



Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Finlands Akademi 2026-2028

I kraft 8.4.2026-30.4.2028



Finlands Akademi

Innehåll

1. Sammanfattning	3
2. Inledning	4
2.1. Bakgrund: Akademinns strategi, värderingar och resultatavtal	4
2.2. Planens syfte och avgränsning	5
3. Nuläget	6
3.1. Forskningsfinansieringens nuläge	6
3.1.1. Bedömning av genomförandet av forskningsfinansieringsåtgärderna under föregående period och slutsatser	9
3.2. Personalens nuläge	10
3.2.1. Bedömning av genomförandet av personalåtgärderna under föregående period och slutsatser	12
4. Planeringsperiodens mål och åtgärder 2026-2028	14
4.1. Mål och åtgärder för forskningsfinansieringen	14
4.2. Mål och åtgärder som gäller personalen	17
4.3. Planen för kulturell mångfald	18
5. Uppföljning och rapportering	19
Bilagor	20

1. Sammanfattning

Finlands Akademis jämställdhets- och likabehandlingsplan 2026–2028 har beretts för att svara mot målen i Akademiens strategi, värderingar och resultatstyrning och målen för bildningsförvaltningen.

Tabell 1. I denna tabell sammanställs åtgärderna och de ansvariga instanserna i planen. Åtgärderna beskrivs närmare i planens avsnitt 4.

Åtgärd	Ansvarig instans	Tidsplan
1 Kommunikation ger jämställdhets- och likabehandlingsarbetet genomslagskraft	Gruppen för genomslagsarbete och kommunikation, gruppen för forskningspolitik och internationella ärenden	2026–2028
2 Främjande av jämställdhet och likabehandling i finansierade projekt	Gruppen för ansöknings- och beslutsstöd, koordinatörer för delprocesserna	2026–2028
3 Experternas mångfald stärks i bedömningsverksamheten	Grupper för vetenskaplig bedömning och program- och forskningsinfrastrukturfinansiering, koordinatörer för delprocessen	2026–2028
4 Praxis för bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen skapas när nya bidragsformer eller forskningsfinansieringssystem tas i bruk och följs upp	Grupperna för forskningspolitik och internationella ärenden, ansöknings- och beslutsstöd samt vetenskaplig bedömning enligt den helhet som utvärderas samt arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling	2027–2028
5 Utveckling av praxis och verksamhetskultur som stöder personalens mångfald	Förvaltningsgruppen och arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling	2026–2027
6 Personalens mångfald genom rekrytering	Förvaltningsgruppen samt rekryterande chefer, gruppen för genomslagsarbete och kommunikation (kommunikationen)	2026–2028
7 Bedömning av köns- och likabehandlingskonsekvenserna i anslutning till avlöning och belöning	Förvaltningsgruppen samt bedömnings- och utvecklingsgruppen för lönesättningen	2027–2028

Med årsplaneringsanvisningarna ser man till att åtgärderna blir en del av enheternas och gruppernas verksamhetsplanering. Dessutom är det viktigt att åtgärderna kopplas till Akademiens strategiska prioriteringar, som en del av verkställandet av strategin.

2. Inledning

2.1. Bakgrund: Akademiens strategi, värderingar och resultatavtal

Finlands Akademi har i sin strategi och sina värderingar förbundit sig till att främja jämställdhet och likabehandling. Akademiens strategi omfattar också målet att utveckla mångfalden i vår arbetsgemenskap. Målet med Akademiens arbete för jämställdhet och likabehandling är att främjandet av jämställdhet och likabehandling ska utgöra en integrerad del av Akademiens dagliga arbete, dess kärnprocesser och uppföljningen av dem.

Undervisnings- och kulturministeriets förvaltningsområde bildar en bildningsförvaltning som skapar förutsättningar för ekonomisk tillväxt, konkurrenskraft och välfärd i Finland genom bildning, kreativitet, innovationer och kompetens. I bildningsförvaltningens verksamhet stärks jämställdheten och likabehandlingen i enlighet med diskrimineringsombudsmannens och jämställdhetsombudsmannens anvisningar.

Resultatavtalet mellan Finlands Akademi och ministeriet innehåller anteckningar om att främja jämställdhet och likabehandling samt den kulturella mångfalden.

I resultatavtalet för 2026 följer man upp andelen kvinnor av experterna i Akademiens kollegiala utvärderingar samt kvinnornas framgång i Akademiens finansieringsansökningar. Dessutom följer man upp personalens upplevelse av hur jämställdhet och likabehandling förverkligas. Avsikten är att under planperioden utveckla resultatavtalets indikatorer.

Som arbetsgivare främjar Finlands Akademi jämställdhet och likabehandling bland personalen samt säkerställer och främjar i egenskap av myndighet förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i sin verksamhet, i synnerhet i forskningsfinansieringen. I Akademiens forskningspolitiska mål ingår bland annat att utveckla könsstrukturer inom forskningen när finansieringsbeslut fattas.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen har utarbetats i överensstämmelse med de skyldigheter som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (nedan jämställdhetslagen) och diskrimineringslagen. Planen innehåller Akademiens åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen i all verksamhet. I planen har man också beaktat dimensioner som berör mångfald och diversitet både vad gäller forskningsfinansieringen och personalen.

2.2. Planens syfte och avgränsning

Under planperioden ligger tyngdpunkten fortfarande på att starkare integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i Akademiens verksamhet och att främja praxis som stöder integreringen.

Jämställdhetslagen syftar till att förebygga diskriminering på grund av kön och främja jämställdheten mellan kvinnor och män samt att i detta syfte förbättra kvinnans ställning särskilt i arbetslivet. Lagen syftar också till att förebygga diskriminering på grund av könsidentitet eller könsuttryck.

I diskrimineringslagen förbjuds all slags diskriminering på grund av ålder, ursprung, nationalitet, sexuell läggning, språk, religion, övertygelse, åsikt, politisk verksamhet, fackföreningsverksamhet, familjeförhållanden, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller någon annan omständighet som gäller den enskilde som person. I lagen förutsätts dessutom aktivt främjande av likabehandling. Enligt diskrimineringslagen är myndigheter och arbetsgivare skyldiga att göra rimliga anpassningar för att personer med funktionsnedsättning ska erhålla likabehandling.

Planen gäller Akademiens samtliga aktörer, såväl ämbetsverket och dess anställda som organ.

Planen är indelad i två helheter som gäller den funktionella jämställdheten och likabehandlingen, dvs. forskningsfinansieringen samt ämbetsverkets personal.

Planens tyngdpunkt ligger på åtgärderna och deras uppföljning. Likabehandlingsåtgärderna beskrivs dessutom i tabellerna som bifogas planen.

Planen omfattar också den plan för kulturell mångfald som förutsätts i resultatavtalet mellan Finlands Akademi och Undervisnings- och kulturministeriet.

Uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen har beretts av Akademiens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Uppdateringen av planen har behandlats i Akademiens styrelses aftonskola, samarbetsgruppen för forskningsfinansiering, personalens workshop, samarbetsgruppen och ledningsgruppen. Dessutom har Forskarförbundet och Sivista hörts som intressentgrupper i samband med uppdateringen.

Vi har utnyttjat artificiell intelligens, M365 Copilot Chat, för att utarbeta planen, liksom i sammanfattningen av texten (avsnitt 3) och i idéerna till innehållet.

3. Nuläget

Finlands Akademi har strävat efter att integrera jämställdhet och likabehandling på lång sikt. Vid Akademien innebär integrering av jämställdhet och likabehandling att jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna systematiskt inkluderas i all verksamhet, både med avseende på forskningsfinansieringen och personalen. I praktiken syns detta bland annat i praxisen för forskningsfinansiering och utvärderingen av ansökningar, utvecklingen av mångfalden i bedömningspanelerna och anvisningarna samt som lösningar som stöder jämställdhet och likabehandling i personalledningen, rekryteringarna och verksamhetskulturen.

Den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen har innehållit åtgärdshelheter som gäller både forskningsfinansiering och personal i anslutning till datainsamling samt kommunikation och utbildning. Genomförandet av åtgärderna i anslutning till dessa utvärderas i de aktuella siffrorna om forskningsfinansiering och personal.

Jämställdhets- och likabehandlingsarbete är långsiktig verksamhet. Behovet av liknande åtgärder kan på längre sikt bedömas utifrån om den önskade målbilden ännu har uppnåtts. Därför föreslås några av målen i den föregående planen även för denna planperiod.

3.1. Forskningsfinansieringens nuläge

Jämställdhet mellan könen och likabehandling förverkligas väl i Finlands Akademis forskningsfinansiering. Skillnaderna mellan forskningsområdena är dock fortfarande betydande. De sökandes könsfördelning och situation i forskningsorganisationerna återspeglas också i de finansierade projekten och bidragsformernas nivå, särskilt inom branscher där kvinnor eller män är en klar minoritet.

Akademins möjligheter att påverka främjandet av jämställdhet och likabehandling gäller i synnerhet forskningsfinansieringens principer och bedömningspraxis, bidragsformernas villkor, panelernas mångfald och bedömningar av köns- och likabehandlingskonsekvenserna i centrala utvecklingsprojekt för forskningsfinansieringen.

Könsfördelning bland sökande och forskningsområden

Könsfördelningen mellan de olika forskningsområdena syns tydligt bland de sökande. Inom naturvetenskap och teknik har andelen kvinnliga sökande inte ökat under de senaste åren. Till exempel i fråga om akademiprojekt inom dessa områden 2025 var 22 procent av sökandena och 21 procent av de finansierade kvinnor. En omvänd trend syns inom kultur- och samhällsforskning, där andelen kvinnliga sökande i akademiprojekt steg till 57 procent och andelen finansierade kvinnliga forskare till 61 procent. Figurerna i bilaga 2

visar den närmare könsfördelningen bland vinterutlysningens sökande och finansierade 2021–2025.

Akademien har traditionellt kunnat påverka sökandekåren endast indirekt, eftersom könsfördelningen återspeglar den bredare strukturen inom forskningssystemet och vetenskapsgrenarna. Möjligheterna att påverka gäller i synnerhet praxisen och kriterierna för ansökan om forskningsfinansiering och utvärdering samt kommunikationen om jämlik praxis för forskarkarriären.

Utlysningar om anställning som akademiprofessor – positiv utveckling i andelen kvinnor

I utlysningarna om anställning som akademiprofessor har könsfördelningen länge varit obalanserad, men under de senaste åren har andelen kvinnor ökat betydligt. I ansökningarna 2025 var 34 procent av de sökande och 47 procent av de finansierade kvinnor. Detta är betydligt mer än 2020, då andelen kvinnor uppgick till 27 procent av sökande och 20 procent av finansierade.

Antalet kvinnor som ansöker om och får bidrag för anställning som akademiprofessor har dock inte ökat i samma förhållande som i andra bidragsformer, även om det inom vissa branscher finns många kvinnliga sökande och finansieringsmottagare. Detta kan observeras till exempel inom kultur- och samhällsforskningen i akademiforskar- och akademiprojektutlysningar.

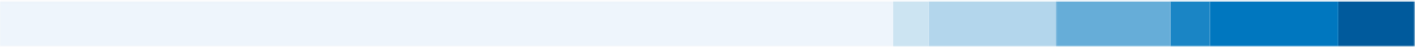
Den ojämlika andelen kvinnor som ansöker om och finansieras med bidrag för anställning som akademiprofessor återspeglar den akademiska karriärens glastaksfenomen och de strukturella skillnaderna mellan vetenskapsgrenarna samt att jämställdheten fortfarande gör långsamma och ojämna framsteg.

Akademiprojekt och forskningsgrupper

Akademiprojektens könsfördelning varierar inom olika branscher. År 2026 var i genomsnitt 41 procent av akademiprojektens samtliga sökande och 40 procent av de finansierade kvinnor. Inom naturvetenskap och teknik är kvinnorna en klar minoritet, medan könsfördelningen inom kultur och samhällsforskning samt inom biovetenskap, hälsa och miljö är 40–60 procent. Dessutom syns skillnaderna mellan könen i rollerna i forskningsgruppernas interna uppgifter: kvinnor arbetar ofta med andra uppgifter än män, vilket återspeglar mer de omfattande karriärstrukturerna inom vetenskapsgrenarna. Dessa faktorer påverkar både finansieringsmöjligheterna och forskarkarriärens framskridande.

Internationella sökande och likabehandling

Antalet sökande och finansierade med utländsk bakgrund har ökat särskilt i akademiforskarnas finansiering inom naturvetenskaper och teknik. Däremot är en liknande tillväxt inte lika tydlig inom



akademiprojekten. Akademiprojektbidragen lockar internationella sökande. Figurerna i bilaga 3 visar den närmare fördelningen av andra än finländska medborgare bland vinterutlysningens sökande och finansierade 2023-2025.

Bedömarnas mångfald

Finlands Akademi har på lång sikt strävat efter att stärka mångfalden av de experter som används vid bedömningen av ansökningarna, särskilt med tanke på könsperspektivet. Akademin anslöt sig till AcademiaNet-nätverket redan 2013 och nätverkets databas utnyttjas fortfarande vid rekryteringen av bedömare för att säkerställa en bättre representation av kvinnliga experter.

Bedömningspanelernas jämvikt mellan könen har utvecklats i flera år och vid valet av experter fäster man uppmärksamhet vid en så bred och jämlik representation som möjligt. Trots detta är det i en del vetenskapsgrenar svårare att rekrytera kvinnliga experter till panelerna. År 2026 utgjorde kvinnor 43 procent av alla bedömare. Kvinnornas andel av bedömarna har varit 32-43 procent på 2020-talet. Andelen kvinnor varierar dock stort mellan panelerna. Till exempel i panelerna för vinterutlysningen 2026 varierade andelen kvinnor mellan 16 och 79 procent.

En stor del av bedömarna kommer från bakgrundsorganisationer i Europa, såsom Storbritannien, Tyskland, Sverige, Italien eller Danmark. Trots detta har bedömargruppen en mångsidigare bakgrund än vad enbart organisationens läge låter anta. Bedömningspanelernas mångfald och rekryteringen av bedömare påverkas också av praktiska faktorer, såsom tidszoner.

Akademin fortsätter arbetet med att stärka bedömningspanelernas mångfald med avseende på både kön och andra bakgrundsfaktorer och vidareutveckla metoder med vilka bedömarrekryteringen kan stöda en jämlik och ansvarsfull forskningsfinansiering.

Ansvarsfull forskarbedömning

Ansvarsfull forskarbedömning fungerar som ett verktyg för att förankra jämställdhets- och likabehandlingsaspekter i Akademin finansieringsbeslut och bedömningsprocesser. Akademin främjar ansvarsfull forskarbedömning som en del av sitt strategiska mål att stärka det finländska vetenskapssamfundet som föregångare inom ansvarsfull vetenskap. I utvecklingen av bedömningspraxisen beaktas Vetenskapliga samfundens delegations principer för ansvarsfull forskarbedömning samt målen i DORA-deklarationen (San Francisco Declaration of Research Assessment).

Akademin medverkar aktivt i nationella och internationella nätverk som främjar likabehandling, mångfald och transparens i bedömningen. Akademin representant arbetar i Vetenskapliga samfundens delegations styrgrupp för ansvarsfull forskarbedömning

2025-2028. Dessutom är Akademien medlem i två CoARA-arbetsgrupper som utvecklar ansvarsfullheten i forskningsfinansieringspraxis samt beaktandet av flerspråkigheten. I Finland finns också CoARAs aktiva nationella avdelning, som bidrar till att stärka det nationella samförståndet i det finländska vetenskapssamfundet. Den nationella avdelningen har 47 medlemmar, inklusive Finlands Akademi.

Akademien deltar också i arbetet med Science Europes Research Culture för att stärka en ansvarsfull, jämlik och inkluderande forskningsmiljö.

3.1.1. Bedömning av genomförandet av forskningsfinansieringsåtgärderna under föregående period och slutsatser

Kommunikation och utbildning (forskningsfinansiering)

Information om Akademiens jämställdhets- och likabehandlingsplan och aktuella åtgärder finns på Akademiens externa webbplats och på intranätet. Vi har kommunicerat om kvinnliga sökandes framgång i Akademiens finansieringsansökningar i fråga om besluten om akademiforskar- och akademiprojektfinansiering.

Akademien har uppdaterat uppförandekoden för situationer med osakligt bemötande och trakasserier i sociala medier och andra kanaler.

Samordning av arbete och familj (forskningsfinansiering)

Akademien har fortsatt sin praxis för att samordna arbete och familj i forskningsfinansieringen. I bedömningen beaktas karriärbrott, såsom familjeledigheter, och de ska inte ha en negativ inverkan på sökandens ställning. I grunderna för forskningsfinansieringen betonas transparensen i beslutsfattandet och en jämlik bedömning av könen, särskilt i fråga om familjeledigheter.

Enligt finansieringens standardvillkor kan finansieringsperioden förlängas på grund av familjeledigheter, beväringstjänst eller civiltjänstgöring samt av andra särskilda skäl (t.ex. kronisk sjukdom). I akademiforskarutlysningen beaktas karriärbrott vid bedömningen av behörigheten.

Under planeringsperioden 2024-2026 har man strävat efter att förtydliga i synnerhet beaktandet av utländska sökandes familjeledigheter och andra karriärbrott i ansökningsbehörigheten, då praxisen i olika länder varierar.

Bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen

Akademien har fortsatt bedömningen av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen i samband med utvecklingen av

bidragsformerna. I beredningen av finansieringsinstrumentet Profi 9 har likabehandlingsperspektiv granskats särskilt med tanke på rekryteringen av forskare som arbetar utomlands i samarbete med universitet och jurister. Dessutom har Akademin gett ett utlåtande om reformen av utlänningslagen som betonar behovet av att stärka Finlands attraktivitet för internationella forskare och FUJ-experten.

Ansvarsfull vetenskap och bedömningsarbete

Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven har stärkts i bedömningsarbetet. Bedömningsblanketten har förnyats så att jämställdhet och likabehandling bedöms som en del av projektets genomförbarhet och därmed kan påverka det slutliga vitsordet. Dessutom har bedömningsanvisningen (Review principles) uppdaterats så att den motsvarar dessa mål och stöder bedömningsverksamheten.

Under 2024–2026 har Akademin aktivt deltagit i internationella diskussioner om ansvarsfull forskarbedömning (i CoARAs arbetsgrupper) och i informationsutbytet om god praxis med andra finansiärer. CoARAs arbetsgrupp "Improving practices in the assessment of research proposals" publicerar 2026 en rapport som innehåller perspektiv på mångfald och jämställdhet i bedömningen. Dessutom har CoARAs flerspråkighetsarbetsgrupp publicerat rapporten [Implementation proposal for language-aware assessments](#). I fortsättningen granskar Akademin hur internationella rekommendationer om flerspråkigheten i bedömningen av forskning och forskare kan beaktas i bedömningsverksamheten.

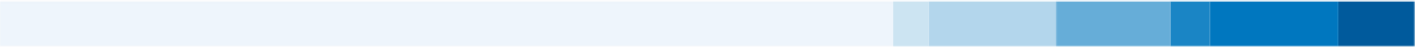
3.2. Personalens nuläge

Kvinnornas andel av personalen vid Finlands Akademi har länge varit större än andelen män. Männens andel av personalen var 34 procent i slutet av 2025, vilket var något högre än tidigare år. Personalens medelålder har under de senaste åren stigit (52,3), bland annat på grund av bristen på nya rekryteringar.

Minskningen av personalen på grund av den ekonomiska situationen och den knappa rekryteringen påverkar personalens välbefinnande i arbetet, kompetensbehoven och eventuellt även erfarenheterna av jämställdhet och likabehandling. Möjligheterna att påverka personalens mångfald genom rekrytering är begränsade.

Resultaten av statens personalbarometer 2025 var dock goda, likaså upplevelsen av jämställdhet och likabehandling (3,66 på skalan 1–4, vilket betraktas som toppresultat i enkäten).

I samband med statens personalbarometer 2025 pilottestades jämställdhetsbarometern, där man som grund för planen fick information om personalens erfarenheter av likabehandling per diskrimineringsgrund. Genom löneenkäten (1/2026) utreddes



närmare hur jämställdhet och likabehandling förverkligas i lönesättningen. Av båda enkäterna framgick att det upplevs finnas utmaningar i lönesättningens jämlikhet efter organisationsreformen 2024. I reformen förändrades många uppgifter samt deras och personalens placering i organisationen.

I lönekartläggningen observerades små skillnader som främst förklaras av skillnader i erfarenheten inom personalgruppen. De mest jämförbara grupperna vid Akademin är expertnivåer (kravnivå 89 och 90) som har tillräckligt med representanter av båda könen. Här ligger också likalönsindexet nära 100.

Upplevelser av trakasserier och osakligt bemötande följs upp via personalbarometerns frågor. 4 procent av respondenterna hade upplevt osakligt bemötande och dessa erfarenheter har minskat jämfört med tidigare års enkäter. År 2025 uppdaterade Akademin sina anvisningar för hantering av osakligt bemötande och ordnade ett evenemang för personalen där anvisningarna gick igenom. Enligt resultaten från jämställdhetsbarometern hade det inte förekommit diskrimineringsupplevelser 2025.

I personalens workshop 9.3.2026 som kartlade jämställdhets- och likabehandlingssituationen samt åtgärderna vid Finlands Akademi framförde personalen sin uppskattning för att Akademin har vidtagit åtgärder som stärker jämställdheten och likabehandlingen och att jämställdhetsplaneringen och det praktiska genomförandet av åtgärderna har blivit en del av Akademinns ordinarie verksamhet. Särskilt Akademinns familjevänlighet och flexibla praxis ansågs vara goda. Å andra sidan konstaterades att akademianställda är mångsidigare än man antar och att stärkandet av mångfalden kräver aktiva åtgärder, såsom aktivering av Akademinns mångfaldsnätverk.

Personalen lyfte fram behovet av konkreta likabehandlingsåtgärder som utvecklingsobjekt, samt bedömningar till exempel vid löneutveckling, beaktande av livssituationer och omsorgsansvar i olika åldrar samt lokalernas och verksamhetens tillgänglighet.

I fråga om flera diskrimineringsgrunder i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen (ursprung och medborgarskap, hälsotillstånd eller skada, religion och övertygelse, åsikt och politisk verksamhet, sexuell läggning samt könsidentitet) har Akademinns personal ingen stark uppfattning om hur likabehandlingen förverkligas. En stor del av personalenkätens respondenter valde alternativet "kan inte säga", vilket tyder på att temana upplevs som osynliga antingen i det dagliga arbetet eller att de inte kan bedömas utifrån egna observationer.

Det kan antas att mångfalden i anslutning till dessa bakgrundsfaktorer (ursprung och medborgarskap, hälsotillstånd eller skada, religion och övertygelse, åsikt och politisk verksamhet, sexuell läggning samt könsidentitet) inte är tydligt synlig eller inte diskuteras aktivt. Det kan till exempel innebära att

- personalen inte inser om människor i arbetsgemenskapen hör till ovan nämnda minoritetsgrupper
- upplevelserna delas inte öppet, eftersom temana är förknippade med integritetsskydd eller andra känsligheter
- inga synliga likabehandlingsproblem har förekommit i arbetsgemenskapen - eller så identifieras de inte
- personalen inte har beredskap att bedöma hur likabehandling förverkligas med tanke på dessa grunder.

Med tanke på bedömningen av nuläget är denna brist på information en väsentlig observation. Det innebär inte att likabehandlingen inom dessa delområden automatiskt förverkligas väl eller dåligt, utan att dessa teman behöver synliggöras, medvetenheten ökas och förtroendet för att erfarenheter kan delas på ett säkert sätt stärkas.

3.2.1. Bedömning av genomförandet av personalåtgärderna under föregående period och slutsatser

Under föregående period vidtog vi aktiva åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling. Åtgärderna beskrivs nedan. Eftersom arbetet är långsiktigt behöver vi fortsätta med datainsamlingen, åtgärderna för kommunikation och utbildning samt vissa andra åtgärder som gäller personalen, och uppdatera dem något.

Systematisk datainsamling (personal)

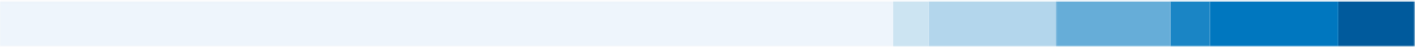
Akademien har utvecklat samordningen av datainsamlingen och rapporteringen om jämställdhet och likabehandling så att uppgifterna om både forskningsfinansieringen och personalen rapporteras konsekvent till exempel i verksamhetsberättelsen.

Uppföljningen av personalens likabehandling fortsätter som vanligt genom statens årliga personalundersökning samt enkäten om jämställdhet och likabehandling som genomförs vartannat år.

År 2025 deltog Akademien i utvecklingen av statens gemensamma mångfaldsenkät. Enkäten tas i bruk 2027. Utnyttjandet av statens gemensamma enkät stärker den systematiska uppföljningen av personalens jämställdhet och likabehandling.

Kommunikation och utbildning (personal)

Akademien har stärkt kommunikationen och utbildningen om jämställdhet, likabehandling och mångfald under planeringsperioden. Principerna för tryggare rum utarbetades tillsammans med personalen på våren 2024 och de har tagits i bruk i Akademiens interna och externa verksamhet. Samtidigt ordnades utbildning om principerna, i synnerhet behandling av utmanande interaktioner.



Likabehandlingstemanan lyfts också tydligt fram som en del av arbetet med arbetsgivarbilden. Akademien deltog för första gången i Helsingfors Pride 2024, informerade aktivt om sitt deltagande och hissade regnbågsflaggan i sina lokaler.

År 2024 grundade personalen ett eget mångfaldsnätverk som erbjuder ett utrymme med låg tröskel för mångsidighet bland de anställda och främjar en trygg arbetsgemenskap.

Planeringen av mångfalds- och likabehandlingsutbildningar har införts i planen för kompetensutveckling 2025–2026. Avsikten är att genomföra utbildningarna från och med 2026 med hjälp av bland annat statens gemensamma eOppiva. Dessutom har Akademien deltagit i beredningen av statens gemensamma stödmaterial för mångfaldsarbetet.

Likabehandlingstemanan har också inkluderats i Akademiens tjänstemannaetiska anvisningar och anvisningarna är tillgängliga för personalen på intranätet.

Likabehandling vid personalplanering, rekrytering och avlöning

Akademien har i enlighet med sin strategi stärkt likabehandlings- och mångfaldsperspektivet i sin personalplanering och rekrytering. Vi har använt mångfaldsklausulen i våra rekryteringsannonser sedan 2022 för att uppmuntra sökande med varierande bakgrund.

År 2025 gjorde vi endast få externa rekryteringar på grund av den ekonomiska situationen, men i den ansökan som öppnades i slutet av året testade vi lättare krav på språkkunskaperna i uppgiften som vetenskapsrådgivare för att främja mångfalden. Akademien har också erbjudit en tjänsteplats för en civiltjänstgörare 2024–2025.

Akademien har infört principer för tryggare rum som stöder inkluderande växelverkan både i personalens och chefernas vardag. Diskussionen och utbildningen om principerna fortsätter i chefsforumet.

Akademien har aktivt deltagit i mångfaldsarbetet enligt statens personalstrategi och deltagit i verksamheten inom statens gemensamma mångfaldsnätverk 2025–2026. Nätverkets uppgift är att stöda ämbetsverkens mångfaldsarbete. Akademien var nätverkets ordförande 2025. Det stödmaterial för mångfaldsarbetet som nätverket producerar utnyttjas i fortsättningen särskilt i utvecklingen av chefsarbetet.

4. Planeringsperiodens mål och åtgärder 2026-2028

Det gemensamma målet som förenar olika åtgärder under planeringsperioden är att göra åtgärder som främjar likabehandling och mångfald mer synliga. Bedömningen av nuläget i anslutning till likabehandlingsgrunderna har gjorts som grund för åtgärderna i denna plan och den systematiska, grundspecifika bedömningen och uppföljningen fortsätter. I tabellerna i bilaga 1 (forskningsfinansiering) och 4 (personal) sammanställs bedömningen av nuläget och åtgärderna grundspecifikt med beaktande av de uppgifter som erhållits från Akademiens datakarta för forskningsfinansiering, personalenkäter, personalworkshoppar och andra källor.

Med årsplaneringsanvisningarna ser man till att åtgärderna blir en del av enheternas och gruppernas verksamhetsplanering. Dessutom är det viktigt att åtgärderna kopplas till Akademiens strategiska prioriteringar, som en del av verkställandet av strategin.

Under planeringsperioden 2026-2028 strävar Akademien efter att öka dialogen med de forskare och forskningsorganisationer som Akademien finansierar samt med andra myndigheter och medborgarorganisationer. Dessutom deltar Akademien aktivt i samarbetet mellan aktörer inom bildningsförvaltningen för att främja den funktionella jämställdheten och likabehandlingen samt i verkställandet av statens personalstrategi, till exempel i statens mångfaldsnätverk.

4.1. Mål och åtgärder för forskningsfinansieringen

Åtgärd 1: Kommunikation och samhällsrelationsarbete ger jämställdhets- och likabehandlingsarbetet genomslagskraft

Jämställdhets- och likabehandlingsaspekter samt den kulturella mångfalden beaktas i Akademiens externa och interna kommunikation och i samhällsrelationsarbetet. Vi uppdaterar texterna om jämställdhet och likabehandling på Akademiens webbplats.

Vi informerar om vår praxis som främjar jämställdhet och likabehandling samt om den forskning som vi finansierar och om främjandet av jämställdhet och likabehandling i den med beaktande av forskare, forskningsgrupper, ämnen och material.

Vi utvecklar och uppdaterar indikatorer som mäter Akademiens verksamhet för att beskriva jämställdhet och likabehandling samt kulturell mångfald.

Ansvarig instans: Gruppen för genomslagsarbete och kommunikation, gruppen för forskningspolitik och internationella ärenden

Tidsplan: 2026–2028

Uppföljning och indikator: Årsplaner för kommunikationen och samhällsrelationer. Resultatavtalets indikatorer har utvecklats i enlighet med åtgärden. Kvalitativ bedömning av beaktandet av jämställdhets- och likabehandlingsaspekter samt kulturell mångfald i kommunikationen och samhällsrelationsarbetet.

Åtgärd 2: Främjande av jämställdhet och likabehandling i finansierade projekt

Vi stärker, följer upp och utvärderar hur grunderna för de förnyade forskningsfinansieringsbesluten 2025 påverkar de sökande samt de finansierade forskarna och projekten. De nya grunderna beaktar främjandet av jämställdhet och likabehandling på tre nivåer: 1) Sökanden ska i ansökan beskriva hur projektet främjar jämställdhet och likabehandling, 2) De beskrivna åtgärderna är en del av den kvalitativa bedömningen av ansökan, och 3) I en situation där ansökningarna i övrigt är jämbördiga i beslutssituationen ges företräde åt en ansökan som anses främja utvecklingen av forskningens och vetenskapssamfundets könsfördelning, stärka forskningens eller vetenskapssamfundets mångfald eller främja en hållbar utveckling.

Vi preciserar anvisningarna för upprättande av ansökningar. I anvisningarna beaktar vi särskilt sökande med utländsk bakgrund.

Vi stärker kompetensen hos de organ som fattar finansieringsbeslut och i synnerhet deras ordförande ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv.

Vi går igenom innehållet i standardvillkoren för finansieringen ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven tillsammans med dem som ansvarar för projektförvaltningen.

Ansvarig instans: Gruppen för ansöknings- och beslutsstöd, koordinatörer för delprocesserna vid enheten för finansieringsansökningar, ekonomigruppen i fråga om standardvillkoren

Tidsplan: 2026–2028

Uppföljning och indikator: Vi har uppdaterat ansökningsanvisningarna. Vi har berett tillvägagångssätt för beslutsberedningen för att följa upp jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven i grunderna för forskningsfinansieringsbesluten. Vi har berett och erbjudit introduktion till organens ordföranden.

Åtgärd 3: Experternas mångfald stärks i bedömningsverksamheten

Vi skapar en lägesbild av mångfalden i fråga om bedömarna och praxisen för bedömningsverksamheten (utifrån enkätinformationen och ämbetsverkets interna diskussioner).

Vi stärker de ansöknings- och panelansvarigas (vetenskapsrådgivarnas) samt bedömarnas, i synnerhet panelordförandenas, kompetens i beaktandet av jämställdhet, likabehandling och mångfald i bedömningsverksamheten.

Vi uppdaterar anvisningarna för bedömningen samt praxisen för inbjudan av bedömare med beaktande av mångfalden samt internationella och nationella rekommendationer för ansvarsfull forskarbedömning.

Ansvarig instans: Grupper för vetenskaplig bedömning och program- och forskningsinfrastrukturfinansiering, koordinatörer för delprocessen

Tidsplan: 2026–2028

Uppföljning och indikator: Vi har uppdaterat bedömningsanvisningarna. Vi har ordnat introduktionerna.

Åtgärd 4: Praxis för bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen skapas när nya bidragsformer eller forskningsfinansieringssystem tas i bruk och följs upp

Vi genomför tre konsekvensbedömningar under planeringsperioden:

- Retroaktiv bedömning av akademiforskarreformen 2027
- Förhandsbedömning av AHA2028-projektet 2027
- Förhandsbedömning av informationssystemet för statsunderstöd och bedömningsprogrammet
- Alla nya utlysningar: Vi skapar praxis/ramverk för konsekvensbedömningen

Vi utreder möjligheterna att främja jämställdhet och likabehandling genom riktade utlysningar eller särskilda förutsättningar i vissa utlysningar (förutsättningar för forskningsgrupper, ämnen e.d.).

Ansvarig instans: Grupperna för forskningspolitik och internationella ärenden, ansöknings- och beslutsstöd samt vetenskaplig bedömning enligt den helhet som utvärderas samt arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

Tidsplan: 2027–2028

Uppföljning och indikator: Vi har skapat praxis för jämställdhetens och likabehandlingens konsekvensbedömning och tagit den i bruk.

4.2. Mål och åtgärder som gäller personalen

Åtgärd 5: Utveckling av praxis och verksamhetskultur som stöder personalens mångfald

Vi utökar personalens kompetens och förståelse av likabehandling och kulturell mångfald genom utbildning och aktiv intern kommunikation.

Vi förutsätter att hela personalen avlägger eOppivas utbildning: [Jämställdhet och likabehandling - Hur och varför? - eOppiva](#)

Vi ordnar fördjupad utbildning och en gemensam diskussion om frågor som gäller Akademinns verksamhet.

Vi förbättrar Akademinns lokaler och verksamhetsätt genom att utveckla hinderfriheten och tillgängligheten, till exempel med beaktande av hörseln.

Ansvarig instans: Förvaltningsgruppen och arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

Tidsplan: Personalutbildning hösten 2026, övriga åtgärder fortsätter 2027

Uppföljning och indikator: Vi följer upp antalet personer som avlagt utbildningen i eOppiva samt resultaten av statens personalbarometer (årligen) och jämställdhetsbarometern (vartannat år) som mäter jämställdhet och likabehandling bland personalen.

Åtgärd 6: Personalens mångfald genom rekrytering

Vi går igenom rekryteringspraxisen och möjligheterna att öka personalens mångfald genom rekrytering. Vi utnyttjar möjligheterna till positiv särbehandling (kön eller olika likabehandlingsperspektiv) i rekryteringen av jämbördiga sökande.

Vi överväger förutsättningarna för språkkunskaper uppgiftsspecifikt och utvecklar Akademinns flerspråkighetspraxis.

Vi beaktar mångfalden i rekryteringskommunikationen.

Vi vidareutvecklar rekryteringspraxisen med stöd av erhållna rekryteringserfarenheter.

Ansvarig instans: Förvaltningsgruppen samt de rekryterande cheferna, gruppen för genomslagsarbete och kommunikation för kommunikationens del

Tidsplan: 2026–2028

Uppföljning och indikator: Vi följer upp rekryteringarnas inverkan som en del av Akademinns personalrapportering.

Åtgärd 7: Bedömning av köns- och likabehandlingskonsekvenserna i anslutning till avlöning och belöning

Vi bedömer konsekvenserna av åtgärderna för att utveckla lönesättningen och belöningen för jämställdheten och likabehandlingen och följer upp åtgärdernas inverkan som en del av lönekartläggningen.

Vi genomför de åtgärder som förutsätts i direktivet om transparens i lönesättningen.

Ansvarig instans: Förvaltningsgruppen samt bedömnings- och utvecklingsgruppen för lönesättningen

Tidsplan: 2027-2028

Uppföljning och indikator: Lönekartläggning och likalönsindex, personalstatistik över lönen.

4.3. Planen för kulturell mångfald

Den kulturella mångfalden främjas genom åtgärder som gäller personalens utbildning, kommunikation samt bedömning av och beslutsfattande om forskningsfinansieringen. Åtgärderna beskrivs noggrannare i avsnitt 4.

5. Uppföljning och rapportering

De mål, åtgärder och ansvariga instanser som ingår i planen går igenom tillsammans med personalen. Vi inkluderar åtgärderna i enheternas årsplaner och uppmanar cheferna att fästa uppmärksamhet vid målen och åtgärderna i sin ledning. Akademin har förbundit sig att för egen del genomföra jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Akademin åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling behandlas regelbundet i Akademin ledningsgrupp.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling vid Akademin följer regelbundet hur åtgärderna i planen genomförs och utgör ett stöd för hela Akademin i detta arbete. Dessutom utvärderar arbetsgruppen årligen i januari-mars åtgärdernas resultat och genomslagskraft samt uppdaterar planen till behövliga delar för ett år framåt.

Vi utvärderar jämställdheten och likabehandlingen samt utarbetar lönekartläggningen vartannat år. Akademin genomför personalens jämställdhetsbarometer vartannat år. De årliga uppgifterna om både personalen och forskningsfinansieringen, såsom indikatorerna i resultatavtalet, rapporteras i verksamhetsberättelsen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling rapporterar en gång om året de uppnådda resultaten och nya målen till Akademin ledningsgrupp, samarbetsgruppen och Akademin styrelse. Dessutom informerar arbetsgruppen om åtgärderna på intranätet och på externa webbplatser samt vid personalmöten.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen kan läsas på intranätet Santra och på Akademin webbplats. Planen översätts till svenska och engelska.

Bilagor

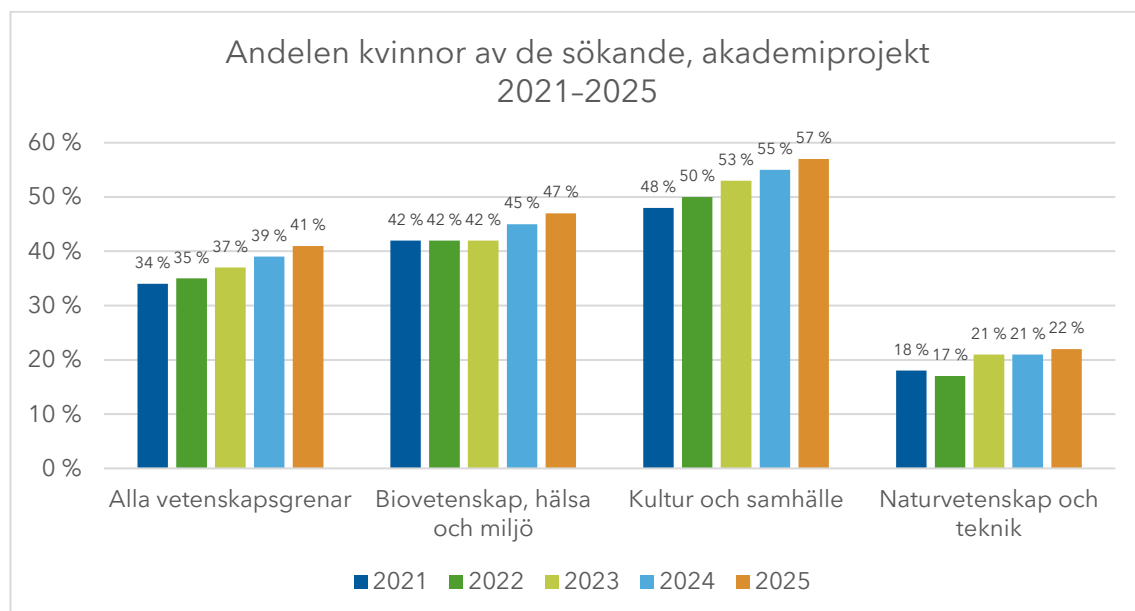
Bilaga 1. Bedömning av forskningsfinansieringens nuläge och åtgärdsförslag

Jämställdhet och likabehandling i forskningsfinansieringen		
Grund	Bedömning av nuläget	Åtgärdsförslag
Jämställdhet		
Kön	Forskningsfinansieringens könsfördelning: Andelen kvinnor inom naturvetenskaper och teknik är i genomsnitt låg, andelen män är låg inom vissa branscher inom kultur och samhälle. Andelen kvinnor är klart lägre bland bedömningspanelernas experter.	Vi strävar efter att öka de sökandes medvetenhet och ansvar för en balanserad könsfördelning i forskningsgrupperna genom att kräva att ärendet beskrivs i ansökan. Vi beaktar jämställdhets- och likabehandlingsaspekterna i forskningen, arbetsmetoderna och forskningsgruppens sammansättning starkt i bedömningskriterierna och i grunderna för beslutsfattandet. Vi redogör tydligt och transparent för riktlinjerna och kriterierna i utlysningstexten. Ingår i åtgärd 2.
Könsidentitet	I det nuvarande elektroniska systemet för forskningsfinansiering används tre alternativ: kvinna/man/annat.	Vi skapar fyra köns kategorier i nya informationssystem för ansökan och utvärdering: kvinna, man, annat, jag vill inte säga. Ingår i åtgärd 4.
Likabehandling		
Ålder	Forskningsfinansieringen har granskats i anslutning till olika karriärskedan och akademisk ålder. Inom naturvetenskap och teknik är de sökande och finansierade i genomsnitt	I bedömningsarbetet strävar vi efter att öka kunskapen om experternas mångfald och fästa uppmärksamhet vid den vid rekryteringen av bedömningsexperter.

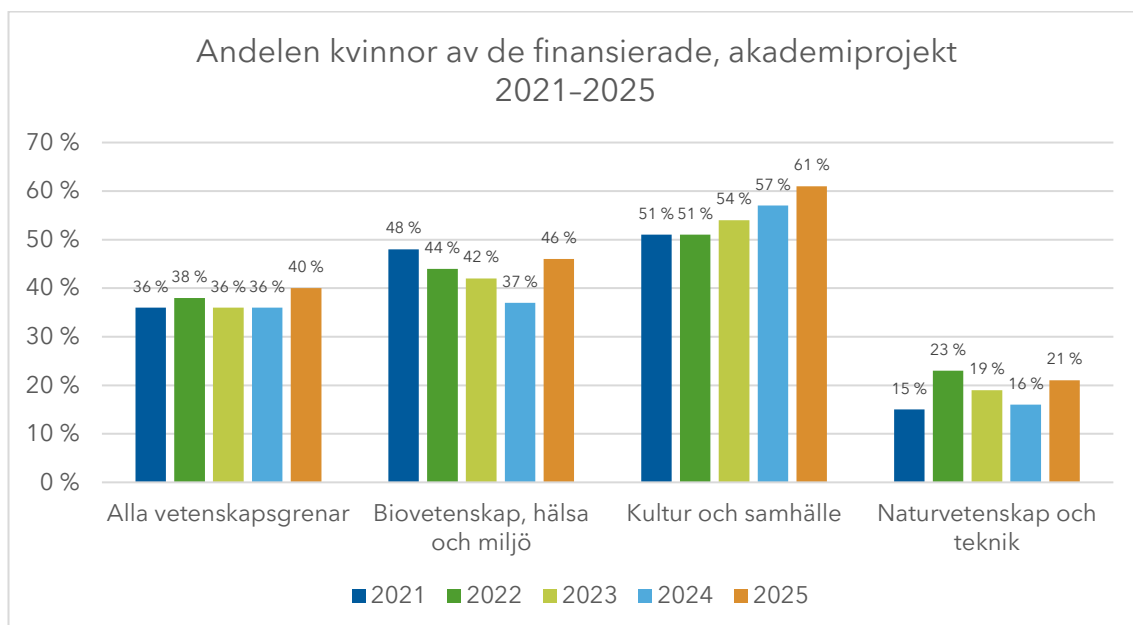
	<p>yngre än inom andra branscher.</p> <p>Vi har strävat efter att få bedömare i olika åldrar och i olika karriärskeden som bedömningsexperter för forskningsfinansieringen.</p>	<p>Ingår i åtgärd 3.</p>
Ursprung eller medborgarskap	<p>En stor del av de forskare som ansöker om finansiering är inte finska medborgare. Dessutom genomförs bedömningen i anslutning till forskningsfinansieringen i huvudsak av internationella experter.</p>	<p>Vi beaktar särskilt sökande med utländsk bakgrund i anvisningarna för ansökan om forskningsfinansiering.</p> <p>Ingår i åtgärd 2.</p> <p>I bedömningsarbetet strävar vi efter att öka kunskapen om experternas mångfald och fästa uppmärksamhet vid den vid rekryteringen av bedömningsexperter.</p> <p>Ingår i åtgärd 3.</p>
Språk	<p>Arbetspråket i bedömningen av forskningsfinansieringen är engelska. Vid bedömningen har experternas språkkunskaper varit till nytta (till exempel i fråga om publikationer på olika språk).</p> <p>Arbetspråket i rådsarbetet är finska. Flerspråkighet har dock delvis genomförts. Tolktjänst har erbjudits vid behov, materialen har översatts till engelska.</p>	<p>I bedömningsarbetet strävar vi efter att öka kunskapen om experternas mångfald och fästa uppmärksamhet vid den vid rekryteringen av bedömningsexperter.</p> <p>Vi strävar efter att beakta bedömarens eventuella särskilda språkliga behov i panelmötets arrangemang.</p> <p>Ingår i åtgärd 3.</p>
Religion och övertygelse	<p>Principerna för tryggare rum ingår i anvisningarna för panelarbetet. Vi har beaktat behovet av pauser i anslutning till olika personliga behov i panelarbetet.</p>	<p>Vi strävar efter att beakta bedömarens eventuella särskilda behov i panelmötets arrangemang.</p> <p>Ingår i åtgärd 3.</p>
Åsikt, politisk verksamhet och fackföreningsverksamhet	<p>Principerna för tryggare rum ingår i anvisningarna för panelarbetet.</p>	<p>Inget behov av åtgärder.</p>

Familjeförhållanden	Akademien har tidigare avstått från mobilitetskravet i anslutning till familje- och omsorgsansvar. Akademien anvisar bedöarna om beaktandet av familjeledigheter och karriärvbrott i bedömningen.	Vi säkerställer i enlighet med standardvillkoren att förlängningar av finansieringsperioden på grund av föräldraledighet sker enhetligt. Ingår i åtgärd 2.
Hälsotillstånd och funktionsnedsättning	Vi tar hänsyn till behovet av pauser i anslutning till olika personliga behov i panelarbetet. Vi har gjort en tillgänglighetsgranskning av statsunderstödsverksamhetens digitalisering (av SK).	Vi strävar efter att beakta bedöarnas eventuella särskilda behov i panelmötets arrangemang. Ingår i åtgärd 3. Vi genomför Akademiens anvisningar och externa evenemang på ett tillgängligt sätt. Ingår i åtgärd 1.
Sexuell läggning	Principerna för tryggare rum används vid Akademiens externa evenemang.	Inget behov av åtgärder.

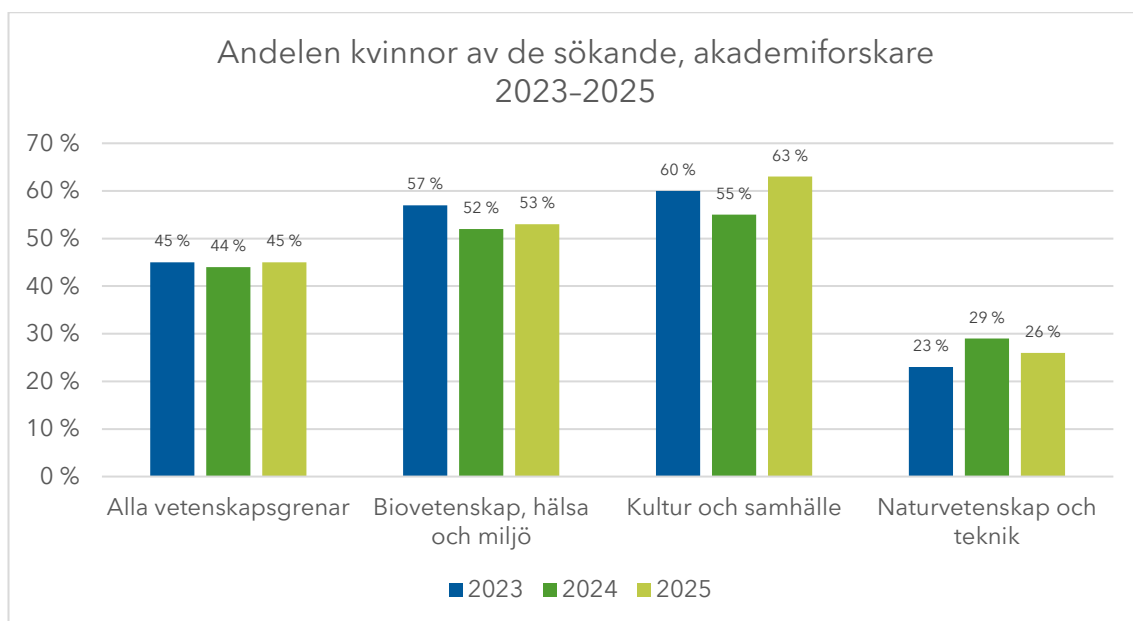
Bilaga 2. Information om vinterutlysningen, sökandenas och de finansierade forskarnas kön, figur 1-4, källa Finlands Akademi datakarta september 2025



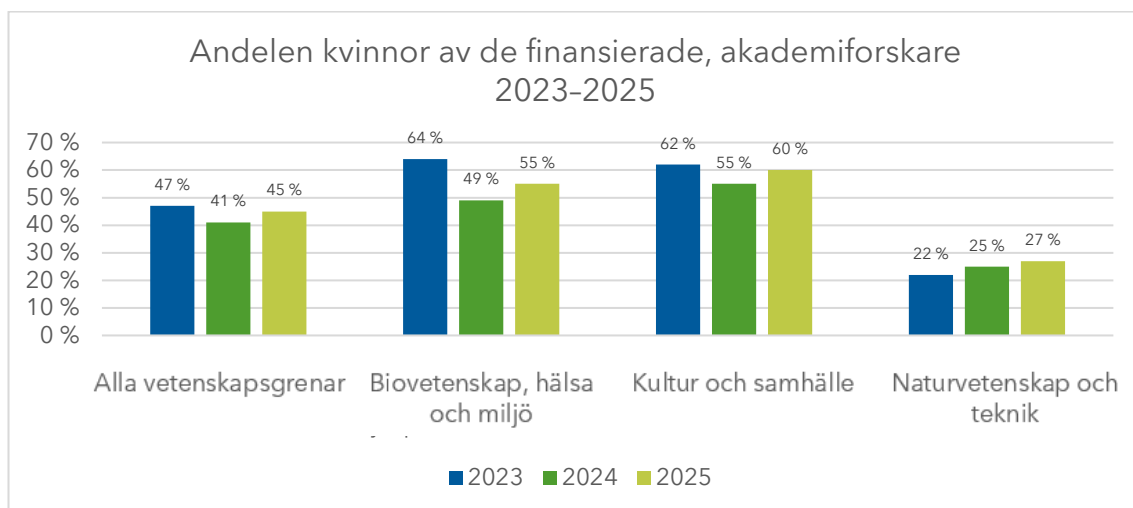
Figur 1. Andelen kvinnor av de sökande, akademiprojekt, ansökningar från 2021-2025



Figur 2. Andelen kvinnor av de finansierade, akademiprojekt, finansieringsbeslut från 2021-2025

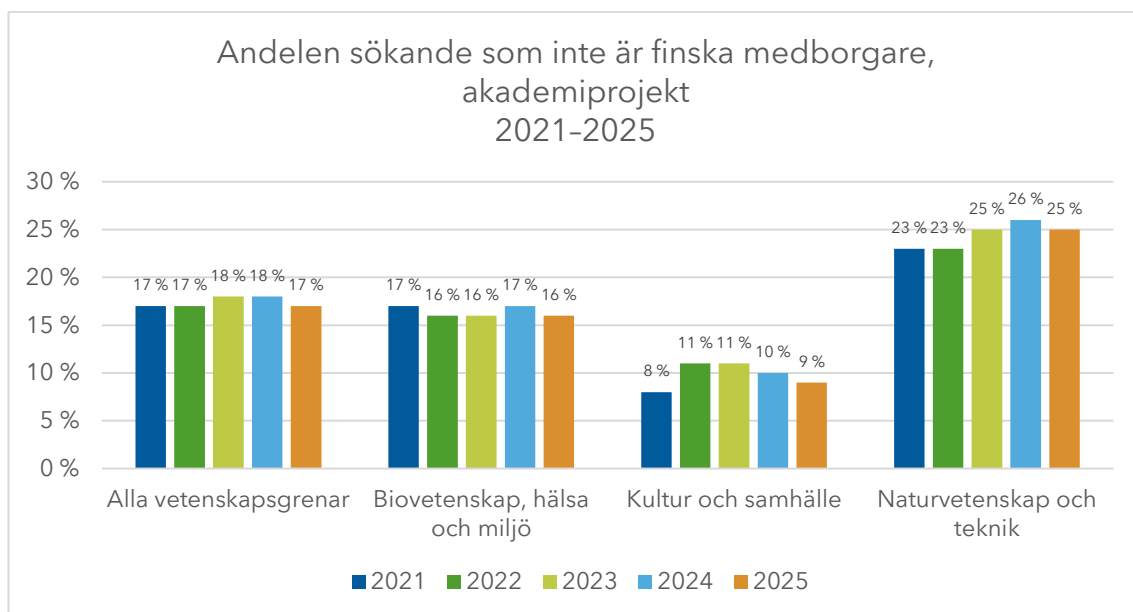


Figur 3. Andelen kvinnor av de sökande, akademiforskare, ansökningar från 2023-2025.

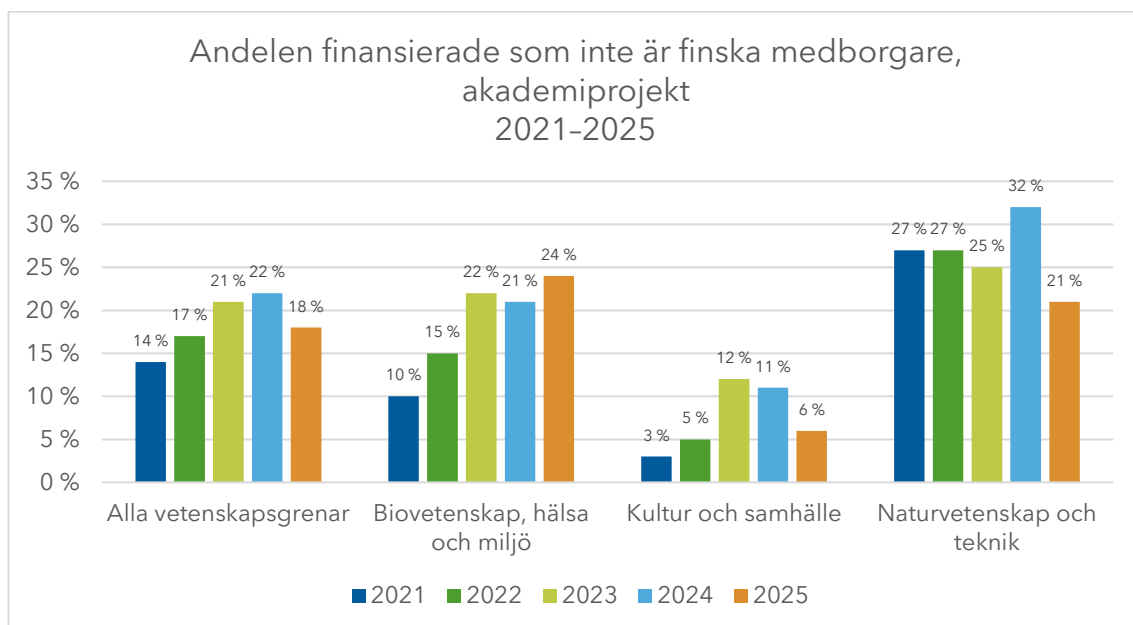


Figur 4. Andelen kvinnor av de finansierade, akademiforskare, finansieringsbeslut från 2023-2025.

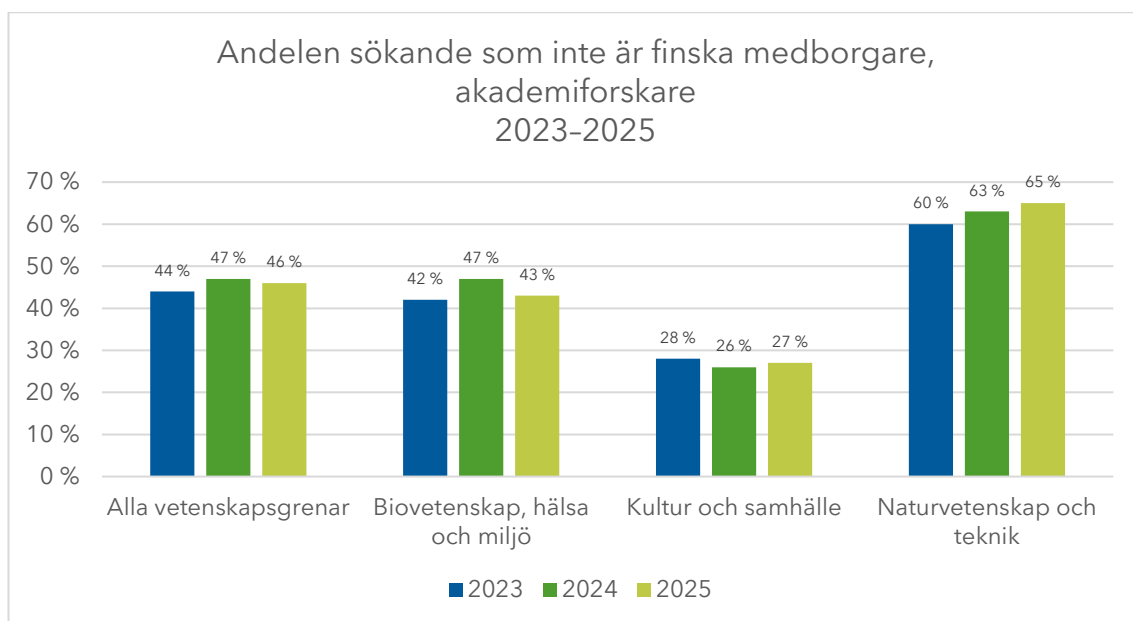
Bilaga 3. Information om vinterutlysningen, sökandenas och de finansierade forskarnas nationalitet, figur 5-8, källa Finlands Akademi datakarta september 2025



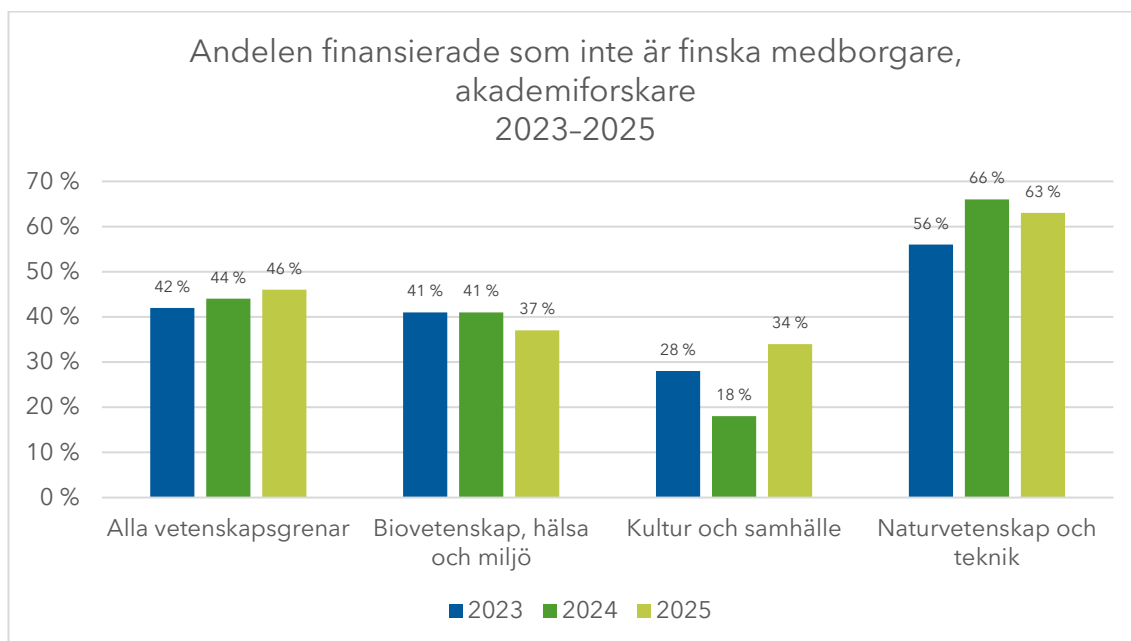
Figur 5. Andelen sökande som inte är finska medborgare, akademiprojekt, ansökningar från 2021-2025.



Figur 6. Andelen finansierade som inte är finska medborgare, akademiprojekt, finansieringsbeslut från 2021-2025.



Figur 7. Andelen sökande som inte är finska medborgare, akademiforskare, ansökningar från 2023-2025.



Figur 8. Andelen finansierade som inte är finska medborgare, Akademiforskare, finansieringsbeslut från 2023-2025.

Bilaga 4. Bedömning av personalens nuläge och åtgärdsförslag

Tabell 2. Bedömning av personalens jämställdhets- och likabehandling och åtgärdsförslag

Personalens jämställdhet och likabehandling		
Grund	Bedömning av nuläget	Åtgärdsförslag
Jämställdhet		
Kön	Enligt personalbarometern 2025 förverkligas jämställdheten mellan könen i huvudsak väl. Akademin har länge vidtagit åtgärder för att jämna ut könsfördelningen. Diskussionen om jämställdhet mellan könen är också i dagens läge en naturlig del av arbetets vardag. Akademin flexibla och familjevänliga praxis får beröm. När det gäller lönesättningen upplevs jämställdheten mellan könen vara sämre än inom andra delområden.	Vi bedömer konsekvenserna av åtgärderna för att utveckla lönesättningen och belöningen för jämställdheten och likabehandlingen och följer upp åtgärdernas inverkan som en del av lönekartläggningen. Vi genomför de åtgärder som förutsätts i direktivet om transparens i lönesättningen. Ingår i åtgärd 7.
Könsidentitet	Det finns endast lite information, eller personalen delar inte sina upplevelser särskilt öppet. Enligt personalbarometern förverkligas jämställdheten väl, 41 procent "kan inte säga". Det finns en	Vi utökar personalens kompetens och förståelse av jämställdhet och likabehandling genom utbildning och aktiv intern kommunikation. Vi förutsätter

	unisex-toalett i ämbetsverkets lokaler.	att hela personalen avlägger eOppivas utbildning. Ingår i åtgärd 5.
Likabehandling		
Ålder	Enligt personalbarometern 2025 förverkligas jämställdheten mellan åldrarna i huvudsak väl. Personalen består av anställda i olika åldrar, även om medelåldern för ämbetsverkets anställda är hög. Det har önskats att vi fäster uppmärksamhet vid omsorgsansvarens mångfald. När det gäller lönesättningen upplevs jämställdheten mellan åldrarna vara sämre än inom andra delområden.	Vi bedömer konsekvenserna av åtgärderna för att utveckla lönesättningen och belöningen för jämställdheten och likabehandlingen och följer upp åtgärdernas inverkan som en del av lönekartläggningen. Ingår i åtgärd 7.
Ursprung eller medborgarskap	Personalens mångfald i anslutning till ursprung eller nationalitet är mycket liten. Arbetsgemenskapen upplevs vara homogen. Enligt personalbarometern förverkligas jämställdheten väl, 45 procent "kan inte säga".	Vi går igenom rekryteringspraxisen och bland annat förutsättningarna för språkkunskaper och möjligheterna att öka personalens mångfald genom rekrytering. Vi utnyttjar möjligheterna till positiv särbehandling (kön eller olika likabehandlingsperspektiv) i rekryteringen av jämbördiga sökande. Vi utvecklar Akademin flerspråkighetspraxis. Vi beaktar mångfalden i rekryteringskommunikationen. Ingår i åtgärd 6.
Språk	Ämbetsverkets huvudspråk är finska, även svenska används i liten utsträckning. I forskningsfinansieringsprocessens panelarbete används engelska. Akademin har inga lagstadgade (språkliga eller examensrelaterade) behörighetsvillkor, utan kravet på språkkunskaper kan fastställas enligt uppgiftens karaktär.	Vid rekryteringen beaktar vi närmare de språkkunskaper som arbetsuppgiften kräver. Kravet på kunskaper i finska och svenska kan övervägas beroende på situationen som utmärkta/goda/nöjaktiga. Vi utvecklar ämbetsverkets flerspråkighetspraxis så att den stöder arbetet även på engelska. Ingår i åtgärd 6.

Religion och övertygelse	Det finns endast lite information, eller personalen delar inte sina upplevelser öppet. Enligt personalbarometern förverkligas jämställdheten väl, 45 procent "kan inte säga". Det har också framkommit i personalresponsen att det kan vara svårt att prata om religion/övertygelse.	I fortsättningen säkerställer vi ett tryggare rum i fråga om religion/övertygelse och hur den uttrycks. Vi stärker språket och praxisen för att beakta alla anställda jämlikt. Ingår i åtgärd 5.
Åsikt, politisk verksamhet och fackföreningsverksamhet	Det finns endast lite information, eller personalen delar inte sina upplevelser särskilt öppet. Enligt personalbarometern förverkligas jämställdheten väl, 40 procent "kan inte säga".	I fortsättningen säkerställer vi ett tryggare rum i fråga om åsikter och hur de uttrycks. Vi stärker språket och praxisen för att beakta alla anställda jämlikt. Ingår i åtgärd 5.
Familjeförhållanden	Den flexibla riktlinjen för när-/distansarbete stöder personer i olika familjesituationer. Vårt ingripande i intjänandet av saldotimmar har också stött samordningen av arbetet och det övriga livet. En del av personalen har omsorgsansvar för äldre föräldrar.	Vi ökar medvetenheten om familjemångfalden och stärker språket och praxisen för att beakta alla anställda jämlikt. Ingår i åtgärd 5.
Hälsotillstånd och funktionsnedsättning	Vi har skapat lokalernas spelregler och i dem betonas bland annat beaktande av andra för att säkerställa att arbetet löper smidigt, samt doftfrihet. Enligt ämbetsverkets respektregler upprätthålls en lugn och trygg atmosfär i arbetsgemenskapen. Enligt personalbarometern förverkligas jämställdheten väl, 43 procent "kan inte säga". I anslutning till ämbetsverkets verksamhetssätt och lokaler har vi observerat ett behov av att beakta vissa tillgänglighetsaspekter, såsom hörselvänlighet, högkänslighet, neurodiversitet.	Vi följer upp hur spelreglerna följs och vidtar nödvändiga kommunikations- eller andra åtgärder för att förverkliga spelreglerna och tillgänglighetsaspekterna. Vi säkerställer att hybridevenemangen genomförs på ett hörselvänligt sätt (utrustning, verksamhetssätt). Vi tar också hänsyn till mångfalden i anslutning till hälsotillstånd och funktionsnedsättning i vår utveckling av rekryteringspraxisen och -kommunikationen. Ingår i åtgärd 5 och 6.

Sexuell läggning	Det finns endast lite information, eller personalen delar inte sina upplevelser särskilt öppet. Enligt personalbarometern förverkligas jämställdheten väl, 32 procent "kan inte säga". Under personalworkshopen framkom det att man inte nödvändigtvis identifierar mångfalden av olika familjeformer i den dagliga interaktionen. Akademin har deltagit i Pride-paraden och Pride-veckan bland annat genom att flagga i två år.	Vi ökar medvetenheten om familjemångfalden och stärker språket och praxisen för att beakta alla anställda jämlikt. Vi utökar personalens kompetens och förståelse av jämställdhet och likabehandling genom utbildning och aktiv intern kommunikation. Vi deltar i Pride-veckan. Ingår i åtgärd 5.
Allmänt / gäller olika grunder	Akademinns interna mångfaldsnätverk inleddes 2024. Akademinns principer för tryggare rum skapades 2024 och deras tillämpning övades tillsammans med personalen.	Vi strävar efter att berätta om nätverket och aktivera Akademinns interna nätverk. Vi utvecklar vår kompetens, vår rekryteringspraxis och våra verksamhetsätt samt vår kultur så att de stöder mångfalden. Ingår i åtgärd 5 och 6.

Bilaga 5. Lönekartläggning

Största delen av personalen hör till statens lönesystem. Lönen består av en uppgiftsbaserad del (på kravnivåerna) och en personlig del (på prestationsnivåerna, procent av kravnivåns lön). Inkomst från ordinarie arbetstid kan dessutom omfatta ett personligt tillägg (inklusive den allmänna lönehöjningen), ett personligt månadsarvode samt arvoden för förtroendemans och arbetarfullmäktigs uppgifter.

Personlig lön (överenskommen lön i euro) tillämpas på den högsta ledningen.

Det prövningsbaserade personliga tillägget har betalats till chefer (9 personer, 700 euro/mån.) och anställda i krävande expertuppgifter. Ovan nämnda arvode uppgår till mellan 136–400 euro och vid utgången av 2025 betalades det åt 10 personer, varav sju var män och tre kvinnor. Förtroendemannaarvode betalades år 2025 åt en kvinna och en man. Arvodet till arbetarskyddsfullmäktige har betalats åt en man.

Akademinns lönesystem har 14 kravnivåer (81–94). Tjänstemännens uppgifter placerar sig på nivåerna 86–87 i lönesystemet, expertuppgifterna på nivåerna 87–93 och chefsuppgifterna på nivå 94. Nivåerna 81–85 förblir oanvända.

Endast på experternas kravnivåer 89-90 är antalet män minst fem, så de kan jämföras i tabellen nedan (situationen 12/2025).

Medelinkomsterna har angetts på alla nivåer med sammanlagt över fem personer. Av tabellen framgår att likalönsindexet på nivå 89 är 99,3 och 98,8 på nivå 90. Hela ämbetsverkets likalönsindex är 101,9. Tabellen innehåller uppgifter om heltidsanställda som fått lön för hela december 2025.

Vid hela ämbetsverket är alltså kvinnornas lön i genomsnitt något högre än männens, medan männen på expertnivåerna 89 och 90 har en något högre totallöns. De små löneskillnaderna beror på skillnader i den personliga lönen samt på individuella tilläggsarvodena, som män i expertuppgifter har fler av än kvinnorna.

Tabell 3. Likalönsprincipen

Kravnivå	Antal kvinnor	Antal män	Medelinkomst	Medelinkomst för kvinnor	Medelinkomst för män	Likalönsindex
86	8	1	3 874,5			
87	6	3	4 311,7			
88	3	4	4 856,3			
89	13	10	5 079,6	5 064,2	5 099,6	99,3
90	17	10	5 626,8	5 601,0	5 670,6	98,8
91	1	1				
92	3	0				
93	3	1				
94	7	2	7 285,1			
Totalt	61	32				101,9