
- Uralla etenemiseen (horisontaalinen ja vertikaalinen) ja työtehtävien monipuolisuuteen kiinnitetään huomiota ja kehitetään ratkaisuja (esim. tehtäväkierto).
- Hallintoyksikkö seuraa määräaikaisten palvelussuhteiden määrää ja pituutta sekä raportoi tasa-arvotyöryhmälle. Määräaikaisten palvelussuhteiden osuutta vähennetään.
- Hallintoyksikkö yhteistyössä henkilöstöjärjestöjen kanssa seuraa samapalkkaisuuden toteutumista ja edistää sitä palkkausjärjestelmän kehittämistyössä.

3.2.2 Suomen Akatemian tutkimusvirat

Akatemia noudattaa virkanimityksissä yleisiä nimitysperusteita, joita sovellettaessa hakijoiden asettaminen etusijalle sukupuolen perusteella on hyväksyttävää tieteellisin perustein arvioituna

tasavertaisessa tilanteessa tai jos hakijat poikkeavat arvioinnissa toisistaan vain vähäisessä määrin ja jos menettely perustuu tasa-arvosuunnitelmaan ja on tasa-arvolain mukainen.

Tieteellisten toimikuntien tulee seurata sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tutkimusvirkojen täytössä. Toimikuntien tulee pyrkiä johdonmukaisesti lisäämään vähemmistösukupuolta edustavien virkanimitysten määrää niissä virkaryhmissä, joissa vähemmistösukupuolta olevien osuus on pienempi kuin 40 prosenttia viranhaltijoista. Toimikuntien on kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, että virkatutkijoiden sukupuoli-jakauma on kokonaisuudessaan tasapainoinen ja tarvittaessa selvitettävä epätasapainoon johtaneet syyt.

Toimenpiteet:

- Tieteelliset toimikunnat pyrkivät siihen, että vähemmistösukupuolen osuus tutkimusvirkoihin nimitettävistä on vähintään 40 prosenttia.
- Akatemian hallitus pyrkii siihen, että akatemiaprofessorien virkoihin nimitetään toimikuntien esityksien mukaisesti tasapuolisesti sekä miehiä että naisia.
- Hakijoiden ollessa tieteellisesti yhtä päteviä tai ansioiltaan vain vähäisessä määrin toisistaan poikkeavia, nimitetään virkaan ensisijaisesti virkaryhmässä vähemmistönä olevaa sukupuolta edustava hakija.
- Varasijalla olevien listaa laadittaessa on ansioiltaan yhdenvertaisten hakijoiden osalta vähemmistösukupuolen edustaja asetettava korkeammalle sijalle.

3.2.3 Suomen Akatemian tutkimusmäärärahoilla työskentelevät tutkijat

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma koskee Akatemian tutkimusrahoituksella työskenteleviä tutkijoita. Tutkimushankkeen vastuullisen johtajan on huolehdittava sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumisesta.

Tasa-arvokysymysten kannalta on erityistä huomiota kiinnitettävä rekrytointitilanteisiin ja tutkimushankkeiden sisäiseen työnjakoon. Akatemian määrärahoilla työskenteleville on taattava tasa-arvoiset työolosuhteet (esim. osallistuminen opeutukseen ja opinnäytetöiden ohjaukseen, työmatkat jne.) ja palkkapolitiikka.

Määräaikaiset työsuhteet ja lyhyet peräkkäiset ”pätkätyöt” ovat erityinen ongelma tutkijoiden keskuudessa. Akatemian rahoituksella palkattavat tulee palkata koko rahoituskaudeksi, ellei erityisistä syistä muuta johdu (esim. työntekijän

oma toivomus, samanaikainen muu rahoitus tai tutkimusperustaiset syyt). Tutkijanuran kannalta on tärkeää, että tutkijanuralle hakeutuvilla on tasavertaiset mahdollisuudet tulla valituksi sukupuolesta riippumatta tutkijakouluihin ja Akatemian rahoituksella toimiviin tutkimusryhmiin ja –hankkeisiin. Akatemian rahoittamissa hankkeissa tutkimuksen vastuullisen johtajan on tasapuolisesti kannustettava, rekrytoitava ja ohjattava tutkijankoulutukseen hakeutuvia ja tutkijankoulutuksessa jo olevia miehiä ja naisia.

Toimenpiteet:

- Tutkimusmäärärahaa hakevien on annettava hakemuksen yhteydessä selvitys tutkimushankkeen ja/tai tutkimusryhmän sukupuolijakaumasta.
- Akatemian rahoittamien hankkeiden vastuullisten johtajien tulee raportoida tutkimushankkeeseen palkattujen henkilöiden sukupuolijakaumasta ja koulutustasosta sekä loppuraportissaan että hakiessaan uutta rahoitusta. Pyydettyä vastuullisen johtajan tulee perustella mahdolliset muutokset rahoitushakemuksen ja toteutuneen tilanteen välillä Akatemialle.
- Tutkimushankkeeseen Akatemian rahoituksella palkattava henkilö tulee palkata koko rahoituskaudeksi, jollei erityisistä syistä muuta johdu. Pyydettyä vastuullisen johtajan tulee perustella nämä syyt Akatemialle.
- Tasa-arvotyöryhmä seuraa määräaikaisten työntekijöiden lukumäärää ja henkilöstön palkkaamista koko rahoituskauden ajaksi tutkimushankkeisiin.
- Tutkimuksen vastuullisen johtajan on sitouduttava jo hakemusvaiheessa esittämäänsä rekrytointisuunnitelmaan.

3.3 Työn ja perheen yhteensovittaminen

Perhevelvoitteita voivat olla lapsista, puolisoista, vanhemmista tai muista omaisista tai läheisistä huolehtiminen. Perhevelvoitteiden ja työn yhteensovittaminen tulee tehdä helpommaksi. Lasten hoitamiseen ja väestön ikääntyessä myös omista vanhemmista huolehtimiseen tarvitaan joustavia työaika-aratkaisuja.

3.3.1 Suomen Akatemian hallintovirasto

Hallintovirastossa on pyritty mahdollisimman joustaviin työaikajärjestelyihin työn ja perhe-elämän yhteensovittamisen helpottamiseksi erilaisissa elämäntilanteissa. Perhevapaiden pitoon suhtaudutaan myönteisesti.

Toimenpiteet:

- Joustavien työaikajärjestelyjen kehittämistä jatketaan ja panostetaan sellaiseen työkuultuuriin, jossa työt on mahdollista suorittaa virkaajan puitteissa.
- Mahdollisuus etätöiden tekemiseen ja muihin joustaviin työaikamenettelyihin selvitetään.
- Eri yksiköiden työaikajärjestelyihin liittyviä poikkeavia käytäntöjä selvitetään ja pyritään yhdenmukaistamaan.
- Miehiä kannustetaan pitämään laissa heille mahdollistetut perhevapaat.
- Työnantajan mahdollisuudet tukea sairaan perheenjäsenen hoitoa selvitetään.

3.3.2 Suomen Akatemian tutkimusviroissa tai tutkimusmäärärahalta työskentelevät

Akatemia haluaa edistää tutkijoiden tasavertaisuutta äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaiden toteutumisten osalta. Periaatteena on, että nämä vapaat eivät lyhennä tutkijan rahoituskautta. Akatemia tutkimusvirkoihin nimitetyille ja tutkimusrahoitusta saaville tiedotetaan äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaiden yhteydessä sovellettavista järjestelyistä. On tärkeää, että Akatemian lisäksi myös muiden osapuolien velvoitteet ja menettelytavat ovat selkeät kyseisten vapaiden osalta.

Toimenpiteet:

- Akatemiaprofessorin ja akatemiaturkijan virkakauteen myönnetään äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaata vastaava pidennys kirjallisen hakemuksen perusteella.
- Tutkimushankkeille myönnetään vastuullisen johtajan hakemuksesta rahoituskauden pidennystä ja/tai lisärahoitusta, jotta tutkimusryhmän äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaalla olevien tutkijoiden ja muun henkilöstön palvelussuhde piteneisi vastaavalla ajalla. Hoitovapaan vuoksi rahoituskautta voidaan hakemuksesta pidentää enintään vuodella. Lisärahoitusta voidaan myöntää, kun vapaalle siirtynyt henkilö palaa takaisin tutkimushankkeeseen työskentelemään Akatemian rahoituksella.
- Akatemia kannustaa tutkijamiehiä pitämään laissa heille mahdollistetut perhevapaat.
- Mikäli tutkijalla on huollettavanaan alaikäisiä lapsia, hänelle maksettavaa apurahaa voidaan korottaa 20 prosentilla, kun hän on tutkijankoulutuksessa ulkomailla tai työskentelee ulkomailla.
- Akatemia tehostaa tiedotustaan äitiys-, isyys-, ja vanhempainvapaan yhteydessä sovelletta-

vista menettelytavoista mm. www-sivuillaan.

- Tutkimusrahoitusta myönnettäessä Akatemia tarkastelee hakijan "akateemista ikää", ei fyysisistä ikää. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta seuraavat hyväksyttävät poissaolot eivät vaikuta rahoituksen saamiseen kielteisesti.

3.4 Toimenpiteet tutkimusrahoituksen ja tutkijanuraan liittyen

3.4.1 Tiedeviestintä

Akatemia kiinnittää huomiota sukupuolten väliseen tasa-arvoon tiedeviestinnässä. Akatemia osallistuu tapauskohtaisesti harkiten näyttelyiden, tilaisuuksien ja kampanjoiden järjestämiseen, joilla pyritään lisäämään tutkijanaisten näkyvyyttä tiedeyhteisössä ja yhteiskunnassa laajemminkin. Roolimallien merkitys on tärkeää rekrytoitaessa nuoria tutkijanuralle. Hyvänä käytäntönä on esimerkiksi luonnontieteen ja tekniikan tutkimuksen toimikunnan "Ammatiksi tutkija" -esite, jossa esitellään tasa-arvoisesti ja monipuolisesti toimikunnan edustamien alojen tutkijoita.

Toimenpiteet:

- Tutkimushankkeista tiedottamisessa tulee kiinnittää huomiota tasapuolisesti kaikkien tutkimukseen osallistuneiden tutkijoiden osuuteen.
- Akatemia voi palkita tai antaa tunnustusta henkilölle tai taholle, joka on erityisesti edistänyt tasa-arvoa tutkimusmaailmassa.
- Kehotus: "Suomen Akatemia edistää sukupuolten tasa-arvoa kaikessa tutkimusrahoituksessaan" liitetään Akatemian hakujulisteisiin.

3.4.2 Asiantuntijat

Tieteellinen laatu varmistetaan Akatemian haussa asiantuntija-arvioinneilla ja arvioinnin onnistuminen on yksi keskeisimmistä tekijöistä Akatemian tutkimusrahoituspäätösten valmistelussa ja päätöksenteossa. Asiantuntevan ja tasapuolisen tieteellisen arvioinnin merkitys korostuu, koska tutkimusrahoituksen saaminen on kovan kilpailun takana. Tieteellisen vertaisarvioinnin ja erityisesti hakemusarvioinnin objektiivinen ja tasapuolinen toteuttaminen on keskeistä sekä tutkijaksi hakeutuvan että jo ammattitutkijaksi edenneen kannalta. Tutkijoiden tasavertaisen arvioinnin ja sukupuolten välisen tasa-arvoisen kohtelun toteuttamiseksi arvioinneissa on huolehdittava käytettävien asiantuntijoiden sukupuolijakauman tasapainosta, jollei erityisestä syystä muuta johdu. Arvioinneissa voisi käyttää myös tieteellisiltä meriteiltään nuorempaa tutkijapolvea.

Toimenpiteet:

- Tieteellisten toimikuntien tulee valita arvioinnin asiantuntijoiksi tasapuolisesti naisia ja miehiä. Asiantuntijajaneelin jäsenenä tulee mahdollisuuksien mukaan olla vähintään 40 prosenttia naisia ja miehiä. Yksittäisiä asiantuntijalausuntoja pyydetessä tulee lausuntoja pyytää mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti sekä miehiltä että naisilta.
- Akatemia ehdottaa lisää tutkijanaisia kansainvälisten tutkimusorganisaatioiden ja erityisesti EU:n puiteohjelmien tutkimusohjelmien asiantuntijoiksi, mikäli ao. organisaatioissa sukupuolten välinen tasapaino ei ole vielä toteutunut.
- Akatemia ehdottaa lisää tutkijanaisia asiantuntijoiksi kansainvälisten tiedeorganisaatioiden ja yhteistyöjärjestöjen hallinnollisiin ja päätöksiksi tekeviin elimiin, mikäli ao. organisaatioissa sukupuolten välinen tasapaino ei ole vielä toteutunut.
- Akatemian ja tieteellisten toimikuntien järjestämien tilaisuuksien, seminaarien, konferenssien, tutkivien työpajojen ja tiedekatselmusten alustajiksi ja osallistujiksi kutsutaan tasapuolisesti naisia ja miehiä.
- Akatemia pyrkii huolehtimaan asiantuntijoiden kouluttamisesta ottamalla arviointiin mukaan jo itsenäistyneiden tutkijoiden lisäksi tieteellisiltä ansioiltaan nuorempia tutkijoita huolehtien kuitenkin samalla arvioinnin korkealuokkaisuudesta.
- Akatemian hankearvioinnin kehittämisessä otetaan huomioon myös mahdolliset sukupuolesta johtuvat ennakoasenteet yms. Akatemia selvittää mahdollisuudet toteuttaa kokeiluluontoisesti esimerkiksi hakemusten lähettämisen arvioitsijoille tai arviointipaneelille nimettöminä.

3.4.3 Rahoitusinstrumentit

Valtavirtaistamisperiaatteen mukaisesti Akatemia ottaa huomioon tasa-arvon edistämisen kaikessa tutkimusrahoituksessaan.

Suomen Akatemian asettama Tutkimusrahoitusinstrumenttien kehittäminen -työryhmä (Suomen Akatemian julkaisu 4/05) on saanut valmiiksi ehdotuksensa Akatemian tutkimusrahoitusmuotojen kehittämiseksi. Kehittämistyötä jatketaan hallintoviraston sisäisessä Instru-työryhmässä vuoden 2005 aikana. Akatemia selvittää sukupuolivaikutukset kehittäessään tutkimusrahoitusmuotoja ja suunnitellessaan uusia tutkimusohjel-

mia tai huippuyksikköohjelmia. Instru-työryhmä arvioi mahdollisuutta ottaa käyttöön hankerahoituksen yhteydessä haettava mentorirahoitus.

Toimenpiteet:

- Toimikuntien tulee rahoitusperusteita luodessaan ottaa huomioon tasa-arvonäkökohdat.
- Rahoitusinstrumentteja uudistettaessa ja kehitettäessä tasa-arvotyöryhmää konsultoidaan selvittäessä muutosten sukupuolivaikutuksia (ns. suvaus).
- Hallintovirasto arvioi mentorirahoituksen käyttöönottoa hankerahoituksen yhteydessä.

3.4.4 Kansainvälinen yhteistyö

Suomen Akatemia on käytetty yhteistyökumppani globaalissa naisten tutkijanuraan ja tasa-arvotyöhön liittyvissä kysymyksissä. Akatemia osallistuu aktiivisesti EU:n komission kanssa tehtävään naiset ja tiede -yhteistyöhön (virallinen edustus nk. Helsinki-työryhmässä, joka muodostuu jäsenmaiden ja liitännäismaiden tutkijoista, tiedeasiantuntijoista ja virkahenkilöistä). Yhteistyö on vilkasta myös OECD:en ja muiden Pohjoismaiden kanssa.

Suomen Akatemia seuraa kiinteästi EU:n linjauksia ja toimenpiteitä naiset ja tiede -kysymyksissä. EU:n tulevaisuuden tasa-arvotyön painoalueet ja haasteet ovat: naisten vaikutusvallan lisääminen tieteessä ja tutkimuksessa (tutkijat, asiantuntijat, tieteen portinvartijat, päättäjät), työn ja perheen yhteensovittaminen, tieteellisen vertaisarvioinnin kehittäminen ja sukupuolisyrynnän tai -ennakoasenteen tunnistaminen, naistutkimuksen vahvistaminen sekä tutkijanaisten osuuden lisääminen yritysten t&k -toiminnassa (Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science, Commission staff working dokument, Brussels, 11.3.2005, SEC (2005)370).

3.5 Suomen Akatemian työryhmät

Suomen Akatemia ja tieteelliset toimikunnat asettavat työryhmiä valmistelemaan tutkimusrahoitus-hakemuksia koskevaa päätöksentekoa ja hoitamaan muita tutkimukseen liittyviä toimeksiantoja. Lisäksi hallintovirastossa toimii useita horisontaaliryhmiä ja muita työryhmiä. Naisia ja miehiä tulee nimittää mahdollisuuksien mukaan tasapuolisesti valmisteluelimiin ja työryhmiin, koska asioiden valmistelu on usein ratkaisevassa asemassa varsinaisessa päätöksenteossa ja päätösten toimeenpanossa.

Toimenpiteet:

- Tutkimusrahoituksen valmistelua varten asetettujen työryhmien jäseniksi, puheenjohtajiksi ja sihteereiksi tulee valita tasapuolisesti naisia ja miehiä. Vähemmistösukupuolen edustajia on oltava mukaan vähintään 40 prosenttia, jollei erityisistä syistä muuta johdu.
- Suomen Akatemian sisäisten työryhmien jäseniksi valitaan mahdollisimman tasa-puolisesti naisia ja miehiä.

4 Tasa-arvotyön organisointi ja toteutus

Suomen Akatemian hallituksen ja toimikuntien jäsenten sekä hallintoviraston työntekijöiden ja erityisesti esittelijöiden sitoutuminen tasa-arvon edistämiseen Akatemian strategisena päämääränä ja sen toteuttamiseen päivittäisessä työssä on tärkeää. Tasa-arvosuunnitelmaa toteutetaan Akatemian kaikessa toiminnassa valtavirtaistamisperiaatteella. Toimikuntien ja hallintoviraston toimintaa ohjaavissa tulossopimuksissa, henkilöstöpolitiikka- ja suunnitteluasiakirjoissa sekä hallituksen ja hallintoviraston antamissa muissa tutkimusrahoituksen valmistelua koskevissa ohjeissa ja määräyksissä otetaan huomioon tasa-arvon edistäminen.

Tasa-arvotyöryhmä toimii Akatemian tasa-arvoasiantuntijana. Se suunnittelee, toteuttaa ja koordinoi tasa-arvoasioita Akatemiassa sekä seuraa tasa-arvon toteutumista yliopistoissa ja tutkimuslaitoksissa, joissa työskentelee Akatemian virkatutkijoita sekä Akatemian myöntämällä tutkimusrahoituksella palkattuja tutkijoita.

Tasa-arvotyöryhmän tavoitteena on tasa-arvoyhteistyön kehittäminen Akatemian ja sen sidosryhmien välillä sekä Akatemian oman tasa-arvoasiantuntemuksen lisääminen.

Toimenpiteet:

- Suomen Akatemian hallintovirastoon asetetaan tasa-arvotyöryhmä, jonka toimikausi

on sama kuin kulloinkin voimassa olevan tasa-arvosuunnitelman. Työryhmän jäseniksi kutsutaan yksi henkilö kustakin tutkimuksen yksiköstä, hallinto- ja viestintäyksiköstä sekä Suomen akateemisten tutkijoiden yhdistyksen edustaja. Lisäksi ryhmään voidaan kutsua muiden yksiköiden ja Akatemian sidosryhmien (SATY ry) edustajia. Työryhmä voi myös kuulla tasa-arvokysymysten asiantuntijoita.

- Tasa-arvotyöryhmä arvioi tasa-arvosuunnitelman toteutumista ja välittää tietoa siitä sekä huolehtii vuosittaisen tasa-arvolain velvoittaman tarkistuksen tekemisestä tasa-arvosuunnitelmaan yhteistyössä henkilöstön edustajien kanssa.
- Tasa-arvotyöryhmä tekee yhteistyötä Akatemian sisäisten ja ulkoisten sidosryhmien kanssa muun muassa tasa-arvotiedon keruun ja tilastoinnin osalta.
- Tasa-arvotyöryhmä käsittelee yhteistyössä lakimiesten kanssa hallintovirastosta tai tutkijoilta tulleet syrjintäilmoitukset ja muut tasa-arvoon liittyvät ongelmakysymykset. Tasa-arvotyöryhmä luo menettelytapaohjeet kysymysten käsittelylle. Työryhmä tiedottaa yksiköille, miten heidän tulee ilmoittaa tasa-arvoon ja syrjintään liittyvistä ongelmakysymyksistä tasa-arvotyöryhmälle ja lakimiehille.
- Tasa-arvotyöryhmä tekee esityksiä havaitsemiensa epäkohtien korjaamiseksi.

5 Viestintä

Suomen Akatemian kaikessa tiedotuksessa ja julkaisu-toiminnassa otetaan huomioon tasa-arvonäkökulma. On tärkeää, että Akatemian sidosryhmät ovat selvillä tasa-arvon toteutumiseksi tehtävästä työstä Akatemiassa.

Akatemian sisäisen tiedottamisen tehtävänä on tasa-arvosuunnitelman ja sen tavoitteiden tunnetuksi tekeminen valtavirtaistamisperiaatteella kaikissa toimikunnissa ja hallintoviraston yksiköissä. Tarkoituksena on toimikuntien ja henkilöstön sitoutuminen tasa-arvosuunnitelmaan sekä sen tavoitteiden suunnitelmallinen ja tehokas toteuttaminen.

Akatemian ulkoisen tiedottamisen tehtävänä on sukupuolten tasa-arvon edistämiseen tähtäävän Akatemian toiminnan ja tutkijakunnan tasa-arvotilanteen tunnetuksi tekeminen Suomessa ja ulkomailla. Toinen tehtävä on tasa-arvosuunnitelman tehokas tunnetuksi tekeminen kaikille, joita suunnitelma koskee. Erityisen tärkeää on huolehtia tiedottamisesta tutkimushankkeiden vastuullisille johtajille, joiden vastuulla on heidän Akatemian rahoituksella palkkaamiensa henkilöiden informoiminen. Akatemia toimii kansallisena tiennäyttäjänä viestimällä kotimaiselle tiedeyhteisölle toimistaan sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi tieteessä ja tiedepolitiikassa. Kansainvälinen tiedottaminen kohdistuu ensisijaisesti muiden maiden tutkimusrahoitusorganisaatioihin sekä

tutkimusrahoituksesta ja tiedepolitiikasta vastaaviin laitoksiin. Niiden kanssa pyritään tekemään yhteistyötä asiantuntemuksen lisäämiseksi tieteen ja tiedepolitiikan tasa-arvokysymyksissä.

Toimenpiteet:

- Tasa-arvotyöryhmä ja viestintäyksikkö tiedottavat tasa-arvosuunnitelmasta kaikille Akatemian rahoittamien tutkimushankkeiden vastuullisille johtajille, huippuyksiköiden ja tutkijakoulujen johtajille, Akatemian virkatutkijoille ja Akatemian rahoituksella työskenteleville tutkijoille, yliopistoille, tutkimuslaitoksille sekä niiden tasa-arvotoimikunnille.
- Tasa-arvosuunnitelmasta ja sen toteutumisesta tiedotetaan tehokkaasti myös hallintovirastossa sisäisesti.
- Tasa-arvosuunnitelmasta tiedottamisen yhteydessä kerrotaan myös, kuinka henkilö voi toimia havaitessaan tasa-arvoon liittyviä epäkohtia Akatemian toiminnassa.
- Tasa-arvotyöryhmä kehittää Akatemian www-sivuilla olevia "Akatemian tasa-arvosivuja" yhteis-työssä viestintäyksikön kanssa. Tasa-arvosivuilla ovat saatavissa tasa-arvosuunnitelma, tasa-arvoindikaattorit sekä muut tasa-arvoasiakirjat ja tilastot.
- Kehitetään Suomen Akatemian toiminta- ja vuosikertomuksissa olevia katsauksia tms. Akatemian tasa-arvotyöstä.

6 Tasa-arvotilastointi ja seuranta

Tasa-arvotyöryhmä seuraa Akatemian virkatutkijoiden ja Akatemian tutkimusrahoituksella työskentelevien tutkijoiden sukupuolijakaumaa muun muassa tutkimusrahoitusta hakeneita ja rahoitusta saaneita koskevilla tilastoilla. Lisäksi seurataan tasa-arvon toteutumista Akatemian rahoittamassa tutkijankoulutuksessa, tutkimusviroissa, tutkimushankkeissa ja -ohjelmissa sekä huippuyksiköissä. Seuranta tehostetaan tutkijoiden opetuksen osalta sukupuolen mukaan eriteltynä. Hallintovirasto antaa tasa-arvotyöryhmälle asiantuntija-apua erityisesti uuden raportointijärjestelmän ja sähköisen asioinnin palvelujen ajan- tasaisen ja tietojärjestelmäpohjaisen seurannan kehittämisessä.

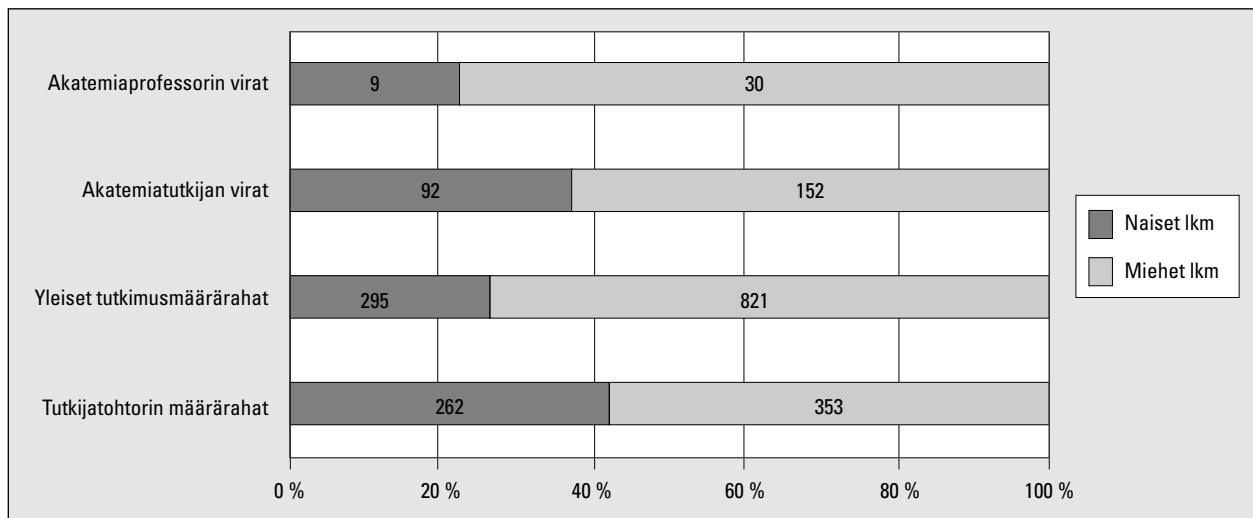
Tasa-arvotyöryhmä vastaa tietojen kokoamisen koordinoinnista ja niiden analysoimisesta. Tasa-arvoindikaattorien (liite 4) avulla toteutetaan systemaattista tasa-arvoseurantaa niin Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kuin kansallisen kehityksen osalta. Hallintoviraston tilannetta seurataan henkilöstötilinpäätöksen sekä palkkaustilastojen avulla.

Tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumista ja vaikuttavuutta arvioidaan vuosittain. Saatujen tulosten arvioinnin perusteella päätetään tasa-arvosuunnitelman kehittämistarpeista ja uudistamisesta.

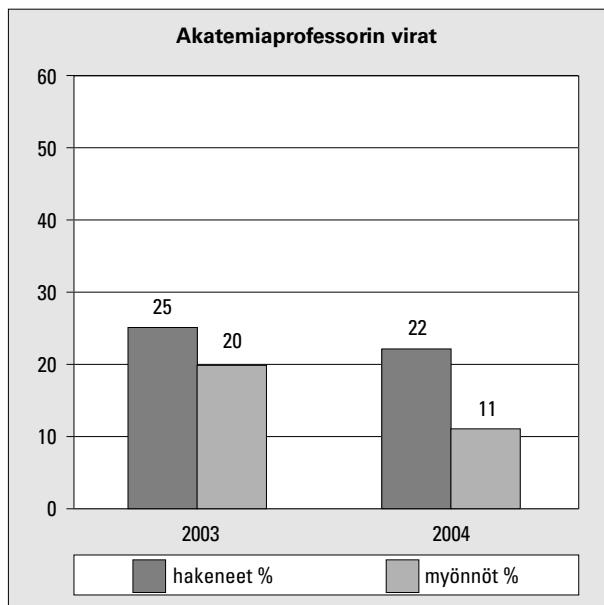
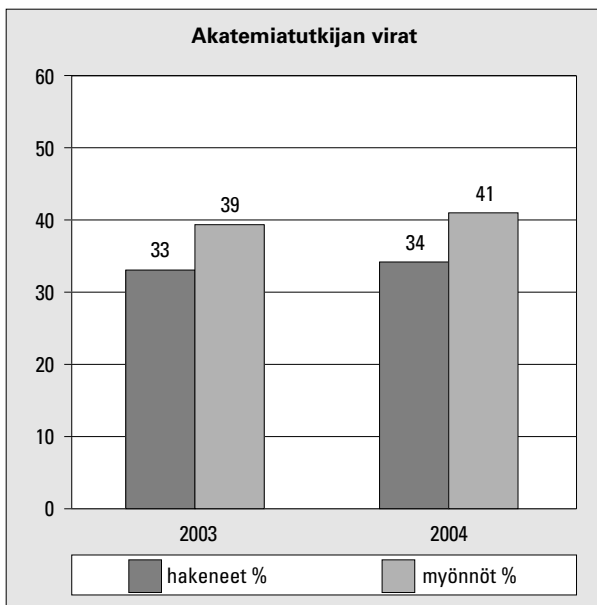
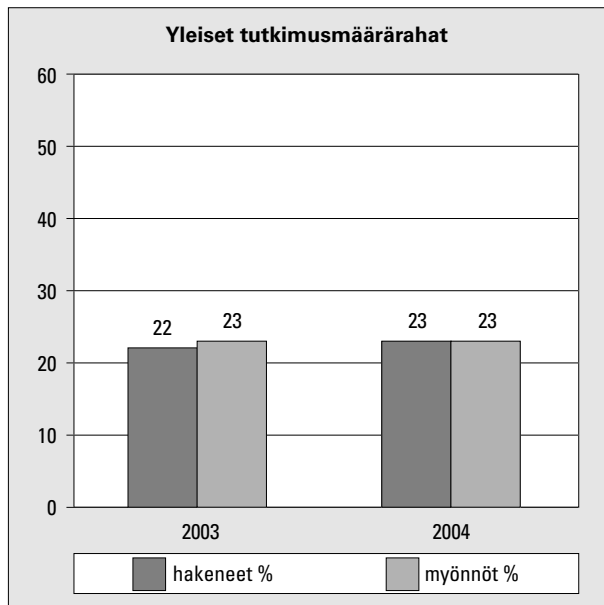
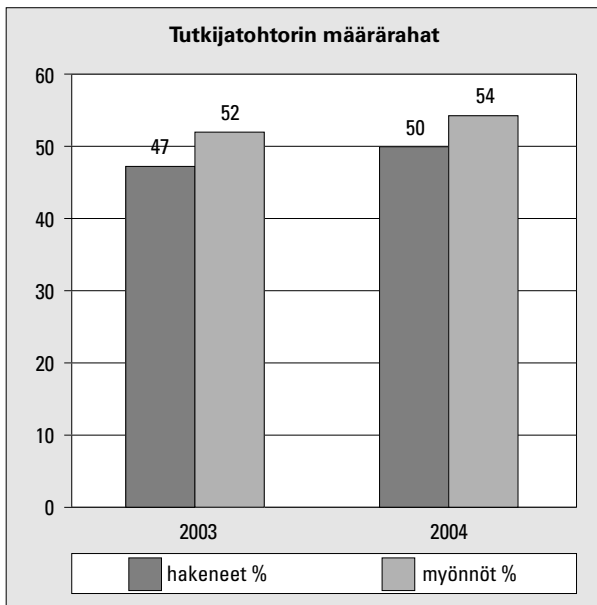
Liite 1

Suomen Akatemian tutkimusvirkojen ja voimassaolevien tutkimusmäärärahojen jakautuminen naisten ja miesten kesken (tilanne 31.12.2004)

Rahoitusmuoto	Naiset lkm	Miehet lkm	Yhteensä lkm	Naisten osuus %
Tutkijatohtorin määrärahat	262	353	615	43
Yleiset tutkimusmäärärahat	295	821	1116	26
Akatemiatutkijan virat	92	152	244	38
Akatemiaprofessorin virat	9	30	39	23



Naisten osuus Akatemian tutkimusmäärärahoja ja -virkoja hakeneista ja myönnönsaaneista vuosina 2003 ja 2004 (%)

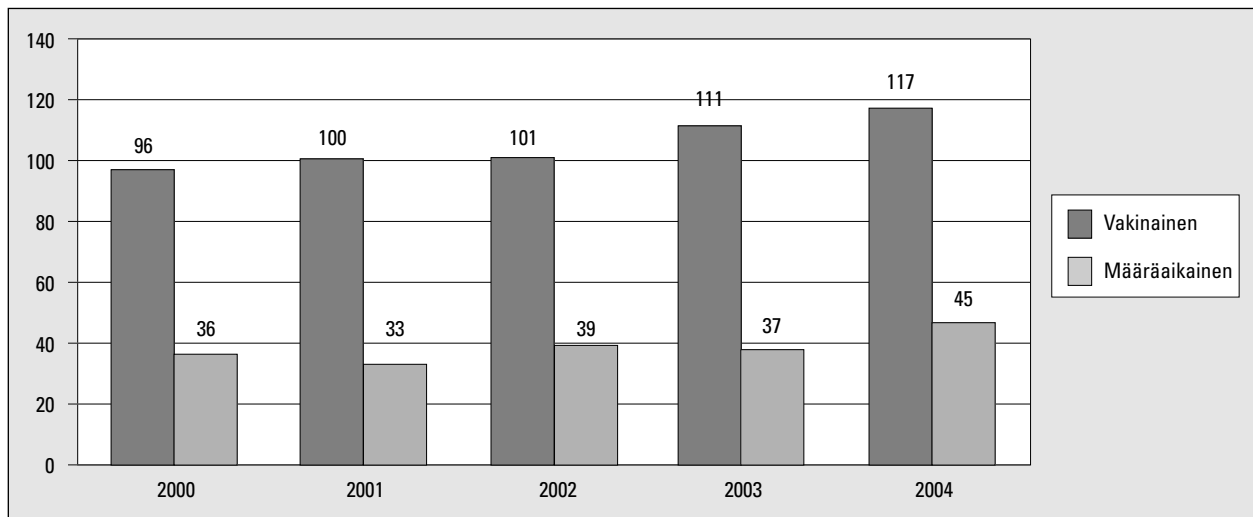


Hallintoviraston henkilöstörakenne tehtäväryhmittäin 2004 sekä vakinainen ja määräaikainen henkilöstö vuosina 2000 - 2004

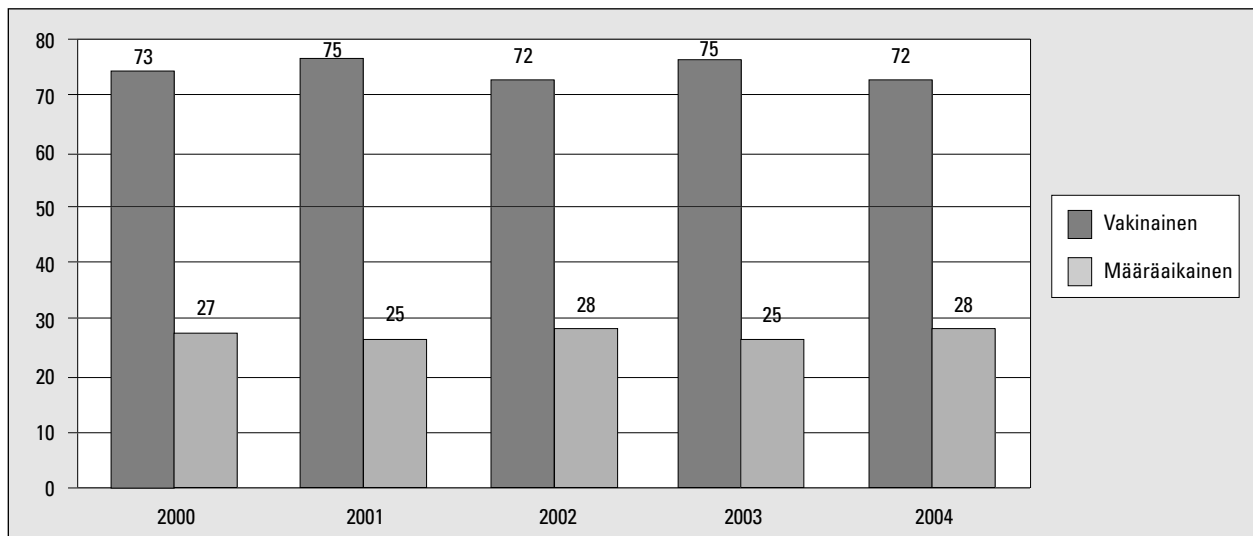
Hallintoviraston henkilöstörakenne tehtäväryhmittäin 2004 (joulukuu)		
Henkilöstöryhmä	2004	
	Lkm	%
Johto	3	1,9
Yksiköiden esimiehet	10	6,2
Asiantuntijat	86	53,1
Toimeenpaneva henkilöstö	63	38,9
Yhteensä	162	100,0

Henkilöstöryhmä	2004					
	Naiset	Miehet	yhteensä	Naiset %	Miehet %	yhteensä %
Johto	1	2	3	33,3	66,7	100,0
Yksiköiden esimiehet	8	2	10	80,0	20,0	100,0
Asiantuntijat	59	27	86	68,6	31,4	100,0
Toimeenpaneva henkilöstö	55	8	63	87,3	12,7	100,0
Yhteensä	123	39	162	75,9	24,1	100,0

Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 2000 - 2004 (lkm)



Vakinainen ja määräaikainen henkilöstö 2000 - 2004 (%)



Liite 2

Suomen Akatemian Tasa-arvoindikaattorit 2005

Indikaattori 1 Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa

Tavoite: Arvioida naisten/miesten tutkijanuran edistymisestä valitun muuttujan näkökulmasta (toimi-kunta, tieteenala, tutkimusala)

1. Tutkijanvirat ja –paikat sukupuolen mukaan
2. Tutkimushankerahoitus (nk. yleinen tutkimusmääräraha) sukupuolen mukaan
3. Tutkimushankkeissa työskentelevät tutkijat sukupuolen ja koulutustason mukaan

Indikaattori 2 Hankkeiden onnistumisaste sukupuolen mukaan Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa

Tavoite: Suhteuttaa naisten ja miesten mahdollisuudet hakijoina tutkimusvirkoihin, -paikkoihin ja tutkimushankerahoitukseen

1. Onnistumisaste tutkijanviroissa ja –paikoissa sukupuolen mukaan
2. Onnistumisaste tutkimushankerahoituksessa sukupuolen mukaan

Indikaattori 3 Tasa-arvo Suomen Akatemian ohjelmarahoituksessa

Tavoite: Arvioida Suomen Akatemian ohjelmarahoitusta tasa-arvon näkökulmasta

1. Tutkimusohjelmien hankkeiden vastuulliset johtajat sukupuolen mukaan

2. Huippuyksikköohjelman johtajat ja ryhmän johtajat sukupuolen mukaan

Indikaattori 4 Tiedepolitiikan toimijat ja päättäjät

Tavoite: Kuvata asiantuntijamenettelyn ja päätöksenteon tasa-arvoisuutta

1. Akatemian hankearvioinnin asiantuntijat sukupuolen mukaan
2. Tieteellisten toimikuntien puheenjohtajat ja jäsenet sukupuolen mukaan

Indikaattori 5 Tasa-arvo tutkijankoulutuksessa

Tavoite: Arvioida tutkijankoulutusta tasa-arvon näkökulmasta

1. Tohtorintutkinnot sukupuolen mukaan koulutusaloittain
2. Väittelyintensiiviteetti sukupuolen mukaan koulutusaloittain
3. Suhteellinen väittelyaktiivisuus sukupuolen mukaan koulutusaloittain

Indikaattori 6 Tasa-arvo yliopistojen opetus- ja tutkijanviroissa

Tavoite: Arvioida suomalaista julkista tutkimusjärjestelmää tasa-arvon näkökulmasta

1. Yliopistojen tutkimushenkilöstö virkaryhmittäin tutkimusalan ja sukupuolen mukaan

FINLANDS AKADEMIS
JÄMSTÄLLDHETSPLAN FÖR ÅREN
2005–2007

1 Inledning

Finlands Akademis jämställdhetsplan för åren 2001–2003 (giltighetstiden förlängd till och med 30.6.2005) gällde forskare som arbetar med finansiering från Finlands Akademi. Den nya jämställdhetsplanens tillämpningsområde har utvidgats till att gälla hela Finlands Akademi. Den gäller således förutom tjänsteforskare och forskare som arbetar med forskningsbidrag från Akademien också förvaltningsämnetets personal. Finlands Akademis jämställdhetsplan är en väsentlig del av Akademiens forskningspolitiska strategi. Jämställdhetsplanen gäller hela Finlands Akademi, och främjandet av jämställdheten är ett viktigt element också inom personalpolitiken och utvecklingen av personalens trivsel.

Jämställdhetsplanen genomförs enligt den s.k. integreringsprincipen (mainstreaming), dvs. den genomsyrar Akademiens hela verksamhet. Det finländska forskningssystemet kan förstärkas genom att man diversifierar forskningen, förbättrar dess förnyelseförmåga och garanterar en tillräckligt högklassig vetenskaplig kunskapsbas. I samband med att forskartjänster besätts och forskningsbidrag beviljas skall man se till att sakkunnsbedömningen är öppen och genomskinlig och beaktar sökandenas meriter opartiskt och rättvist, oavsett sökandenas kön. Lika viktigt är att könsfördelningen bland den personal som rekryteras till förvaltningsämnet är så jämn som möjligt. Jämställdheten främjas i överensstämmelse med jämställdhetslagen. Det innebär att diskriminering som bygger på kön eller andra personliga egenskaper inte får förekomma och att konkreta åtgärder vidtas för att förbättra minoritetens ställning.

I statsrådets principbeslut "Regeringens jämställdhetsprogram 2004–2007" konstateras att arbetslivet är ett viktigt område med tanke på jämställdheten mellan kvinnor och män och att det med tanke på främjandet av jämställdheten är viktigt att arbetslivet utvecklas mångsidigt.

Syftet med lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (609/1986, ändrad 206/1995 och 232/2005), den s.k. jämställdhetslagen, är att hindra diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i det

ta syfte förbättra kvinnans ställning i synnerhet i arbetslivet (1 §). I ändringen av jämställdhetslagen (232/2005) preciserades myndigheternas och arbetsgivarnas skyldigheter. Enligt lagens 4 § skall myndigheterna i all sin verksamhet främja jämställdheten mellan kvinnor och män på ett målinriktat och planmässigt sätt samt skapa och befästa sådana förvaltnings- och tillvägagångssätt som säkrar främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män vid beredningen av ärenden och i beslutsfattandet. Också arbetsgivarna är skyldiga att på olika sätt främja jämställdheten mellan könen. Lagändringen framhäver jämställdhetsplanernas roll som instrument i jämställdhetsarbetet.

I överensstämmelse med andan i lagen om likabehandling (21/2004) beaktar Akademiens jämställdhetsplan också andra former av jämlikhet än den könsliga jämställdheten. Ingen får diskrimineras på grund av ålder, etniskt eller nationellt ursprung, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionshinder, sexuell läggning eller av någon annan orsak som gäller hans eller hennes person (6 § lagen om likabehandling). Med diskriminering avses att någon behandlas mindre förmånligt än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle behandlas i en jämförbar situation. Indirekt diskriminering innebär att en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt särskilt missgynnar någon jämfört med andra. Också trakasserier betraktas som diskriminering.

Vad gäller de forskare som får finansiering från Finlands Akademi påverkas deras arbete och jämställdheten mellan könen bland dem av många omständigheter som står utanför Akademiens arbetsfält. I all beredning och allt beslutsfattande inom den offentliga förvaltningen beaktas främjandet av jämställdheten mellan könen enligt integreringsprincipen, vilket innebär att man i all verksamhet skall ta sikte på att befrämja jämställdheten. Speciellt bör man genom att utveckla den familjepolitiska lagstiftningen förbättra möjligheterna att kombinera yrkeskarriär och familjeliv. En annan fråga som kräver särskild uppmärksamhet är universitetens och forskningsinstitutens eget ansvar för jämställdheten bland forskarna.

2 Nuläget

Akademiens tidigare jämställdhetsplan för åren 2001–2003 har utvärderats dels i Akademiens kommunikationsenhetens analys Organisationsprofil år 2004, dels genom en jämställdhetsenkät som jämställdhetsarbetsgruppen i början av 2005 sände till dem som hade erhållit forskningsfinansiering från Finlands Akademi. Dessutom ställdes frågor om jämställdhetsplanen och hur den har fungerat till de personer vid de vetenskapliga forskningsenheterna som svarar för sakkunnigberedningen av finansieringsbesluten.

I den förra analysen fick Akademin gott betyg i jämställdhetsfrågor: 72 procent av dem som svarade ansåg att "främjar jämställdhet" är ett värde som antingen mycket väl eller tämligen väl passar in på Akademin. I en rangordning av olika värden placerade sig dock "främjar jämställdhet" först på tionde plats av totalt elva. Av dem som svarade ansåg 79 procent att Akademiens verksamhet antingen i mycket stor eller tämligen stor utsträckning främjar jämställdheten mellan könen inom vetenskapen.

Jämställdhetsplanen och dess åtgärdsförslag noterades i de vetenskapliga forskningsenheterna: det centrala kravet på att minst 40 procent av alla som utnämns till forskartjänster skall företräda minoritetskönet följdes noggrant. Också i valet av sakkunniga försökte man i mån av möjlighet utöka antalet företrädare för bägge könen. Föredragandena vid de vetenskapliga forskningsenheterna har ett särskilt ansvar, och det är därför viktigt att de är engagerade i jämställdhetsarbetet. Det är viktigt att man i Akademiens jämställdhetsarbete beaktar de olika vetenskapsgrenarnas och forskningsområdenas specifika drag. Bilaga 1 visar kvinnornas och männens andelar av Akademiens forskartjänster och forskningsbidrag (situationen 31.12.2004) Av bilaga 2 framgår kvinnornas andel av dem som sökt respektive beviljats dels s.k. allmänt forskningsbidrag, dels forskartjänster och bidrag för anställande av forskardoktorer åren 2003–2004.

Den jämställdhetsarbetsgrupp som berett jämställdhetsplanen sände våren 2005 en enkät om hur jämställdhetsplanen lyckats och hur jämställdheten genomförts i forskningsprojekt till alla som under de tre senaste åren beviljats finansiering i den s.k. allmänna utlysningen i maj samt till Akademiens tjänsteforskare. Enkäten sändes till ca 1 400 forskare, varav ca 1 100 svarade. Av dem representerade hälften den egentliga målgruppen för enkäten, medan andra hälften bestod av andra som med finansiering från Akademin arbetar inom forskningsprojekt. Målgruppen för enkäten var med andra ord stor och svarsprocenten hög. Resultaten av enkäten kommer att utnyttjas inom jämställdhetsarbetet vid Akademin.

Jämställdhetssituationen vid förvaltningsämbetet har följts bl.a. med hjälp av personalboks slutet. Av personalen vid förvaltningsämbetet var 76 procent kvinnor i slutet av 2004. Könsfördelningen inom de olika personalgrupperna, åldersstrukturen könsvis samt andelen visstidsanställningar framgår av bilaga 3.

Vid förvaltningsämbetet infördes ett nytt lönesystem 1.3.2003. Sedan det nya systemet togs i bruk har Akademin medverkat i Tekniska högskolans projekt "Lönesystem som främjar likalönsprincipen inom statsförvaltningen". Projektets huvudsakliga syfte är att främja lika lön för kvinnor och män genom att man tar fram ickediskriminerande lönesystem och skapar nödvändiga utvecklings- och underhållsprocesser för dem. En analys av Finlands Akademiens lönestatistik visade att löneskillnaden mellan könen minskat något efter införandet av det nya systemet. Skillnaden beror inte lika mycket på kön som på andra faktorer, såsom utbildning och ålder. Med andra ord förekommer det inte i någon nämnvärd utsträckning s.k. omotiverade löneskillnader vid Akademiens förvaltningsämbete, och det nya lönesystemet kan därför anses behandla bägge könen på lika grunder.

3 Insatsområden

3.1 Förbud mot diskriminering och trakasserier

Alla former av diskriminering och trakasserier på grund av ålder, etnisk eller nationell härkomst, nationalitet, språk, religion, övertygelse, åsikter, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning eller andra personliga egenskaper är absolut förbjudna. Akademien behandlar misstankar om diskriminering enligt givna anvisningar. Den som brutit mot förbudet mot diskriminering kan i sista hand dömas att betala gottgörelse till den diskriminerade.

Åtgärder:

- Akademien informerar forskarna om möjligheten att rapportera sina erfarenheter av diskriminering och trakasserier till (jämnställdhetsarbetsgruppen vid) Finlands Akademi
- Akademins jämnställdhetsarbetsgrupp utarbetar anvisningar för hur man skall gå tillväga då forskare rapporterar om diskrimineringsfall. I anvisningarna beaktas gällande föreskrifter mot diskriminering och trakasserier vid såväl Finlands Akademi som de institutioner där forskningen äger rum. Akademien kan t.ex. begära en utredning av den ansvariga ledaren för ett forskningsprojekt.
- Förvaltningsenheten ser över förvaltningsämnetets anvisningar "Upptäckande av arbetsplatsmobbing och sexuella trakasserier vid Finlands Akademis förvaltningsämbete; rekommendation för hur problem skall behandlas" samt informerar personalen om detta.

3.2 Rekrytering och avancemang i forskarkarriären

Rekryteringen är ett viktigt instrument för främjande av jämställdheten. Vid förvaltningsämbetet är det förvaltningsenheten som svarar för personalrekryteringen. Tjänsteforskare utnämns av de vetenskapliga forskningsråden eller av Akademins styrelse. För rekryteringen av personer som avlönas med forskningsbidrag från Finlands Akademi svarar de ansvariga projektledarna, som bör följa både den rekryteringsplan som skall uppges i ansökan och Akademins anvisningar (om t.ex. anställningsförhållandets längd), såvida särskilda skäl inte föranleder någonting annat.

De forskarskolor som undervisningsministeriet finansierar är en viktig kanal för avancemang som yrkesforskare. Finlands Akademi medverkar som sakkunnig då riksomfattande forskarskolor utses. Vid valet av forskarskolor har man särskilt

fäst avseende vid hur jämställdheten genomförs bland forskarna. En fungerande praxis är den som tillämpades vid sjunde utlysningen av forskarskolor, där man av sökandena krävde en utredning dels av hur forskarskolan har främjat kvinnornas möjligheter att gå in för en forskarkarriär, dels av vad man gjort för att åstadkomma en jämnare könsfördelning inom de forskningsområden där skolan är verksam.

3.2.1 Finlands Akademis förvaltningsämbete

Finlands Akademi strävar efter att alla lediga platser skall sökas av såväl kvinnor som män. Ett konkretare mål i dagens situation är att åstadkomma en jämnare könsfördelning i Akademins samtliga sysslor.

Förutom vid könet skall man också fästa avseende vid anställningsförhållandets beskaffenhet. Visstidsanställningar försvårar i synnerhet unga vuxnas möjligheter att kombinera en yrkeskarriär med familjeliv.

Åtgärder:

- Förvaltningsenheten ser över Finlands Akademis rekryteringsprinciper och procedurer ur könsperspektiv.
- Jämställdhetsarbetsgruppen följer könsfördelningen i rekryteringsens olika skeden (sökande, intervjuade, utnämnda).
- Ifall det underrepresenterade könets andel inom en viss syssla är lägre än 40 procent skall man av två lika eller så gott som lika meriterade sökande välja den som företräder det underrepresenterade könet.
- Jämställdhetsaspekten beaktas också i arbetsfördelningen.
- Också möjligheterna till avancemang (horisontellt och vertikalt) samt frågor som gäller arbetsuppgifternas mångsidighet skall följas och lämpliga lösningar (t.ex. arbetsrotation) tas fram.
- Förvaltningsenheten följer vistidsanställningarnas mängd och längd och rapporterar om detta till jämnställdhetsarbetsgruppen. Vistidsanställningarnas andel av samtliga anställningar minskas.
- Förvaltningsenheten följer i samarbete med personalorganisationerna hur likalönsprincipen genomförs i praktiken och beaktar principen i samband med att lönesystemen utvecklas.

3.2.2 Finlands Akademis forskartjänster

Vid tillsättande av forskartjänster följer Akademien de allmänna principerna för tjänsteutnämningar. Att ställa en sökande i första rummet på basis av könet kan godkännas i situationer där sökandena på vetenskapliga grunder har bedömts som jämbördiga eller så gott som jämbördiga. Förfarandet skall bygga på jämställdhetsplanen och stå i överensstämmelse med jämställdhetslagen.

De vetenskapliga forskningsråden bör följa hur jämställdheten mellan könen förverkligas då forskartjänster tillsätts. Forskningsråden skall konsekvent försöka öka minoritetskönets andel i sådana tjänstegrupper där företrädarna för minoritetskönet innehar mindre än 40 procent av samtliga tjänster. Forskningsråden skall fästa särskilt avseende vid att tjänsteforskarnas könsfördelning i sin helhet är balanserad samt vid behov utreda varför så inte är fallet.

Åtgärder:

- De vetenskapliga forskningsråden strävar efter att minoritetskönets andel vid tillsättandet av forskartjänster är minst 40 procent.
- Finlands Akademis styrelse strävar efter att bägge könen är jämlikt företrädade bland dem som enligt forskningsrådets förslag utnämns till akademiprofessor.
- Då flera sökande har likvärdig eller så gott som likvärdig vetenskaplig kompetens besätts tjänsten i första hand med den som representerar det kön som är i minoritet inom ifrågakategori.
- Också i listan över dem som står i reserv prioriteras minoritetskönets företrädare då flera sökande har likvärdig eller så gott som likvärdig vetenskaplig kompetens.

3.2.3 Forskare som arbetar med forskningsbidrag från Finlands Akademi

Finlands Akademis jämställdhetsplan gäller forskare som får forskningsfinansiering från Akademien. Forskningsprojektens ansvariga ledare skall se till att jämställdheten mellan könen verkställs också inom deras projekt.

Jämställdhetsaspekterna skall beaktas i synnerhet i rekryteringen och projektens interna arbetsfördelning. De som arbetar med bidrag från Akademien skall garanteras jämlika lönevillkor och arbetsförhållanden (deltagande i undervisning och studiehandledning, arbetsresor m.m.).

Visstidsanställningar och korta s.k. snuttjobb i följd är ett typiskt problem i forskarsamhället. De som anställs med finansiering från Akademien skall anställas för hela finansieringsperioden, såvida inte särskilda skäl talar för någonting annat (t.ex. den anställdas egna önsknings, samtidigt annan finansiering eller vetenskapliga skäl). Med tanke på forskaryrket och dess ställning är det viktigt att alla som planerar en forskarkarriär har lika möjligheter att oavsett kön bli intagna till forskarskolor och sådana forskningsgrupper och forskningsprojekt som finansieras av Akademien. Den ansvariga ledaren för projekt som finansieras av Akademien skall jämlikt sporra, rekrytera och handleda de kvinnor och män som får forskarutbildning inom projektet.

Åtgärder:

- De som söker forskningsbidrag skall i ansökan ge en utredning av könsfördelningen inom forskningsprojektet och/eller forskargruppen.
- De ansvariga ledarna för projekt som finansieras av Akademien skall både i slutrapporten och vid ansökan om ny finansiering meddela könsfördelningen och utbildningsnivån bland alla som anställts inom projektet. Den ansvariga ledaren för ett projekt skall på begäran ge till Akademien en motivering till eventuella skillnader mellan uppgifterna i ansökan och den faktiskt realiserade situationen.
- Personer som med finansiering från Akademien anställs inom ett forskningsprojekt skall anställas för hela finansieringsperioden, såvida inte särskilda skäl talar för någonting annat. Den ansvariga ledaren skall på begäran förklara dessa skäl för Akademien.
- Jämställdhetsarbetsgruppen följer hur antalet visstidsanställda utvecklas och hur forskningsprojekten anställer personal för hela finansieringsperioden.
- Projektets ansvariga ledare skall förbinda sig att följa den rekryteringsplan som ges redan i ansökan.

3.3 Att kombinera arbete och familjeliv

Familjeansvar kan innebära att ta hand om barn, make, föräldrar eller andra anhöriga eller närstående. Möjligheterna att kombinera familjeansvar med yrkeskarriär bör förbättras. För att ge förvärvsarbetande bättre möjligheter att ta hand om sina barn och, i och med att befolkningen åldras, allt oftare också sina föräldrar, krävs flexibla arbetstidsarrangemang.

3.3.1 Finlands Akademis förvaltningsämbete

Förvaltningsämbetet har försökt skapa så flexibla arbetstidsarrangemang som möjligt för att göra det lättare för de anställda att sammanjämka arbete och familjeliv i olika livssituationer. Förvaltningsämbetet förhåller sig positivt till familjeledigheter.

Åtgärder:

- De flexibla arbetstidsarrangemangen vidareutvecklas, och man försöker skapa en arbetskultur där var och en hinner utföra sina uppgifter inom ramen för arbetstiden.
- Möjligheterna till distansarbete och andra flexibla arrangemang utreds.
- De varierande arbetstidsarrangemang som tillämpas vid olika enheter kartläggs och förenhetligas i mån av möjlighet.
- Manliga anställda uppmuntras att ta ut de familjeledigheter som lagen ger dem möjlighet till.
- Arbetsgivarens möjligheter att stödja vården av de anställdas sjuka familjemedlemmar utreds.

3.3.2 Innehavare av Finlands Akademis forskartjänster samt forskare som arbetar med forskningsbidrag från Finlands Akademi

Akademin främjar jämställdheten bland forskarna då det gäller att ta ut moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Principen är att dessa ledigheter inte förkortar forskarens finansieringsperiod. Alla som utnämns till forskartjänster eller får forskningsfinansiering från Akademin informeras om de arrangemang som följs i fråga om moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet. Det är viktigt att inte bara Finlands Akademi, utan också andra parter skyldigheter och praxis är klara och entydiga beträffande dessa ledigheter.

Åtgärder:

- Akademiprofessorers och akademiforskarens tjänstperiod förlängs på skriftlig ansökan med en tid som motsvarar den beviljade moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledigheten.
- Forskningsprojekt beviljas på skriftlig ansökan av den ansvariga ledaren förlängd finansieringstid och/eller tilläggsfinansiering så att anställningsperioden för de forskare eller andra anställda inom projektet som haft moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet förlängs med

motsvarande tid. På grund av vårdledighet kan finansieringstiden på ansökan förlängas med högst ett år. Tilläggsfinansiering kan beviljas då en person som haft ledigt återvänder till forskningsprojektet för att arbeta med finansiering från Akademin.

- Akademin uppmuntrar manliga anställda att ta ut de familjeledigheter som lagen ger dem möjlighet till.
- Om en forskare som forskar utomlands eller deltar i en utländsk forskarskola försörjer minderåriga barn kan stipendiebeloppet höjas med högst 20 procent.
- Akademin effektiviserar bl.a. på sina webbsidor informationen om praxis i samband med moderskaps-, faderskaps- och föräldraledighet.
- Vid beviljande av forskningsfinansiering tar Akademin hänsyn till sökandens "akademiska ålder", inte den fysiska åldern. Acceptabel frånvaro på grund av familjelivet försämrar inte sökandenas möjligheter att erhålla finansiering från Akademin.

3.4 Åtgärder som gäller forskningsfinansieringen och forskarkarriären

3.4.1 Vetenskapskommunikation

Akademin beaktar jämställdheten mellan könen också i sin kommunikation om vetenskapen. Akademin avgör från fall till fall om den medverkar i utställningar, evenemang och kampanjer som syftar till att göra kvinnliga forskare synligare i forskarsamhället och överlag i samhället. Rollmodeller spelar en viktig roll i rekryteringen av unga nya forskare. Ett gott exempel på hur detta kan ske är broschyren "Yrke: forskare", som forskningsrådet för naturvetenskap och teknik publicerat. Broschyren presenterar jämlikt och mångsidigt forskarna inom de forskningsområden som hör till forskningsrådets arbetsfält.

Åtgärder:

- I informationen om forskningsprojekt bör alla medverkande forskares insatser presenteras jämbördigt.
- Akademin kan premiera eller ge erkänsla åt sådana enskilda individer eller enheter som har gjort särskilda insatser för att främja jämställdheten inom forskningen.
- Uppmaningen "Finlands Akademi främjar jämställdheten mellan könen i all sin forskningsfinansiering" fogas till Akademin utlysningar.

3.4.2 Experter

För att garantera en hög vetenskaplig nivå begär Finlands Akademi expertutlåtanden om inlämnade ansökningar. Dessa expertbedömningar spelar en avgörande roll i beredningen av finansieringsbesluten och i själva beslutsprocessen. Eftersom konkurrensen om forskningsbidragen är hård är en sakkunnig och opartisk vetenskaplig bedömning av största vikt för såväl etablerade yrkesforskare som nya aspiranter som siktar på en forskarkarriär. För att forskarna skall bli jämlikt behandlade också ur ett könsligt perspektiv bör man se till att könsfördelningen bland de anlidade experterna är balanserad, såvida inte särskilda skäl föranleder någonting annat. Också en vetenskapligt meriterad yngre forskargeneration kunde med fördel anlitas för bedömningarna.

Åtgärder:

- Vid valet av sakkunnigbedömare skall forskningsråden se till att könsbalansen upprätthålls. I expertpanelerna skall bägge könen i mån av möjlighet ha en minst 40 procents representation. Då man begär enskilda expertutlåtanden skall man i mån av möjlighet rikta sig jämbördigt till både män och kvinnor.
- Finlands Akademi föreslår flera kvinnliga forskare som sakkunniga inom internationella forskningsorganisationer och i synnerhet i forskningsprogrammen inom EU:s ramprogram, ifall jämställdheten mellan könen inte redan är verkställd i dessa organisationer.
- Finlands Akademi föreslår flera kvinnliga forskare som sakkunniga i administrativa och beslutsfattande organ inom internationella vetenskapliga organisationer och samarbetsorganisationer ifall jämställdheten mellan könen inte redan är verkställd i dessa.
- Till de tillställningar, seminarier, konferenser, forskarverkstäder och vetenskapsmöstringar som Akademien och dess vetenskapliga forskningsråd arrangerar inbjuder man jämlikt både kvinnor och män som föredragshållare och deltagare.
- Akademien försöker ombesörja utbildningen av experter genom att förutom etablerade forskare inbjuda också yngre forskare med färre meriter. Samtidigt slår man dock vakt om bedömningsnäringsnans vetenskapliga nivå.
- Då utvärderingen av forskningsprojekten utvecklas skall Akademien också kunna upptäcka eventuella könsrelaterade förhandsinställningar o.d. Akademien utreder möjligheterna att i experimentsyfte sända t.ex. ansökningar anonyma till bedömarna eller bedömningspaneler.

3.4.3 Finansieringsinstrument

I överensstämmelse med integreringsprincipen beaktar Finlands Akademi främjandet av jämställdheten mellan könen i all sin forskningsfinansiering.

Den särskilda arbetsgrupp för utveckling av finansieringsinstrumenten som Finlands Akademi tillsatt har slutfört sitt arbete (Finlands Akademis publikationer 4/05). Utvecklingsarbetet fortsätter under år 2005 inom förvaltningsämbetets interna s.k. Instru-arbetsgrupp. Akademien utreder könets inverkan då den utvecklar finansieringsformerna och planerar nya forskningsprogram eller program för spetsforskningsenheter. Instru-arbetsgruppen utreder möjligheterna att införa en särskild s.k. mentorfinansiering som kan sökas i samband med att man ansöker om projektfinansiering.

Åtgärder:

- De vetenskapliga forskningsråden skall beakta könsaspekterna då de slår fast sina finansieringsgrunder.
- Då finansieringsinstrumenten förnyas och utvecklas konsulteras jämställdhetsarbetsgruppen för utredning av reformernas könskonsekvenser.
- Förvaltningsämbetet överväger s.k. mentorfinansiering i samband med projektfinansiering.

3.4.4 Internationellt samarbete

Finlands Akademi är en ofta anlita internationell samarbetspartner i frågor som gäller jämställdhetsarbete och kvinnornas möjligheter till en forskarkarriär. Akademien deltar aktivt i det s.k. Women and Science-samarbetet med EU-kommissionen (Akademien är officiellt representerad i den s.k. Helsingfors-arbetsgruppen, som består av forskare, vetenskapsexperter och tjänstemän från medlemsländer och associerade länder). Också samarbetet med OECD och de övriga nordiska länderna är livligt.

Finlands Akademi följer nogsamt EU:s linjeval och åtgärder i frågor som gäller kvinnorna och vetenskapen. De viktigaste utmaningarna och insatsområdena inom det framtida jämställdhetsarbetet i EU är: att öka kvinnornas inflytande inom vetenskap och forskning (forskare, experter, vetenskapens portvakter, beslutsfattare); att sammanjämka familje- och arbetsliv; att utveckla den vetenskapliga sakkunnigbedömningen (peer review) och upptäcka könsdiskriminering och

könsbaserade förhandsinställningar; att stärka kvinnoforskningen och att öka andelen kvinnliga forskare inom företagets FoU-verksamhet (Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science, Commission staff working document, Brussels, 11.3.2005, SEC (2005)370).

3.5 Finlands Akademis arbetsgrupper

Finlands Akademi och dess vetenskapliga forskningsråd tillsätter arbetsgrupper med uppdrag att bereda finansieringsbesluten och sköta andra forskningsrelaterade uppdrag. Vid Akademiens förvaltningsämbete arbetar dessutom flera horisontella och andra arbetsgrupper. Kvinnor och män

skall i mån av möjlighet jämlikt utnämnas till medlemmar i dessa grupper, eftersom beredningen av ärenden ofta spelar en avgörande roll för de egentliga besluten och deras verkställande.

Åtgärder:

- Kvinnor och män skall jämlikt utses till medlemmar, ordförande och sekreterare i de arbetsgrupper som tillsatts för att bereda finansieringsbesluten. Minoritetskönets andel skall vara minst 40 procent, såvida särskilda skäl inte föranleder någonting annat.
- Till medlemmar i Finlands Akademis interna arbetsgrupper väljs både kvinnor och män så jämlikt som möjligt.

4 Organisering och genomförande av jämställdhetsarbetet

Det är viktigt att Finlands Akademis styrelse och medlemmarna i de vetenskapliga forskningsråden samt förvaltningsämbetets personal och i synnerhet föredragandena förbinder sig både att främja jämställdheten som ett strategiskt mål för Akademien och att genomföra denna strategi i sitt dagliga arbete. Jämställdhetsplanen genomförs enligt den s.k. integreringsprincipen, dvs. den gemensyrar Akademiens hela verksamhet. Främjandet av jämställdheten beaktas i de resultatavtal som styr de vetenskapliga forskningsrådens och förvaltningsämbetets verksamhet, i personalpolitiska handlingar och planeringsdokument samt i de övriga anvisningar och bestämmelser om beredningen av forskningsfinansieringen som styrelsen och förvaltningsämbetet utfärdar.

Jämställdhetsarbetsgruppen fungerar också som Akademiens sakkunnig i jämställdhetsfrågor. Arbetsgruppen planerar, genomför och samordnar jämställdhetsärendena vid Akademien samt följer hur jämställdheten genomförs vid de universitet och forskningsinstitut där Akademiens tjänsteforskare eller forskare som fått forskningsbidrag från Akademien arbetar.

Jämställdhetsarbetsgruppens mål är att utveckla samarbetet i jämställdhetsfrågor mellan Akademien och dess intressentgrupper samt att öka kunskapen om jämställdhetsfrågor inom Akademien.

Åtgärder:

- Vid Finlands Akademiens förvaltningsämbete tillsätts en jämställdhetsarbetsgrupp med en

mandatperiod som motsvarar den gällande jämställdhetsplanens giltighetstid. Till medlemmar i arbetsgruppen utses en person från varje forskningsenhet och förvaltnings- och kommunikationsenheten samt dessutom en representant för Finlands akademiska forskarförening. Dessutom kan man till gruppen kalla företrädare för andra enheter och Akademiens intressentgrupper (Finlands akademiska forskarförening r.f.). Arbetsgruppen kan också höra sakkunniga i jämställdhetsfrågor.

- Jämställdhetsarbetsgruppen utvärderar genomförandet av jämställdhetsplanen och informerar om detta. Arbetsgruppen svarar också för att den årliga genomgång som avses i jämställdhetslagen utförs i samarbete med representanter för personalen.
- Jämställdhetsarbetsgruppen samarbetar med Akademiens inre och yttre intressentgrupper bl.a. i fråga om insamling och statistikföring av uppgifter om jämställdheten.
- Jämställdhetsarbetsgruppen behandlar tillsammans med jurister anmälningar om diskriminering som lämnats in från förvaltningsämbetet eller av forskare. Arbetsgruppen behandlar också andra eventuella problem som gäller jämställdheten. Jämställdhetsarbetsgruppen utarbetar anvisningar för hur problemen skall behandlas. Arbetsgruppen informerar enheterna om hur de skall rapportera jämställdhetsproblem till arbetsgruppen och juristerna.
- Jämställdhetsarbetsgruppen gör framställningar om hur observerade problem skall korrigeras.

5 Kommunikation

Finlands Akademi beaktar jämställdhetsaspekten i all sin kommunikation och publiceringsverksamhet. Det är viktigt att Akademiens intressentgrupper är informerade om det jämställdhetsarbete som Akademien gör.

Akademiens interna information har till uppgift att enligt integreringsprincipen göra jämställdhetsplanen och dess mål kända i alla vetenskapliga forskningsråd och vid förvaltningsämbetets alla enheter. Meningen är att de vetenskapliga forskningsråden och personalen förbinder sig att följa jämställdhetsplanen och att planens mål därigenom kan genomföras planmässigt och effektivt.

Akademiens externa information skall göra Akademiens jämställdhetsarbete och jämställdhetssituationen inom forskarkåren känd både i Finland och utomlands. En annan uppgift är att göra jämställdhetsplanen känd bland alla som berörs av den. Särskilt viktigt är det att informera forskningsprojektens ansvariga ledare, som svarar för att informera den personal de anställer med finansiering från Akademien. Akademien är en nationell vägvisare genom att informera det inhemska forskarsamhället om sina åtgärder för främjande av jämställdhet mellan könen inom vetenskapen och forskningspolitiken. Den internationella informationen riktar sig främst till andra länders organisationer för forskningsfinansiering samt till institutioner som svarar för forskningsfinansiering och forskningspolitik. Finlands Akademi vill samarbeta med dem för att öka sakkunskapen om

jämställdhetsfrågor inom vetenskapen och forskningspolitiken.

Åtgärder:

- Jämställdhetsarbetsgruppen och kommunikationsenheten sprider information om jämställdhetsplanen till alla ansvariga ledare för forskningsprojekt som får finansiering från Akademien, till spetsforskningsenheternas och forskarskolornas ledare, till Akademiens tjänsteforskare och de forskare som arbetar med finansiering från Akademien samt till universitetet och forskningsinstitutet och deras jämställdhetskommittéer.
- Information om jämställdhetsplanen och dess genomförande sprids också internt inom förvaltningsämbetet.
- I samband med informationen om jämställdhetsplanen ges också information om hur en enskild individ kan gå tillväga om han eller hon observerar jämställdhetsproblem i Akademiens verksamhet.
- Jämställdhetsarbetsgruppen utvecklar tillsammans med kommunikationsenheten "Akademiens jämställdhetssidor" på Akademiens webbplats. På jämställdhetssidorna på webben finns själva jämställdhetsplanen samt jämställdhetsindikatorerna och andra jämställdhetshandlingar utlagda.
- I verksamhetsberättelser och årsredovisningar utvecklas de överblickar och det övriga material som berör jämställdhetsarbetet.

6 Statistikföring och uppföljning

Jämställdhetsarbetsgruppen följer könsfördelningen bland Akademiens tjänsteforskare och de forskare som arbetar med finansiering från Akademin bland annat med hjälp av statistik över dem som sökt respektive fått finansiering från Akademin. Dessutom följer man hur jämställdheten genomförs i de forskarskolor, forskartjänster, forskningsprojekt, forskningsprogram och spetsforskningssenheter som Akademin finansierar. I fråga om forskarnas undervisning specificeras granskningen könsvis. Förvaltningsämbetet ger jämställdhetsarbetsgruppen experthjälp i synnerhet i utvecklingen av det nya rapporteringssystemet och av den ADB-baserade realtidsuppföljningen av den elektroniska kommunikationens tjänster.

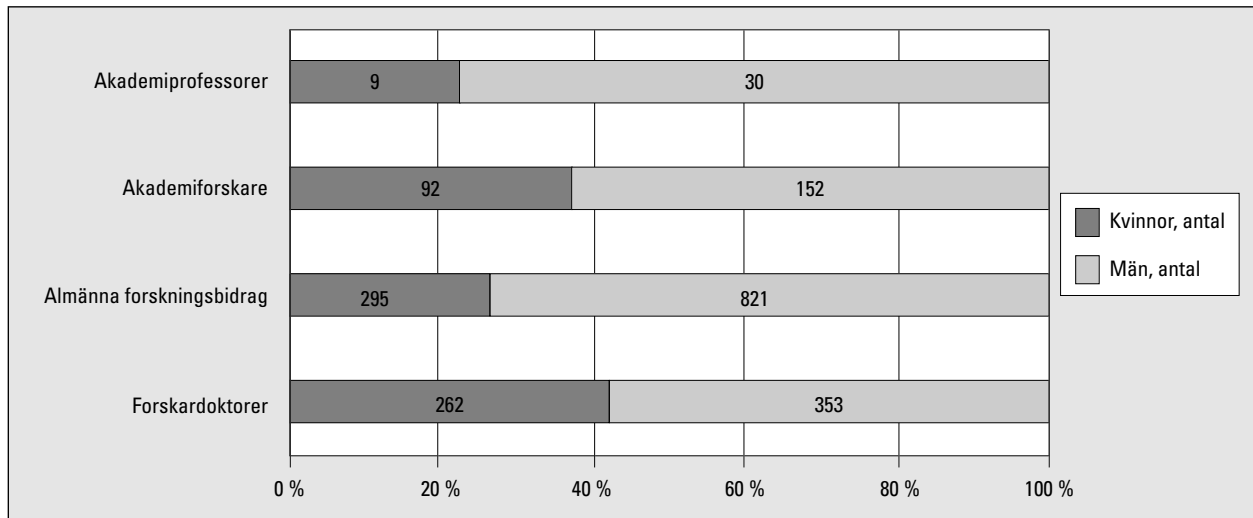
Jämställdhetsarbetsgruppen koordinerar informationsinsamlingen och svarar för analysen av materialet. Med hjälp av jämställdhetsindikatorerna (bilaga 3) följs jämställdhetens utveckling både inom Finlands Akademiens forskningsfinansiering och i ett vidare nationellt perspektiv. Situationen i förvaltningsämbetet följs med hjälp av personalbokslutet och lönestatistiken.

Jämställdhetsplanens genomförande och effektivitet utvärderas årligen. På basis av dessa utvärderingar fattas sedan beslut om hur jämställdhetsplanen bör utvecklas och förnyas.

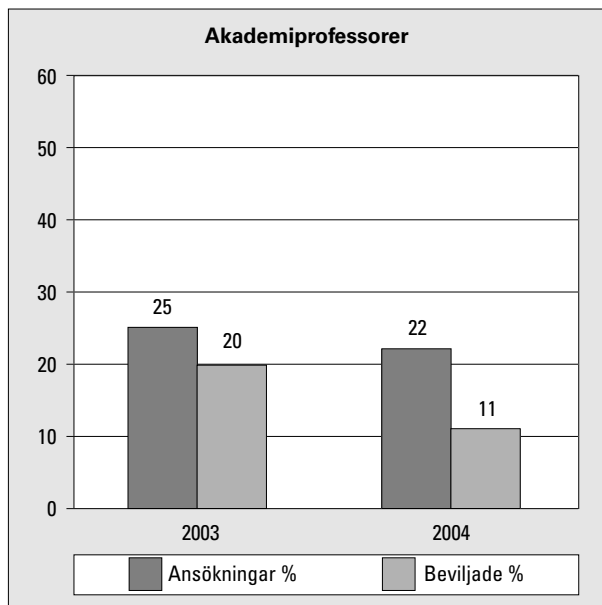
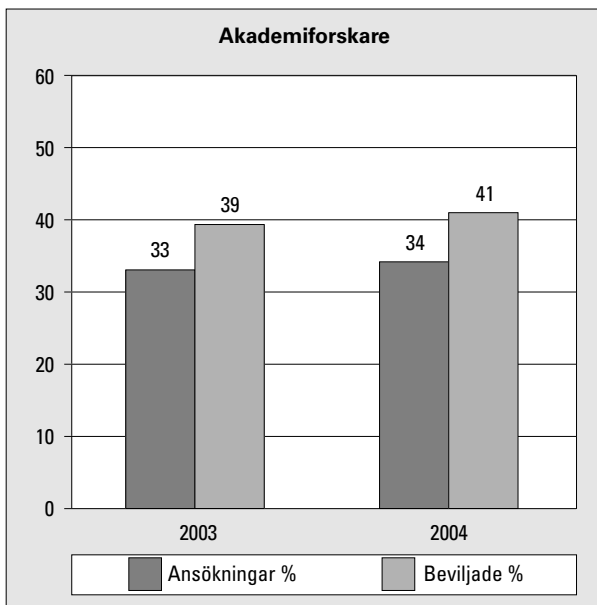
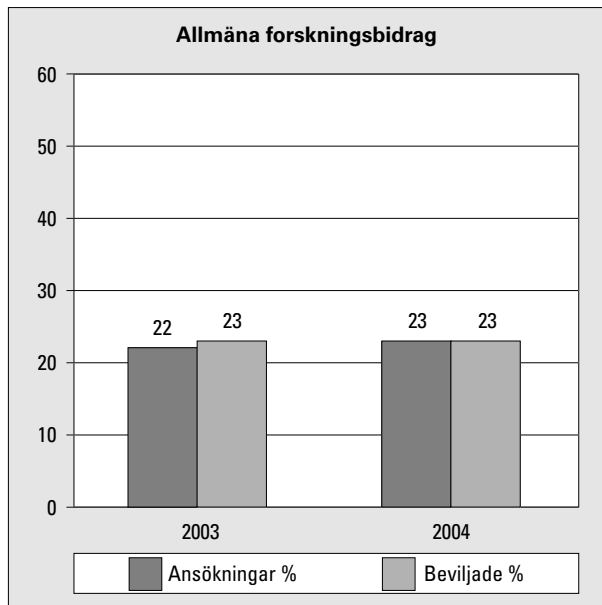
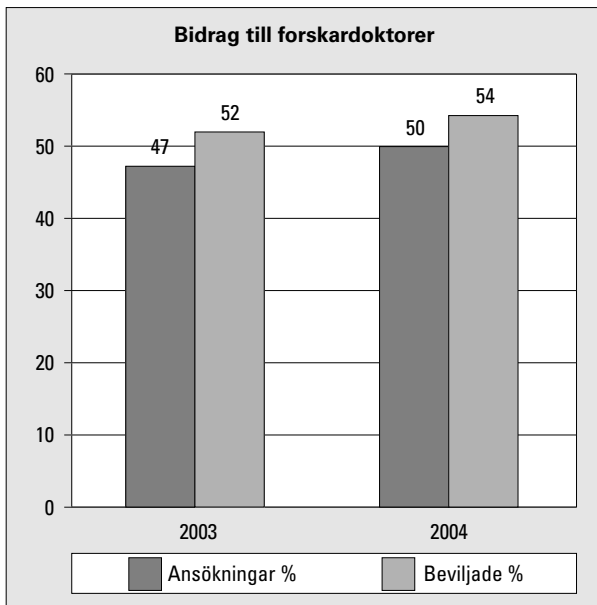
Bilaga 1

Könsfördelningen bland Finlands Akademis forskartjänster och de för närvarande beviljade forskningsbidragen (situationen 31.12.2004)

Finansieringsform	Kvinnor, antal	Män, antal	Totalt, antal	Kvinnornas andel, %
Forskardoktorer	262	353	615	43
Allmänna forskningsbidrag	295	821	1116	26
Akademiforskare	92	152	244	38
Akademiprofessorer	9	30	39	23



Kvinnornas andel av dem som sökt resp. beviljats forskningsbidrag och forskartjänster åren 2003 och 2004 (%)

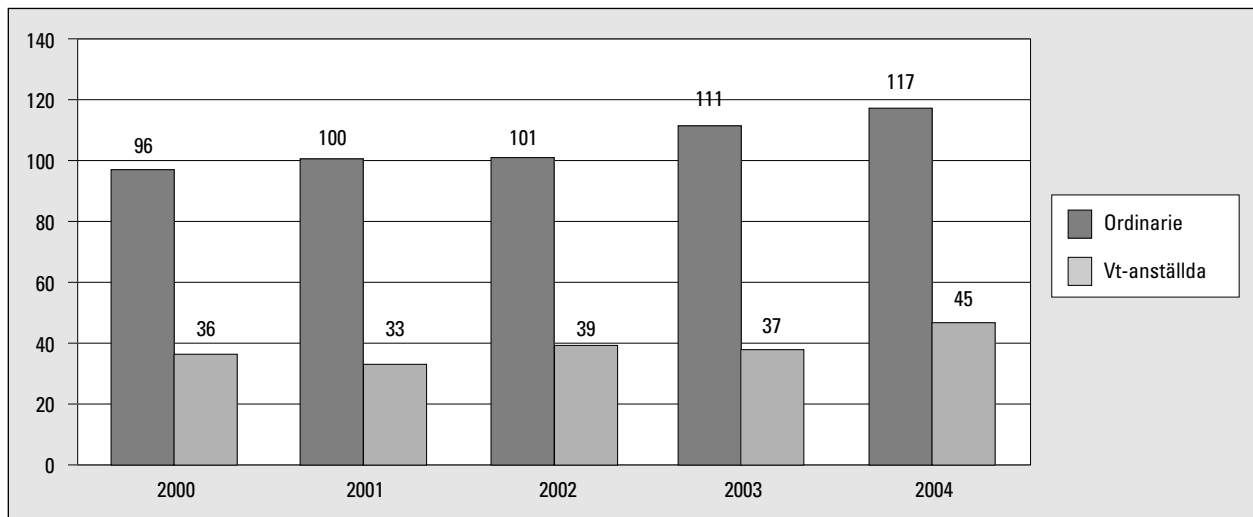


Förvaltningsämbetets personalsammansättning enligt tjänstegrupp 2004 samt ordinarie och visstidsanställd personal 2000–2004

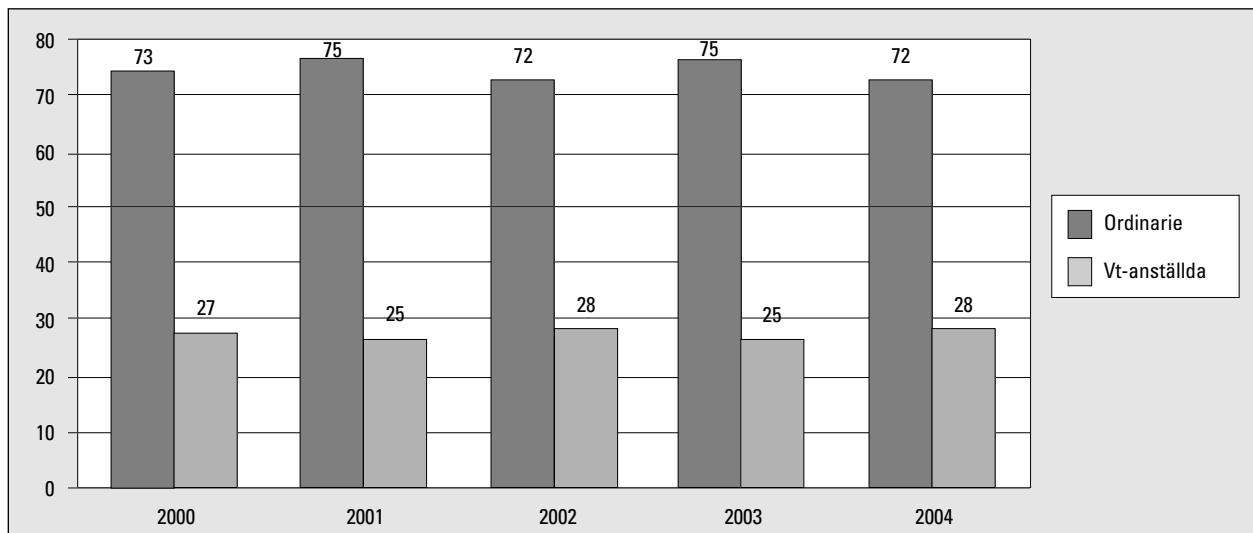
Förvaltningsämbetets personalsammansättning enligt tjänstegrupp 2004 (december)		
Personalgrupp	2004	
	Antal	%
Ledningen	3	1,9
Enhetsdirektörer	10	6,2
Rådgivare	86	53,1
Verkställande personal	63	38,9
Sammanlagt	162	100,0

Personalgrupp	2004					
	Kvinnor	Män	sammanlagt	Kvinnor %	Män %	sammanlagt %
Ledningen	1	2	3	33,3	66,7	100,0
Enhetsdirektörer	8	2	10	80,0	20,0	100,0
Rådgivare	59	27	86	68,6	31,4	100,0
Verkställande personal	55	8	63	87,3	12,7	100,0
Sammanlagt	123	39	162	75,9	24,1	100,0

Ordinarie och visstidsanställd personal 2000–2004 (antal)



Ordinarie och visstidsanställd personal 2000–2004 (%)



Bilaga 2

Finlands Akademis jämställdhetsindikatorer 2005

Indikator 1: Jämställdheten inom Finlands Akademis forskningsfinansiering

Mål: Att bedöma kvinnliga/manliga forskares karriärutveckling med avseende på vissa variabler (forskningsråd, vetenskapsgren, forskningsområde)

1. Forskartjänster och -platser indelade enligt kön
2. Projektfinansiering (den s.k. allmänna utlysningen) indelad enligt kön
3. Forskare som arbetar inom forskningsprojekt indelade enligt kön och utbildningsnivå

Indikator 2: Hur de av Finlands Akademi finansierade forskningsprojekten lyckats, indelade enligt kön

Mål: Att ställa kvinnornas och männens möjligheter att som sökande få forskartjänster, forskarplatser och forskningsprojektfinansiering i relation till varandra

1. Framgång i forskartjänster och -platser indelad enligt kön
2. Framgång i projektfinansiering indelad enligt kön

Indikator 3: Jämställdheten inom Finlands Akademis programfinansiering

Mål: Att utvärdera Finlands Akademis programfinansiering ur jämställdhetsperspektiv

1. Forskningsprojektens ansvariga ledare indelade enligt kön
2. Spetsforskningsenheternas ledare och grupperna indelade enligt kön

Indikator 4: Aktörer och beslutsfattare inom forskningspolitiken

Mål: Att beskriva jämställdheten inom expertförfarandet och beslutsfattandet

1. De inom projektbedömningen anlitade experterna indelade enligt kön
2. De vetenskapliga forskningsrådets ordföranden och medlemmar indelade enligt kön

Indikator 5: Jämställdheten inom forskarutbildningen

Mål: Att utvärdera forskarutbildningen ur jämställdhetsperspektiv

1. Doktorsexamina inom olika utbildningar indelade enligt kön
2. Disputationsintensiteten inom olika utbildningar indelad enligt kön
3. Relativ disputationsaktivitet inom olika utbildningar indelad enligt kön

Indikator 6: Jämställdheten inom universitetens undervisnings- och forskartjänster

Mål: Att utvärdera det offentliga finländska forskningssystemet ur jämställdhetsperspektiv

1. Universitetens forskningspersonal indelad enligt tjänstegrupp, forskningsområde och kön

ACADEMY OF FINLAND
EQUALITY PLAN
FOR 2005-2007

1 Introduction

The Academy of Finland Equality Plan for 2001–2003 (period of validity extended to 30 June 2005) applied to researchers working on Academy of Finland funding. The scope of application for the new Equality Plan has been expanded to comprehend all of the Academy of Finland, besides Academy research post holders and researchers working on an Academy research grant also Administration Office personnel. The Academy of Finland Equality Plan is an integral part of the Academy's science policy strategy. The Academy-wide Equality Plan and promotion of equal rights are also part of the personnel policy and development of personnel well-being.

The Equality Plan will be implemented in all Academy of Finland operations based on the mainstreaming principle. Enhancing the diversity and regenerative capacity of research and ensuring a scientific knowledge base makes it possible to strengthen the Finnish research system. When making decisions regarding research posts and research funding, every effort must be made to establish an open, transparent expert review procedure, in which the qualifications of applicants of either sex are evaluated equally and fairly. It is just as important that members of both sexes be recruited for positions in the Administrative Office as equally as possible. Equality is promoted in the spirit of the Equality Act by preventing gender-based or other personal discrimination and by taking practical steps to improve the position of the minority gender.

The Government decision in principle "Government Equality Plan 2004–2007" states that the work life is a common area of equality for men and women and its multifaceted development is vital to the promotion of equality.

The purpose of the Act on Equality between Women and Men (609/1986, amended 206/1995 and 232/2005) is to prevent discrimination on grounds of gender, to promote equality between women and men and to improve the position of women particularly in the workplace (Section

1). Amendment 232/2005 of the Act on Equality between Women and Men further defines the obligations of authorities and employers. Under Section 4 of the Act, authorities must objectively and systematically promote gender equality in every aspect of their operations as well as create and establish administrative and operational procedures which ensure the promotion of gender equality in the preparation of issues and in decision-making. Employers must also employ a variety of means to promote equality. In the amendment the equality plan obligation is further emphasised as an instrument for realising equality.

The Academy Equality Plan also takes into consideration matters outside the scope of the Non-Discrimination Act (21/2004). No person may be discriminated against based on age, ethnic or national origin, nationality, language, religion, belief, opinion, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics (Section 6 of the Non-Discrimination Act). Discrimination involves the treatment of a person less favourably than the way another person is treated in a comparable situation. Indirect discrimination means that an apparently neutral provision, criterion or practice puts certain people at a particular disadvantage compared with other persons. Harassment is also considered discrimination.

The work of Academy-funded researchers and gender equality are affected by many factors, which fall outside the scope of the Academy's mandate. It is considered important that the promotion of gender equality be taken into consideration in all public administration preparatory work and decision-making in accordance with the mainstreaming principle, i.e. every effort is made to promote equality in all Academy operations. Promoting the reconciliation of work and family life by, for example, developing family policy legislation as well as the obligation that universities and research institutes have in implementing the equality of researchers are matters which deserve special attention.

2 Current Status

The Academy Equality Plan for 2001–2003 was assessed in the Community Image analysis conducted by the Academy of Finland Communications Unit in 2004 as well as in an equality survey conducted by the Equality Working Group at the beginning of 2005, which was aimed at recipients of Academy funding. Furthermore, persons responsible for research funding expert preparation in each Research Unit were interviewed on the efficacy of the Equality Plan.

In the Community Image analysis the Academy received a good equality grade: 72 per cent of the respondents felt that “promotes equality” was extremely or quite appropriate as an Academy value. However, “promotes equality” placed tenth out of eleven in the prioritisation of values. Of the respondents, 79 per cent felt that Academy operations promote gender equality in science extremely or quite well.

The Equality Plan and procedural recommendations included in it were taken into consideration in Research Units: the key objective (40% of all research post appointees shall be members of the minority gender) was closely monitored. Every effort was made to also increase the percentage of both genders in the selection of experts, wherever possible. Indeed, the presenting officials of Research Units bear a special responsibility and their commitment to equality work is crucial. The differences between various disciplines or research fields should be taken into consideration in equality work of the Academy. Appendix 1 shows the percentages of men and women with Academy research posts and research grants (situation at 31 December 2004). Appendix 2 shows the percentage of women applying for and receiving general research grants as well as the percentage of women applying for and receiving research posts and postdoctoral researcher grants during the period 2003–2004.

In the spring of 2005 the Equality Working Group, which was preparing the Equality Plan, conducted

a survey directed to researchers who had received Academy general research grants (so called May call for applications) during the past three years and to Academy tenured researchers concerning the success of the Equality Plan and realisation of equal rights in research projects. The survey was sent to some 1,400 researchers and returned by approximately 1,100, half of which were from actual survey target groups and the other half from Academy-funded researchers working on other research projects. The survey target group was, therefore, extensive and the response rate good. The survey results are utilised in Academy equality work.

The equality status of the Administrative Office was monitored using, for example, a personnel account. At the end of 2004, 76 per cent of the Administration Office staff were women. The gender distribution for each personnel group, age group per gender and percentage of temporary employment are shown in Appendix 3.

A new payroll system was implemented by the Administration Office on 1 March 2003. After implementation of the payroll system, the Academy participated in the Helsinki University of Technology's project on payroll systems promoting equal pay in government, whose primary objective is to promote equal pay for men and women by developing non-gender discriminatory payroll systems as well as the development and maintenance processes for them. Based on an analysis of Academy of Finland payroll statistics, it was found that the gender salary gap has shrunk slightly since implementation of the new payroll system, which is primarily explained by factors other than gender, such as education and age. In other words there is no real “baseless salary gap” in the Academy of Finland Administration Office and the new payroll system can be considered as treating both genders equally.

3 Equality plan areas of emphasis

3.1 Prohibition of discrimination and harassment

All forms of discrimination (including harassment) based on age, ethnic or national origin, nationality, language, religion, belief, opinion, health, disability, sexual orientation or other personal characteristics are expressly prohibited by law. Any suspected discrimination shall be dealt with in accordance with valid Academy directives. Anyone violating this prohibition may ultimately be required to pay the party suffering discrimination for any damages caused.

Measures:

- The Academy shall inform all researchers of the possibility to report any instances of discrimination and harassment to the Academy (Equality Working Group).
- The Academy Equality Working Group shall create procedural guidelines on the course of action to be taken in cases of discrimination reported by researchers. Academy and research site anti-harassment guidelines shall be taken into consideration in the drafting of procedural guidelines. For example, the Academy may request that the director in charge of a research project submit a report.
- The Administration Unit shall examine the Administration Office guideline on identifying workplace and sexual harassment in the Academy of Finland Administration Office and recommendations for problem resolution (*"Työpaikkakiusaamisen sekä sukupuolisen häirinnän ja ahdistelun tunnistaminen Suomen Akatemian hallintovirastossa; suositus ongelman käsittelymiseksi"*) as well as report its findings to personnel.

3.2 Recruiting and research career advancement

Successful recruitment is crucial to the realisation of equality. The Administration Unit is responsible for Administration Office recruitment and research post holders are appointed by the respective Research Council or the Academy Board. The recruitment of personnel working on Academy of Finland research grants is the responsibility of the director in charge of a project, who must observe the recruitment plan specified on the application as well as Academy guidelines (e.g. concerning the duration of employment), unless special circumstances require otherwise.

Ministry of Education-funded doctoral programmes are an important channel in the advancement of professional careers in research. The Academy of Finland serves as an expert in the selection of national doctoral programmes, in which special attention has been given to the realisation of equality in the scientific community. A best practice is a report required in connection with the seventh national call for applications for doctoral programmes on what progress the institute has made in advancing women's careers in research and the achievement of a balanced gender distribution in the doctoral programme's field.

3.2.1 Academy of Finland Administration Office

The objective of the Academy of Finland is to have both men and women apply for all available positions. The goal is to achieve a more balanced gender distribution in all Academy operations.

In addition to gender, attention is given to the nature of employment. Fixed-term employment weakens the job market position of young adults in particular as well as the opportunity for reconciliation of work and family life.

Measures:

- The Administration Unit shall revise the Academy of Finland recruiting principles and operating approaches from a gender perspective.
- The Equality Working Group monitors the distribution of both men and women at different phases (applicants, interviewees, appointees) of recruitment.
- If the percentage of the underrepresented gender falls below 40 per cent for the position in question, of two applicants who are equally qualified or only slightly differ in their level of qualification, the representative of the underrepresented gender shall be selected.
- Equality is also taken into consideration in the assignment of work.
- Attention is given to and solutions are developed for career advancement (horizontal and vertical) and work assignment diversity (e.g. assignment rotation).
- The Administration Unit shall monitor the number and employment duration of fixed-term employees and report to the Equality Working Group. The percentage of fixed-term employees shall be decreased.

- In cooperation with personnel organisations, the Administrative Office Unit shall monitor the realisation of equal pay and promote it in the development of the payroll system.

3.2.2 Academy of Finland research posts

In making post appointments the Academy observes general appointment principles. It is acceptable to give priority to applicants based on gender in cases where the applicants have been reviewed with scientific criteria under equal circumstances or where the applicants only slightly differ from one another in their qualification assessment. The procedure shall be based on the Equality Plan and is compliant with the Equality Act.

Research Councils shall monitor the realisation of gender equality in the filling of research posts. Research Councils shall make every effort to consistently increase the number of post appointments for representatives of the underrepresented gender in post groups, where the percentage of the minority gender is less than 40 per cent of the post holders. Research Councils must give special consideration to the fact that the gender distribution as a whole is well balanced and, if necessary, must examine what reasons caused the imbalance.

Measures:

- Research Councils make every effort to ensure that the percentage of minority gender in research post appointments is at least 40 per cent.
- The Academy Board shall make every effort to ensure that both men and women are appointed in equal measure to Academy Professor posts, on the basis of proposals submitted by Research Councils.
- If the applicants are equally qualified or only differ slightly in their level of scientific qualification, the applicant representing the minority gender in the post group in question will have first priority for the post.
- When drafting a list of reserves, minority gender applicants with an equal level of qualification shall be given priority.

3.2.3 Researchers working on Academy of Finland research grants

The Academy of Finland Equality Plan applies to researchers working on Academy research funding. The director in charge of a research project must ensure that gender equality is realised.

In regard to equality issues special attention must be given to recruitment and the assignment of tasks within research projects. Academy-funded researchers must be ensured equal working conditions (e.g. participation in training and dissertation guidance, travel, etc.) as well as payroll policy.

Fixed-term employment and consecutive “short-period jobs” are a special problem among researchers. Researchers being paid from Academy funding should be hired for the entire funding period unless special circumstances require otherwise (e.g. employee’s own wishes, simultaneous funding from other sources or research-based reasons). In regard to research careers it is important that all those seeking a career in research have equal access to doctoral programmes and Academy-funded research groups and projects regardless of gender. On Academy-funded projects the director in charge of the research must give equal consideration in the encouragement, recruitment and guidance of men and women applying for or already engaged in researcher training.

Measures:

- Applicants for research grants must include a report on the gender distribution of the research project and/or research group with their application.
- The directors in charge of Academy-funded projects must report on the gender distribution and level of education of personnel hired for their projects in both their final reports and when applying for new funding. Upon request, the responsible director must explain to the Academy any changes occurred between the application for funding and the final situation.
- Personnel to be employed by the research project on Academy funding should be hired for the entire funding period, unless special circumstances require otherwise. Upon request, the director in charge of the research must explain such circumstances to the Academy.
- The Equality Working Group monitors the number of fixed-term employees and the hiring of personnel for the entire funding period in research projects.
- The director in charge of the research must commit to the recruiting plan proposed at the application phase.

3.3 Reconciliation of work and family life

Family obligations can involve the care of children, spouses, parents or other relatives. The

reconciliation of family obligations and work should be facilitated. Taking care of children and, as the population ages, of one's own parents requires flexible work schedules.

3.3.1 Academy of Finland Administration Office

The Administration Office has made every effort to provide maximum flexibility in work schedules in order to facilitate the reconciliation of work and family life in various life situations. Maternity, paternity and parental leaves are to be given favourable consideration.

Measures:

- The development of flexible work schedules shall be expanded and a working culture, in which work can be done within the framework of the office hours, shall be emphasised.
- The possibilities of distance work and other flexible work schedules shall be examined.
- Any practices peculiar to the work schedules of various units shall be examined and an effort shall be made to standardise them.
- Men are encouraged to take advantage of the paternity/parental leaves afforded them by law.
- The possibilities of employer support for providing care for ill family members shall be investigated.

3.3.2 Researchers in Academy of Finland research posts and researchers working on Academy research grants

The Academy seeks to promote researcher equality in regard to the availability of maternity, paternity and parental leaves. The principle is that these leaves in no way shorten the length of the researcher's funding period. Those appointed to Academy research posts and researchers receiving research funding from the Academy will be informed of the applicable arrangements for taking maternity, paternity or parental leaves. It is important that the leave obligations and procedures of both the Academy and other parties involved are clearly defined.

Measures:

- An extension corresponding to maternity, paternity and parental leaves shall be granted, on written application, for the term of Academy Professor and Academy Research Fellow.
- Based on application by the director in charge of the research, research projects are granted

an extension of the funding period and/or additional funding, so that the employment of researchers taking maternity, paternity and parental leaves and other personnel is extended for the corresponding length of time. In cases involving a childcare leave, the funding period can on application be extended by no more than one year. Additional funding can be granted when the person on leave returns to work on the Academy-funded research project.

- The Academy encourages male researchers to take advantage of the paternity leaves afforded them by law.
- If the researcher who is in researcher training abroad or working abroad is the guardian of minor children, the grant paid to him/her may be raised by 20 per cent.
- The Academy will improve the information it provides concerning maternity, paternity and parental leave procedures on the Academy's website, for instance.
- When granting research funding, the Academy will take the applicant's "academic age" into consideration, not their physical age. Following the reconciliation of work and family life, acceptable absences will not have a negative impact on the granting of funding.

3.4 Measures relating to research funding and research careers

3.4.1 Science communications

The Academy will take gender equality into consideration in all science communications. On a case-by-case basis, the Academy will participate in the organisation of exhibitions, events and campaigns, which will be used to increase the visibility of women researchers in the scientific community and in society at large. The importance of role models is crucial in the recruitment of youths for research careers. A good example is the brochure "How about a career in research?" of the Research Council for Natural Sciences and Engineering. The brochure provides an equal and versatile view of researchers from various research fields hosted by the Research Council.

Measures:

- In providing information on research projects equal attention shall be given to the contributions made by all researchers involved in the research.
- The Academy can reward or give recognition to persons or parties who have especially promoted equality in the research community.

- Proclamation: “The Academy of Finland promotes gender equality in all its research funding” will be included in all Academy calls for applications.

3.4.2 Experts

To ensure a high scientific quality the Academy relies on expert evaluations in the review of applications submitted to the Academy. The expert and equal scientific evaluation is a key factor in preparing and making Academy research funding decisions. Competition for research funding is fierce and therefore it is important that scientific peer reviews are conducted in an objective and impartial manner, especially where the assessment of applications is concerned. For reasons of objectivity and impartiality and the equal treatment of genders in the evaluation process, it is crucial that men and women are equally represented among the experts used. A younger generation of researchers, in terms of scientific merits, could also be used as reviewers in evaluations.

Measures:

- Research Councils shall appoint equal numbers of men and women to serve as experts in evaluations. Where possible, women and men shall both have at least a 40 per cent representation in expert panels. Upon request for individual expert statements, said statements shall, where possible, be requested equally from both men and women.
- The Academy shall submit more women candidates for expert posts in international research organisations and in research programmes under the EU Framework Programmes in particular, if the gender distribution in said organisations is not yet balanced.
- The Academy shall submit more women candidates for expert posts in the administrative and decision-making bodies of international science organisations and cooperation organisations, if the gender distribution in said organisations is not yet balanced.
- Women and men shall be equally represented among lecturers and participants at events, seminars, conferences, exploratory workshops and science reviews hosted by the Academy and its Research Councils.
- The Academy shall aim to ensure the training of experts by inviting besides already established researchers also younger researchers with less scientific merits to serve as experts, whilst ensuring the high quality of the evaluation.

- In the development of the evaluation of project proposals, attention is also given to possible gender biases, i.e. the Academy shall investigate the possibility of, for example, sending anonymous applications to reviewers or review panels on a trial basis.

3.4.3 Funding instruments

In accordance with the mainstreaming principle, the Academy will take into consideration the promotion of equality in all its research funding.

The Working Group on the Development of Research Funding Instruments appointed by the Academy of Finland (Academy of Finland Publications 4/05) has completed its work. Development will be continued by the Administration Office’s internal Instru Working Group during 2005. The Academy is examining the gender impact when developing its research funding forms and planning new research programmes or centre of excellence programmes. The Instru Working Group will assess the possibility of mentor funding which can be applied for in connection with project funding.

Measures:

- Research Councils shall take equality perspectives into consideration in the establishment of funding principles.
- When reforming and developing funding instruments, the Equality Working Group shall be consulted in assessing the gender impact of reforms.
- The Administration Office shall assess the launching of mentor funding in connection with project funding.

3.4.4 International cooperation

The Academy of Finland is an experienced partner in global issues relating to women’s careers in research and equality work. Together with the European Commission, the Academy takes actively part in Women and Science (official representation in the “Helsinki Working Group”, composed of researchers, science experts and government officials from member states and associated countries). There is also active cooperation with the OECD and other Nordic countries.

The Academy of Finland closely monitors EU policies and procedures in women and science issues. The priority areas and challenges facing EU equality work in the future are: increasing the influence of women in science and research (researchers, experts, science gatekeepers,

decision-makers); reconciliation of work and family life; development of scientific peer review and identification of gender discrimination or prejudice; strengthening of women's studies; and increasing the percentage of women researchers in corporate R&D operations (Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science, Commission staff working document, Brussels, 11.3.2005, SEC (2005)370).

3.5 Academy of Finland working groups

The Academy of Finland and its Research Councils appoint working groups to prepare decisions on research funding applications and handle other research-related commissions. In addition to this, the Administration Office has several horizontal

groups and other working groups. Wherever possible, men and women should be appointed in equal numbers to preparatory bodies and working groups, as the preparation of issues often plays a decisive role in actual decision-making and the execution of decisions.

Measures:

- Men and women shall be appointed equally as members, chairpersons and secretaries of research funding preparatory working groups. There must be a 40 per cent representation of the minority gender, unless special circumstances otherwise require.
- Men and women shall be selected for Academy of Finland internal working groups as equally possible.

4 Organisation and Implementation of Equality Work

The commitment of Academy of Finland Board and Research Council members, Administration Office personnel, and the presenting officials in particular, to the promotion of equality as a strategic goal of the Academy and its implementation in daily work is of the utmost importance. The Equality Plan is applied in all Academy operations on the basis of the mainstreaming principle. The promotion of equality is taken into consideration in performance agreements, personnel policy and planning documents guiding Research Council and Administrative Office operations, as well as Board and Administrative Office guidelines and regulations on the preparation of research funding decisions.

The Equality Working Group serves as an expert in equality matters for the Academy. It plans, executes and co-ordinates equality matters for the Academy and monitors the realisation of equality at universities and research institutes where tenured Academy Research and Academy-funded researchers are working.

The goal of the Equality Working Group is to develop equality cooperation between the Academy and its interest groups as well as to increase the Academy's own level of expertise in equality matters.

Measures:

- An Equality Working Groups shall be appointed to the Academy of Finland Administration Office, whose term of service is the same as the concurrently valid Equality Plan. One person

from each Research Unit, Administration Unit and Communications Unit as well as a representative of the Finnish Association of Academic Researchers (SATY) shall be invited as members of the Working Group. Representatives from other units and Academy interest groups (SATY) may also be invited to join the Working Group. The Working Group can also consult experts in equality matters.

- The Equality Working Group shall assess the realisation of the Equality Plan and provide information on it as well as conduct an annual, Equality Act-mandated review of the Equality Plan in cooperation with personnel representatives.
- The Equality Working Group shall work in cooperation with the Academy's internal and external interest groups in, for example, the collection of equality data and compilation of statistics.
- Working in cooperation with Academy lawyers, the Equality Working Group shall process discrimination reports received from the Administration Office or researchers and other problem issues relating to equality. The Equality Working Group shall create procedural guidelines for the processing of said issues. The Working Group shall inform Academy Units as to how they should report problem issues relating to equality and discrimination to the Equality Working Group and Academy lawyers.
- The Equality Working Group shall make proposals on the resolution of any problem areas detected.

5 Communications

The equality perspective shall be taken into account in all Academy communications and publishing operations. It is crucial that interest groups are aware of the Academy's commitment to gender equality.

The aim of internal communications at the Academy is to increase awareness about the Equality Plan and its objectives in all Research Councils and Administration Office units on the basis of the mainstreaming principle. The purpose is to solicit the commitment of Research Councils and personnel to the Equality Plan for a systematic and effective implementation of its objectives.

The aim of the Academy's external communications is to increase awareness both at home and abroad about the Academy's efforts to promote gender equality and about the current equality situation. Another aim is to increase awareness about the Equality Plan for all parties subject to it. It is of the utmost importance that information be provided to directors in charge of research projects, who are responsible for providing information to personnel hired with Academy funding. The Academy serves as a national trailblazer by informing the domestic research community about the measures it is taking to promote gender equality in scientific research and in science policy. International communications is primarily addressed to other countries' research funding organisations and similar institutions responsible for research funding and science policy. The Academy

shall aim to work closely with these organisations in order to increase expertise in questions of equality relating to scientific research and science policy.

Measures:

- The Equality Working Group and Communications Unit shall provide information about the Equality Plan to responsible directors of all Academy-funded research projects, centres of excellence and researcher training institutes, tenured Academy researchers and researchers working on Academy funding, universities, research institutes and their equality commissions.
- The Equality Plan and its implementation shall also be communicated effectively within the Administration Office.
- When providing information about the Equality Plan, information about how to address gender equality grievances in Academy operations should also be provided.
- The Equality Working Group shall develop "Academy Equality pages" for the Academy website in cooperation with the Communications Unit. The Equality pages contain the Equality Plan, equality indicators and other equality documents and statistics.
- Reviews on Academy equality work included in Academy operations and annual reports shall be developed.

6 Statistics on Equality and Monitoring

The Equality Working Group monitors the gender distribution of tenured Academy researchers and researchers working on Academy funding using statistics on, for example, applicants for and recipients of research funding. The realisation of equality in Academy-funded researcher training, research posts, research projects and programmes, and centres of excellence are also monitored. The monitoring of researcher instruction is enhanced through the specification of gender. The Administration Office provides expert assistance to the Equality Working Group, particularly in the development of the new reporting system and of the real-time and information system-based monitoring of electronic services.

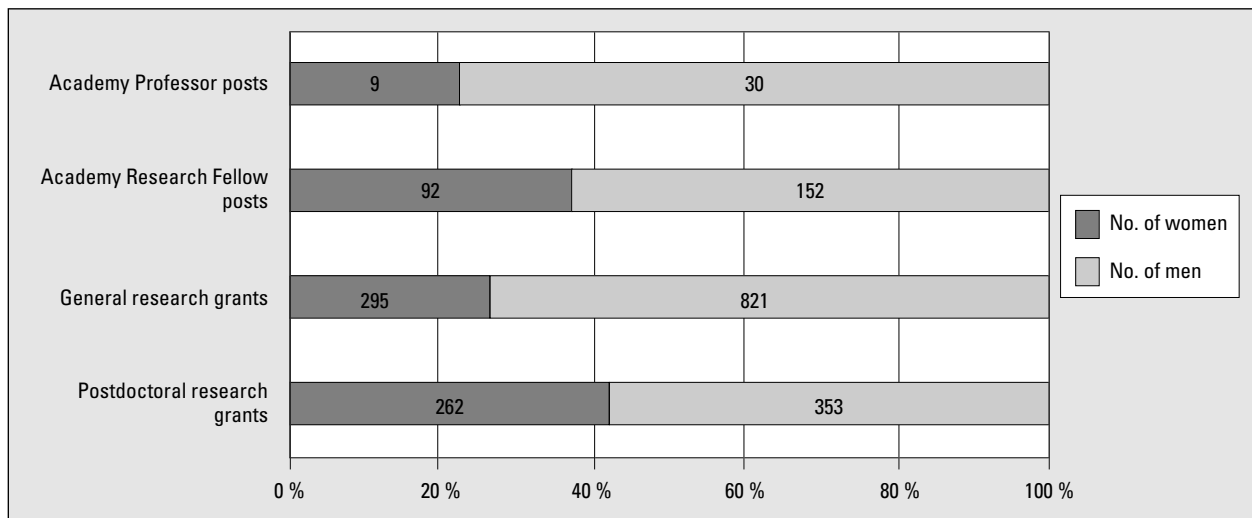
The Equality Working Group is responsible for co-ordinating the collection of data and for data analysis. The equality indicators listed in Appendix 3 allow for the systematic monitoring of equality both in Academy of Finland research funding and national development. The Administration Office is monitored using personnel accounts and payroll statistics.

The implementation and impact of Equality Plan goals are assessed on an annual basis. The developmental needs and reform of the Equality Plan are determined based on results obtained.

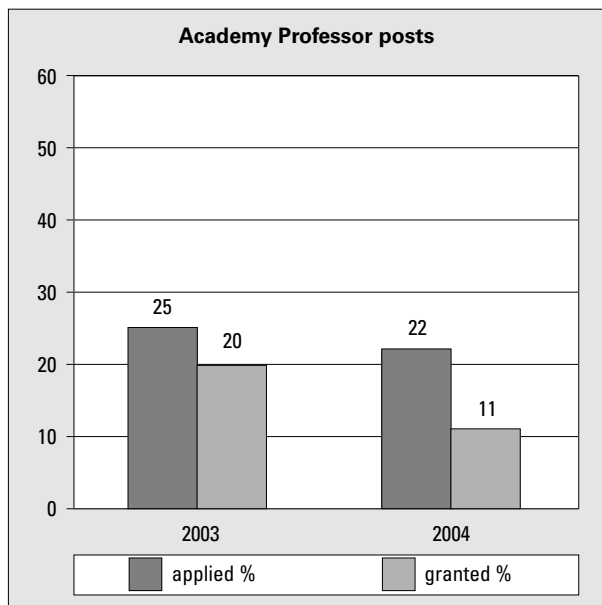
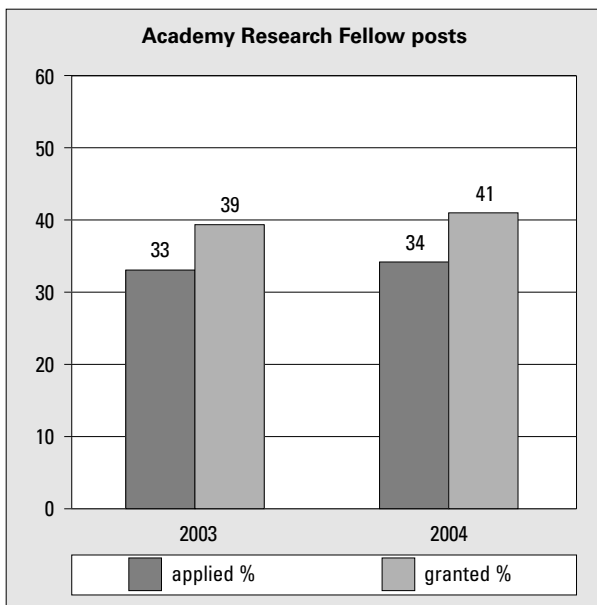
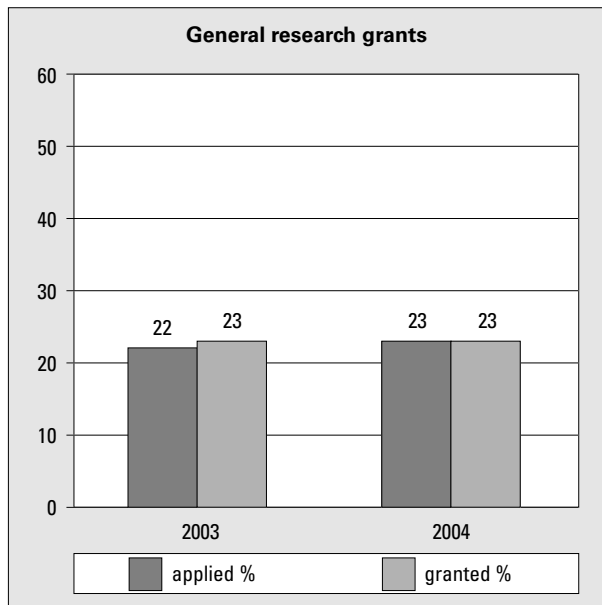
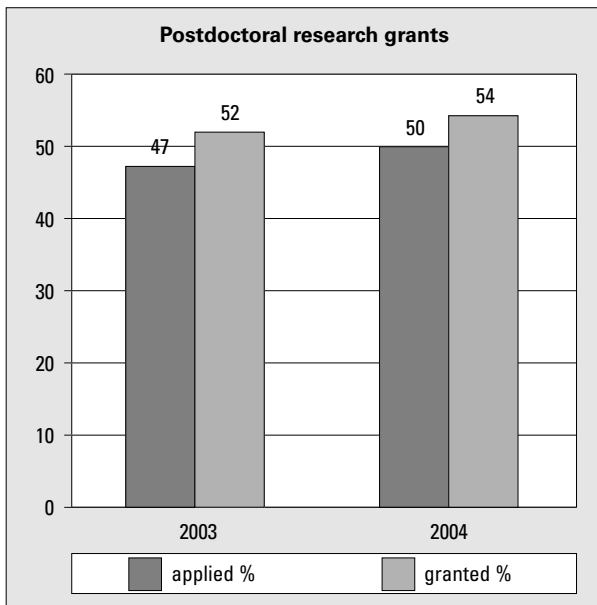
Appendix 1

Distribution of Academy of Finland research posts and valid research grants among men and women (situation 31 December 2004)

Funding form	No. of women	No. of men	Total no.	% of women
Postdoctoral research grants	262	353	615	43
General research grants	295	821	1116	26
Academy Research Fellow posts	92	152	244	38
Academy Professor posts	9	30	39	23



Percentage of women applying for and receiving Academy research grants and research posts in 2003 and 2004.

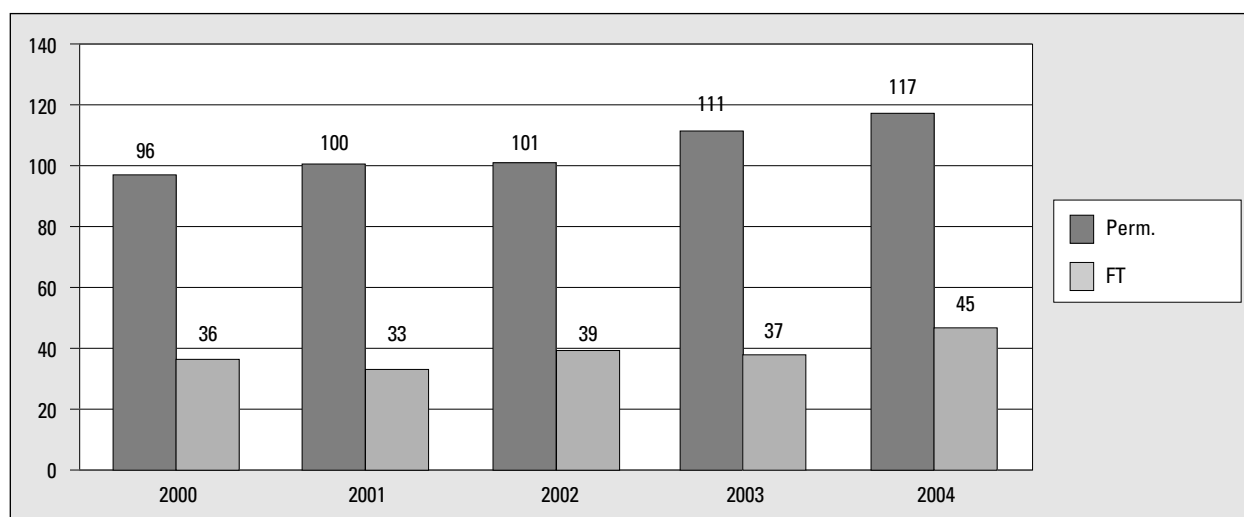


Administration Office personnel structure by post groups in 2004 and permanent and fixed-term employees in 2000–2004

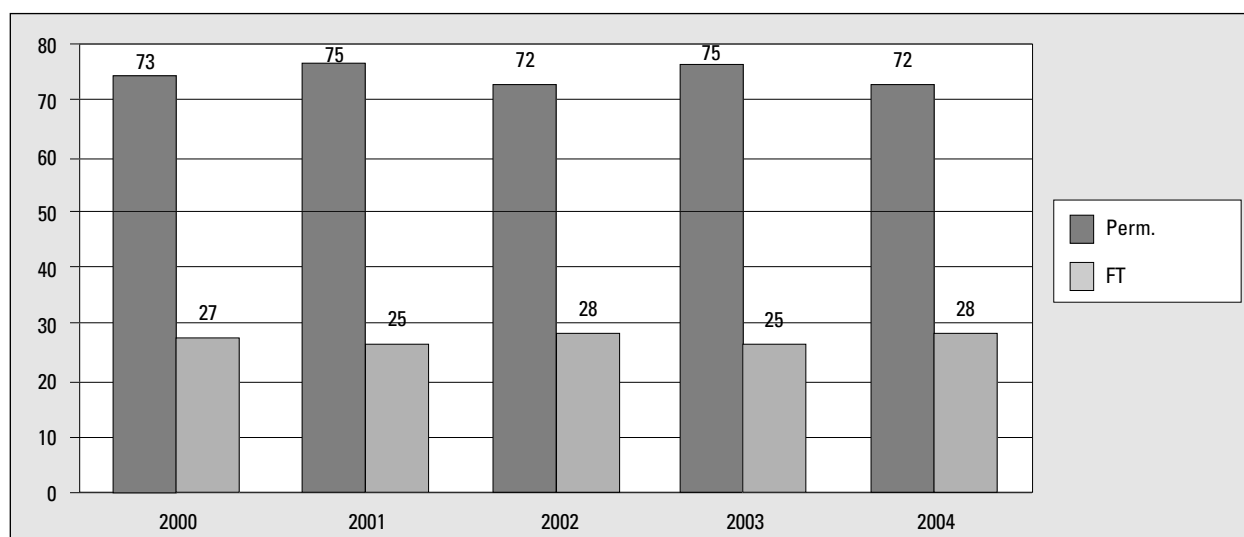
Administration Office personnel structure by post groups 2004 (December)		
Staff group	2004	
	No	%
Management	3	1.9
Unit Directors	10	6.2
Advisers	86	53.1
Executive staff	63	38.9
Total	162	100.0

Staff group	2004					
	Women	Men	total	Women %	Men %	total %
Management	1	2	3	33.3	66.7	100.0
Unit Directors	8	2	10	80.0	20.0	100.0
Advisers	59	27	86	68.6	31.4	100.0
Executive staff	55	8	63	87.3	12.7	100.0
Total	123	39	162	75.9	24.1	100.0

Permanent (Perm.) and fixed-term (FT) employees 2000–2004 (No.)



Permanent (Perm.) and fixed-term (FT) employees 2000–2004 (%)



Appendix 2

Academy of Finland Equality Indicators 2005

Indicator 1 Equality in Academy of Finland research funding

Objective: Assess the progress of research careers for women/men using the selected variable (research council, discipline, research field)

1. Research posts and positions according to gender
2. Research project funding (“Call for applications for general research grants”) according to gender
3. Research project researchers according to gender and level of education

Indicator 2 Rate of project success according to gender in Academy of Finland funding

Objective: Assess the rate of success for women and men as applicants for research posts, positions and research project funding

1. Rate of success in research posts and positions according to gender
2. Rate of success in research project funding according to gender

Indicator 3 Equality in Academy of Finland programme funding

Objective: Assess the equality of Academy of Finland programme funding

1. Responsible directors of research programme projects according to gender
2. Directors of Centre of Excellence Programme and group directors according to gender

Indicator 4 Science policy actors and decision-makers

Objective: Describe the equality of expert procedure and decision-making

1. Academy project evaluation experts according to gender
2. Research Council chairpersons and members according to gender

Indicator 5 Equality in researcher training

Objective: Assess the equality of researcher training

1. Doctoral degrees according to gender by field of study
2. Dissertation intensity according to gender by field of study
3. Relative activity of dissertations according to gender by field of study

Indicator 6 Equality in university instruction and researcher posts

Objective: Assess the equality of Finland’s public research system

1. University research personnel by post group according to field of research and gender