



Jämställdhets- och likabehandlingsplan för Finlands Akademi

1.1.2022–31.12.2023



FINLANDS AKADEMI

Innehåll

1	Inledning	2
	Sammanfattning: Finlands Akademis åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2022–2023.....	3
2	Främjandet av jämställdhet och likabehandling i Finlands Akademis vardag	7
3	Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademins forskningsfinansiering	8
2.1.	Jämställdheten och likabehandlingen inom Finlands Akademis forskningsfinansiering	9
2.1.1	Könsfördelningen i de olika organen	9
2.1.2	Sökandenas och de finansierades köns- och åldersfördelning	10
2.1.3	Likabehandling i Finlands Akademis finansieringsverksamhet	14
2.1.4	Könsfördelningen i panelerna	17
2.2	Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling.....	17
2.2.1	Finlands Akademi fastställer metoder för att stödja samordningen av arbete och familj i alla finansieringsformer samt kvinnors forskarkarriär	17
2.2.2	Bedömning av konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen inkluderas i Finlands Akademis projekt för att utveckla forskningsfinansieringen.....	18
2.2.3	Ansvarsfull vetenskap och bedömningsarbete	19
4	Jämställdheten och likabehandlingen vid Finlands Akademis förvaltningsämbete.....	20
3.1	Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet	20
3.2	Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling vid förvaltningsämbetet .	21
3.2.1	Främjandet av jämställdhet och likabehandling vid rekrytering, inom karriärutvecklingen och avlöningen.....	21
3.2.2	Jämställdhet och likabehandling främjas i utvecklingen av verksamhetssätten och arbetsmiljöns tillgänglighet förbättras genom lokallösningar	22
5	Jämställdhets- och likabehandlingsarbetets och planeringens organisation vid Akademien	23
	Bilaga 1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet 2020	25
	Bilaga 2. Finlands Akademis lönekartläggning 2018–2020 och jämförelseuppgifter 2018–2020 ...	32
	Bilaga 3. Personalenkät om jämställdhet och likabehandling 2021	38

1 Inledning

Finlands Akademi har i sin strategi förbundit sig att främja jämställdhet och likabehandling. Akademiens verksamhet styrs av värderingar såsom öppenhet, transparens, tillförlitlighet samt jämställdhet och likabehandling. 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.

I resultatavtalet mellan Finlands Akademi och Undervisnings- och kulturministeriet finns följande skrivelse:

”Akademin stärker genomförandet av jämställdhet, likabehandling och diversitet när den verkställer och utvecklar forskningsfinansieringsformer, finansieringsvillkor och bedömningspraxis samt i arbetet med intressentgrupper. Akademin förutsätter att principerna för hållbar utveckling beaktas i de projekt som Akademin finansierar som en del av verksamhetssätten för ansvarsfull forskning”.

I sina roller som arbetsgivare och myndighet främjar Akademin dels jämställdhet och likabehandling bland personalen, dels förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i verksamheten, som till exempel i forskningsfinansieringen. I Akademiens vetenskapspolitiska mål ingår bland annat att främja jämställdheten 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/diversitet både vad gäller forskningsfinansieringen och personalen.

Under planperioden 2022–2023 ligger tyngdpunkten 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, och förutsätts aktivt främjande av likabehandling. Enligt diskrimineringslagen är myndigheter och arbetsgivare skyldiga att göra rimliga anpassningar för att personer med funktionsnedsättning ska erhålla likabehandling.

Denna plan innehåller en utredning och åtgärder för att främja jämställdhet mellan könen och likabehandling vid Finlands Akademi. Dessutom utvärderas hur åtgärderna i den föregående jämställdhets- och likabehandlingsplanen har genomförts. Planen är indelad i en funktionell del med särskild inriktning på forskningsfinansieringen och en personalpolitisk del som avser förvaltningsämber. För åtgärderna anges *tidsplaner, föreslagna ansvariga aktörer, resurser, information och uppföljning*.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen har behandlats i samarbetsgruppen, Akademins ledningsgrupp och utvidgade ledningsgrupp. Vid beredningen av planen har förbundet Tieteentekijöiden liitto och Sivista hörts, och utkasten till åtgärder har kommenterats av ansvarsområdena och kärnteamen vid förvaltningsämbetet.

Målen och åtgärderna i planen går igenom tillsammans med personalen och de närmaste cheferna uppmanas beakta dem i sitt ledarskap. Akademins ledning har förbundit sig att genomföra jämställdhets- och likabehandlingsplanen. Akademins åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling behandlas regelbundet i Akademins 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, uppdaterar planen till behövliga delar och sätter målen för ett år framåt. Jämställdhets- och likabehandlingsutredningarna görs vartannat år.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling rapporterar minst en gång om året uppnådda resultat och nya mål till Akademins ledningsgrupp, samarbetsgruppen och Akademins styrelse.

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

Sammanfattning: Finlands Akademis åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2022–2023

Åtgärderna beskrivs närmare i avsnitten 1, 2.1 och 3.1.

Åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling inom forskningsfinansieringen och förvaltningsämbetet

1. Insamlingen av information (inkl. indikatorer för uppföljning) om hur jämställdheten och likabehandlingen genomförts inom Akademins forskningsfinansiering och bland personalen vidareutvecklas.
2. Kommunikationen och utbildningen om jämställdhet och likabehandling utvecklas vid Akademin.

Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling

3. Finlands Akademi fastställer metoder för att stödja samordningen av arbete och familj i alla finansieringsformer samt kvinnors forskarkarriär.
4. En bedömning av Akademiforskarreformens konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen genomförs. Bedömningen inkluderas i kommande utvecklingsprojekt.
5. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven stärks som en del av ett ansvarsfullt vetenskapligt arbete och bedömningsarbete.

Främjande av jämställdhet och likabehandling bland förvaltningsämbetets personal

6. Likabehandlingsperspektivet stärks i personalplaneringen, rekryteringen och lönesättningen vid sidan av jämställdheten mellan könen och mångfaldsaspekten tas med i planeringen.
7. Förvaltningsämbetets nya verksamhetssätt (personalens distans- och hybridarbete, utvärderingsarbete/panelarbete samt lokalutveckling) och deras inverkan på jämställdhet och likabehandling utvärderas.

Bedömningar av genomförandet av åtgärderna för att främja jämställdhet och likabehandling under föregående planeringsperiod 2019–2021 i Finlands Akademis forskningsfinansieringsverksamhet och i förvaltningsämnetets verksamhet

Åtgärd 1:

Information om hur jämställdheten och likabehandlingen genomförts inom Akademis forskningsfinansiering och bland personalen samlas systematiskt in och indikatorer för uppföljningen utvecklas.

Bedömning av utfallet:

- Informationen om uppföljningen av jämställdhet och likabehandling och informationsinsamlingen i anslutning till forskningsfinansiering har utvecklats för att möjliggöra korsgranskningar av olika grunder, i synnerhet kön, ålder och medborgarskap (i samarbete med arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, ansvarsområdet för strategisk planering och analys samt informationsförvaltningen).
- Insamlingen av uppföljningsinformation har förenhetligats när det handlar om vilken information som årligen rapporteras i samband med Akademis verksamhetsberättelse och bokslut, i de statistiska sammanfattningarna vid utlysningar och i jämställdhets- och likabehandlingsplanen.
- Den information som samlats in för Akademis internationella bedömning har utnyttjats för att uppdatera den här planen.
- Personalbokslutet och personalavsnittet i verksamhetsberättelsen har utvecklats så att informationen i dem direkt kan utnyttjas också för uppföljning av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.
- Utöver statistiska uppgifter behövs kvalitativ information om personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling. Våren 2021 genomfördes en förnyad enkät om jämställdhet och likabehandling för personalen. I enkäten fäste man utöver könen även särskild uppmärksamhet vid visstidsanställdas, olika yrkesgruppers och olika åldersgruppers upplevelser och uppföljningen av dem. Enkäten genomförs igen innan planen uppdateras nästa gång.
- Sammanfattning: Arbetet pågår. Den systematiska insamlingen av information och utvecklingen av den fortsätter under planeringsperioden 2022–2023.

Åtgärd 2:

Kommunikationen och utbildningen om jämställdhet och likabehandling utvecklas vid Akademin.

Bedömning av utfallet:

- Information om jämställdhets- och likabehandlingsteman har publicerats på Akademis webbplats som en del av helheten av ansvarsfull vetenskap.
- Akademis interna diskussion om aspekter på ansvarsfull vetenskap har främjats även när det gäller frågor som berör jämställdhet och likabehandling.
- Personalen har rekommenderats avlägga en jämställdhets- och likabehandlingsutbildning i eOppiva, vilket många anställda också har gjort.

- Akademien har aktivare kommunicerat internt om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor (bl.a. med hjälp av personalinfo och på intranätet).
- Sammanfattning: Arbetet pågår. Den interna och externa kommunikationen stärks ytterligare och utbildningen och dess målgrupper breddas.

Åtgärd 3:

Olika begrepp inom Akademien ses över för att främja jämställdhet och likabehandling.

Bedömning av utfallet:

- När det gäller personalplanering och -kommunikation har man i huvudsak övergått till könsneutrala termer.
- Reformen av befattningsbenämningar för Akademiens personal (2020) har stött införandet av könsneutrala befattningsbenämningar.
- I e-tjänsten för forskningsfinansiering SARA har "annat" kön lagts till i könsalternativen (2020).
- Sammanfattning: Åtgärden har i huvudsak genomförts. Under den kommande planeringsperioden uppmärksammas begreppen som en del av andra åtgärder.

Bedömningar av genomförandet av åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling under föregående planeringsperiod 2019–2021

Åtgärd 4:

Medlen för att stödja möjligheterna att kombinera arbete och familj samt kvinnors forskarkarriär i alla finansieringsformer definieras.

Bedömning av utfallet:

- I Akademiens finansieringsvillkor har anteckningen om förlängning av finansieringsperioden preciserats (2021) så att behov av förlängning som beror på familjeskäl och sjukdom bättre beaktas. De sökande har informerats om detta i Akademiens ansökningsanvisningar (2021).
- När det gäller finansieringen av infrastruktur, spetsforskningsenheter och rådet för strategisk forskning har man inlett diskussioner om hur man i dessa nyare finansieringsformer i högre grad kan stödja forskarnas möjligheter att samordna arbete och familj/privatliv. Detta arbete fortsätter under den planeringsperiod som nu inleds.
- Sammanfattning: Arbetet pågår, åtgärden fortsätter genomföras under den nya planperioden.

Åtgärd 5:

Rörlighetskravets inverkan på antalet sökande och könsfördelningen utreds.

Bedömning av utfallet:

- Enligt den utredning om mobilitetskriteriet som Akademien genomförde 2020 är familjeskäl en av de största utmaningarna när det gäller kriteriet i fråga.
- Akademien har specificerat mobilitetskriterierna (2021): Lagstadgad familjeledighet, när man arbetar deltid på grund av familjeledighet, och

- partuell arbetsförmåga beaktas vad gäller att uppfylla mobilitetskriterierna. Arbetstiden för deltidsanställda ska vara minst 50 procent.
- Sammanfattning: Åtgärden har helt och hållet genomförts.

Bedömningar av åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling bland förvaltningsämbetets personal under föregående planeringsperiod 2019–2021

Åtgärd 6:

Jämställdheten och likabehandlingen i karriärutvecklingen och avlöningen främjas.

Bedömning av utfallet:

- Lönesystemet och jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv har granskats vid statistiksamarbetsmöten med personalorganisationernas representanter i enlighet med tjänstekollektivavtalet.
- I bedömnings- och utvecklingsgruppen har VMBaro-resultaten gällande lön och lönesystemet och de öppna svaren behandlats enligt åldersgrupp och kön samt resultaten av den enkät om jämställdhet och likabehandling som genomförts bland personalen behandlats till den del den gäller lön.
- År 2020 erbjöds alla anställda en möjlighet till ett personligt coachningssamtal. Målet med coachningen var att identifiera sina egna kompetens- och utvecklingsområden samt komma överens om utvecklingsmål och inlärningsstigar. På så sätt hade alla anställda vid Akademien oberoende av visstidsanställningens längd eller skede i karriären möjlighet att fundera över sin egen karriärutveckling och utvecklingsåtgärder som stöder den och ta med dem i sin egen långsiktiga utvecklingsplan.
- Sammanfattning: Arbetet pågår. Genomförandet av åtgärden fortsätter under den nya planperioden.

Åtgärd 7:

Tillgängligheten i arbetsmiljön förbättras genom olika lösningar (inkl. även webbtillgänglighet).

Bedömning av utfallet:

- Akademiens webbplats och intranät har förnyats på ett sätt som förbättrar tillgängligheten.
- Hela personalen har genomfört en tillgänglighetsutbildning i eOppiva.
- Granskningen av lokalernas tillgänglighet (inkl. induktionsslingor i mötesrum) har fördröjts på grund av coronan. Lokalernas tillgänglighet beaktas i den kommande förnyelsen av lokalerna (från 2022).
- Sammanfattning: Åtgärden har i huvudsak genomförts. För planeringsperioden 2022–2023 planeras en ny åtgärd för att utveckla arbetsmiljön och verksamhetssätten. Denna åtgärd inkluderas i utvecklingen av arbetsmiljön.

2 Främjandet av jämställdhet och likabehandling i Finlands Akademis vardag

Finlands Akademi främjar jämställdhet och likabehandling som en del av det dagliga arbetet, dess kärnprocesser och uppföljningen av dem. Ett särskilt mål är att stärka praxis som stöder integreringen av jämställdhet mellan könen och likabehandling. För att nå målet fortsätter Akademien under planperioden 2022–2023 att utveckla processerna inom jämställdhets- och likabehandlingsarbetet samt kommunikationen och personalens kompetens i anknytning till detta arbete.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling granskade i början av 2021 jämställdhets- och likabehandlingsläget. Bedömningen av hur åtgärderna under planeringsperioden 2019–2021 genomförts presenteras i inledningen samt i kapitlet med lägesöversikter både vad gäller forskningsfinansieringen och förvaltningsämnetets verksamhet. Material som använts är information om hur åtgärderna har genomförts under planeringsperioden, personalenkäten VMBaro, resultaten av Akademins enkät om jämställdhet och likabehandling samt statistikmaterial om forskningsfinansieringsverksamheten och personalen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling utvecklar uppföljningen och informationsinsamlingen av hur jämställdheten och likabehandlingen genomförs i en mer systematisk riktning. Akademien har ökat samarbetet mellan interna aktörer i informationsinsamlingen. För till exempel förvaltningsämnetets del har personalstatistik om jämställdhet och likabehandling använts i personalrapporteringen. Akademien planerar och följer upp åtgärder i enlighet med skyldigheterna i såväl jämställdhetslagen som diskrimineringslagen. Också personalens och intressentgruppernas deltagande i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet ökas.

Finlands Akademi stödjer aktivt gemensamt utvecklande och vill därför hitta olika sätt för att nyttiggöra den mångfald individer representerar och deras olika kompetensprofiler. Olikheten och mångfalden ses som en resurs i arbetet och arbetsgemenskapen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har identifierat följande åtgärder som 1–2 centrala objekt i utvecklingsarbetet.

Åtgärd 1 – Systematisk insamling av information och uppföljning

Insamlingen av information (inkl. indikatorer för uppföljning) om hur jämställdheten och likabehandlingen genomförts inom Finlands Akademis forskningsfinansiering och bland personalen vidareutvecklas.

I fråga om forskningsfinansiering vidareutvecklas informationsinsamlingen så att den motsvarar uppföljningen av målet om samhälleliga genomslagskraft i resultatavtalet "Akademien främjar jämställdhet, likabehandling och diversitet inom vetenskapen samt målen för hållbar utveckling".

Jämställdhetsfrågor (inkl. likabehandling) har valts som prioriteringar för Akademins ansvarsrapportering inom Agenda 2030 (den första rapporten görs våren 2022).

Tidtabell

öppen/kontinuerlig

Förslag till ansvariga aktörer

Huvudansvar: Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen, vad gäller ansvarsrapportering Strategisk planering och analys

I samarbete med: Informationsförvaltningen, Strategisk planering och analys

Information
Inom arbetsgruppen, på Akademins intranät Santra samt vid interna samarbetsforum
Uppföljning
Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen våren 2023.

Åtgärd 2 – Kommunikation kring och utbildning i jämställdhet och likabehandling	
Kommunikationen och utbildningen med anknytning till jämställdhet och likabehandling utvecklas och utökas vid Finlands Akademi, både inom förvaltningsämbetet och till exempel på externa webbsidor. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling stöder diskussionen om ansvarsfull vetenskap som förs vid Akademien. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling deltar i planeringen av utbildningar och anvisningar vad gäller bedömningskriterierna och beslutslinjerna inom akademiforskarreformen och en jämlik tillämpning av dessa. Det utarbetas utbildning och anvisningar för utvärderare, kommittéer, panelansvariga och föredragande.	
Tidtabell kontinuerlig, planering av utbildning och anvisningar under 2022	Förslag till ansvariga aktörer Kommunikationens ansvarsområde: intern kommunikation Akademiforskarreformteamet: utbildningar inom Akademiforskarreformen Ansvarsfull vetenskap: Kärnteamen ARVO och RAHKA I samarbete med: arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling
Information I Santra på Akademins webbplats.	
Uppföljning Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.	

3 Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademins forskningsfinansiering

Besluten om Finlands Akademins forskningsfinansiering fattas i de vetenskapliga organen eller sektionerna. I beslutsmotiveringarna och beredningen tillämpas de riktlinjer och forskningspolitiska mål som Akademins styrelse slår fast i sitt årliga dokument om grunderna för besluten om forskningsfinansiering. Sådana är till exempel att främja ungdomars och kvinnors forskarkarriärer samt att främja jämställdhet och likabehandling i forskningsfinansieringsverksamheten. I besluten beaktas också andra riktlinjer som styrelsen och de vetenskapliga forskningsråden slagit fast i sina dokument (verksamhets- och ekonomiplaner, strategiska dokument, jämställdhets- och likabehandlingsplaner m.m.) samt statens forskningspolitiska prioriteringar.

Finlands Akademi har allt sedan 1980-talet tagit hänsyn till jämställdheten mellan könen i sina finansieringsbeslut och har ett erkänt gott rykte inom funktionell jämställdhet. Som exempel kan nämnas de banbrytande utredningar om jämställdhetsläget inom forskarskolor, forskningsinstitut och toppenheter som en arbetsgrupp för främjande av kvinnors forskarkarriär inom Finlands Akademi (ordf. professor Leena Peltonen-Palotie) gjorde och som också ledde till konkreta åtgärder. Akademien har även i samarbete med Undervisnings- och kulturministeriet verkat aktivt inom Europeiska kommissionens

arbetsgrupp Helsinki Group on Women in Science (numera Standing Working Group (SWG) on Gender in Research and Innovation som verkar i anslutning till ERAC). Gruppen inrättades 1991 på Hanaholmen under Finlands första kommissionsordförandeskap.

Främjandet av jämställdhet och likabehandling i forsknings- och innovationsverksamheten är fortfarande ett av de centrala målen i genomförandet av det europeiska forskningsområdet (European Research Area, ERA) och i ramprogrammet Horisont Europa. Syftet med dem är att åstadkomma strukturella och institutionella förändringar som främjar jämställdhet och likabehandling och som särskilt gäller forskarkarriären och bedömningen av forskare samt i vidare bemärkelse forskarsamfundens, forskningsorganisationernas och naturligtvis även de europeiska finansieringsorganisationernas verksamhet samt den digitala och gröna övergången.

Europarådet antog i september 2021 den globala strategin för forskning och innovation – Europas strategi för internationellt samarbete i en föränderlig värld. I slutsatserna betonas bland annat den fria vetenskapliga forskningen och jämställdhet mellan könen¹. Under Sloveniens ordförandeskap 2021 utarbetades också Ljubljana-deklarationen om jämställdhet mellan könen i forskningen. I deklarationen betonas vikten av att värna om jämställdhet mellan könen och att agera på ett förutseende sätt för att integrera den i hela forsknings- och innovationsområdet. På så sätt säkerställs en rättvis övergång som medför nya inkluderande levnadsvanor för alla samt nya sysselsättnings- och forskningsmöjligheter. Under 2022–2024 utvecklar medlemsländerna inkluderande jämställdhetsplaner och verkställandet av dem, främjar en strukturell förändring för att förverkliga jämställdhet i forsknings- och forskningsfinansieringsorganisationerna, stärker integreringen av könsperspektivet och utvecklar principer för att integrera och bedöma könsperspektivet i innehållet i forskning och innovationer i samarbete med nationella forskningsfinansiärer.

Finlands Akademi förbinder sig till att fortsätta främja och integrera jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering i all sin verksamhet. De finansierade forskarnas arbete och jämställdhet påverkas särskilt av den praxis som följs vid de universitet, forskningsinstitut och andra forskningsorganisationer där de bedriver sin forskning. Funktionell jämställdhet främjas därför särskilt i samarbete med universiteten och andra aktörer på såväl nationell som internationell nivå.

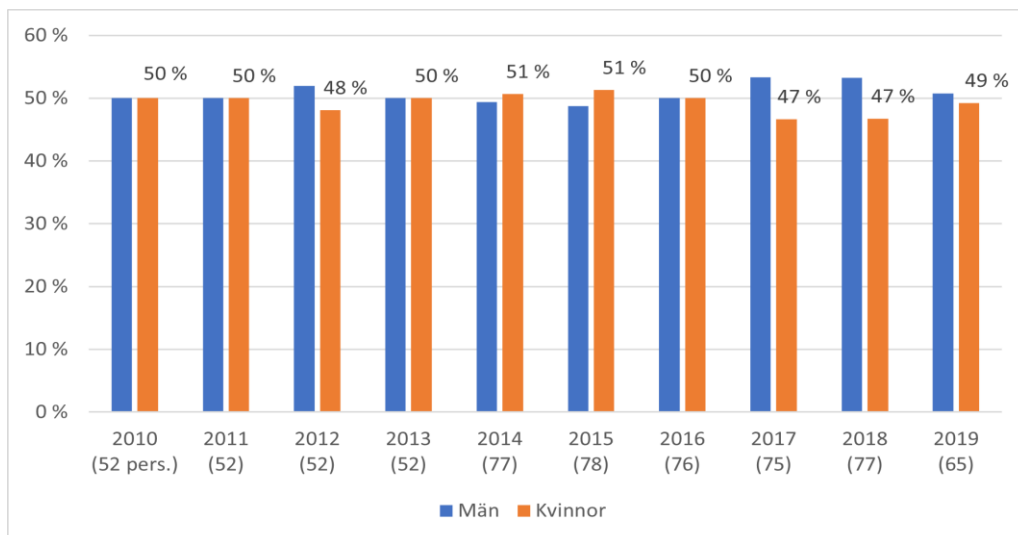
3.1. Jämställdheten och likabehandlingen inom Finlands Akademis forskningsfinansiering

Jämställdhet och likabehandling ingår i principerna om ansvarsfull vetenskap i de grunder som styr Finlands Akademis beslut om forskningsfinansiering. Anvisningarna för beslutsfattare, experter som utvärderar ansökningar och föredragande har under 2020–2021 preciserats i fråga om ansvarsfull vetenskap. Jämställdhet mellan könen ingår som ett vetenskapspolitiskt mål i finansieringsbesluten.

3.1.1 Könsfördelningen i de olika organen

På Finlands Akademis vetenskapliga organ och styrelse tillämpas kvotbestämmelsen i jämställdhetslagen (1986/609, 4a §). Enligt den ska sammansättningen av organ inom den offentliga förvaltningen och organ som utövar offentlig makt ha en representation av kvinnor och män till minst 40 procent vardera. Kvinnorna och männen är jämnt representerade i samtliga vetenskapliga organ. År 2010–2019 har kvinnornas andel av personalen i genomsnitt varit 49 procent och männens andel 51 procent.

¹ Rådet konstaterar att en fri vetenskaplig forskning; strävan efter vetenskaplig spetskompetens; forskningens och innovationens inverkan; forskningsetik och ärlighet; samhälleligt och miljömässigt ansvar; jämställdhet mellan könen, mångfald och delaktighet; öppenhet, inklusive öppna data och öppen vetenskap; forskarnas och den vetenskapliga kunskapens fria rörlighet; hållbara forskarkarriärer; standarder och evidensbaserat beslutsfattande är centrala principer och värderingar för unionen i fråga om internationellt forsknings- och innovationssamarbete. Källa: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>

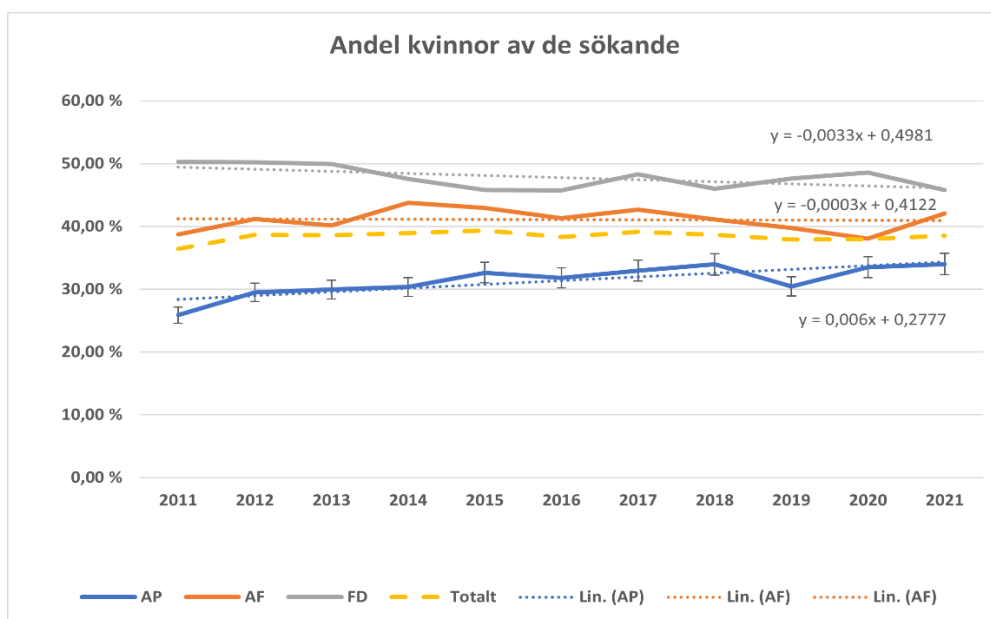


Figur 1. Antalet (%) män och kvinnor i Finlands Akademiens organ (styrelsen och de vetenskapliga råden 2010–2019² samt rådet för strategisk forskning och kommittén för forskningens infrastruktur 2014–2019). Antalet kvinnor (%) i parentes.

3.1.2 Sökandenas och de finansierades köns- och åldersfördelning

Finlands Akademi har länge följt utvecklingen av kvinnors forskarkarriär årligen samt hur bedömnings- och beslutsprocessen vid Akademien fungerar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Andelen kvinnliga sökande i fråga om Akademiens centrala finansieringsformer har förblivit ganska oförändrad under hela 2010-talet (se figur 2). Det största antalet har observerats bland personer som söker forskardoktorsbidrag, där antalet har varit cirka hälften av de sökande. Cirka 40 procent av dem som sökt akademiforskarbidrag och cirka 30 procent av dem som sökt akademiprojektsbidrag har varit kvinnor. I fråga om akademiprojektsbidrag har andelen kvinnor ökat något under 2010-talet medan andelen kvinnor som söker forskardoktorsbidrag har minskat något.



Figur 2. Andelen kvinnor bland sökande inom finansieringsformerna Akademiprojekt (AP), Akademiforskare (AF) och Forskardoktor (FD) åren 2011–2021.

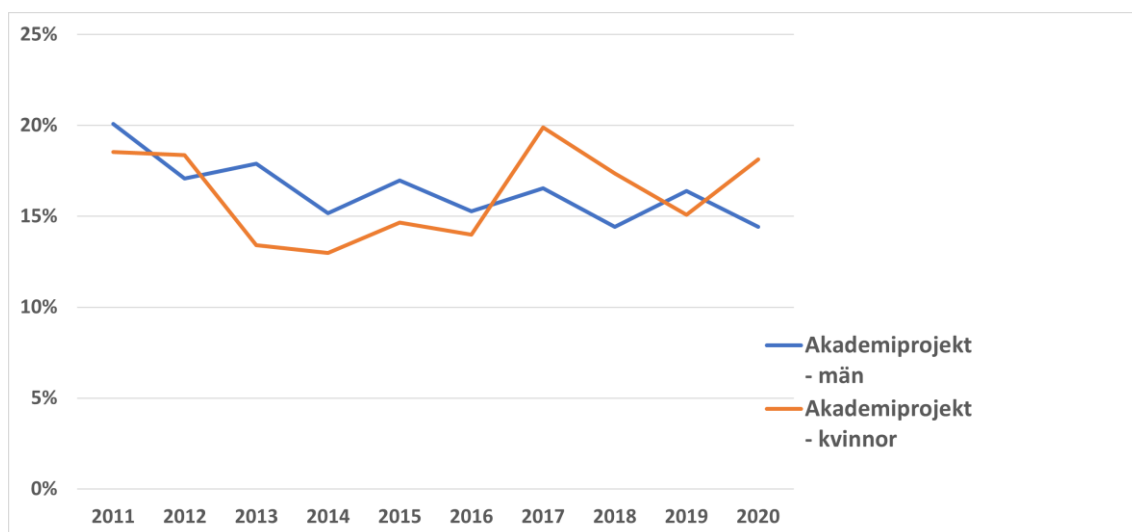
² Organens senaste mandatperiod var 1.1.2019–31.12.2021, så uppgifterna är desamma åren 2020–2021 som 2019.

När man granskar kvinnornas andel av finansieringsmottagarna ser man en viss skillnad mellan forskarfinansieringen och projektfinansieringen samt inom projektfinansieringen i fråga om unga forskare (Tabell 1). År 2020 var 40 procent av de valda akademiforskarna och 55 procent av forskardoktorerna kvinnor. Vad gäller akademiprojektsbidrag för unga forskare har andelen kvinnor bland finansieringsmottagarna under 2019–2020 varit högre än i akademiprojekt i genomsnitt. År 2020 var andelen 46 procent.

Bidragsform	2018		2019		2020	
	st	%	st	%	st	%
Akademiprojekt	88 (230)	38	55 (188)	29	78 (232)	34
Akademiprojekt för unga forskare			61 (133)	46	26 (56)	46
Akademiforskare	28 (65)	43	28 (65)	43	27 (68)	40
Forskardoktor	50 (100)	50	59 (122)	48	61 (111)	55

Tabell 1. Kvinnornas andel inom tre finansieringsformer i Akademiens septemberutlysningar 2018–2020 (antal och procent, läget 31.12.2020). Siffran i parentes är alla positiva finansieringsbeslut inom finansieringsformen. Källa: Finlands Akademi bokslut 2020.

Vad gäller akademiprojekt har procenten för bifallna ansökningar för kvinnor varierat mellan 13 och 20 procent under den granskade tioårsperioden (figur 3). För män har motsvarande andel varit 14–20 procent. År 2020 var andelen bifallna ansökningar 18 procent för kvinnor och 14 procent för män.³

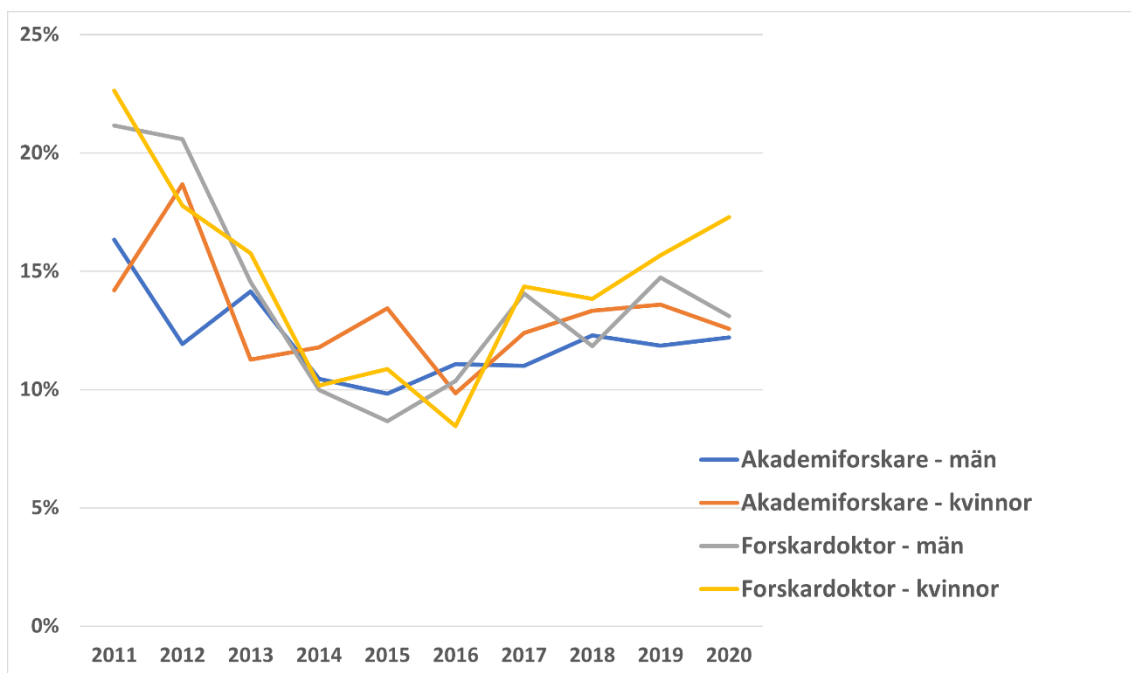


Figur 3. Procenten bifallna ansökningar om akademiprojektsbidrag enligt kön under beslutsåren 2011–2020.

Bland akademiforskare har procenten bifallna ansökningar för kvinnor varierat mellan 10 och 19 procent under tioårsperioden. Bland män har motsvarande andel varit 10–16 procent (figur 4). År 2020 var procenten bifallna ansökningar för kvinnor och män i fråga om akademiforskarfinansiering 13 procent för båda könen.

Vad gäller forskardoktorer har procenten bifallna ansökningar för kvinnor varierat mellan 8 och 18 procent under tioårsperioden. För män har motsvarande andel varit 9–21 procent. År 2020 var andelen bifallna ansökningar 17 procent för kvinnor och 13 procent för män.

³ I texten beskrivs skillnader och förändringar mellan grupperna i procentenheter. Skillnaderna kan också beskrivas som relativa skillnader eller relativ tillväxt. Till exempel innebär en ökning med tre procentenheter från 10 procent till 13 procent vad gäller procenten bifallna ansökningar 30 procent ökad sannolikhet för att en ansökning ska beviljas.



Figur 4. Procenten bifallna ansökningar om akademiforskar- och forskardoktorsbidrag enligt kön under beslutsåren 2011–2020.

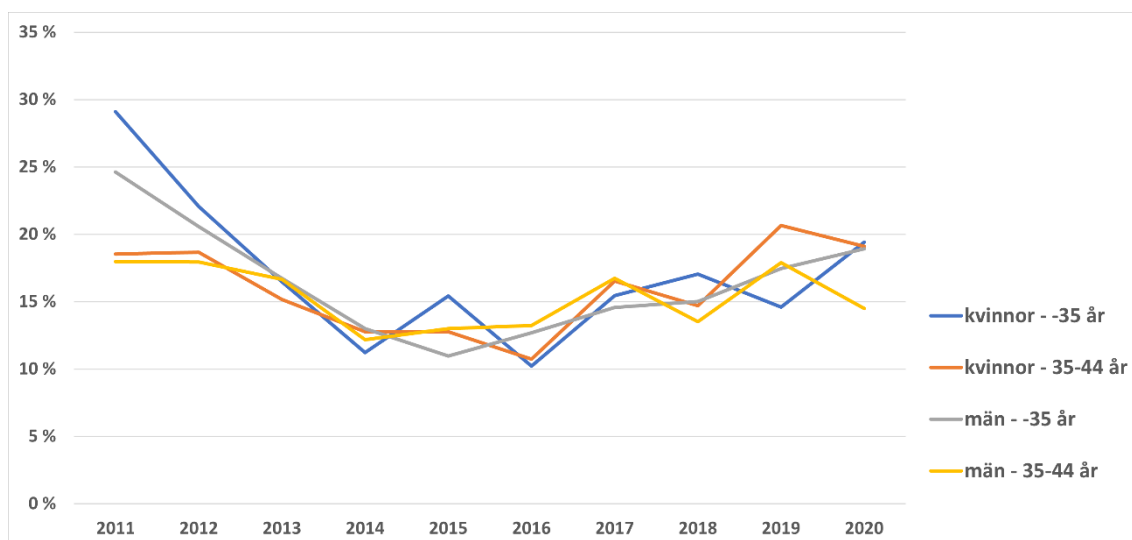
När man jämför andelen kvinnor och män bland dem som fått forskningsfinansiering med deras andel av sökandena (procenten bifallna ansökningar) märker man att skillnaderna inte är stora. Till exempel observeras enstaka skillnader mellan könen vad gäller procenten bifallna ansökningar om akademiprojektsbidrag 2013 och 2017 (figur 3). År 2013 var andelen 13 procent för kvinnor och 18 procent för män, det vill säga 5 procent större till männens fördel. År 2017 var andelen bifallna ansökningar 20 procent för kvinnor och 17 procent för män, det vill säga 3 procent större till kvinnornas fördel. I fråga om akademiprojekt kan man särskilt se att unga forskarkvinnor klarar sig bättre i finansieringsansökan i förhållande till alla åldersgrupper i genomsnitt (tabell 1). När man granskar trenden under en tioårsperiod verkar det som om variationen i procenten bifallna ansökningar mellan könen sannolikt i högre grad förklaras av mängden forskningsfinansiering som delas ut än av könet (figur 3 och 4).

I fråga om akademiforskarfinansiering och forskardoktorer har skillnaderna i procenten bifallna ansökningar mellan könen varit relativt små under hela granskningsperioden, med undantag av enskilda år. Vad gäller akademiforskarfinansiering var andelen bifallna ansökningar 2012 och 2015 betydligt högre för kvinnor än för män. I början av decenniet väcker en kraftig minskning av procenten bifallna ansökningar uppmärksamhet i fråga om finansiering av forskardoktorer. I slutet av perioden har kvinnorna varit framgångsrikare bättre än männen i alla finansieringsformer.

Inom naturvetenskap och teknik är kvinnornas andel av dem som beviljats finansiering fortfarande låg, vilket avspeglar könsfördelningen bland sökandena. Kvinnornas andel har emellertid stigit märkbart inom forskarutbildningen på dessa områden; den framtida forskarpotentialen har således vuxit.

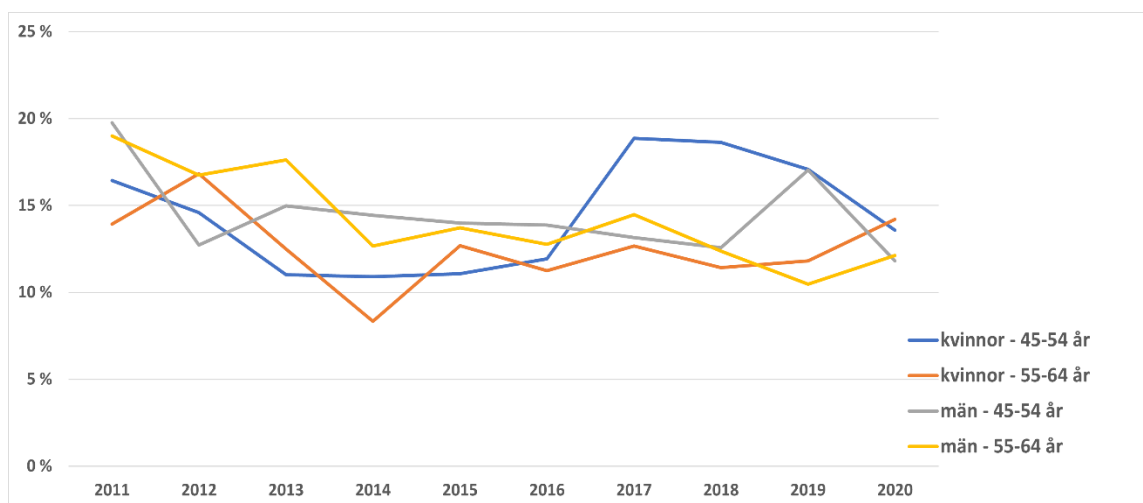
Figurerna 5 och 6 visar utvecklingen för bifallande beslut enligt kön och åldersgrupp. I de yngsta åldersgrupperna, under 35-åringar och 35–44-åringar är skillnaderna mellan könen små (figur 5). Däremot förekommer det större skillnader i procenten bifallna ansökningar för kvinnor under 35 år och för 35–44-åringar under enstaka år jämfört med motsvarande åldersgrupper för män. Till exempel år 2019 var procenten bifallna ansökningar för kvinnor under 35 år 15 procent och för kvinnor i åldern 35–44 år 21 procent. Motsvarande siffror för män var 18 procent i båda åldersklasserna. År 2020 var

skillnaden mellan dessa två åldersgrupper dock större bland män (under 35 år 19 % och 35–44 år 15 %) än bland kvinnor (19 % i båda åldersgrupperna).



Figur 5. Könsfördelning för procenten bifallna ansökningar enligt åldersgrupp 2011–2020 (under 35 år och 35–44 år).

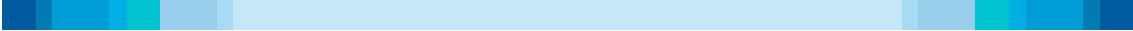
I de äldsta åldersgrupperna, 45–55-åringar och 55–64-åringar (figur 6), ser man en större variation mellan könen och åldersgrupperna jämfört med de ovan presenterade yngre åldersgrupperna. Ser man till jämställdheten och likabehandlingen dras uppmärksamheten till kvinnor som fyllt minst 55 år. Med undantag av åren 2012, 2019 och 2020 hade den här åldersgruppens kvinnor sämre framgång i utlysningarna än männen i samma åldersgrupp och andelen bifallna ansökningar ligger allmänt på en mycket låg nivå.



Figur 6. Fördelning av procenten bifallna ansökningar enligt kön och åldersgrupp 2011–2020 (45–54 år och 55–64 år).

När man granskar trenderna mellan olika åldersgrupper och könen syns en relativt tydlig trend att andelen bifallande beslut i de två yngsta åldersgrupperna tydligt minskar under den första hälften av årtiondet och på motsvarande sätt stärks andelen tydligt under den senare hälften av årtiondet. En lika tydlig sjunkande trend kan inte ses i de äldre åldersgrupperna, trots att det de facto har skett en nedgång även i dem.

Utifrån figurerna 5 och 6 kan konstateras att med tanke på likabehandling förekommer den mest betydande skillnaden vad gäller andelen positiva beslut mellan de yngsta kvinnorna



under 35 år och de äldsta kvinnorna över 65 år.⁴ Sannolikheten för att unga kvinnor ska få finansiering är nästan dubbelt så stor som för de äldsta kvinnliga sökandena. Av de yngsta kvinnliga sökandena har i genomsnitt 17 procent fått ett positivt finansieringsbeslut och av de äldsta är andelen endast 9 procent. Samtidigt har det årligen beviljats finansiering till i genomsnitt 11 procent av de ansökande männen i den äldsta åldersklassen. Den utveckling av jämställdheten som uppnåtts under årtiondet förklaras av kvinnornas framgång i de yngre åldersgrupperna.

Akademien öppnar utlysningarna om anställning som akademiprofessor i 2–3 års intervaller. I den preliminära utlysningen 2017 söktes anställningen av 193 personer av vilka 21 procent var kvinnor. Till den egentliga utlysningen kallades 33 sökande av vilka 25 procent var kvinnor. År 2018 utnämndes 10 nya akademiprofessorer av vilka 20 procent var kvinnor. Av de utnämnda akademiprofessorerna har merparten varit män. Det avspeglar könsfördelningen bland sökandena, där kvinnorna har varit i minoritet. Förändringar i professorskåren sker långsamt, eftersom den årliga omsättningen är liten.

Enligt en nordisk utredning från 2013 är 80 procent av professorerna vid de nordiska högskolorna män. Siffran representerar EU-ländernas genomsnitt. Även om antalet kvinnliga forskare har ökat kraftigt, har kvinnornas andel i de akademiska anställningarna inte ökat i samma grad. Dessutom är många discipliner fortfarande strikt separerade enligt kön i de nordiska länderna.

Fenomenet att andelen kvinnor minskar ju längre i den akademiska karriären man kommer syns globalt i den akademiska världen. Enligt en undersökning som omfattar 80 länder och 900 högskolor (U-Multirank 2021⁵) utgjorde kvinnornas andel på global nivå något över hälften av högskolestuderande 2018–2019, knappt hälften av doktoranderna, 44 procent av den akademiska personalen och endast 28 procent av professorerna.

3.1.3 Likabehandling i Finlands Akademis finansieringsverksamhet

Utöver att främja jämställdhet mellan könen stärker Finlands Akademi genomförandet av likabehandling och mångfald när den verkställer och utvecklar forskningsfinansieringsformer, finansieringsvillkor och bedömningspraxis samt i arbetet med intressentgrupper. Vid Akademien är granskningen av likabehandling i forskningsfinansieringen fortfarande ett relativt nytt perspektiv. Redan under den föregående planeringsperioden 2019–2021 har man dock utvecklat och ökat medvetenheten om likabehandling i forskningsfinansieringen, särskilt med anknytning till ålder och medborgarskap.

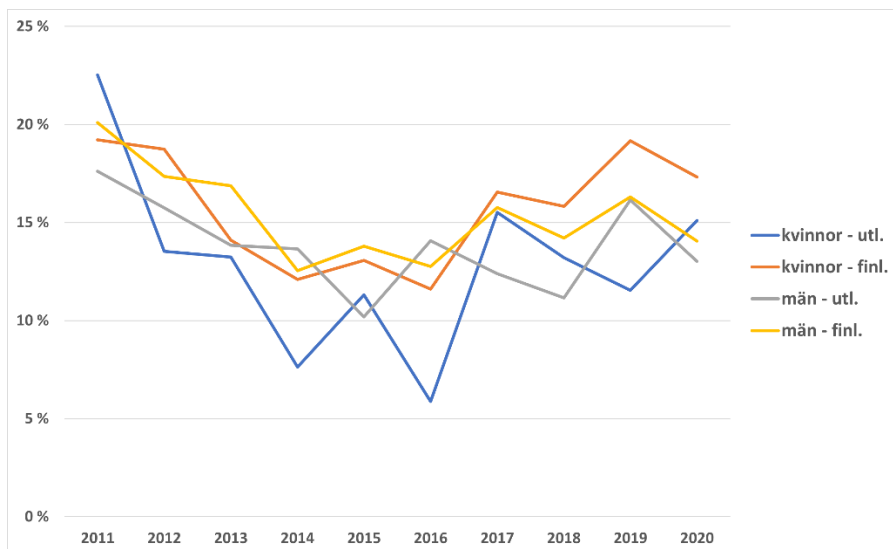
Nedan följer observationer om hur likabehandling genomförs i Akademins finansieringsverksamhet. Likabehandlingsfrågor har vid sidan av jämställdhetsfrågor också behandlats i granskningarna av kön och ålder i kapitel 2.1.2 ovan.

Antalet sökande med utländsk bakgrund har ökat under 2010-talet: år 2011 hade cirka 300 sökande utländsk bakgrund och medan antalet år 2020 var cirka 800⁶. Procenten bifallna ansökningar för kvinnor med utländsk bakgrund har under den granskade tioårsperioden varierat mellan 6 och 23 procent och för män med utländsk bakgrund mellan 10 och 16 procent (figur 7). Motsvarande variationsintervall för kvinnor med finländsk bakgrund har varit 12–19 procent och för män med finländsk bakgrund 13–17 procent.

⁴ Uppgifter om den äldsta åldersgruppen över 65 år presenteras inte per år i graferna av datasäkerhetsskäl. De jämförelser som presenteras gäller hela 2010-talet.

⁵ Som förklarande faktorer har bland annat identifierats att kvinnor stöter på fler svårigheter än män då de avancerar i en akademisk karriär. Karriärutvecklingen hämmas av medvetna och omedvetna förvrängningar i bedömningsprocesserna samt av det fenomen med könsrollsbinden omsorg som råder i samhället, som gör att kvinnor har större svårigheter att samordna arbete och familje- och privatliv. Källa: <https://www.umultirank.org/press-media/umultirank-news/umultirank-gender-monitor-2021/>

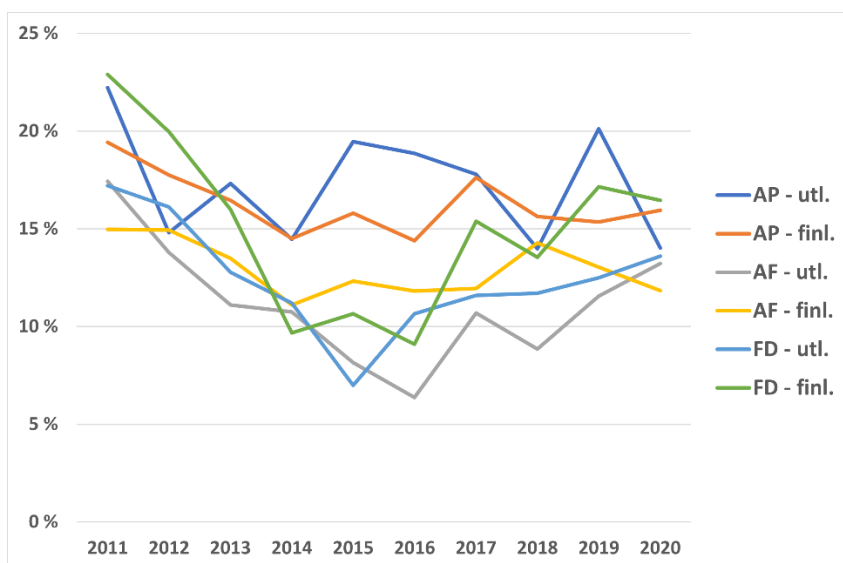
⁶ År 2011 var det totala antalet ansökningar cirka 2 100 och år 2020 cirka 3 000. Antalet sökande med utländsk bakgrund ökade från 14 procent (2011) till 27 procent (2020).



Figur 7. Procenten bifallna ansökningar för sökande med finländsk och utländsk bakgrund för olika kön.

När man granskar utvecklingen under 2010-talet som helhet kan man observera en liten skillnad i bakgrunden mellan personer med finländsk och utländsk bakgrund. Ansökningar av finska medborgare har finansierats 2–3 procentenheter oftare än ansökningar av personer med utländsk bakgrund. Kvinnor med finländsk bakgrund har varit mest framgångsrika medan kvinnor med utländsk bakgrund haft minst framgång, skillnaden mellan dessa är 3 procentenheter. Det går inte att urskilja någon tydlig utvecklingstrend i de jämförda grupperna, kanske med undantag av åren 2018–2020 då procenten bifallna ansökningar för finländska kvinnor var 2 procentenheter högre än genomsnittet.

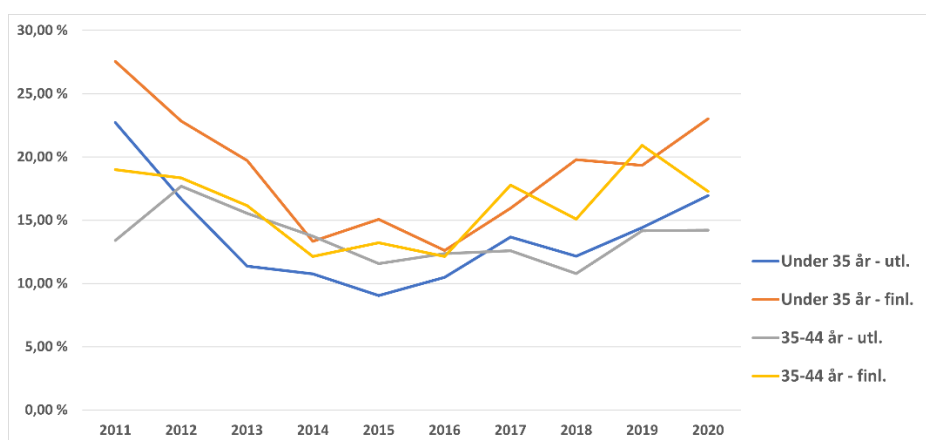
Procenten bifallna ansökningar för sökande med utländsk bakgrund i akademiprojekt har under den granskade tioårsperioden varierat mellan 14 och 22 procent och för personer med finländsk bakgrund mellan 14 och 18 procent (figur 8). Motsvarande variationsintervall i akademiforskarfinansieringen är 6–17 procent för personer med utländsk bakgrund och 11–15 procent för personer med finländsk bakgrund. I forskardoktorsfinansieringen är motsvarande intervall 7–17 procent för personer med utländsk bakgrund och 9–23 procent för personer med finländsk bakgrund.



Figur 8. Procenten bifallna ansökningar för sökande med utländsk och finländsk bakgrund åren 2011–2020 i olika finansieringsformer: Akademiprojekt (AP), Akademiforskare (AF) och forskardoktorer (FD).

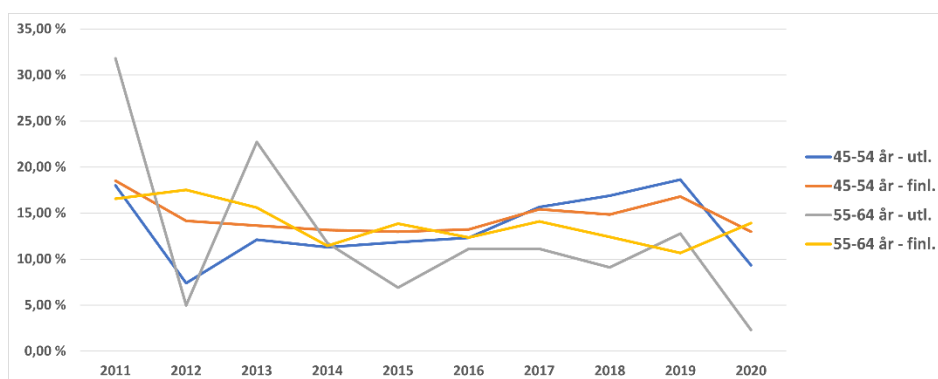
Vad gäller akademiprojekt är skillnaderna i procenten bifallna ansökningar mellan sökande med finländsk och utländsk bakgrund i genomsnitt mindre än en procentenhet till förmån för sökande med utländsk bakgrund. Den årliga variationen är stor. Under några år har personer med utländsk bakgrund lyckats bättre än personer med finländsk bakgrund och under några år har situationen varit den motsatta. I finansieringsinstrument avsedda för yngre (forskardoktorer och akademiforskare) är procenten bifallna ansökningar aningen högre för finländare än för personer med utländsk bakgrund. Skillnaderna är ungefär ett par procentenheter. Ett undantag har varit utlysningen av akademiprojektsbidrag för unga 2019, där finländska sökande hade betydligt större framgångar än personer med utländsk bakgrund⁷.

Procenten bifallna ansökningar för sökande med utländsk bakgrund i åldersgruppen under 35 år har under den granskade tioårsperioden varierat mellan 9 och 23 procent och för personer med finländsk bakgrund mellan 18 och 28 procent (figur 9). I åldersgruppen 35–44 år har variationsintervallet för personer med utländsk bakgrund på motsvarande sätt varit 11–18 procent och för personer med finländsk bakgrund 12–21 procent.



Figur 9. Procent bifallna ansökningar för sökande med utländsk och finländsk bakgrund enligt åldersgrupp 2011–2020 (under 35 år och 35–44 år).

Procenten bifallna ansökningar för sökande med utländsk bakgrund i åldersgruppen 45–54 år har under den granskade tioårsperioden varierat mellan 7 och 19 procent och för personer med finländsk bakgrund mellan 13 och 19 procent (figur 10). I åldersgruppen 55–64 år har variationsintervallet för personer med utländsk bakgrund på motsvarande sätt varit 2–32 procent och för personer med finländsk bakgrund 11–18 procent.



Figur 10. Procent bifallna ansökningar för sökande med utländsk och finländsk bakgrund enligt åldersgrupp 2011–2020 (45–54 år och 55–64 år).

⁷ Uppgifter om utlysningen av akademiprojektsbidrag för unga: 110 sökande med utländsk bakgrund, 422 sökande med finländsk bakgrund. Av de sökande hade 26 procent utländsk bakgrund. Procent bifallna ansökningar: personer med utländsk bakgrund 19 %, personer med finländsk bakgrund 27 %.

Sökande med finländsk bakgrund har klarat sig bättre än sökande med utländsk bakgrund i alla åldersgrupper med undantag av den äldsta åldersgruppen över 65 år. De största skillnaderna i procenten bifallna ansökningar mellan finländare och personer med utländsk bakgrund ses i den yngsta gruppen under 35 år, där skillnaden i genomsnitt är över 5 procentenheter till förmån för finländska sökande. Även i följande åldersgrupp, 35-44 år, har finländska sökande haft större framgång än personer med utländsk bakgrund, skillnaden är knappt 3 procentenheter till finländarnas fördel.

3.1.4 Könsfördelningen i panelerna

Finlands Akademi har försökt öka kvinnornas andel bland de experter som anlitas för bedömningen av ansökningarna. Akademien anslöt sig 2013 till nätverket AcademiaNet vars mål har varit att hjälpa finländska kvinnliga forskare att nå nyckelpositioner inom vetenskap och forskning. För närvarande använder Akademien databasen AcademiaNet för att rekrytera experter.

Experter som deltagit i bedömningen av ansökningar i septemberutlysningarna 2018–2020 (beslutsåren 2019–2021): Andelen kvinnor %

(Källa: Finlands Akademi, Finansieringsstatistik över septemberutlysningarna.)

- Ansökan om finansiering i september 2019: Totalt 686⁸ bedömare, av vilka 33 % var kvinnor.
- Ansökan om finansiering i september 2020: Totalt 730⁹ bedömare, av vilka 31% var kvinnor.
- Ansökan om finansiering i september 2021: Totalt 722¹⁰ bedömare, av vilka 36% var kvinnor.

Könsfördelningen i panelerna varierar något mellan panelerna som ordnas av olika ansvarsområden inom Akademien. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling skulle ha velat granska de senaste köns- och åldersfördelningarna bland experterna i bedömningen av ansökningar per ansvarsområde, men på grund av ändringar i Akademins datasystem fanns det inga uppgifter att tillgå för denna plan. Under planeringsperioden 2022–2023 kommer man att systematisera insamlingen och granskningen av bedömarens bakgrundsuppgifter ur köns- och mångfaldsperspektiv (såsom ålder och medborgarskap).

3.2. Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling

3.2.1. Finlands Akademi fastställer metoder för att stödja samordningen av arbete och familj i alla finansieringsformer samt kvinnors forskarkarriär

Forskningsfinansiären kan främja jämställdhet och likabehandling genom att agera så att finansieringsvillkoren och bedömningsprocessen inte är direkt eller indirekt diskriminerande. Forskningsfinansiärerna kan förutom att eliminera och förebygga diskriminering också aktivt främja jämställdhet och likabehandling genom sina egna verksamhetssätt.

⁸ Det totala antalet experter består av 638 medlemmar i bedömningspanelen och 48 enskilda experter.

⁹ Det totala antalet experter består av 650 medlemmar i bedömningspanelen och 80 enskilda experter, från totalt 38 länder.

¹⁰ Det totala antalet experter består av 631 medlemmar i bedömningspanelen och 91 enskilda experter, från totalt 31 länder.

I Finlands Akademis finansiering kan finansieringsperioden förlängas på grundval av familjeledighet, värnplikt och civiltjänst samt av andra särskilda skäl, såsom långvarig sjukdom. Akademin rekommenderar att forskare anställs för hela projektperioden i forskningsprojekt som finansieras av Akademin.

Åtgärd 3 – Stöd till samordning av arbete och familj i forskningsfinansieringen

Finlands Akademi fastställer metoder för att stödja samordningen av arbete och familj i alla finansieringsformer samt kvinnors forskarkarriär.

Likabehandlings- och mångfaldsaspekter stärks vid sidan av jämställdhetsperspektivet i olika finansieringsformer, inklusive programfinansiering och olika former av organisationsfinansiering.

Tidtabell

Bakgrundsarbete före 8/2022, fastställande av metoder och genomförandeplan under 2022

Förslag till ansvariga aktörer

Huvudansvar: Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling
I samarbete med: juristteamet, kärnteamet RAHKA, ansvarsområdena ST och TUKE, ekonomiförvaltningen.

Information

I Akademin intranät Santra och på webbplatsen aka.fi.

Uppföljning

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.

3.2.2 Bedömning av konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen inkluderas i Finlands Akademis projekt för att utveckla forskningsfinansieringen

Finlands Akademis beslutsorgan följer upp hur jämställdheten mellan könen förverkligas när beslut om forskningsfinansiering fattas. Man följer särskilt hur nya finansieringsformer eller ändringar som gjorts jämfört med de nuvarande påverkar jämställdheten och likabehandlingen. För att man i forskningsfinansieringen ska kunna följa upp och förstå hur förändringar påverkar jämställdheten och likabehandlingen behöver Akademin utveckla kompetensen i bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen.

Åtgärd 4 – Bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen

En bedömning av Akademiforskarreformens konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen genomförs i form av ett pilotprojekt.

- Man genomför både en förhandsbedömning vid beredningen av den nya finansieringsformen och en bedömning efter den första ansökningsomgången.
- Utifrån resultaten av förhandsbedömningen ser man till att finansieringsvillkoren fungerar för olika sökande samt främjar sådan praxis i finansieringsansökan som stöder genomförandet av jämställdhet och likabehandling. Vid behov ses praxisen över efter att man fått erfarenhet.

Med hjälp av erfarenheter från pilotprojektet etableras bedömningen av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen som en del av alla projekt för att utveckla forskningsfinansieringen.

Tidtabell

pilotprojekt under 2022, sammanställning av lärdomar och

Förslag till ansvariga aktörer

AT-reformteamet: pilotprojekt
I samarbete med: kärnteamet RAHKA och

skapande av en verksamhetsmodell 2023	arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.
Information	
I Akademin intranät Santra och på webbplatsen aka.fi.	
Uppföljning	
Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.	

3.2.3 Ansvarsfull vetenskap och bedömningsarbete

Ansvarsfullhet är en viktig del av Finlands Akademis verksamhet. Akademien finansierar på ett ansvarsfullt sätt högklassig, genomslagskraftig och förnyande forskning. I samband med ansvarsfull vetenskap beaktar Finlands Akademi forskningsetiska frågor, jämställdhet och likabehandling, öppenhet inom vetenskapen, målen för hållbar utveckling samt principerna för ansvarsfull forskarbedömning. Målet är att därigenom förbättra forskningens kvalitet och genomslagskraft.

Akademien förutsätter att akademifinansierad forskning befrämjar könslik jämställdhet och lika behandling. I bedömningen av forskningsfinansiering beaktar vi om forskningen befrämjar jämställdhet och likabehandling i projektet eller i samhället allmänt taget.

Åtgärd 5 – Ansvarsfull vetenskap och bedömningsarbete	
Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven stärks som en del av ett ansvarsfullt vetenskapligt arbete och bedömningsarbete.	
Sammanställningen av panelerna för bedömning för ansökningarna granskas med beaktande av mångfaldsaspekter: man utreder hur mångsidig panel är, hur panelerna sammanställs och vilken betydelse detta har för panelernas mångfald. En målbild för bedömningspanelernas mångfald fastställs. Som en del av detta arbete kartläggs internationella exempel och god praxis.	
Utnyttjandet av frågorna om en ansvarsfull vetenskap på utvärderingsblanketten utvecklas i finansieringsverksamheten och uppföljningen.	
Tidtabell 2022–2023	Förslag till ansvariga aktörer Huvudansvar: kärnteamet ARVO I samarbete med: Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, ansvarsområdena för forskningsfinansiering.
Information	
I Akademin intranät Santra och på webbplatsen aka.fi.	
Uppföljning	
Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.	

4 Jämställdheten och likabehandlingen vid Finlands Akademis förvaltningsämbete

4.1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har utrett jämställdhets- och likabehandlingsläget vid Akademien och samtidigt även specificerat fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter. Akademien har även gjort en kartläggning som gäller uppgiftsklasser, löner och löneskillnader mellan kvinnor och män. I utredningen använde arbetsgruppen sig även av personuppgifterna i verksamhetsberättelsen, resultaten från enkäten VMBaro som genomförs varje år och den separata enkäten om genomförande av jämställdhet och likabehandling som genomfördes 2021.

Arbetsgruppen har i bilagorna sammanställt bland annat statistik som beskriver personalen specificerad enligt kön samt uppgifter om resultat från VMBaro, som bland annat beskriver personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling (bilaga 1). Som bilaga medföljer också en lönekartläggning (bilaga 2) och resultaten av förvaltningsämbetets enkät om jämställdhet och likabehandling (bilaga 3).

Under de senaste åren har cirka 70 procent av Akademiens personal varit kvinnor, i slutet av 2020 var andelen kvinnor 71 procent. Könsfördelningen är jämnare i expertuppgifter, där männen utgjorde 34 procent i slutet av 2020. Andelen män var minst i ledningen på mellannivå/bland cheferna (10 procent). Personalens medelålder är 48,7 år, men skillnaden mellan män och kvinnor är inte stor. Akademiens personal har i genomsnitt hög utbildning.

År 2020 och 2021 har antalet anställda vid Akademiens förvaltningsämbete varit stort jämfört med tidigare år. Till följd av Covid-19-pandemin har Akademien fått tilläggsfinansiering att dela ut. Visstidsanställda har anställts för att sköta tilläggsuppgifterna. Andra orsaker till att antalet anställda har ökat är det större antalet projekt och arbetstagare som finansierats med externa medel samt den tidsbegränsade ökade utvecklingen av kompetensen och processerna 2019–2021 som finansierats med överförda poster. Andelen visstidsanställda vid Akademien har ökat något, från cirka 19 procent till 20 procent.

Personalens tillfredsställelse med jämställdhetsläget ligger fortsättningsvis på en hög nivå. Däremot förekommer det spridning i tillfredsställelsen med likabehandlingen. Sammantaget 78 procent av dem som besvarade enkäten om arbetstillfredsställelse VMBaro var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen (2019: 80 procent). 71 procent av de svarande var nöjda eller mycket nöjda (2019: 69 procent). Männen var nöjdare än kvinnorna vad gäller såväl genomförande av jämställdhet mellan könen som likabehandling. De yngsta och äldsta respondentgrupperna var mest missnöjda med genomförandet av likabehandling. Av personalgrupperna var cheferna och experterna mest nöjda med genomförandet av jämställdhet mellan könen och likabehandling, medan den övriga personalen var mer missnöjd.

Resultaten av förvaltningsämbetets enkät om jämställdhet och likabehandling 2021 ligger i linje med resultaten av VMBaro i fråga om jämställdhet och likabehandling. Det är dock värt att beakta att största delen av respondenterna (50–60 %) inte kunde bedöma hur likabehandlingen genomförs i fråga om följande aspekter: funktionsnedsättning eller hälsotillstånd, fackföreningsverksamhet, politisk övertygelse, religion, ursprung eller nationalitet, sexuell läggning och könsminoriteter.

På basis av enkäten om jämställdhet och likabehandling som genomfördes vid förvaltningsämbetet och resultaten från VMBaro har arbetstagare i olika åldrar, som hör till olika yrkesgrupper och visstidsanställda upplevt ojämlikhet i arbetsgemenskapen. De yngre och äldre respondenterna i jämställdhets- och likabehandlingsenkäten upplevde ojämlikhet i fråga om valet av personal och personalens lön. Dessutom hade de upplevt att de blivit uteslutna och att deras kompetens underskattats. Andra orsaker till upplevd ojämlikhet var

personens (oberoende av ålder) särställning i arbetsgemenskapen, utbildning eller erfarenhet samt hälsotillstånd.

Under 2020 och 2021 har förvaltningsämberet på grund av Covid19-pandemin och de rådande rekommendationerna om distansarbete i huvudsak arbetat på distans. Personalens belastning och känslor har följts upp genom regelbundna pulsenkäter. När rekommendationen om distansarbete upphörde i oktober 2021 började man arbeta enligt nya flexibla verksamhetssätt, men tyvärr var man i slutet av november tvungen att följa rekommendationen och igen återgå till om distansarbete och strängare anvisningar.

Verksamhetssätten har inte utvärderats ur ett jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. I förvaltningsämberets enkät om jämställdhet och likabehandling ställdes dock frågor om hur coronatiden upplevts. Enligt svaren varierar effekterna och erfarenheterna av coronatiden bland personalen. En del har upplevt att coronatiden ökar ojämlikheten och att personalens olika livssituationer inte har beaktats tillräckligt. Å andra sidan upplevdes distansarbetet också ha medfört flexibilitet i olika livssituationer samt vad gäller möjligheterna att samordna arbete och familjeliv. I resultaten lyftes fram den belastning som upplevts och en önskan om att diskutera vilken prestationsnivå som förväntades under distansarbetstiden (och tiden därefter), med vilken intensitet eller vilka kvalitetskrav arbetet utförs. Detta står också i relation till personalresurserna och fördelningen av uppgifter mellan personalen.

4.2. Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling vid förvaltningsämberet

4.2.1 Främjandet av jämställdhet och likabehandling vid rekrytering, inom karriärutvecklingen och avlöningen

De erfarenheter av ojämlikhet bland anställda i olika åldrar och olika yrkesgrupper som framkommit i förvaltningsämberets jämställdhets- och likabehandlingsenkät beaktas i Akademins verksamhetssätt, chefsarbete och utveckling av personalens kompetens.

Under planeringsperioden 2022–2023 utvecklas lönekartläggningen ytterligare så att kön, ålder och anställningsförhållandets varaktighet/visstidsanställning och deltidsarbete beaktas i den statistiska granskningen av lönerna. I lönekartläggningen jämförs lönerna för fast anställda och visstidsanställda och på detta sätt säkerställer man att visstidsanställningarna inte indirekt leder till diskriminerande praxis.

Åtgärd 6 – Jämställdhet och likabehandling vid personalplanering, rekrytering och lönesättning

Likabehandlingsperspektivet stärks i personalplaneringen vid sidan av jämställdheten mellan könen och mångfaldsaspekten (diversitet) tas med i planeringen. Chefernas och personalens kännedom om inkluderande praxis och diskussionskultur ökas med hjälp av gemensamma diskussioner och aktiv kommunikation från jämställdhets- och likabehandlingsgruppen.

Förvaltningsämberets rekryteringspraxis och arbetsgivarbild utvecklas för att öka jämställdheten mellan könen och mångfalden bland personalen. Vid förvaltningsämberets rekrytering strävar man efter att bland lika kompetenta eller nästan lika kompetenta sökande välja en sökande som representerar det underrepresenterade könet i personalgruppen i fråga (andel under 40 %). Personalgrupper är verkställande personal, experter, chefer och ledningen. Med undantag av ledningen var männen underrepresenterade i alla personalgrupper när planen utarbetades.

Löne- och premieringssystemet och dess genomförande granskas och jämställdhets- och likabehandlingsaspekter beaktas i eventuella utvecklingsåtgärder. Lönekartläggningen utvecklas särskilt ur ett likabehandlingsperspektiv.	
Tidtabell Görs som en del av arbetet inom arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling och förvaltningens ansvarsområde.	Förslag till ansvariga aktörer Huvudansvar: Förvaltningens ansvarsområde I samarbete med: Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, bedömnings- och utvecklingsgruppen, kommunikationen.
Information I Akademin intranät (Santra).	
Uppföljning Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen våren 2023.	

4.2.2 Jämställdhet och likabehandling främjas i utvecklingen av verksamhetssätten och arbetsmiljöns tillgänglighet förbättras genom lokallösningar

Förvaltningsämnetets lokaler förändras efter distansarbetet under coronatiden. Under planperioden kommer Akademin förvaltningsämne att utveckla arbetsmiljön och göra ändringar i lokalerna. När förändringarna genomförs och bedöms måste deras konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen beaktas.

Åtgärd 7 – Bedömning av arbetsmiljöns tillgänglighet och konsekvenserna av de nya verksamhetssätten för jämställdheten och likabehandlingen Förvaltningsämnetets nya verksamhetssätt (personalens distans- och hybridarbete, utvärderingsarbete/panelarbete samt lokalutveckling) och deras inverkan på jämställdhet och likabehandling utvärderas. Jämställdhet och likabehandling beaktas i all utveckling av verksamheten. Man bedömer hur utvecklingen av arbetsmiljön påverkar jämställdheten och likabehandlingen och sörjer för tillgängligheten när lokalerna utvecklas. I samband med utvecklingen av lokalerna förbättras tillgängligheten i arbetsmiljön genom olika lösningar för hinderslöshet och genom stöd för personer med nedsatt hörsel vid deltagandet i möten. Bland personalen utreds om det eventuellt finns behov av stödjande åtgärder även på grund av andra nedsatta sinnesfunktioner.	
Tidtabell under 2022	Förslag till ansvariga aktörer Huvudansvar: Förvaltningens ansvarsområde I samarbete med: arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

Information

Information om åtgärderna för insamling av information läggs ut i Akademin intranät, dvs. Santra.

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen våren 2023.

5 Jämställdhets- och likabehandlingsarbetets och planeringens organisation vid Akademien

För planeringen av jämställdhet och likabehandling, genomförandet av åtgärder och uppföljningen av planen har Finlands Akademi en arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Arbetsgruppen är tillsatt tills vidare. Ändringarna i jämställdhets- och diskrimineringslagstiftningen har beaktats i planeringsprocessen och i arbetsgruppens arbete. Akademin ledning svarar i sista hand för att jämställdhetsplanen och utredningarna är uppgjorda i överensstämmelse med jämställdhets- och diskrimineringslagarna.

I arbetsgruppen är förutom arbetsgivaren också personalorganisationerna och olika personalgrupper (med beaktande av kännedom om förvaltningsämbetet och forskningsfinansiering) representerade. I gruppen är personer i olika åldrar och av olika kön jämställt företrädare. Gruppen sammanträder minst en gång varannan månad och vid behov oftare.

Arbetsgruppen svarar för jämställdhetsplaneringens olika faser. Den ska till exempel göra eller låta göra utredningar och kartläggningar, följa och utvärdera jämställdhetsplanens genomförande, planera åtgärder och avtala om mål samt svara för informationen till personalen. För dessa uppgifter ska gruppen reservera tillräckligt med tid och resurser. De uppgifter och ansvar som hänför sig till jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen inkluderas i befattningsbeskrivningarna för arbetsgruppens medlemmar.

Genomförandet och effekterna av de åtgärder som antecknats i jämställdhets- och likabehandlingsplanen utvärderas varje år. Vid behov uppdateras jämställdhets- och likabehandlingsplanen utifrån den årliga utvärderingen. Jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen sker enligt processen nedan.

Planeringsprocessen för jämställdhet och likabehandling vid Akademien		
Nr	Arbetsfas	Tidtabell
1	lönekartläggning - förvaltningens ansvarsområde skickar lönestatistik och jämförelseinformation till arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling - arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling analyserar materialet och drar utifrån det konklusioner om jämställdhets- och likabehandlingsläget vad gäller avlöning	vartannat år
2	utredning av jämställdhets- och likabehandlingsläget - förvaltningens ansvarsområde och representanterna för forskningens ansvarsområden gör upp statistik och utredningar för jämställdhetsarbetsgruppens behov - arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling analyserar det insamlade materialet och drar utifrån det konklusioner om jämställdhets- och likabehandlingsläget	vartannat år
3	uppföljning och utvärdering av genomförandet och utfallet av åtgärderna - arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling genomför åtgärderna i planen och granskar hur de har genomförts och målen uppnåtts	fortlöpande
4	uppdatering av mål, åtgärder och indikatorer - arbetsgruppen bedömer om planens åtgärder eller mål behöver uppdateras - arbetsgruppen planerar och beslutar vid behov om åtgärder, mål, tidsplaner och ansvar enligt punkterna 1–4	årligen
5	inkludering av personalen och intressentgrupper - inkludering av personalen i jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen - uppdateringen av planen behandlas i samarbetsgruppen, ledningsgruppen, den utvidgade ledningsgruppen och av ansvarsområdena - man strävar efter att engagera intressentgrupperna i så stor utsträckning som möjligt - nödvändiga ändringar i planen görs utifrån de anförda synpunkterna	regelbundet enligt faserna i planeringsprocessen
6	föredragning och beslut - den ansvariga tjänstemannen föredrar den nya eller den uppdaterade jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Akademiens styrelse	årligen, ny eller uppdaterad plan efter behov
7	information - information om planen och de åtgärder den föranleder sprids via Santra och den allmänna personalinformationen - planen publiceras i Santra och på den externa webbplatsen.	årligen

Bilaga 1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet 2020

Vid utredningen av Finlands Akademis jämställdhets- och likabehandlingsläge har följande informationskällor använts: verksamhetsberättelsen 2020, personalbokslutet 2020, resultaten av enkäten VMBaro 2019 och 2020 och andra personalrapporter (Tahti, Kieku).

1.1. Personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling

Finlands Akademi har med hjälp av en enkät om arbetstillfredsställelsen (VMBaro) kartlagt personalens inställning till jämställdheten och likabehandlingen samt deras praktiska genomförande på arbetsplatsen. År 2020 svarade 119 personer på enkäten VMBaro och svarsprocenten var 86 (2019 78 procent). Personalens tillfredsställelse med jämställdhetsläget låg på en hög nivå, 4,13 på skalan 1–5 (2019: 4,19). Däremot är tillfredsställelsen med hur likabehandlingen utfallit sämre: 3,96 (2019: 3,88).

Genomförande av jämställdhet enligt resultaten från VMBaro 2020 (jämfört med 2019)

Sammantaget 78 procent av de svarande var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen (2019: 80 procent). Av männen var 29 procent nöjda och 52 procent mycket nöjda, totalt 81 procent (2019: 90 procent). Av kvinnorna var 43 procent nöjda och 36 procent mycket nöjda, totalt 79 procent (2019: 78 procent).

I åldersgrupperna 30–39, 50–59 och över 60 år var mer än 80 procent nöjda eller mycket nöjda och här var andelen missnöjda 4 procent. I åldersgruppen 40–49 år var 73 procent nöjda eller mycket nöjda och 4 procent missnöjda. I åldersgruppen –29 år var 43 procent nöjda eller mycket nöjda och 14 procent missnöjda.

Av de fast anställda var 79 procent nöjda eller mycket nöjda (2019: 79) och av de visstidsanställda var andelen 81 procent (2019: 87).

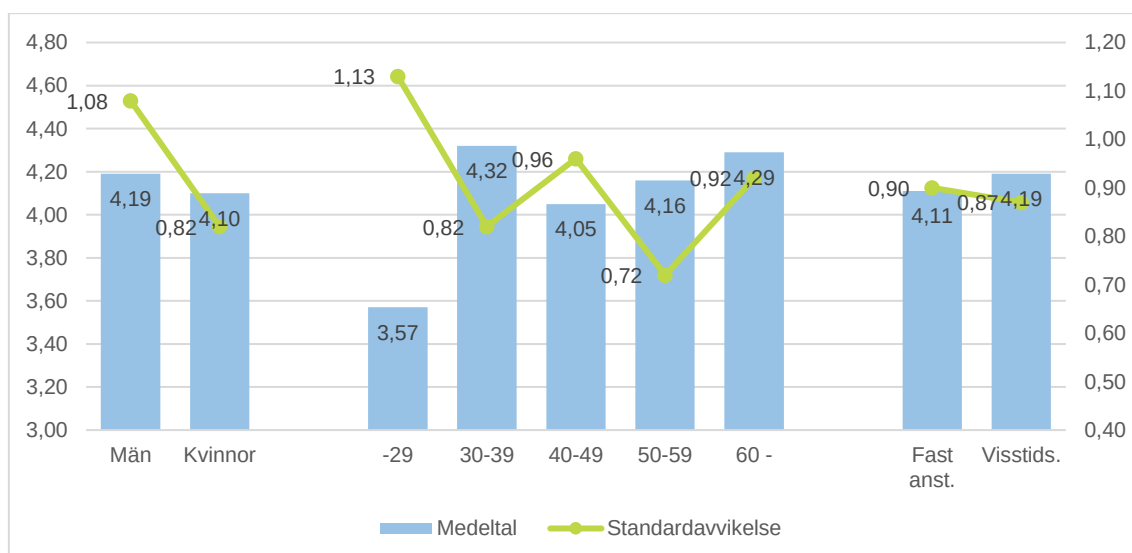


Diagram 1. Jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen, VMBaro 2020.

Genomförande av likabehandling enligt resultaten från VMBaro 2020 jämfört med 2019

Likabehandlingsläget upplevdes inte lika positivt som jämställdhetsläget. 71 procent av de svarande var nöjda eller mycket nöjda (2019: 69 procent). Spridningen var också större i de

olika grupperna jämfört med inställningen till jämställdheten mellan könen. Männen var klart nöjdare än kvinnorna: 78 procent (2019: 67 procent) av männen var nöjda eller mycket nöjda, mot bara 69 procent av kvinnorna (2019: 70 procent).

I åldersgruppen 30–39 år var 73 procent nöjda eller mycket nöjda (2019: 84) och bland 40–49-åringarna 77 procent (2019: 67) nöjda eller mycket nöjda med likabehandlingen. I åldersgruppen 50–59 år var 69 procent nöjda eller mycket nöjda med likabehandlingen (2019: 68) och i åldersgruppen 60– år var motsvarande andel 65 procent (2019: 69). I åldersgruppen –29 år var andelen nöjda eller mycket nöjda 57 procent (2019 ingen jämf.). Samtidigt var 14 procent i den här åldersgruppen missnöjda. I åldersgruppen 60-åringar var 18 procent missnöjda (2019: 8) och 6 procent mycket missnöjda (2019: 8), totalt 24 procent (2019: 16).

Av de fast anställda var 71 procent nöjda eller mycket nöjda (2019: 69) och av de visstidsanställda var andelen 76 procent (2019: 73)

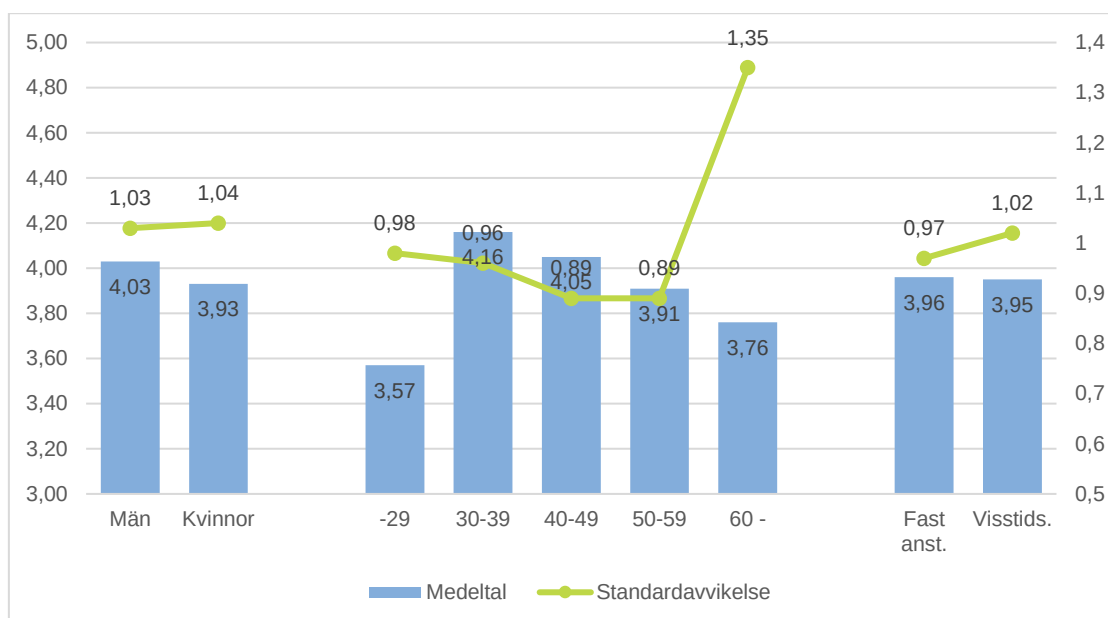


Diagram 2. Likabehandlingen på arbetsplatsen, VMBaro 2020.

Som klassificering av personalgrupper har använts chefer, experter och övrig personal.

100 procent (2019: 100) av cheferna var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen, bland experter var motsvarande andel 78 procent (2019: 81) och bland den övriga personalen 73 procent (2019: 74). Experternas andel av respondenterna är cirka 70 procent.

100 procent (2019: 100) av cheferna var nöjda eller mycket nöjda med likabehandlingen av människor, bland experter var motsvarande andel 71 procent (2019: 71) och bland den övriga personalen 66 procent (2019: 56). Merparten av den övriga personalen är kvinnor.

1.2. Förebyggande och eliminering av diskriminering och trakasserier

Alla slag av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande är förbjudna vid Akademien. För att förebygga diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande ser Akademien till att alla anvisningar om praxis och principer hålls uppdaterade. Akademien har anvisningar om

förebyggande av osakligt bemötande och lösning av problemsituationer. Detta aktualiseras i samband med behandlingen av enkäten VMBaro om arbetstillfredsställelse. I enkäten utreds även fall av diskriminering eller trakasserier.

Enligt enkäten VMBaro 2020 hade 16 procent av respondenterna (2019: 33) observerat och 6 procent (2019: 15) upplevt osakligt beteende i arbetsgemenskapen.

Enkäten innehåller 8 frågegrupper, 40 egentliga frågor samt tilläggsfrågor. Tabellen nedan visar hur personalens svar fördelades i frågegrupperna 2020.

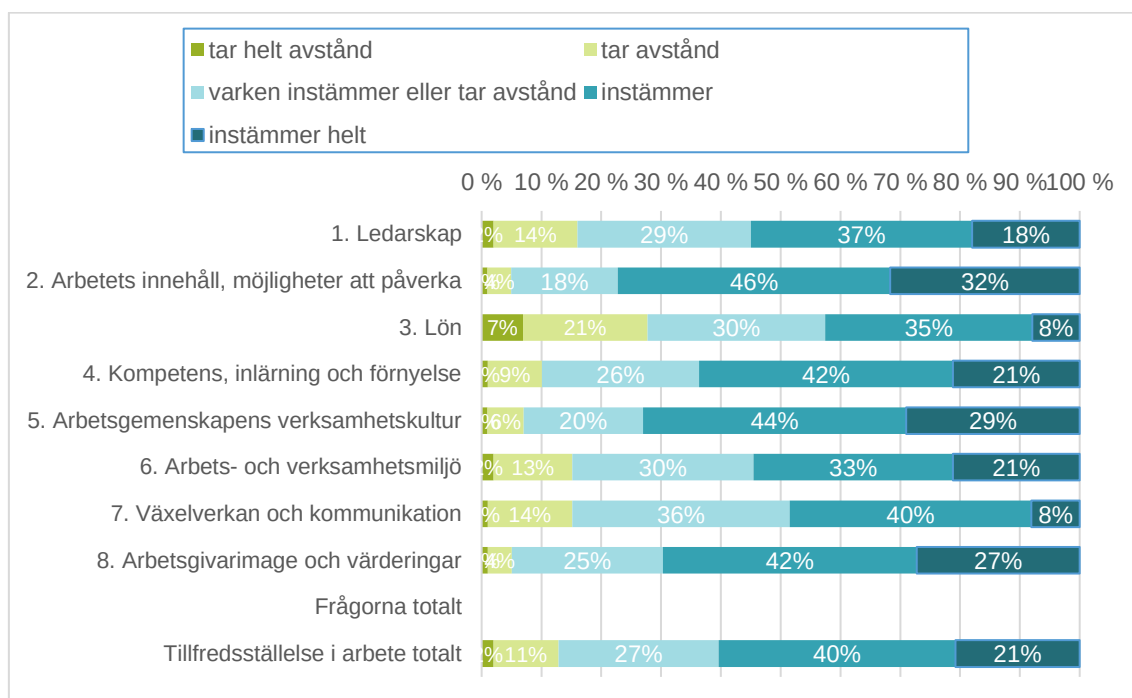


Diagram 3. Fördelningen av svar i VMBaro 2020 enligt frågegrupp.

1.3. Personalstrukturen och anställningarnas natur

Personalens könsfördelning har hållit sig relativt konstant. Andelen män har under de senaste åren varierat mellan 26 och 29 procent och kvinnornas mellan 71 och 73 procent.

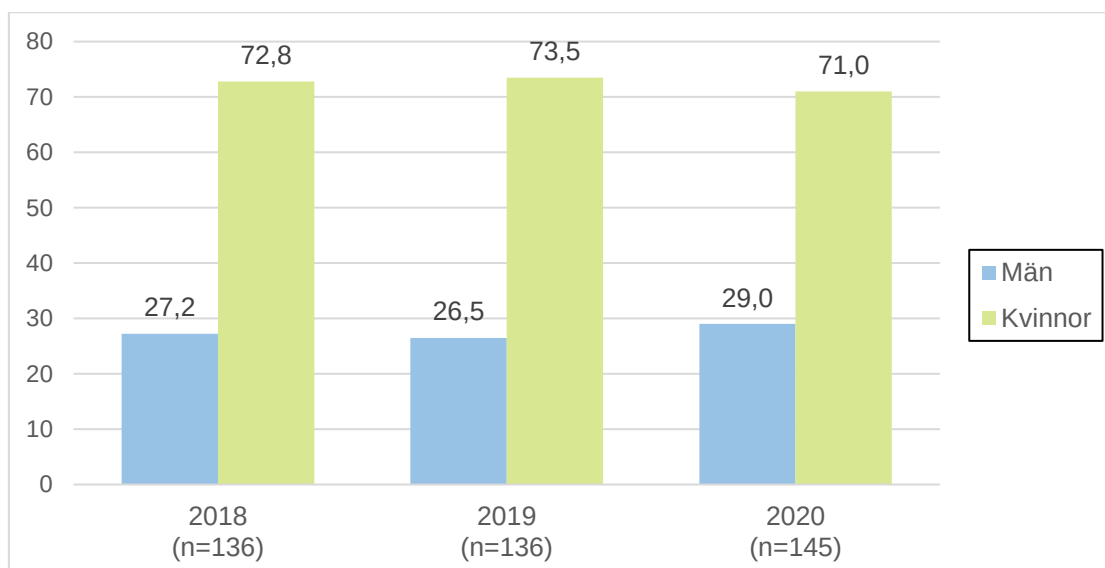


Diagram 4. Männens och kvinnornas andelar av personalen 2018–2020.

Personalgrupperna är ledning, chefer, experter, verkställande personal och praktikanter.

Kvinnorna är i majoritet i alla personalgrupper utom i ledningen.

Personal	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018	Män 2019	Kvinnor 2019	Totalt 2019	Män 2020	Kvinnor 2020	Totalt 2020
Ledningen	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Chefer	3	7	10	2	8	10	1	9	10
Experter	29	61	90	27	61	88	32	63	95
Verkställande personal	2	30	32	2	28	30	6	28	34
Praktikanter	1		1	3	2	5	1	2	3
Totalt	37	99	136	36	100	136	42	103	145

Tabell 1. Enligt personalgrupp, antal per 31.12

1.4. Rekrytering och omsättning

I alla rekryteringar beaktas män och kvinnor på lika grunder utan diskriminering. I praktiken har alltid den mest meriterade sökanden utsetts till en tjänst eller uppgift oberoende av kön. Sökande har i mån av möjlighet intervjuats av både kvinnor och män. Könsfördelningen bland sökandena och de valda har följts upp årligen. Det kan konstateras att könsfördelningen bland de personer som utsågs inte motsvarar könsfördelningen bland de sökande.

År 2020 hade Akademien sammanlagt 17 utomstående rekryteringar på webbtjänsten Valtiole.fi. På basis av dem anställdes 16 personer. Sökandena var totalt 654, varav män 221 (34 procent) och kvinnor 433 (66 procent).

Kön	Sökande	Valda	Andel av alla sökande, %	Andel av alla valda, %	Skillnaden mellan de valdas och sökandenas procentuella andelar
Män	221	4	34	25	-9
Kvinnor	433	12	66	75	9
Totalt	654	16	100	100	

Tabell 2. Männens och kvinnornas andelar i rekryteringarna utlysta på valtiolle.fi 2020.

1.5. Anställningarnas struktur

1.5.1. Fasta anställningar och visstidsanställningar

I december 2020 hade 80 procent av personalen fast anställning och 20 procent visstidsanställning. De vanligaste grunderna för visstidsanställningar är arbetets karaktär och vikariat. Av männen var 23 procent visstidsanställda och av kvinnorna 16 procent. Av de visstidsanställda var 34 procent vikariat (40 procent män och 60 procent kvinnor).

Vid utgången av 2020 var 34 procent av de visstidsanställda män och 66 procent kvinnor. Praktikanterna 2020 var 15 (2019: 17). Praktikanternas anställningar varade mellan 3 och 6 månader.

1.5.2. Åldersstrukturen

I slutet av 2020 var medelåldern för personalen vid förvaltningsämbetet 48,7 år. Männens medelålder var 48,1 år och kvinnornas 48,9 år. Majoriteten av både männen och kvinnorna var i åldersgruppen 45–54 år (50 procent av männen och 35 procent av kvinnorna). Näst flest anställda hörde till åldersgruppen 55–64 år (29 procent av männen och 28 procent av kvinnorna). Akademins medelålder har legat på strax under 50 år under de senaste åren.

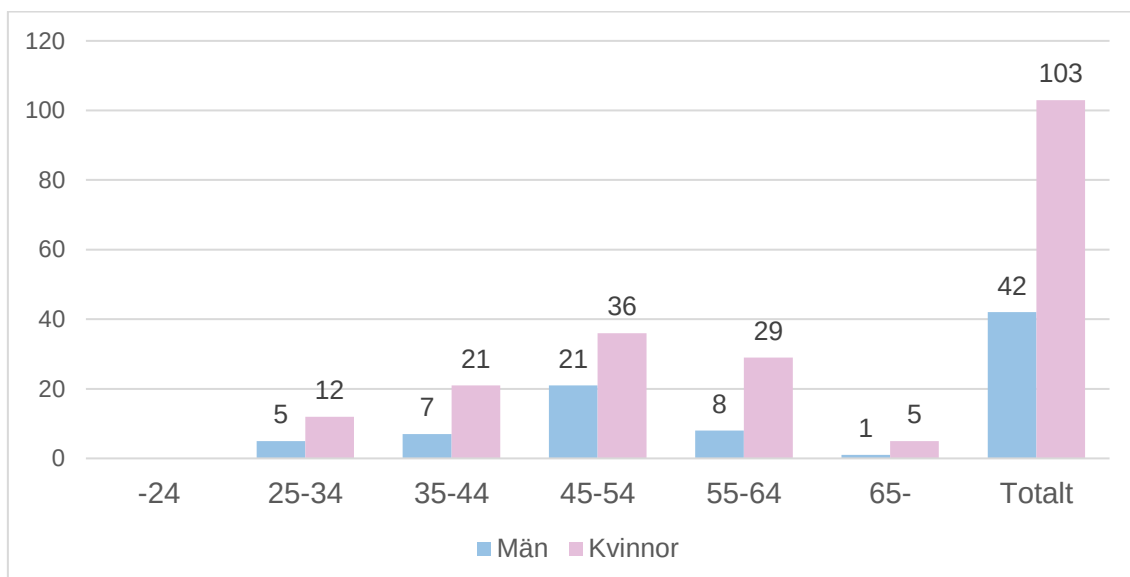


Diagram 5. Åldersfördelning enligt kön, december 2020.

1.5.3. Utbildningsstrukturen

Finlands Akademi är ett expertorgan vars personal i genomsnitt är mycket högutbildad, särskilt männen som till största del arbetar i expertuppgifter. I slutet av 2020 hade 76 procent av de anställda minst högre högskoleexamen. Den vanligaste utbildningsnivån var forskarutbildning, närmare 45 procent hade doktorsexamen. Under de senaste åren har andelen anställda med utbildning på grundnivå och mellannivå minskat med över 10 procent och andelen på lägsta högre nivå (institutsnivå) med över fem procent. Andelen anställda med forskarutbildning har ökat med över 15 procent

År	Månad	Antal anställda	Grundnivå, %	Mellannivå, %	Lägsta högre nivå, %	Lägre högskole-nivå, %	Högre högskole-nivå, %	Forskar-utbildning, %	Okänd, %
2010	Dec.	159	1,3	13,8	16,4	8,8	31,4	27,7	0,6
2014	Dec.	143	0,7	7,7	16,1	7,7	28,0	38,5	1,4
2017	Dec.	136	0,7	4,4	11,8	7,4	34,	38,2	2,9
2018	Dec.	136	0,7	5,9	10,3	6,6	29,4	45,6	1,5
2020	Dec.	145	0,7	3,4	9,0	9,7	31,7	44,8	0,7

Tabell 3. Jämförelse av utbildningsnivåns utveckling, 2010, 2014, 2017, 2018 och 2020.

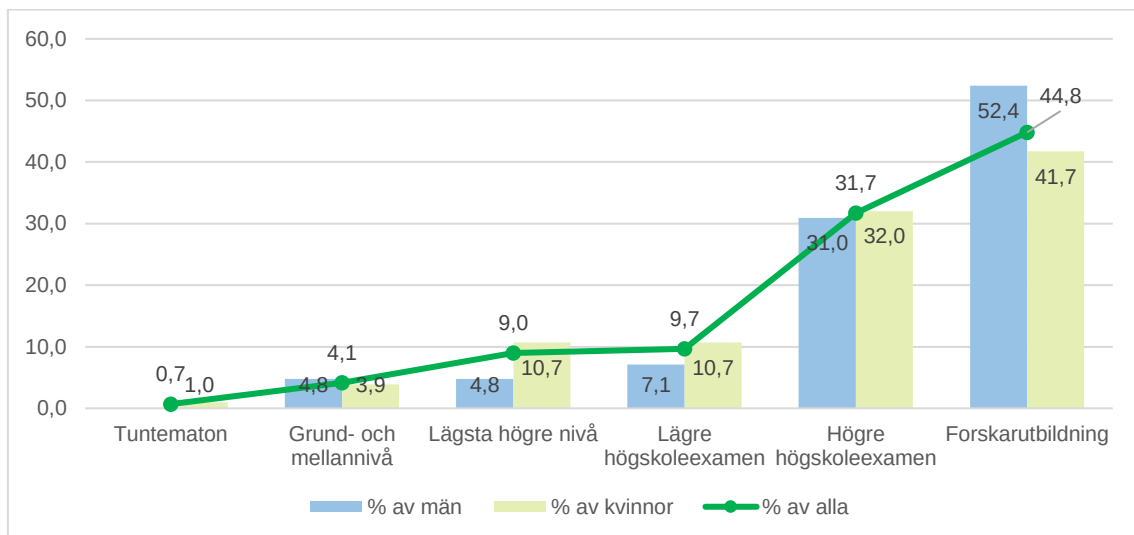


Diagram 6. Utbildningsnivån enligt kön 31.12.2020.

I diagrammet nedan jämförs utbildningsnivåerna och anställningens längd, under 1 år–över 20 år.

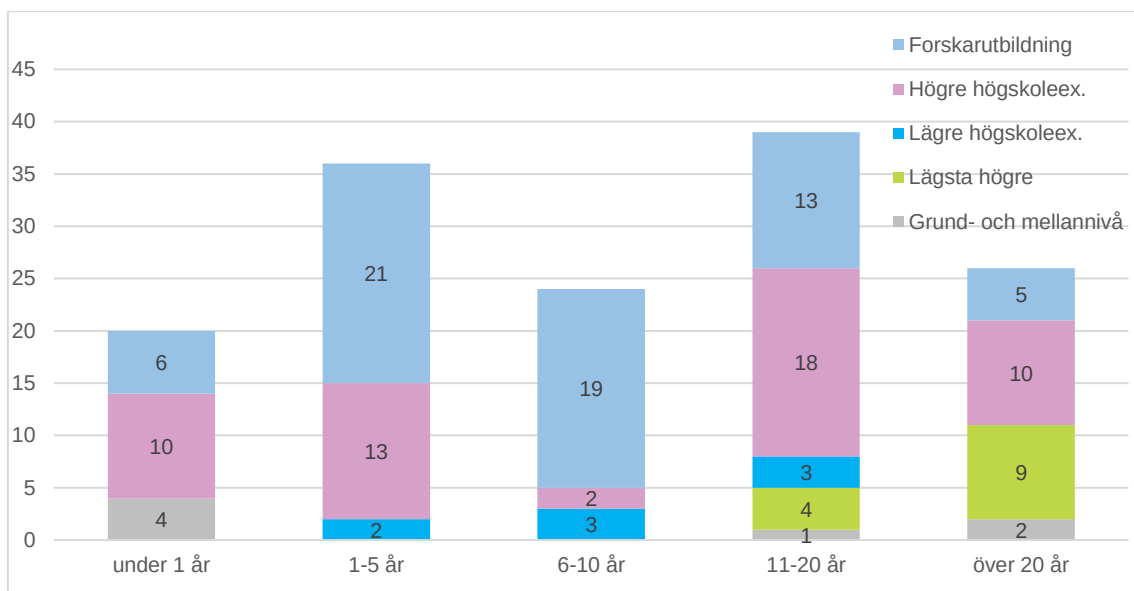


Diagram 7. Jämförelse av utbildningsnivå, anställningens längd 31.12.2020, totalt 145 personer.

1.6. Att kombinera arbete och privatliv

1.6.1. Andelen deltidsanställda

I december 2020 var 94 procent av personalen heltidsanställd och 6 procent deltidsanställd. Grunderna för deltidsarbete är bland annat delinvalid- eller sjukpension, partiellt rehabiliteringsstöd, partiell vårdledighet eller studieledighet. Både kvinnor och män utnyttjar möjligheterna till deltidsarbete och flexibla arbetstider.

1.6.2. Familjeledigheter

Familjeledigheter (moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet) har under de senaste åren använts ganska blygsamt, delvis säkert på grund av personalens åldersstruktur. År 2020 höll sex anställda familjeledighet. Familjeledighet och tillfällig vårdledighet på grund av ett sjukt barn utnyttjas av både kvinnor och män.

Orsak	Män (antal dagar)	Kvinnor (antal dagar)
Faderskapsledighet, oavlönad	12	
Faderskapsledighet, avlönad	10	
Moderskapsledighet		87
Föräldraledighet		67
Vårdledighet		308
Tillfällig vårdledighet	13	20
Saldoledighet	205	710
Alterneringsledighet	0	0

Tabell 4. Familjeledigheter och flexibel arbetstid enligt kön 2020.

Bilaga 2. Finlands Akademis lönekartläggning 2018–2020 och jämförelseuppgifter 2018–2020

Lönekartläggningen omfattar alla som har erhållit lön 31.12.2020. För deltidsanställda och anställda med timlön är lönen omvandlad till motsvarande heltidsanställning.

Uppgifterna från 2018–2020 är per 31.12 året i fråga.

Kön	2018	2019	2020
Män	37 (27 %)	36 (26 %)	42 (29 %)
Kvinnor	99 (73 %)	100 (74 %)	103 (71 %)
Totalt	136	136	145

Tabell 1. Antalet löntagare och deras procentuella andel enligt kön 2018–2020.

2.1 Lönestruktur

Största delen av personalen, omkring 96 procent, hör till statens lönesystem. Lönen består av en uppgiftsbaserad del (på kravnivåerna) och en personlig del (på prestationsnivåerna, procent av kravnivåns lön). Till inkomst från ordinarie arbetstid kan dessutom höra ett personligt tillägg (inkl. den allmänna lönehöjningen), ett personligt månadsarvode samt arvoden för förtroendemans och arbetarfullmäktigs uppgifter. En del av personalen har telefonförmån.

Personlig lön (överenskommen lön i euro) tillämpas på den högsta ledningen, praktikanter och enskilda sakkunniga.

Kön/år	Personlig lön (i euro, avtalad)			Uppgiftsbaserad lön och personlig lönedel (% av den uppgiftsbaserade lönen)		
	2018	2019	2020	2018	2019	2020
År						
Män	4	4	3	33	33	38
Kvinnor	1	3	3	98	96	101
Totalt	5	7	6	131	129	139

Tabell 2. Lönestrukturen enligt kön 2018–2020.

Personligt lönetillägg, inkl. den allmänna lönehöjningen

När systemet med prestationsbedömning togs i bruk 1.9.2010 avtalades om att en person har rätt till personligt tillägg om dennes personliga lönedelsbelopp enligt det tidigare lönesystemet var större än den nya personliga lönedelen. På beslut av arbetsgivaren har ett motsvarande tillägg tillämpats för att betala löneskillnaden när en persons totala lön i en ny uppgift är lägre än hans tidigare lön. Tillägget har betalats ut till 1–3 personer under åren 2018–2020.

Personligt arvode, ingen allmän lönehöjning

Åt chefer och anställda i krävande expertuppgifter har det betalats ut ett arvode efter prövning (10 personer, i snitt 700 euro/mån.). Expertarvodet uppgår till mellan 136 och 400 euro och vid utgången av 2020 betalades det åt 11 personer, av vilka fyra var män och sju kvinnor.

Telefonförmån

Ledningen samt vissa chefer och personer som arbetar inom dataförvaltningen har tjänstetelefon. I slutet av 2020 hade sex personer denna förmån av vilka tre var män och tre kvinnor.

Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig

Förtroendemannaarvode betalades 2018–2020 åt tre kvinnor och två män. Arbetarskyddsfullmäktigs arvode betalades 2018–2020 åt en man.

Placering på kravnivå enligt kön 2018–2020

Kravnivå	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018	Män 2019	Kvinnor 2019	Totalt 2019	Män 2020	Kvinnor 2020	Totalt 2020
81							1		1
82									
83		1	1						
84		1	1		1	1		1	1
85		7	7	1	8	9		7	7
86	2	16	18	2	13	15	2	14	16
87	1	8	9	1	7	8	3	7	10
88	4	3	7	3	4	7	4	4	8
89	12	30	42	13	30	43	15	29	44
90	10	19	29	11	18	29	11	23	34
91	1	2	3	1	2	3	1	2	3
92		4	4		5	5		5	5
93	1	3	4		4	4		4	4
94	2	4	6	1	4	5	1	5	6
Totalt	33	98	131	33	96	129	38	101	139

Tabell 3. Placering på kravnivå enligt kön 2018–2020, antal per 31.12

Akademins lönesystem har 14 kravnivåer (81–94). De verkställande uppgifterna placeras sig på nivåerna 83–87, expertuppgifterna på nivåerna 87–92 och chefsuppgifterna på nivåerna 93–94. Kravnivåerna 81 och 82 har nästan inte alls använts och nivå 92 togs i bruk 2018. Figuren nedan beskriver kravnivåfördelningen enligt kön.



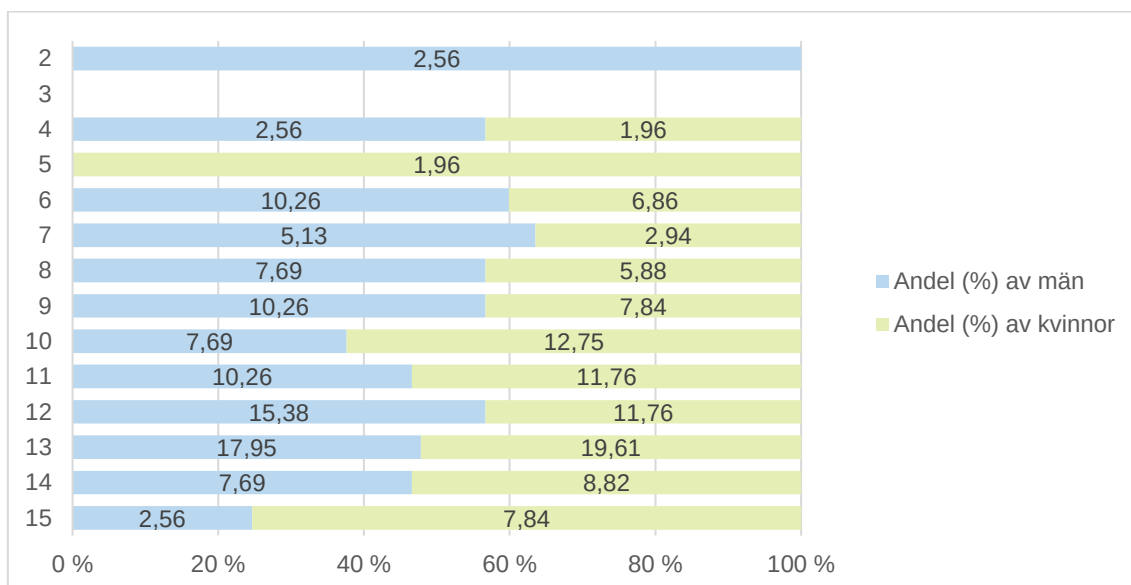
Figur 1 Fördelning enligt kravnivå per kön 31.12.2020

I december 2020 återfanns merparten män, 78 procent, på nivåerna 88–90. Motsvarande andel av kvinnorna var 55 procent. Andelen kvinnor i de högsta kravgrupperna 91–94 har ökat klart och är proportionellt mer än fyra gånger större än andelen män.

Prestations-nivå	Prestations-nivå, %	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018	Män 2019	Kvinnor 2019	Totalt 2019	Män 2020	Kvinnor 2020	Totalt 2020
1	6,0									
2	9,0							1		1
3	12,0					1	1			
4	15,0		2	2		2	2	1	2	3
5	18,0	1		1	2	1	3		2	2
6	21,0	1	5	6	1	5	6	4	7	11
7	24,0	2	4	6	2	3	5	2	3	5
8	27,0	3	11	14	1	5	6	2	6	8
9	30,0	2	9	11	3	12	15	4	7	11
10	33,0	6	9	15	4	9	13	3	13	16
11	36,0	3	10	13	4	10	14	4	12	16
12	39,0	9	11	20	10	12	22	6	12	18
13	42,0	4	21	25	4	19	23	7	20	27
14	45,0	1	7	8	1	8	9	3	9	12
15	48,0	1	9	10	1	9	10	1	8	9
Totalt		33	98	131	33	96	129	38	101	139

Tabell 4. Placering på prestationsnivåer enligt kön 2018–2020, vid granskningstidpunkten 31.12, omfattar också observationer av färre än 3 personer.

Kvinnorna har haft större framgång i prestationsbedömningarna än männen. 37–38 procent av kvinnorna har placerats i de högsta prestationsbedömningsklasserna 13–15, medan motsvarande andel av männen är 12–19 procent.



Figur 2. Fördelning på olika prestationsnivåer per kön, 31.12.2020

Andelen kvinnor och män är störst på prestationsnivå 13, där 20 kvinnor, det vill säga 19,61 procent av kvinnorna och 7 män, det vill säga 17,95 procent av männen, är placerade. Männens genomsnittliga prestationsnivå är 10,2 och kvinnornas 10,9.

2.2 Jämförelse av lön för ordinarie arbetstid

Inkomsten för ordinarie arbetstid inkluderar en uppgiftsspecifik och en personlig lönedel samt olika tillägg och naturaförmåner. De deltidanställdas löner har omvandlats så att de motsvarar heltidanställningar. Med regelbundna inkomster avses inkomster från ordinarie arbetstid utan resultatpremier och andra icke-regelbundna engångsbelopp (bl.a. övertidsersättningar, semesterpenning).

I den regelbundna inkomsten kan i form av olika tillägg ingå 1) personligt arvode i eurobelopp som inte berörs av allmän lönehöjning, 2) personligt tillägg som berörs av allmän lönehöjning, 3) förtroendemannaarvode, 4) arbetsskyddsfullmäktigs arvode och 5) telefonförmån.

Lön för ordinarie arbetstid enligt kön 2018–2020

Granskningsdag 31.12	Genomsnittlig lön för ordinarie arbetstid, män	Genomsnittlig lön för ordinarie arbetstid, kvinnor	Kvinnornas lön i förhållande till männens (%)
2018	4777,29	4293,24	89,9 %
2019	4817,92	4432,13	92,0 %
2020	4675,19	4527,84	96,8 %

Tabell 5. Jämförelse av inkomster för ordinarie arbetstid enligt kön 2018–2020.

Personalgrupperna 2018–2020, vid granskningstidpunkten 31.12

Personal	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018	Män 2019	Kvinnor 2019	Totalt 2019	Män 2020	Kvinnor 2020	Totalt 2020
Ledningen	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Chefer	3	7	10	2	8	12	1	9	10
Experter	29	61	90	27	61	88	32	63	95
Verkställande personal	2	30	32	2	28	31	6	28	34
Praktikanter	1		1	3	2	2	1	2	3
Totalt	37	99	136	36	100	136	42	103	145

Tabell 6. Personalgrupperna enligt kön 2018–2020. Granskningsdag 31.12.

Lön för ordinarie arbetstid enligt personalgrupp och kön

Chefer

I gruppen chefer var antalet män 2020–2018 mindre än fem. Därför kan genomsnittet av mäns regelbundna inkomster inte anges i tabellen nedan.

	2018		2019		2020	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	3		2		1	
Kvinnor	7	6344,36	8	6416,7	9	6512,76
Totalt	10		10		10	

Tabell 7. Inkomster för ordinarie arbetstid, chefer enligt kön. Granskningsdag 31.12.

Experter

	2018		2019		2020	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	29	4506,89	27	4435,17	32	4576,36
Kvinnor	61	4485,54	61	4572,03	63	4687,53
Totalt	90		88		95	
*)		99,5		100,54		102,5

*) Kvinnornas lön i förhållande till männens (%).

Tabell 8. Inkomster för ordinarie arbetstid, experter enligt kön. Granskningsdag 31.12.

Verkställande personal

Inom den verkställande personalen var antalet män mindre än fem 2018–2019.

	2018		2019		2020	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	2		2		6	3079,93
Kvinnor	30	3241,6	28	3322,71	28	3354,44
Totalt	34		30		34	
*)						108,9

*) Kvinnornas lön i förhållande till männens (%).

Tabell 9. Inkomster för ordinarie arbetstid, verkställande personal enligt kön.
Granskningsdatum den 31 december.

Inkomst från ordinarie arbetstid på olika kravnivåer

Totalt finns det 14 kravnivåer varav 12 är i bruk. Männens och kvinnornas löner har jämförts på kravnivåerna 89 och 90. På de övriga kravnivåerna var männen färre än fem.

Kravnivå 89

	2018		2019		2020	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	12	4325,74	13	4391,95	15	4391,78
Kvinnor	30	4233,47	30	4367,19	29	4431,45
Totalt	42		43		44	
*)		98,8		99,43		98,8

*) Kvinnornas lön i förhållande till männens (%).

Tabell 10.

Kravnivå 90

	2018		2019		2020	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	10	4749,04	10	4920,61	11	4969,14
Kvinnor	19	4836,79	19	4941,32	23	4944,1
Totalt	29		29		34	
*)		101,8		100,4		99,5

*) Kvinnornas lön i förhållande till männens (%).

Tabell 11.

Bilaga 3. Personalenkät om jämställdhet och likabehandling 2021

Enkäten genomfördes 4/2021, N = 94

Svarande:

Kön: Kvinnor 66 (70 %), män 21 (22 %), annat/jag vill inte säga 7

Åldersgrupper: Under 29 år 6 (6 %), 30–39 år 12 (13 %), 40–49 år 33 (36 %), 50–59 år 26 (28 %),
över 60 år 16 (17 %)

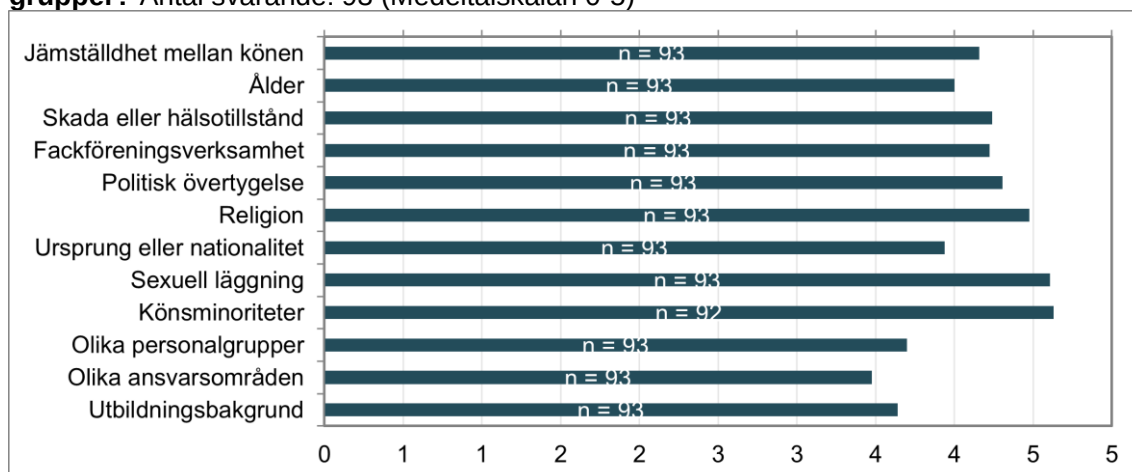
Personalgrupp: Ledning/Chefer 6 (6 %), experter 68 (ca 73 %),
övrig personal 20 (21 %)

Tjänsteförhållande: ordinarie 72 (77 %), visstidsanställning 22 (23 %)

Enkätens huvudsakliga resultat:

- I allmänhet upplever man att jämställdhet och likabehandling genomförs väl.
- Skillnader/större spridning av svarens medelvärden i fråga om hur jämställdhet och likabehandling genomförs framkommer särskilt med anknytning till ålder, personalgrupp och utbildningsbakgrund inom följande delområden: val av personal, lön, karriärutveckling/utveckling i arbetet och åtgärder som främjar arbetshälsan.
- Största delen av deltagarna i enkäten kunde inte bedöma hur likabehandling genomförs när det gäller följande grunder: funktionsnedsättning/hälsotillstånd, fackföreningsverksamhet, politisk övertygelse, religion, ursprung/nationalitet, sexuell läggning, könsminoriteter.
- Observera:
 - I de öppna svaren fästes uppmärksamhet vid att Akademien är en kvinnodominerad arbetsgemenskap som är ganska enhetlig i fråga om personalens bakgrund.
 - Det behövs uppskattning mellan olika yrkes- och åldersgrupper.
 - De yngsta och äldsta arbetstagarna gav i allmänhet de mest kritiska svaren, de hade också erfarenheter av att ha en annan ställning i arbetsgemenskapen/diskriminering.
 - Effekterna och erfarenheterna av coronatiden varierar bland personalen.
- Vad gäller beredning av ärenden önskas att representanter för alla personalgrupper som berörs av ärendet deltar i beredningsskedet.
- Man förväntar sig att arbetsgivaren aktivare kommunicerar om viljan att vara en arbetsgivare som behandlar sina anställda jämställt och lika.

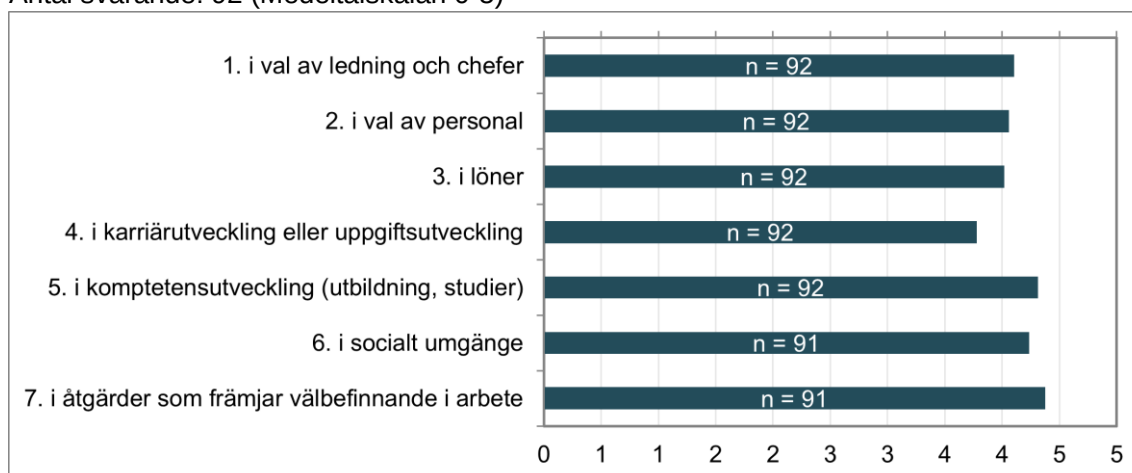
Genomförs jämställdhet och likabehandling i fråga om följande grunder och/eller grupper? Antal svarande: 93 (Medeltalskalan 0-5)



Att observera i svaren: 50–60 % har valt "Vet inte". (Dessa svar ingår inte i medelvärdena) för följande kriterier: funktionsnedsättning/hälsotillstånd, fackföreningsverksamhet, politisk övertygelse, religion, ursprung/nationalitet, sexuell läggning, könsminoriteter.

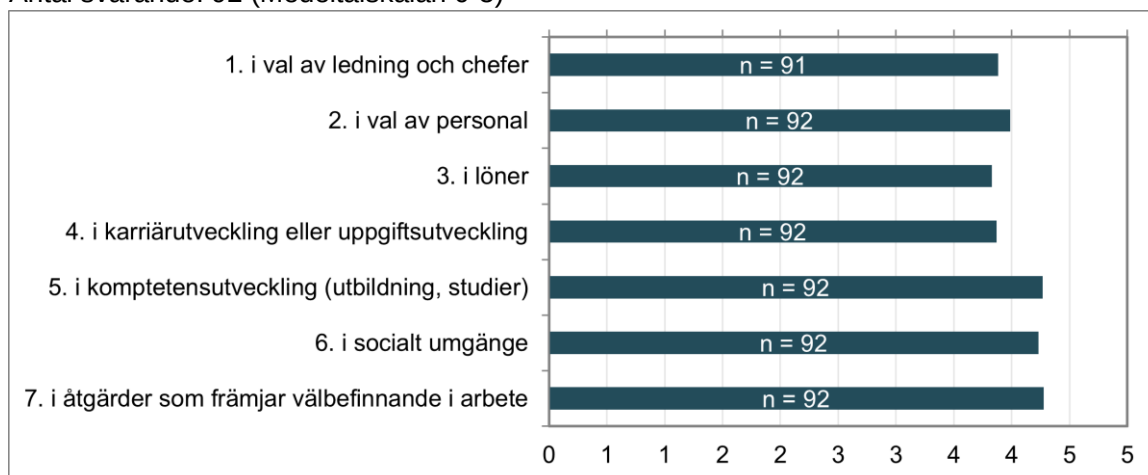
Jag anser att jämställdhet mellan könen råder på arbetsplatsen

Antal svarande: 92 (Medeltalskalan 0-5)



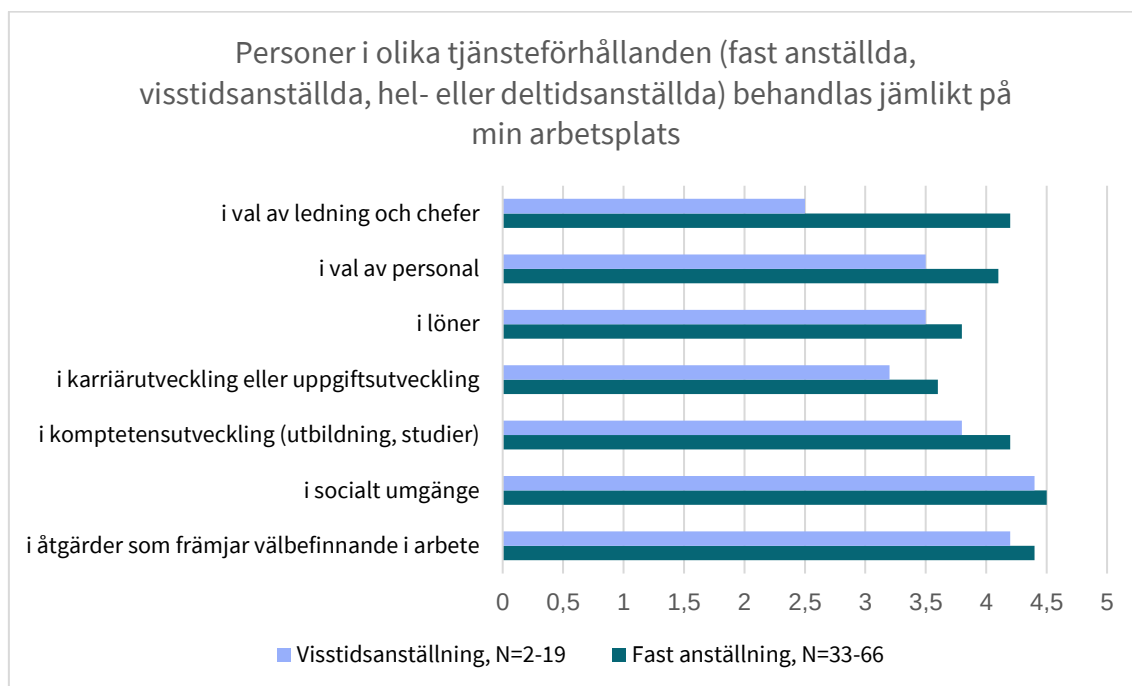
Jag anser att arbetstagare i olika åldrar behandlas lika på min arbetsplats

Antal svarande: 92 (Medeltalskalan 0-5)



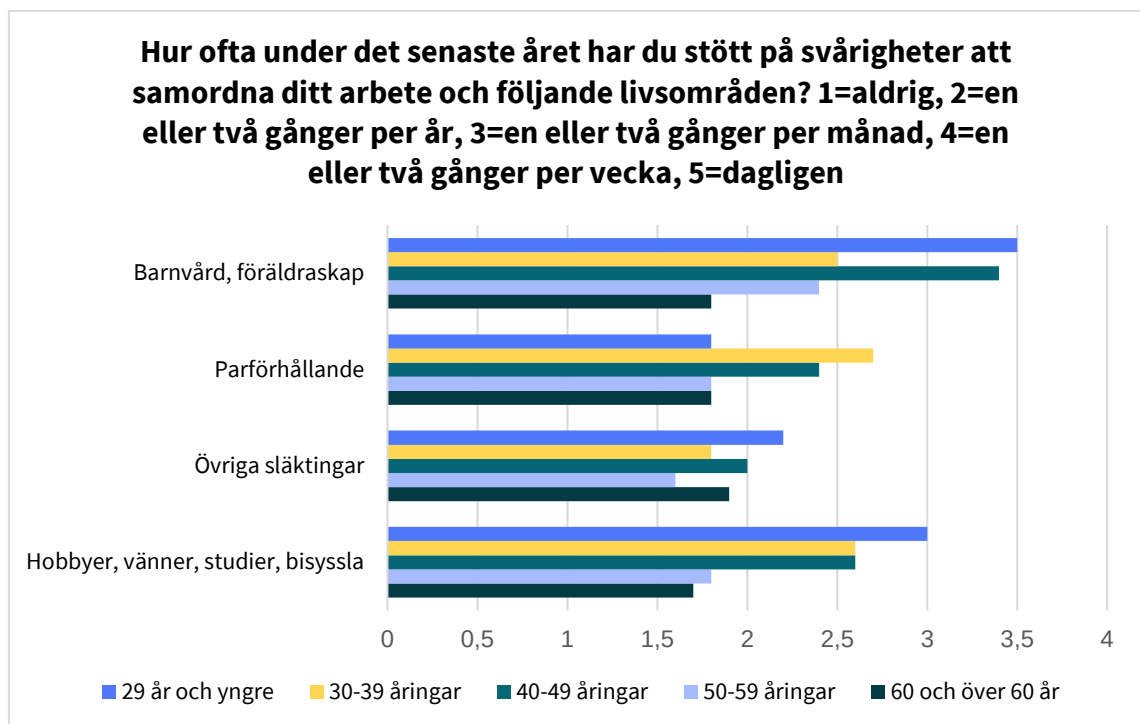
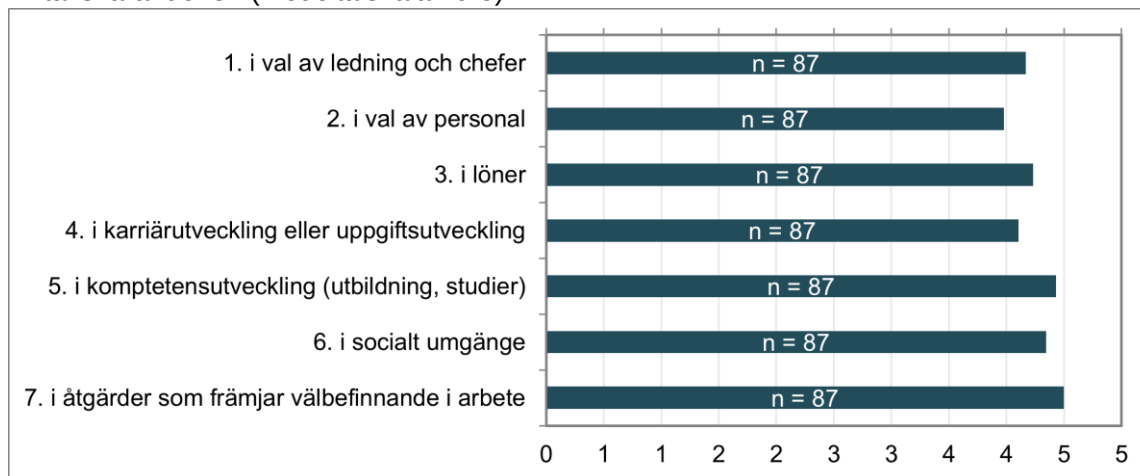
Jag anser att personer i olika tjänsteförhållanden (fast anställda, visstidsanställda, hel- eller deltidsanställda) behandlas jämlikt på min arbetsplats

Antal svarande: 93



Jag anser att min arbetsplats är jämlik (till exempel vad gäller arbetsförmåga, sexuell läggning, könsmångfald, ursprung eller nationalitet, religion eller övertygelse)

Antal svarande: 87 (Medeltalskalan 0-5)



2-6 svarande i åldern 29 och yngre, 2-12 svarande i åldern 30-39, 23-32 svarande i åldern 40-49, 16-25 svarande i åldern 50-59, 60 och över 60 år 4-15 svarande.

Om du under det senaste året har stött på svårigheter att samordna ditt arbete och ovan nämnda livsområden, vilka faktorer tror du att problemen beror på (du kan välja flera alternativ)?

Antal svarande: 88



Diskriminering eller osakligt beteende

- Totalt 21 personer hade antingen observerat eller själv upplevt trakasserier eller osakligt beteende i arbetsgemenskapen
 - I de öppna svaren framfördes följande: Osakligt/aggressivt tal, ignorering, kritisering av egenskaper eller arbetssätt, nedvärdering
- Totalt 17 personer hade antingen observerat eller själv upplevt diskriminering
 - Orsak som framfördes i de öppna svaren: Ålder, olika ställning i arbetsgemenskapen, utbildning/erfarenhet, hälsotillstånd, chefens bristande erfarenhet/tanklöshet, meningsskiljaktigheter
- Totalt 13 personer hade antingen observerat eller själv upplevt ett osakligt språkbruk. Grunder som det osakliga språkbruket anses ha anknytning till:
 - Främst ålder
 - Övriga grunder: kön, ställning i arbetsgemenskapen, ursprung eller nationalitet, personliga egenskaper, hälsotillstånd eller annan orsak

Observationer och respons gällande coronatiden

- Coronatiden har ökat ojämlikheten: Personalens olika livssituationer, boendeformer/distansarbetsförhållanden, familjesituationer eller förmögenhet och möjligheter har inte beaktats tillräckligt. Arbetsmängden och arbetsbelastningen varierar också.
- Utmaningar i informationsgången, gallringen och klickbildningen ökar.
- Utmaningar med att skilja mellan arbete och fritid (eller det övriga livet) och att leda det egna arbetet.
- Svårigheter att engagera nya arbetstagare på distans.
- Fördelar med distansarbete: Flexibilitet i olika livssituationer, lättare att samordna arbete och familjeliv och främjar orken (inkl. hälsomässiga utmaningar, äldre personer). Möjligt att arbeta på olika platser, vilket uppskattas. Valfriheten är viktig.