

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma

Voimassa 1.1.2011 – 31.12.2013

Sisällys

1. Johdanto
2. Tasa-arvo ja syrjinnän kierto
3. Tasa-arvotilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa 2010
 - 3.1. Tasa-arvon edistäminen Akatemian toiminnassa
 - 3.2. Tasa-arvo Akatemian tutkimusrahoituksessa
4. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvotilanne 2010
 - 4.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta
 - 4.2. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne
 - 4.3. Palkkauksellinen tasa-arvo
5. Aiempi suunnitelma ja sen toteuttaminen
6. Toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja palkkatasa-arvon saavuttamiseksi
 - 6.1. Suunnitteluprosessi
 - 6.2. Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa
 - 6.3. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot
 - 6.4. Työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja uralla eteneminen
 - 6.5. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen
 - 6.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen
 - 6.7. Työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen
7. Tasa-arvosuunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa
8. Liitteet

1. Johdanto

Tasa-arvosuunnitelma koskee naisten ja miesten välistä tasa-arvoa Suomen Akatemian hallintovirastossa ja Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa. Tasa-arvosuunnitelmassa on huomioitu yhdenvertaisuuslain mukaisesti myös muu kuin sukupuolten välinen tasa-arvo. Tasa-arvosuunnitelma on käsitelty yhteistoimintaryhmässä 16.11.2010.

Tasa-arvosuunnitelman pohjaksi on tehty selvitys Akatemian tasa-arvotilanteesta. Suunnitelmaan on kirjattu toimenpiteet tasa-arvon edistämiseksi ja arvio aiemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteutumisesta ja niiden tuloksista. Suunnitelmaan on kuvattu myös tasa-arvotyön organisointi ja prosessi Akatemiassa. Hallintovirastossa asetetaan tasa-arvosuunnittelua ja suunnitelman seuranta varten tasa-arvotyöryhmä.

Sukupuolten tasa-arvoa on edistetty tutkimuksessa ja tiedepolitiikkaa koskevassa asiantuntijatyössä jo 1980-luvulta lähtien. Erityisesti Suomen Akatemia on ollut edelläkävijä tasa-arvon edistämässä suunnitelmallisesti ja konkreettisin toimenpitein. Akatemian tasa-arvotyötä pidetään esimerkkinä siitä, miten tasa-arvokysymykset on integroitu onnistuneesti toimintaan. Akatemia on painottanut toiminnassaan myös naisten tutkijanuran edistämistä.

Tasa-arvosuunnitelma on voimassa 1.1.2011 – 31.12.2013, mutta suunnitelmaan kirjattujen toimenpiteiden toteutumista ja vaikutuksia arvioidaan vuosittain. Tarvittaessa tasa-arvosuunnitelmaa päivitetään vuosittaisen arvioinnin pohjalta. Suunnitelman pohjaksi tehtävä selvitys Akatemian tasa-arvotilanteesta tehdään kerran kolmessa vuodessa. Seuraavan kerran selvitys tehdään siten vuonna 2013.

2. Tasa-arvo ja syrjinnän kieltö

Yhdenvertaisuus ja sukupuolten välinen tasa-arvo

Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan sitä, että kaikki ihmiset ovat samanarvoisia riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästään, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksestaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä.

Suomen perustuslaissa yhdenvertaisuuden periaate viittaa sekä ihmisten yhdenvertaisuuteen lain edessä että syrjinnän kieltoon. Yhdenvertaisuuslaki, tasa-arvolaki, työainsäädäntö ja rikoslaki tarkentavat syrjinnän kieltöä eri elämäalueilla.¹ Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain tarkoituksena on estää sukupuoleen perustuva syrjintä ja edistää naisten ja miesten välistä tasa-arvoa sekä tässä tarkoituksessa parantaa naisten asemaa erityisesti työelämässä.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö

Tasa-arvolaki kieltää syrjinnän sukupuolen perusteella kaikessa yhteiskunnallisessa toiminnassa ja kaikilla elämäalueilla, joita ei nimenomaisesti ole rajattu lain soveltamisalan ulkopuolelle. Sekä välitön että välillinen syrjintä on kiellettyä. Syrjintänä ei pidetä kuitenkaan sellaista menettelyä, jolla pyritään hyväksyttävään tavoitteeseen ja jos valittuja keinoja on pidettävä aiheellisina ja tarpeellisina tavoitteeseen nähden.

Välittömällä syrjinnällä tarkoitetaan naisten ja miesten asettamista eri asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista raskaudesta tai synnytyksestä johtuvasta syystä. Välillisellä syrjinnällä tarkoitetaan eri asemaan asettamista sukupuoleen nähden neutraalilta vaikuttavan säännöksen, perusteen tai käytännön nojalla, jos menettelyn vaikutuksesta henkilöt voivat tosiasiallisesti joutua epäedulliseen asemaan sukupuolen perusteella tai eri asemaan asettamista vanhemmuuden tai perhehuoltovelvollisuuden perusteella.

Syrjintänä pidetään myös seksuaalista häirintää ja häirintää sukupuolen perusteella samoin kuin käskyä tai ohjetta harjoittaa sukupuoleen perustuvaa syrjintää.

Sukupuoleen perustuvan syrjinnän kieltö työelämässä

Tasa-arvolaisissa on nimenomaisesti syrjintää työelämässä koskevia säännöksiä. Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä, jos työnantaja työhön ottaessaan tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantaja voi osoittaa, että hänen menettelynsä on työn tai tehtävän laadusta johtuva painava ja hyväksyttävä syy.

Työnantajan menettelyä on pidettävä syrjintänä myös, jos työnantaja muutoin käyttää työnjohtovaltaansa esim. tehtäviä jakaessaan, palvelussuhteen ehdoista päättäessään tai niitä soveltaessaan siten, että henkilö joutuu epäedullisempaan asemaan sukupuolen tai sukupuoleen liittyvän syyn perusteella. Työnantajan menettelyä on pidettävä kiellettyä syrjintänä myös silloin, jos työnantaja laiminlyö ryhtyä käytettävissä oleviin toimiin häirinnän poistamiseksi satuaan tiedon siitä, että työntekijä on joutunut sukupuoleen perustuvan häirinnän kohteeksi.

Kiellettyä syrjintänä ei kuitenkaan pidetä tasa-arvosuunnitelmaan perustuvia väliaikaisia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, jos näillä toimilla pyritään tasa-arvolain tarkoituksen toteuttamiseen. Tasa-arvosuunnitelmaan voidaan sisällyttää toimenpiteet, jotka antavat mahdollisuuden virkaan tai tehtävään

¹ Ks. tarkemmin yhdenvertaisuuslaki (21/2004), naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annettu laki (eli tasa-arvolaki) (609/1986), valtion virkamieslaki (750/1994) ja työsopimuslaki (55/2001). Sisäasiainministeriö on antanut suosituksen yhdenvertaisuussuunnitelman sisällöstä (SM003:00/2009) ja valtiovarainministeriö on suosituksen (2/2007) sukupuolten tasa-arvon edistämisestä valtion virastoissa.

valittaessa suosia aliedustettua sukupuolta olevia henkilöitä silloin, kun nais- ja mieshakijat ovat joko yhtä päteviä tai lähes yhtä päteviä.

Tasa-arvon edistäminen viranomaisen toiminnassa

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

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

Tasa-arvon edistäminen työelämässä

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

Työnantajalla on velvollisuus edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Työnantajan, jonka palveluksessa on säännöllisesti vähintään 30 henkilöä, on toteutettava tasa-arvoa edistävät toimet vuosittain laadittavan, erityisesti palkkausta ja muita palvelussuhteen ehtoja koskevan tasa-arvosuunnitelman mukaisesti.

Tasa-arvosuunnitelma tasa-arvolain mukaan		
Tasa-arvosuunnitelman osa-alueet	Sisältö	Ajankohta
Selvitys	<ul style="list-style-type: none">• työpaikan tasa-arvotilanne• naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin• naisten ja miesten<ul style="list-style-type: none">○ tehtävien luokitukset○ palkat○ palkkaerot	<ul style="list-style-type: none">• vuosittain tai• paikallisesti sovittuna vähintään kerran kolmessa vuodessa
Toimenpiteet	käynnistettävät tai toteutettavaksi suunnitellut toimenpiteet, joiden tavoitteena on <ul style="list-style-type: none">• tasa-arvon edistäminen• palkkatasa-arvon saavuttaminen	<ul style="list-style-type: none">• vuosittain
Arvio	Aiemmin suunniteltujen toimenpiteiden toteuttaminen ja niiden tulokset	<ul style="list-style-type: none">• vuosittain

3. Tasa-arvotilanne Suomen Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa 2010

3.1. Tasa-arvon edistäminen Akatemian toiminnassa

Suomen Akatemia on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa toiminnassaan 1980-luvulta lähtien. Akatemian yhtenä toiminnan julkilausuttuna tavoitteena on myös naisten tutkijanuran houkuttelevuuden parantaminen ja naisten tutkijanuran edistäminen. Tavoite on kirjattu opetus- ja kulttuuriministeriön ja Suomen Akatemian välisiin tulossopimuksiin. Akatemian strategiassa todetaan, että tasa-arvokysymyksiin kiinnitetään huomiota tutkijanuraa ja tutkijankoulutusta koskevilla päätöksillä. Strategian toimenpideohjelman (vuosille 2011–2014) tehtävänä on Akatemian strategian tavoitteiden täsmentäminen ja konkretisoiminen sekä tavoitteista johdettavien suunnittelukauden toimenpiteiden määrittäminen. Strategian toimenpideohjelmassa tasa-arvotavoite kiteytetään terävämmin: ”Suomen Akatemia vahvistaa tutkimuksen laatua edistämällä tehokasta sisällöltään ja prosesseiltaan laadukasta tutkijankoulutusta tukemalla tasa-arvoa ja tutkijakoulujärjestelmän uudistamista, tutkijakoulujen ja tohtoriohjelmien toiminnan suunnitelmallistamista ja kansainvälistymistavoitteiden saavuttamista”.

Suomen Akatemian tutkimusrahoitusta koskevat päätökset tehdään tieteellisissä toimikunnissa, Akatemian hallituksessa tai jaostoissa. Päätösten perusteissa ja valmistelun linjauksissa sovelletaan Akatemian hallituksen vuosittain hyväksymässä Tutkimusrahoituspäätösten perusteet – asiakirjassa esitettyjä linjauksia ja tutkimuspoliittisia tavoitteita. Tällaisia ovat esimerkiksi nuorten ja naisten tutkijanuran edistäminen ja sukupuolten välisen tasa-arvon edistäminen tutkimuksessa. Päätöksenteossa huomioidaan myös muut Akatemian hallituksen ja toimikuntien hyväksymissä asiakirjoissa (toiminta- ja taloussuunnitelmat, strategiset asiakirjat, tasa-arvosuunnitelmat yms.) esille tuodut linjaukset sekä valtion tiedepoliittiset painotukset.

Suomen Akatemian tieteellisiin toimikuntiin ja hallitukseen sovelletaan tasa-arvolain kiintiöperiaatetta. Kaikissa tieteellisissä toimikunnissa on naisia ja miehiä tasapuolisesti edustettuina. Vuonna 2010 naisten osuus tieteellisten toimikuntien jäsenistä on 50 prosenttia. Toimikuntien neljästä puheenjohtajasta kaksi on naisia. Suomen Akatemian hallituksessa on naisia 50 prosenttia.

3.1. Tasa-arvo Akatemian tutkimusrahoituksessa

Akatemian tasa-arvosuunnitelmassa tavoitteeksi on asetettu nostaa vähemmistösukupuolen osuus tutkimusvirkoihin (nyk. tehtävät) nimitettävistä vähintään 40 prosenttiin. Akatemian tasa-arvosuunnitelma koskee myös Akatemian tutkimusrahoituksella työskenteleviä tutkijoita. Tutkijanuran kannalta on tärkeää, että tutkijanuralle hakeutuvilla on tasavertaiset mahdollisuudet tulla valituiksi sukupuolesta riippumatta Akatemian rahoituksella toimiviin tutkimusryhmiin ja – hankkeisiin.

Naisten osuus Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa, 1.1.2010²

<i>Akatemiaprofessorin tehtävät</i>	22 %
<i>Akatemiatutkijan tehtävät</i>	41 %
<i>Tutkijatohtorin määräraha</i>	54 %
<i>Akatemiahankkeet, vastuullinen johtaja</i>	28 %
<i>Tutkimusohjelmat, vastuullinen johtaja</i>	28 %
<i>Huippuyksiköiden johtajat</i>	17 %

² Tutkimusrahoitukseen liittyvät tilastot liitteessä 1.

Suomen Akatemian yksilövirkojen ja -tehtävien kohdalla on naisten osuus Akatemian tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden mukainen. Akatemiaprofessorin tehtävien täyttö on edelleen kriittinen vaihe naisten tutkijanuran edistämisen näkökulmasta. Yhtenä konkreettisenä tasa-arvon ja naisten tutkijanuran edistämiskeinona tieteellisiä toimikuntia on pyydetty kiinnittämään erityistä huomiota siihen, että ne noudattavat akatemiaprofessorin ehdokasasettelussaan Akatemian tasa-arvosuunnitelmaa (tutkimuksesta vastaavan ylijohtajan kirje tieteellisille toimikunnille akatemiaprofessorin täytöstä vuosina 2008–2010). 1.1.2010 lukien on akatemiaprofessoreista naisia 22 prosenttia, kun vastaava osuus oli 13 prosenttia 1.1.2008.

Akateemikon arvo erittäin ansioituneelle tieteenharjoittajalle myönnettiin ensimmäisen kerran naiselle vuonna 2003. Naisten osuus suomalaisista tieteen akateemikoista on 25 prosenttia 1.12.2010 lukien.

Tärkeä tavoite on lisätä naisten osuutta hakemusten arvioinnissa käytettävissä asiantuntijoissa. Vuonna 2008 naisten osuus asiantuntijoista oli 27 prosenttia ja vuonna 2009 vastaava osuus oli 22 prosenttia.

Kun verrataan naisten osuutta tutkimusrahoituksen saaneista heidän osuuteensa hakijoina (nk. läpimeno eli "success rate"), on kehitys ollut myönteinen useimmissa rahoitusmuodoissa ja tieteellisten toimikuntien päätöksissä. Naisten osuus luonnontieteiden ja tekniikan alalla on vielä alhainen. Naisten osuus on kuitenkin merkittävästi lisääntynyt näiden alojen tutkijankoulutuksessa, joten tutkijapotentiaali on kasvanut.

Naisten osuus tutkimushankkeiden (nyk. akatemiahankkeet) vastuullisista johtajista on 28 prosenttia. Hankkeissa työskentelevistä tutkijoista on naisia kuitenkin lähes 50 prosenttia vuosina 2007–2009. Naisten osuus hankkeiden vetäjistä on pysynyt vuosikymmenten ajan 20–30 prosentissa, mikä vastaa heidän osuuttaan professorikunnasta. Akatemian rahoittamien tutkimushankkeiden vastuullisilla johtajilla tulee olla professorin, dosentin tai väitelleen tutkijan pätevyys. Yksi syy naisten osuuden suhteelliseen pienuuteen on ehkä se, että muutokset professorikunnassa tapahtuvat hitaasti, koska vaihtuvuus vuosittain on vain noin viiden prosentin luokkaa. Kuitenkin naiset ovat saaneet rahoitusta siinä suhteessa kuin ovat hakeneetkin, jopa enemmän.

Akatemian tutkimusrahoitus on tärkeä akateemisen uran väylä. Kun arvioidaan 10-vuotiskaudella 1997–2007 naisten osuutta Akatemian yksilövirkojen tai tehtävien hakijoina ja nimityksen saaneina, ovat naiset selvästi "päjänneet" paremmin kuin heidän osuutensa hakijoina antaisi olettaa. Tulos on luonteva akateemista uraa ajatellen: tutkijat, jotka eivät ole vielä saaneet professuuria, hankkivat aktiivisesti lisäpätevyyttä tutkimusta tekemällä. Naisten asema tieteen kentillä tulee kohentumaan, vaikka kehitys on ollut hidasta.

Tilanne on samanlainen naisten etenemisessä erityisesti professuureihin. Naisten osuus professuureista oli 25 prosenttia vuonna 2009, kun vastaava luku oli 18 prosenttia vuonna 1999. Euroopan komission She Figures (2009) – raportin³ mukaan naisten osuus professuureista oli Suomessa selvästi EU:n keskiarvon yläpuolella viidessä EU-maassa - Bulgariassa, Latviassa, Portugalissa, Romaniassa ja Suomessa - naisten osuus professorikunnasta oli korkein. Samassa raportissa analysoidaan myös naisten osuutta kilpaillun tutkimusrahoituksen saajina. Tässäkin Suomi asemoituu erittäin hyvin. Raportin mukaan ainoastaan viidessä jäsenmaassa naiset menestyvät hyvin tutkimusrahoituksen saajina.

Kokoavasti voidaan todeta, että tutkijalähtöisessä Akatemian rahoituksessa naisten osuuden kehitys on ollut suotuisaa. Akateemikko, professori Leena Palotien johdolla työskennellyt Akatemian asettama työryhmä⁴ selvitti ja arvioi naisten tutkijanuran kehittämistarpeita vuonna 1997. Työryhmän yksi keskeinen kysymys kuului, onko vallitseva tiedepolitiikka (huippuyksiköt, valikoiva tutkimusrahoituspolitiikka, kilpailun koveneminen voimavaroja jaettaessa, yliopistojen virkarakenteen muutokset) vaikuttanut kielteisesti naisten asemaan tiedeyhteisössä? Kysymys tuntuu edelleen ajankohtaiselta, vaikka Akatemian tutkimuspolitiikassa ja toimintatavoissa on tapahtunut useita muutoksia 1990-luvulta lähtien.

Valtioneuvosto hyväksyi 21.10.2010 selonteon naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta, jonka tarkoituksena oli arvioida hallituksen tasa-arvopolitiikkaa ja tasa-arvopoliittisia toimia viimeisen runsaan kymmenen vuoden aikana. Selonteossa käsitellään myös koulutusta ja tutkimusta. Selontekoon liittyy taustaselvitys, jossa

³ She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science. European Commission.

⁴ Naisten tutkijanuran edistäminen. Suomen Akatemian asettaman työryhmän muistio. Suomen Akatemian julkaisu 13/1997.

analysoidaan sukupuolten tasa-arvoa korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa, myös Suomen Akatemian toimintaa.⁵ Tiedepolitiikassa on kaiken kaikkiaan huomioitu varsin vähän sukupuolten tasa-arvoa. Poikkeuksena selvityksessä pidetään Suomen Akatemian toimintaa, johon sukupuolten tasa-arvo on integroitu varsin onnistuneesti. Akatemiassa on myös tuotettu sukupuolen mukaan eriteltyjä tilastoja, joiden avulla tasa-arvotilannetta on voitu seurata.

⁵ Valtionneuvoston selonteko naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisuja 2010:8. Sukupuolten tasa-arvo korkeakoulutuksessa ja tutkimuksessa. Sosiaali- ja terveysministeriö. Selvityksiä 2009:51.

4. Suomen Akatemian hallintoviraston tasa-arvotilanne 2010

4.1. Henkilöstön kokemukset tasa-arvosta

Akatemiassa joka toinen vuosi tehtävän tyytyväisyyskyselyn (THBaro 2007, VMBaro 2009) avulla on selvitetty henkilöstön tyytyväisyyttä työyhteisön tasa-arvoisuuteen ja tasa-arvon toteutumiseen käytännössä. Henkilöstön tyytyväisyys työyhteisön tasa-arvotilanteeseen on säilynyt lähes ennallaan vuosina 2007–2009.

Vuonna 2007 henkilöstöstä 77 %:ia oli sitä mieltä, että sukupuolten välinen tasa-arvo on toteutunut Akatemiassa melko tai erittäin hyvin. Vuonna 2009 henkilöstöstä 77 %:ia oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen Akatemiassa. Jälkimmäisen kyselyn perusteella miehet olivat hieman tyytyväisempiä tasa-arvon toteutumiseen kuin naiset. Miehistä 43 %:ia oli erittäin tyytyväisiä kun vastaavasti naisista vain 29 %:ia oli erittäin tyytyväisiä tasa-arvon toteutumiseen.⁶

4.2. Henkilöstörakenne ja palvelussuhteiden luonne

Naisten ja miesten sijoittuminen eri tehtäviin

Suomen Akatemian hallintovirasto on säilynyt naisvaltaisena työyhteisönä. Viraston henkilöstöstä oli vuoden 2010 elokuussa 70,1 %:ia (110) naisia ja 29,9 %:ia (47) miehiä. Miesten suhteellinen osuus koko henkilöstöstä on kasvanut 2,9 prosenttiyksikköä viimeisen kolmen vuoden aikana.

Naiset ovat johtotehtäviä lukuun ottamatta enemmistönä kaikissa muissa henkilöstöryhmissä, joita ovat esimiehet, asiantuntijat sekä toimeenpaneva/ammattihenkilöstö. Vuoden 2010 elokuussa johtotehtävissä oli miehiä 66,7 %:ia (2) ja esimiestehtävissä 10 %:ia (1). Miesten osuus hallintoviraston asiantuntijoista on kasvanut 3,4 prosenttiyksikköä viimeisen kolmen vuoden aikana ja vuonna 2010 se oli 40,6 %:ia (35). Samaan aikaan miesten osuus toimeenpanevasta henkilöstöstä on vähentynyt 0,6 prosenttiyksikköä siten, että vuonna 2010 se oli 8 %:ia (4).

Määräaikaiset palvelussuhteet

Hallintoviraston henkilöstöstä oli vuoden 2010 elokuussa vakituudessa palvelussuhteessa yhteensä 77 %:ia (121) ja määräaikaisessa palvelussuhteessa 23 %:ia (36). Kaikkien määräaikaisien palvelussuhteiden osuus on vähentynyt 4 prosenttiyksikköä vuodesta 2008. Samassa ajassa naisten osuus kaikista määräaikaisista palvelussuhteista on vähentynyt 8,2 prosenttiyksikköä.

Vuoden 2010 elokuussa naisista 21 %:ia oli (23) määräaikaisessa palvelussuhteessa ja miehistä 28 %:ia (13). Määräaikaisien osuus naisista on vähentynyt 6,7 prosenttiyksikköä vuodesta 2008, kun määräaikaisien osuus miehistä on samaan aikaan kasvanut 2,4 prosenttiyksikköä.

Osa-aikaiset palvelussuhteet

Hallintoviraston henkilöstöstä oli vuoden 2010 elokuussa osa-aikaisessa palvelussuhteessa yhteensä 15 henkilöä (9,6 %) ja kokoaikaisessa palvelussuhteessa 142 henkilöä (90,4 %). Osa-aikaisten osuus on vähentynyt 2,6 prosenttiyksikköä edellisestä vuodesta.

Osa-aikatyötä tekevien miesten määrä suhteessa omaan sukupuoleen on pysynyt naisten vastaavaa lukua pienempänä. Vuoden 2010 elokuussa naisista 10,34 %:ia (12) työskenteli osa-aikaisessa palvelussuhteessa ja miehistä 6,98 %:ia (3). Osa-aikaisten osuus naisista oli 4,2 prosenttiyksikköä pienempi kuin vuonna 2009. Osa-aikaisten osuus miehistä on sen sijaan kasvanut 2 prosenttiyksikköä samassa ajassa. Osa-aikatyötä tekevästä naisista suurin osa on osittaisella hoitovapaalla.

⁶ Tyytyväisyyskyselyiden tulokset ilmenevät tarkemmin liitteestä 2.

Perhevapaita käyttävien miesten lukumäärät ovat melko vähäiset. Perhevapaita käytti vuonna 2009 yhteensä 13,4 %:ia naisista ja 6,7 %:ia miehistä, kun vastaavat luvut vuonna 2008 olivat 15,5 % ja 7 %. Vuoden 2010 elokuun loppuun mennessä 9,1 %:ia naisista ja 2,1 %:ia miehistä oli ollut perhevapailta. Valtion virkaehtosopimuksen perusteella 6 päivän pituinen isyysvapaa on muuttunut palkalliseksi 1.3.2010 lukien, mikä saattaa lisätä isyysvapaan käyttöä tulevaisuudessa.

Naiset käyttävät miehiä enemmän joustavia työaikajärjestelyjä työn ja perhe-elämän yhteen sovittamiseksi. Miehiä on siten yhä kannustettava käyttämään tasapuolisesti hyväkseen mahdollisuuksia joustaviin työaikajärjestelyihin ja siten tukea myös miehiä perhe- tai yksityiselämän ja työn yhteen sovittamisessa.⁷

4.3. Palkkauksellinen tasa-arvo

Palkkakartoitus

Palkkakartoituksen osana on selvitetty naisten ja miesten tehtävien vaativuusluokitusta, suorituksen arviointia, palkkoja ja palkkaeroja. Tehtävien luokitukseen ja palkkojen vertailuun on sovellettu Akatemiassa käytössä olevan tehtävien vaativuuden arviointijärjestelmän mukaisia vaativuustasojia sekä tehtäväryhmiä (johto, esimiehet, asiantuntijat, toimeenpaneva henkilöstö). Palkkakartoituksessa on käytetty vuosien 2008 – 2010 osalta elokuun 31. päivän palkkatietoja johtuen palkkakartoituksen tekemisen ajankohdasta. Palkkaustiedot on poimittu henkilöstöjärjestelmästä. Henkilömäärät saattavat poiketa joiltakin osin henkilöstörakennetta kuvaavista edellä esitetyistä luvuista, koska tietojen poimintapäivät poikkeavat toisistaan.⁸ Näistä syistä johtopäätöksiä voidaan tehdä vain rajoitetusti.

Palkkakartoituksessa on vertailtu sukupuolen mukaan toisaalta kaikkien Akatemiaan palvelussuhteessa olleiden henkilöiden palkkausta ja toisaalta vain palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvien henkilöiden palkanosia.

Säännöllisen työajan kokonaisansioita on vertailtu sukupuolen mukaan koko henkilöstön osalta ja erikseen eri tehtäväryhmien osalta. Säännöllisen työajan kokonaisansioilla tarkoitetaan kuukauden kokoaikaista palkkaa ilman ylitöistä saatavia korvauksia. Kokonaisansio sisältää tehtäväkohtaisen ja henkilökohtaisen palkanosan sekä erilaiset lisät ja luontoisedut. Osa-aikaista työtä tekevien palkat on muunnettu kokoaikaisuutta vastaaviksi.

Tehtävä- ja henkilökohtaisten palkanosien vertailu on tehty vain palkkausjärjestelmän piirissä olevien henkilöiden osalta. Vuonna 2010 palkkausjärjestelmän piirissä olevien henkilöiden osuus koko henkilöstöstä on ollut 92,4 %:ia ja muun palkkauksen osuus 7,6 %:ia.

Tilastoissa on palkkaustiedot eriteltyinä tehtäväkohtaista palkanosaa lukuun ottamatta vain sellaisten henkilöstöryhmien osalta, joissa on vähintään 3 henkilöä. Tätä pienemmät ryhmät on jätetty tunnistamisen välttämiseksi pois tilastoista. Muutoinkin hallintoviraston henkilöstön pieni kokonaisuus ja erityisesti miesten vähäinen osuus vaikeuttavat tilastojen laatimista ja niiden tulkintaa.

Johto- ja esimiestehtävissä olevien henkilöiden palkkausta ei ole voitu vertailla, koska miesten ja naisten lukumäärät näissä ryhmissä ovat naispuolisia esimiehiä lukuun ottamatta alle 3. Johto- ja esimiesryhmiä ei myöskään katsottu järkeväksi yhdistää, koska näiden ryhmien palkat eivät ole vertailukelpoisia.

Samassa vaativuusluokassa työskentelevien palkkojen vertailu ei ollut mahdollista, koska vertailukelpoisia vaativuusluokkia, joissa molempien sukupuolten edustajia olisi ollut vähintään 3, olisi ollut vain muutama.

Palkanlisien vertailu ei ollut mahdollista tämän kartoituksen tekemisen yhteydessä, koska palkanlisät koostuvat useista erilaisista osista ja niiden vertailun tulee olla yksityiskohtaisempaa kuin nyt oli mahdollista. Palkanlisiä ovat henkilökohtaiset palkkiot, henkilökohtaiset lisät, takuulisät ja luontoisetuna olevat matkapuhelimet.

⁷ Akatemian henkilöstörakennetta, yksiköiden sukupuolirakennetta, palvelussuhteiden luonnetta sekä perhevapaiden käyttöä kuvataan tarkemmin liitteessä 3.

⁸ Palkkakartoituksen tulokset ilmenevät tarkemmin liitteestä 4.

Erilaisten palkanlisien osuus on vuonna 2010 ollut 3 prosenttia naisten kokonaispalkasta ja 2,3 %:ia miesten palkasta.

Palkkakartoituksen osana on pyrittävä selvittämään, onko samaa tai samanarvoista työtä tekevien eri palkanosissa eroja ja mitkä ovat mahdolliset syyt eroille. Jos perusteettomia eroja löytyisi, olisi palkkojen korjaamiseksi ryhdyttävä välittömästi toimenpiteisiin. Syrjintää voitaisiin epäillä, jos naisten keskimääräiset ansiot olisivat pienemmät kuin miehillä, joilla on sama tehtävänimike tai sama vaativuusluokka tai jos naisvaltaiset työt olisivat alemmissa palkkaluokissa tai ne arvioitaisiin alemmalle tasolle kuin miesvaltaiset työt, jotka edellyttävät samanlaista työpanosta, ammattitaitoa, vastuuta, räsitusta tai olosuhteita.

Naisten ja miesten osuudet eri vaativuusluokissa

Sukupuolten jakautumisella eri vaativuusluokkiin voidaan selvittää sitä, miten vaativissa tehtävissä sukupuoli keskimäärin tai pääasiassa työskentelevät. Sen perusteella voidaan arvioida sitä, jakautuvatko vaativuudeltaan eritasoiset tehtävät tasapuolisesti miesten ja naisten kesken.

Miehet ovat sijoittuneet keskimäärin vaativammaksi arvioituihin tehtäviin kuin naiset. Naiset ovat sijoittuneet tasaisemmin palkkausjärjestelmän vaativuustasolle. Vuoden 2010 elokuussa miesten tehtävistä 80 %:ia sijoittui vaativuustasolle 88 tai sitä korkeammalle tasolle. Naisten tehtävistä oli vastaavilla tasoilla 50 %:ia. Sekä naisista (17 %, 18 henkilöä) että miehistä (37,5 %, 15 henkilöä) suurin osa työskenteli tasolle 89 sijoittuvassa tehtävässä. Koko palkkausjärjestelmän piirissä olevasta henkilöstöstä suurin osa (22,6 %) sijoittui niin ikään vaativuustasolle 89.

Korkeammille vaativuustasolle (88–94) sijoittuvien miesten osuus omasta sukupuolesta laskettuna on kasvanut 7,7 prosenttiyksikköä vuodesta 2008 lukien. Vastaavasti korkeammille vaativuustasolle sijoittuvien naisten osuus omasta sukupuolesta laskettuna on kasvanut vain 0,6 prosenttiyksikköä.

Lukumääräisesti tarkasteltuna vuonna 2010 palkkausjärjestelmän piiriin kuuluvista naisista 50 työskenteli korkeammilla vaativuustasoilla (88–94) ja 53 alemmilla vaativuustasoilla (81–87). Vastaavat luvut miehistä olivat 34 (tasot 88–94) ja 6 (tasot 81–87).

Miehistä 14,9 %:ia ja naisista 4,5 %:ia ei kuulu palkkausjärjestelmän piiriin.

Naisten ja miesten osuudet eri suoritustasoilla

Sukupuolten jakautumisella eri suoritustasoille voidaan selvittää sitä, miten hyvin sukupuolen edustajien keskimäärin arvioidaan selviytyvän tehtävästään. Selvityksen perusteella voidaan selvittää sukupuolten työsuoritusten arvioinnin tasapuolisuutta.

Vuoden 2010 elokuun tietojen mukaan miehistä 35 %:in suoriutuminen on arvioitu suoritustasoille 8-10 ja 60 %:n tasoille 7-10. Suoritustasoille 8-10 sijoittuvien miesten osuus omasta sukupuolesta laskettuna on kasvanut 4 prosenttiyksikköä ja suoritustasoille 7-10 sijoittuvien osuus 8,3 prosenttiyksikköä vuoteen 2008 verrattuna.

Vastaavasti vuoden 2010 elokuun tietojen mukaan naisista 34,3 %:in suoriutuminen on arvioitu suoritustasoille 8-10 ja 61,9 %:n suoritustasoille 7-10. Suoritustasoille 8-10 sijoittuvien naisten osuus omasta sukupuolesta laskettuna on laskenut 5,9 prosenttiyksikköä ja suoritustasoille 7-10 sijoittuvien osuus kasvanut 1 prosenttiyksikön vuoteen 2008 verrattuna.

Vuoden 2010 elokuussa miesten keskimääräinen suoritustaso oli 6,6 ja naisten 7. Miesten keskimääräinen suoritustaso on laskenut 0,3:lla ja naisten noussut 0,2:lla vuodesta 2008.

Vuoden 2010 tietojen ja ylimmille suoritustasoille sijoittuvien suhteellisten osuuksien perusteella naiset ja miehet sijoittuvat tällä hetkellä hyvin tasapuolisesti eri suoritustasoille ja suoriutuvat yhtä hyvin tehtävissään.

Naisten ja miesten palkkaus ja palkkaerot

Kaikkien Akatemiaan palvelussuhteessa olevien ja palkkaa saavien naisten säännöllisen työajan kokonaisansio oli vuoden 2010 elokuussa 14,4 %:ia miesten ansiota alempi. Naisten ja miesten kokonaisansioiden palkkaero on kasvanut 2,1 prosenttiyksikköä vuoteen 2008 verrattuna. Miesten korkeampaa kokonaisansiota ja palkkaeroa saattavat selittää miesten suurempi johtotason tehtävien määrä sekä se, että toimeenpanevista henkilöstöstä valtaosa on naisia.⁹

Kaikissa Akatemian tehtäväryhmissä naisten kokonaisansio ja erilliset palkanosat ovat miesten vastaavia ansioita tai palkanosia alemmat. Vuonna 2008 tilanne oli vielä päinvastainen useamman vertaillun tehtäväryhmäkohtaisen palkanosan osalta. Kokonaisuutena arvioiden naisten palkkaus on alentunut merkittävästi miesten palkkaukseen verrattuna kolmen vuoden kuluessa, vaikkakin palkkaukset ovat tällä hetkellä hyvin lähellä toisiaan.

Esimiehinä toimivien osalta voitiin vertailla vain tehtäväkohtaisia palkanosia. Naisten tehtäväkohtainen palkanosa oli vuoden 2010 elokuussa 1,9 %:ia miesten vastaavaa alempi. Suhteellinen ero on kaventunut 0,1 prosenttiyksikköä vuoteen 2008 verrattuna.

Asiantuntijoina toimivien naisten säännöllisen työajan kokonaisansio oli vuoden 2010 elokuussa 5,8 %:ia miesten ansiota alempi. Naisten ansion suhteellinen ero miesten vastaavaan verrattuna on kasvanut 0,8 %:sta 5,8 %:iin vuodesta 2008 lukien.

Asiantuntijoina toimivien naisten tehtäväkohtainen palkanosa oli vuoden 2010 elokuussa 5,8 %:ia miesten vastaavaa alempi. Vuonna 2008 naisten tehtäväkohtainen palkanosa oli 20,9 %:ia miesten vastaavaa korkeampi, joten naisten tehtäväkohtainen palkanosa on laskenut yhteensä 26,7 prosenttiyksikköä suhteessa miesten vastaavaan.

Asiantuntijoina toimivien naisten henkilökohtainen palkanosa oli vuoden 2010 elokuussa 9 %:ia miesten vastaavaa alempi. Vuonna 2008 naisten henkilökohtainen palkanosa oli 21,5 %:ia miesten vastaavaa korkeampi, joten naisten henkilökohtainen palkanosa on laskenut yhteensä 30,5 prosenttiyksikköä suhteessa miesten vastaavaan.

Toimeenpanevaan henkilöstöön kuuluvien naisten säännöllisen työajan kokonaisansio oli vuoden 2010 elokuussa 2,5 %:ia miesten vastaavaa alempi. Vuonna 2008 naisten kokonaisansio oli 5,9 %:ia miesten vastaavaa korkeampi, joten naisten kokonaisansio on laskenut yhteensä 8,4 prosenttiyksikköä suhteessa miesten vastaavaan.

Toimeenpanevaan henkilöstöön kuuluvien naisten tehtäväkohtainen palkanosa oli vuoden 2010 elokuussa 2,5 %:ia miesten vastaavaa alempi. Vuonna 2008 naisten tehtäväkohtainen palkanosa oli 5,6 %:ia miesten vastaavaa korkeampi, joten naisten tehtäväkohtainen palkanosa on laskenut 8,1 prosenttiyksikköä suhteessa miesten vastaavaan.

Toimeenpanevaan henkilöstöön kuuluvien naisten henkilökohtainen palkanosa oli vuoden 2010 elokuussa 21,5 %:ia miesten vastaavaa alempi. Naisten henkilökohtaisen palkanosan suhteellinen ero miesten vastaavaan verrattuna on kasvanut 18 prosenttiyksikköä vuodesta 2008 lukien.

⁹ Valtiovarainministeriön julkaisun mukaan sukupuolten välinen palkkaero valtiolla vuonna 2009 oli keskimäärin 15,5 %:ia. Palkkaero oli 2,4 %:ia, kun sekä horisontaalinen että vertikaalinen segregaatio vakioitiin (huomioitiin naisten ja miesten sijoittuminen eri ammattialoille ja vaativuudeltaan eritasoisiiin tehtäviin). VM 8/2010, Naiset ja miehet valtiolla.

5. Aiempi suunnitelma ja sen toteuttaminen

Tasa-arvosuunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista ja tuloksia arvioidaan vuosittain. Arvioinnin pohjalta voidaan päivittää suunnitelmaa ja tarkistaa siihen kirjattuja toimenpiteitä. Toimenpiteitä arvioidaan tarkastellaan, ovatko toimenpiteet olleet riittävän tehokkaita ja mistä johtuu, jos tuloksia ei ole saavutettu. Tältä pohjalta päätetään uusista tavoitteista ja toimenpiteistä. Vuosittain toistuvien toimien tarkoituksena on tehdä tasa-arvotyöstä jatkuva prosessi.

Suomen Akatemian tasa-arvosuunnitelma 2005-2010

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

Akatemian hallitus hyväksyi 7.6.2005 Akatemian tasa-arvosuunnitelman vuosille 2005 – 2007. Suunnitelman voimassaoloa on jatkettu vuoden 2010 loppuun asti. Akatemian tasa-arvosuunnitelma sisälsi lähes 40 toimenpidesuosituksen, jotka koskivat niin tutkimusrahoitusta kuin hallintoviraston toimintaa. Tasa-arvosuunnitelman painoalueet olivat: syrjinnän ja häirinnän kieltäminen, rekrytointi ja tutkijanuralla eteneminen, työn ja perheen yhteensovittaminen, toimenpiteet tutkimusrahoitukseen ja tutkijanuraan liittyen (tiedeviestintä, asiantuntijat, rahoitusinstrumentit, kansainvälinen yhteistyö) sekä Suomen Akatemian työryhmät.

Suunnittelu- ja seurantaprosessi

Aiemman suunnitelman tavoitteiden toteutumista ja vaikuttavuutta tuli arvioida vuosittain ja tehdyn arvioinnin perusteella päättää tasa-arvosuunnitelman kehittämistarpeista ja uudistamisesta. Suunnitelman mukaan tasa-arvotyöryhmä vastasi tasa-arvoa koskevan tilastoinnin ja tiedonkeruun koordinoinnista ja analysoinnista. Tasa-arvotyöryhmä ei ole toiminut vuoden 2007 jälkeen.

Monien tasa-arvotoimien osalta työ on pitkäjänteistä ja rakenteiden muuttamista vaativaa. Tasa-arvosuunnitelmaa on yleisesti pidetty toimivana eikä suuria muutostarpeita ole esiintynyt. Akatemian hallitus on keskustellut suunnitelmasta ja ollut tyytyväinen sen sisältöön ja toteuttamiseen. Akatemian hallitus on toivonut kuitenkin suunnitelman velvoittavuuden korostamista Akatemian tutkimusrahoitustoiminnassa.

Vuosittain laadittavaan henkilöstötilinpäätökseen sisältyvät tiedot yksiköiden ja henkilöstöryhmien sukupuolijakaumista sekä henkilöstön ikärakenteesta sukupuolen mukaan. Palkkaustilastoja laaditaan vuosittain eri tarkoituksiin osittain sukupuolen mukaan eriteltyinä, mutta tietoja ei ole koottu tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden seurantaan varten ja kohdistuessaan palkkausjärjestelmän piirissä olevien henkilöiden palkkaukseen ne eivät myöskään kata koko henkilöstöä. Tietoja ei ole arvioitu säännöllisesti tasa-arvosuunnitelman tavoitteiden toteutumisen kannalta.

Vaikka tasa-arvotyötä on tehty Akatemiassa jatkuvasti ja suunnitelmaan sisältyneitä toimenpiteitä toteutettu, niin aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden tavoitteiden toteutumista ei ole arvioitu säännöllisesti vuosittain. Suunnitelmaa ei ole päivitetty sen voimaantulon jälkeen eikä suunnittelutyöstä ole kehittynyt jatkuvaa vuosittaista prosessia.

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

Muut toimenpiteet ja niiden tulokset

Litteenä 5 olevasta seurantaraportista ilmenee tasa-arvosuunnitelmaan aiemmin sisältyneiden toimenpiteiden toteutuminen muilta osin tarkemmin.

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

Tasa-arvotilanteesta tehdyn selvityksen ja aiempaan suunnitelmaan sisältyneiden toimenpiteiden toteutumista koskevan arvioinnin perusteella on määritetty Akatemian tasa-arvotyön painopistealueiksi suunnitteluprosessin kehittäminen ja vakiinnuttaminen, samapalkkaisuuden varmistaminen palkkakartoitusta kehittämällä ja tasapainoisen sukupuolirakenteen vahvistaminen sekä tutkimusrahoituksessa että hallintoviraston eri henkilöstöryhmissä.

6.1. Suunnitteluprosessi

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

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Hallintovirasto asettaa tasa-arvotyöryhmän, ryhmän toimintatapa luodaan ja vakiinnutetaan. Työryhmän puheenjohtaja kutsuu työryhmän koolle ja vastaa ryhmän toiminnan vakiinnuttamisesta.
- b. Akatemian johto vastaa siitä, että suunnittelutyö tehdään tasa-arvolain edellyttämällä tavalla. Tasa-arvotyöryhmän jäsenet panostavat tasa-arvosuunnitteluun riittävästi ja sitoutuvat suunnittelutyöhön. Vuosittain valmistellaan selvitys toimenpiteiden toteutumisesta ja suunnitelman päivittämistarpeesta.
- c. Tasa-arvosuunnitteluun liittyvät vastuut selkiytetään kirjaamalla kunkin henkilön tehtävänkuvaukseen tasa-arvotyöhön liittyvät tehtävät ja vastuut. Tasa-arvosuunnittelun toteuttaminen hallintoviraston osalta sisällytetään hallintoyksikön tulossopimukseen ja rahoitustoiminnan osalta yhden tutkimuksen yksikön tulossopimukseen.
- d. Sukupuolen mukaan laadittavat tilastot ja kokemuksiin perustuvat kyselyt kehitetään vastaamaan paremmin tasa-arvon tilaa koskevan selvityksen ja palkkakartoituksen laatimista. Tasa-arvotyöryhmän tehtävänä on kehittää tilastointia ja kyselyitä yhdessä vastuuyksiköiden kanssa vuonna 2013 laadittavaa selvitystä varten.

6.2. Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa

Tavoite: Suomen Akatemian kaikessa rahoitustoiminnassa toteutetaan tasa-arvosuunnitelmaa läpäisyperiaatteella. Parantamalla tutkimuksen monimuotoisuutta ja uusiutumiskykyä sekä huolehtimalla tieteellisestä osaamis pohjasta on mahdollista vahvistaa suomalaista tutkimusjärjestelmää.

Akatemia sitoutuu jatkamaan tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden edistämistä sekä ehkäisemään syrjintää kaikessa toiminnassaan. Valtioneuvoston tasa-arvon selonteon linjausten mukaisesti Akatemia vahvistaa sukupuolinäkökulman valtavirtaistamista tiedepolitiikassa. Naisten tutkijanuraa edistetään konkreettisin toimenpitein. Erityistä huomiota kiinnitetään tohtorintutkinnon jälkeiseen vaiheeseen ja naisten edelleenkin hitaaseen etenemiseen korkeimpiin tutkimustehtäviin.

Akatemian rahoituksella työskentelevien tutkijoiden työhön ja sukupuolten tasa-arvoon vaikuttavat myös yliopistojen, tutkimuslaitosten ja muiden tutkimusyhteisöjen käytänteet. Akatemia korostaa aktiivisen yhteistyön merkitystä.

Tavoitteiden saavuttamiseksi:

- a. Tieteelliset toimikunnat ja hallitus seuraavat sukupuolten välisen tasa-arvon toteutumista tutkimusrahoituksesta päätettäessä.

- b. Erityistä huomiota kiinnitetään tutkimusrahoitusta ja tutkimustehtäviä koskevan päätöksenteon läpinäkyvyyteen sekä molempien sukupuolten tasapuoliseen arviointiin.
- c. Sukupuolten tasa-arvon edistäminen on tavoitteena myös Akatemian ja opetus- ja kulttuuriministeriön välisessä tulossopimuksessa. Toimenpiteitä seurataan erikseen määritellyillä indikaattoreilla.
- d. Akatemian hakuilmoituksissa todetaan: ”Suomen Akatemia edistää tasa-arvoa. Erityisesti naisia rohkaistaan hakemaan tutkimusrahoitusta.”
- e. Akatemia jatkaa tiedeviestinnässään omaksumaansa tasa-arvoista ja monipuolista linjaa.
- f. Akatemian tutkimusrahoitukseen liittyvää tasa-arvotyötä jatketaan ja tietotaitoa hyödynnetään sukupuolten tasa-arvon edistämässä ja tutkimuksen ja tiedepolitiikan alueella.

6.3. Samapalkkaisuus ja samat palvelussuhteen ehdot

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

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Kehitetään palkkakartoituksen mallia siten, että naisten ja miesten palkkauksen ja palvelussuhteen ehtojen vertailu on kattavaa ja toteutettavissa mahdollisimman sujuvasti kolmen vuoden välein. Tasa-arvotyöryhmä kehittää palkkakartoituksen mallin yhdessä hallintoyksikön kanssa vuoden 2012 loppuun mennessä.
- b. Hallintoyksikkö tuottaa tasa-arvotyöryhmän kanssa sovitut tilastolliset tiedot ja taulukot ryhmän käyttöön vuoden 2013 helmikuun loppuun mennessä edellisten kolmen vuoden ajalta. Tasa-arvotyöryhmä analysoi tilastot vuoden 2013 aikana.
- c. Kartoituksessa tai muuna ajankohtana mahdollisesti ilmi tulevat palkkasyrjäntäepäilyt selvitetään nopeasti ja perusteettomat palkkaerot poistetaan. Hallintoyksikkö vastaa mahdollisten epäkohtien selvittämisestä.

6.4. Työhönotto, tasapuolinen sijoittuminen ja uralla eteneminen

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

Avoimena olevaan tehtävään valitaan pätevin ja ansioitunein hakija sukupuolesta riippumatta eikä työhönotossa suosita ketään sukupuolen perusteella syrjäyttämällä toista sukupuolta oleva ansioituneempi henkilö.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Toimeenpaneva henkilöstö ja esimiehet ovat Akatemian naisvaltaisimmat henkilöstöryhmät, joissa sukupuolijakauman tasoittaminen on erityisesti tarpeen. Miesten osuutta kyseisissä henkilöstöryhmissä pyritään lisäämään valitsemalla avoimeen tehtävään tai virkaan mahdollisuuksien mukaan kahdesta yhtä pätevistä tai lähes yhtä pätevistä eri sukupuolta olevasta hakijasta mies.
- b. Työhönottohaastattelijoina on mahdollisuuksien mukaan miehiä ja naisia.
- c. Nimitysmuistioihin kirjataan hakijoiden sukupuolijakaumat sekä haastatteluun kutsuttujen ja valitun henkilön sukupuoli siten, että muistioiden perusteella voidaan tehdä työhönottoa koskevia tasa-arvoselvityksiä.
- d. Vuonna 2013 tehtävässä Akatemian tasa-arvotilannetta koskevassa selvityksessä tarkastellaan tasa-arvon toteutumista työhönotossa, urakehityksessä, henkilöstön kehittämisessä ja erilaisissa

työryhmäkokoonpanoissa. Hallintoyksikkö tuottaa työhönottoon ja koulutukseen liittyvät tilastot tasa-arvotyöryhmälle. Tasa-arvotyöryhmä selvittää eri työryhmien jäsenten sukupuolijakaumat. Tasa-arvotyöryhmä analysoi tiedot.

6.5. Syrjinnän ja häirinnän ehkäisy ja poistaminen

Tavoite: Kaikenlainen syrjintä, häirintä ja epäasiallinen kohtelu on Akatemiassa kiellettyä. Syrjintää, häirintää ja epäasiallista kohtelua ehkäistään jo ennakolta varmistamalla menettelytapoja ja periaatteita koskevien ajantasaisten ohjeiden voimassaolo. Menettelyohjeet ovat kaikkien tiedossa.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

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

6.6. Työn ja perhe-elämän yhteensovittaminen

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

Tavoitteen saavuttamiseksi:

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

6.7. Työyhteisön ilmapiirin ja työolosuhteiden kehittäminen

Tavoite: Akatemiassa on hyvä työskennellä ja ilmapiiri on kannustava. Henkilöstöä kohdellaan tasapuolisesti ja työyhteisö arvostaa jokaista jäsentään. Eettisiin normeihin sitoutuminen ilmenee Akatemian päivittäisissä johtamistavoissa ja käytännöissä. Suunnitelmallinen tyhy-toiminta ylläpitää ja kehittää työyhteisön hyvää ilmapiiriä ja yhteisöllisyyttä.

Tavoitteen saavuttamiseksi:

- a. Varmistetaan, että työolosuhteet ja työvälineet soveltuvat naisille, miehille ja eri-ikäisille henkilöille.
- b. Huomioidaan toimitilamuuttoon 2011 liittyvät riskit ja mahdollisuudet työyhteisön kehittämiseksi. Sovitaan yhteisistä toimintavoista uudessa toimitilassa.
- c. Selvitetään työtyytyväisyyskyselyn avulla joka toinen vuosi henkilöstön kokemuksia ja käsityksiä tasa-arvon toteutumisesta tai sen ongelmista. Työtyytyväisyyskyselyssä selvitetään henkilöstön kokemuksia tasa-arvosta ja hallintoyksikkö toimittaa tasa-arvoa koskevat tulokset tasa-arvoryhmälle.

7. Tasa-arvosuunnittelun organisointi ja prosessi Suomen Akatemiassa

Tasa-arvosuunnittelua ja suunnitelman seuranta varten asetetaan tasa-arvotyöryhmä, jolle nimetään puheenjohtaja ja sihteeri. Ryhmässä ovat edustettuina työnantajan lisäksi eri henkilöstöryhmät ja siinä on sekä naisia että miehiä. Ryhmässä on aina vähintään yksi edustaja hallintoyksiköstä ja yksi edustaja siitä tutkimuksen yksiköstä, jolle tutkimusrahoitusta koskeva tasa-arvotyö vastuutetaan.

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

Tasa-arvosuunnittelua koskevat tehtävät ja vastuut sisällytetään hallintoyksikön ja edellä mainitun tutkimuksen yksikön tulossopimuksiin sekä työryhmään nimettävien henkilöiden tehtäväkuvauksiin. Akatemian johto on viime kädessä vastuussa siitä, että tasa-arvosuunnitelma ja selvitykset on laadittu tasa-arvolain mukaisesti.

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

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

8. Liitteet

- Liite 1 Akatemian rahoitustoiminnan tilastot sukupuolen mukaan
- Liite 2 Akatemian hallintoviraston työtyytyväisyyskyselyn tulokset
- Liite 3 Akatemian hallintoviraston henkilöstörakenne, palvelussuhteiden luonne ja perhevapaat
- Liite 4 Akatemian hallintoviraston palkkakartoitus
- Liite 5 Seurantareportti aiemman suunnitelman toteuttamisesta