

SUOMEN AKATEMIAN
TASA-ARVOSUUNNITELMA
VUOSILLE 2005-2007

SISÄLLYSLUETTELO

1	JOHDANTO	2
2	NYKYTILA	3
3	TASA-ARVOSUUNNITELMAN PAINOALUEET	4
3.1	Syrjinnän ja häirinnän kieltö.....	4
3.2	Rekrytointi ja tutkijanuralla eteneminen	4
3.2.1	Suomen Akatemian hallintovirasto	4
3.2.2	Suomen Akatemian tutkimusvirat	5
3.2.3	Suomen Akatemian tutkimusmäärärahoilla työskentelevät tutkijat.....	6
3.3	Työn ja perheen yhteensovittaminen	6
3.3.1	Suomen Akatemian hallintovirasto	7
3.3.2	Suomen Akatemian tutkimusviroissa tai tutkimusmäärärahalla työskentelevät	7
3.4	Toimenpiteet tutkimusrahoitukseen ja tutkijanuraan liittyen	8
3.4.1	Tiedeviestintä.....	8
3.4.2	Asiantuntijat	8
3.4.3	Rahoitusinstrumentit	9
3.4.4	Kansainvälinen yhteistyö.....	9
3.5	Suomen Akatemian työryhmät	9
4	TASA-ARVOTYÖN ORGANISOINTI JA TOTEUTUS	10
5	VIESTINTÄ.....	11
6	TASA-ARVOTILASTOINTI JA SEURANTA	12

LIITTEET:

- Tilastotietoja tutkimusvirkojen ja hallintoviraston sukupuolijakaumasta
- Tasa-arvoindikaattorit

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 asiantuntijamenettelystä, 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 viranomaisen 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-arvosuunnittelovelvollisuus 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 Yhteisokuva-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.

Yhteisokuva-analyysissä Akatemia sai tasa-arvoasioista 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

Kaikkalainen 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. Syrjintäpäilyt 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 ilmoittamissa syrjintätapauksissa. Menettelyohjeissa huomioidaan Akatemian ja tutkimuksen suoritus-paikkojen 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 seitsemännen 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 rekryointiperiaatteet ja menettelytavat sukupuolinäkökulmasta.
- Tasa-arvotyöryhmä seuraa eri sukupuolten osuutta rekryoinnin 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 tasa-vertaisessa 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 sukupuolijakauma 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 opetukseen 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. Pyydettyessä 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. Pyydettyessä 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 työaikaratkaisuja.

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 työkuulttuuriin, jossa työt on mahdollista suorittaa virka-ajan 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 tutkimusmäärärahalla 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 virkakautteen 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 pitenis vastavalla 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 sovellettavista menettelytavoista mm. www.sivuillaan.
- Tutkimusrahoitusta myönnettäessä Akatemia tarkastelee hakijan ”akateemista ikää”, ei fyysistä ikää. Työn ja perhe-elämän yhteensovittamisesta seuraavat hyväksyttävät poissaolot eivät vaikuta rahoituksen saamiseen kielteisesti.

3.4 Toimenpiteet tutkimusrahoitukseen 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 hauissa 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 meriiteiltään nuorempaa tutkijapolvea.

Toimenpiteet:

- Tieteellisten toimikuntien tulee valita arvioinnin asiantuntijoiksi tasapuolisesti naisia ja miehiä. Asiantuntijaneelin 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 päätöksiä 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 julkaisuja 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 tutkimusohjelmia 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 selvitetessä 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 liittännäismaiden 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 julkaisutoiminnassa 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 ajantasaisen ja tietojärjestelmäpohjaisen seurannan kehittämisessä.

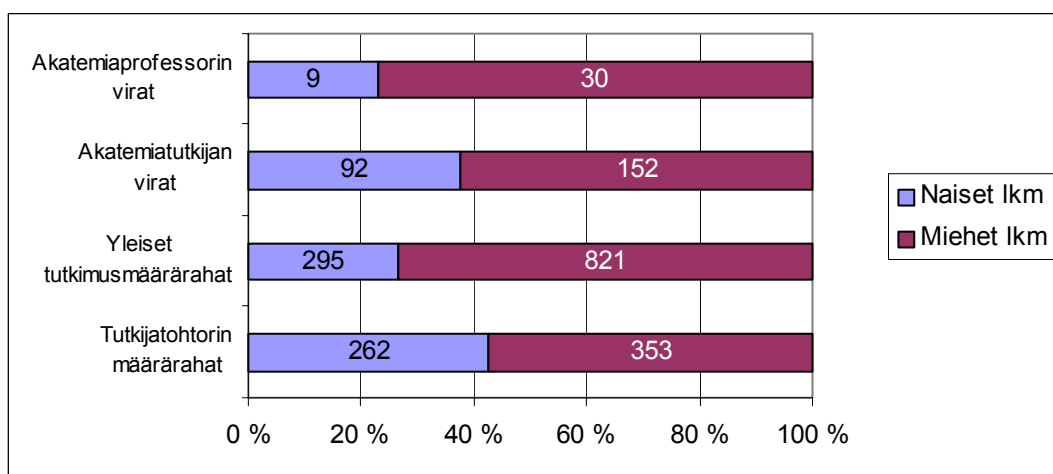
Tasa-arvotyöryhmä vastaa tietojen kokoamisen koordinoinnista ja niiden analysoimisesta. Tasa-arvoindikaattorien (liite 4) avulla toteutetaan systemaattista tasa-arvoseurantaa niin Suomen Akatemian tutkimusrahoituksen kuin kansallisen kehityksen osalta. Hallintoviraston tilannetta seurataan henkilöstötilinpäätöksen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

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

Liite 1

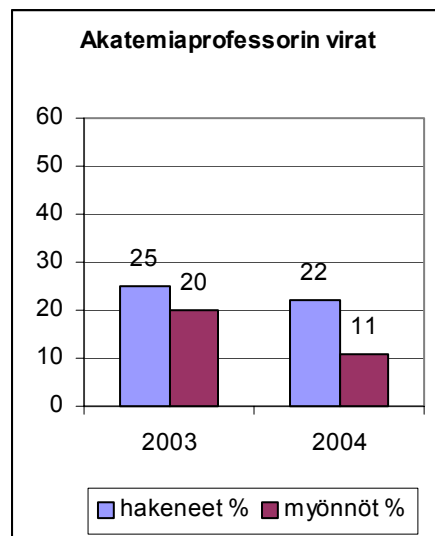
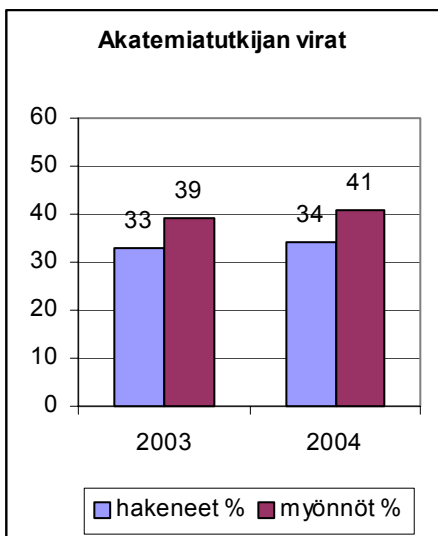
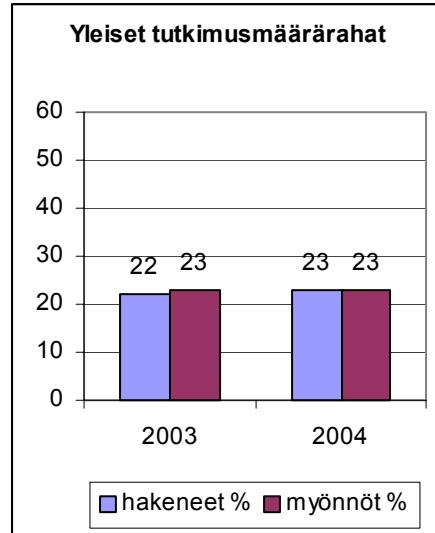
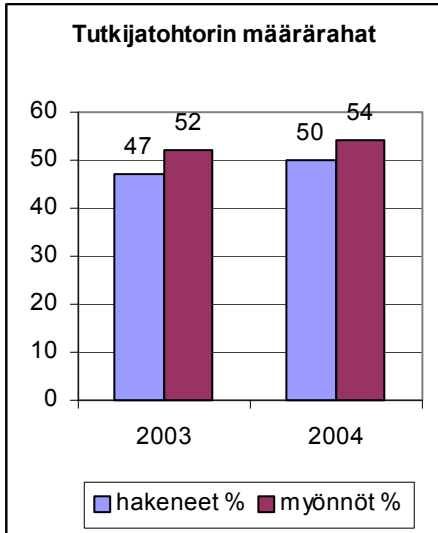
Suomen Akatemian tutkimusvirkojen ja voimassaolevien tutkimusmäärärahojen jakautuminen naisten ja miesten kesken (tilanne 31.12.2004)

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



Liite 2

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

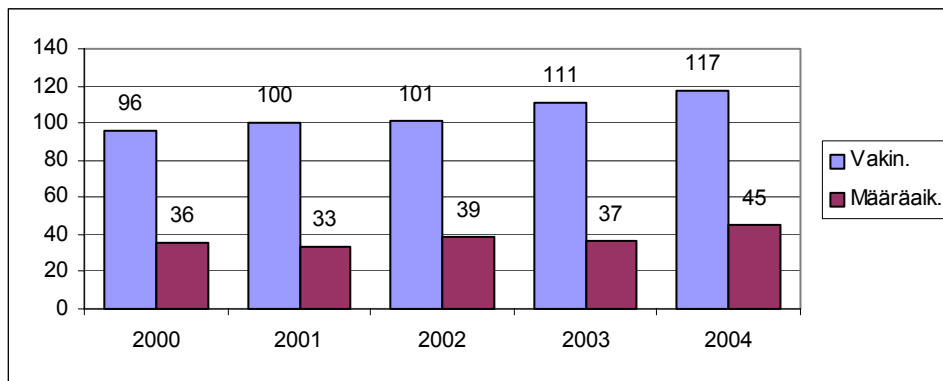
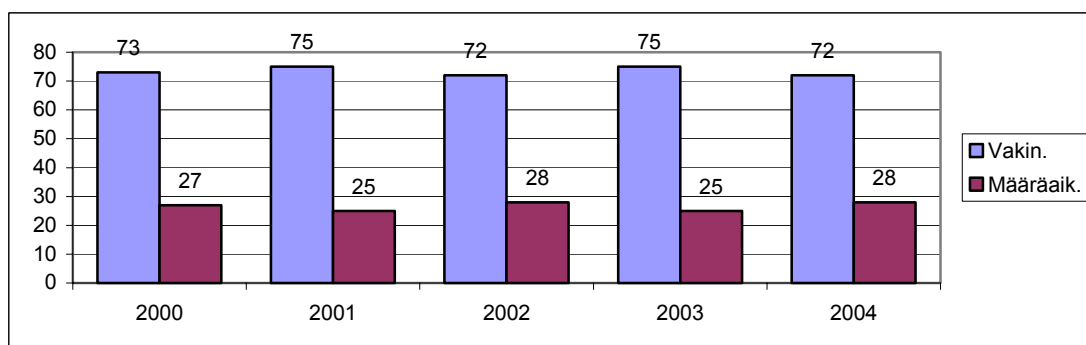


Liite 3

*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 4

Suomen Akatemian Tasa-arvoindikaattorit 2005***Indikaattori 1 Tasa-arvo Suomen Akatemian tutkimusrahoituksessa***

Tavoite: Arvioida naisten/miesten tutkijanuran edistymisestä valitun muuttujan näkökulmasta (toimikunta, 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. Väittelyintensiteetti 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