



Jämstälhets- och likabehandlings- plan för Finlands Akademi

1.3.2024-28.2.2026



Finlands Akademi

Innehåll

1. Inledning	4
Sammanfattning: Finlands Akademis åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2024-2025	6
2. Främjandet av jämställdhet och likabehandling i Finlands Akademis vardag.....	13
3. Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademis forskningsfinansiering	16
3.1. Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademis forskningsfinansiering	17
3.1.1. Könsfördelning inom organen	18
3.1.2. Sökandenas och de finansierades köns- och åldersfördelning	18
3.1.3. Likabehandling av sökande och finansierade ur ett medborgarskapsperspektiv	23
3.1.4. Könsfördelningen i panelerna	25
3.2. Åtgärderna för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling	26
3.2.1. Finlands Akademi fastställer metoder för att stödja samordningen av arbete och familj i alla bidragsformer samt kvinnors forskarkarriär.....	26
3.2.2. Bedömning av konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen inkluderas i Finlands Akademis projekt för att utveckla forskningsfinansieringen	27
3.2.3. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven stärks som en del av ett ansvarsfullt vetenskapligt arbete och bedömningsarbete	28
4. Jämställdheten och likabehandlingen vid Finlands Akademis förvaltningsämbete	29
4.1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet.....	29
4.2. Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling vid förvaltningsämbetet	31
4.2.1. Jämställdheten och likabehandlingen främjas vid rekrytering, i karriärutvecklingen och lönesättningen	31
5. Organisering av och processen för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och planeringen vid Finlands Akademi ...	32
Bilaga 1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet 2023	35
1.1 Personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling.....	35
1.2 Förebyggande och eliminering av diskriminering och trakasserier	37
1.3 Personalstrukturen och anställningarnas natur	38

Rekrytering och omsättning.....	39
1.2 Anställningsstruktur.....	40
1.3 Att kombinera arbete och privatliv	43
Bilaga 2. Finlands Akademis lönekartläggning och jämförelseuppgifter 2021-2023.....	44
2.1. Lönestrukturen	44
2.2. Jämförelse av lön för ordinarie arbetstid	47
Bilaga 3. Personalenkät om jämställdhet och likabehandling 2023.....	50

1. Inledning

Finlands Akademi har i sin strategi förbundit sig till att främja jämställdhet och likabehandling. Akademinns verksamhet styrs av värderingar som öppenhet, transparens, tillförlitlighet samt jämställdhet och likabehandling. I den nya strategin ingår också målet att utveckla mångfalden i vår arbetsgemenskap. Målet med Akademinns arbete för jämställdhet och likabehandling är att främjandet av jämställdhet och likabehandling ska utgöra en integrerad del av Akademinns 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.

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

"Akademin stärker förverkligandet av jämställdhet, likabehandling och diversitet i sin egen verksamhet och när den verkställer och utvecklar sin forskningsfinansiering. Akademin utarbetar/uppdaterar sin jämställdhets- och likabehandlingsplan vartannat år och följer upp deras kvalitet."

I resultatavtalet följs andelen kvinnor av experterna i Akademinns kollegiala utvärderingar samt kvinnornas framgång i Akademinns finansieringsansökningar. Dessutom följer man upp personalens upplevelse av hur jämställdhet och likabehandling förverkligas.

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 Akademinns 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 Akademinns 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.

Under planperioden 2024-2025 ligger tyngdpunkten fortfarande på att starkare integrera jämställdhets- och likabehandlingsperspektivet i Akademinns 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.

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 förvaltningsämbetet. För åtgärderna anges tidsplaner, föreslagna ansvariga aktörer, resurser, information och uppföljning.

Uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen har behandlats i samarbetsgruppen och i den utvidgade ledningsgruppen.

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

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

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

Sammanfattning: Finlands Akademis åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2024-2025

Åtgärderna beskrivs närmare i avsnitten 2, 3.2 och 4.2.

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 Akademinns forskningsfinansiering och bland personalen vidareutvecklas.
2. Kommunikationen och utbildningen om jämställdhet och likabehandling utvecklas och utökas ytterligare vid Akademin. Ett säkrare utrymme tas i bruk vid alla evenemang som anknyter till Akademinns verksamhet. Jämlikhetsperspektivet stärks.

Åtgärder för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling

3. Information samlas in om hur Finlands Akademi i egenskap av finansier bättre kunde stöda samordningen av arbete och familj under forskarkarriären och vilka utmaningar olika forskare med olika bakgrund möter.
4. Bedömning av konsekvenser för jämställdheten och likabehandlingen inkluderas i Finlands Akademis projekt för att utveckla forskningsfinansieringen
5. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven samt mångfaldhetskompentensen stärks som en del av ett ansvarsfullt vetenskapligt arbete och bedömningsarbete.

Jämställdhets- och likabehandlingsåtgärder för förvaltningsämbetets personal

6. Likabehandlingsperspektivet stärks i personalplaneringen, rekryteringen och lönesättningen vid sidan av jämställdheten mellan könen och mångfaldsaspekten tas med i planeringen.

Bedömningar av genomförandet av åtgärderna för att främja jämställdhet och likabehandling under föregående planperiod 2022-2023 i Finlands Akademis forskningsfinansiering och i förvaltningsämbetets verksamhet

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 insamlingen av information så att den motsvarar uppföljningen av målet om samhällelig genomslagskraft i resultatavtalet "Akademien främjar jämställdhet, likabehandling och diversitet inom vetenskapen samt målen för hållbar utveckling".

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

Bedömning av utfallet:

Insamling av information för forskningsfinansieringen

- Insamlingen av uppföljningsinformation har förenhetligats ytterligare 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.
- År 2022 genomfördes ett försök med insamling av information där man granskade besluten om beviljande av forskningsfinansiering enligt jämställdhets-, likabehandlings- och diskrimineringsteman.

Insamling av information för personalen

- Rapporteringen av jämställdhets- och likabehandlingsuppgifter har utvecklats som en del av det årliga personalbokslutet och personalundersökningen VMBaro.
- Resultaten av enkäten VMBaro utnyttjas årligen för jämställdhets- och likabehandlingsgranskningar. En årlig uppföljnings- och utvärderingsdiskussion om resultaten har förts i arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.
- Sammanfattning: Utvecklingsarbetet har framskridit. Den systematiska insamlingen av information och utvecklingen av den fortsätter under planeringsperioden 2024-2025, i synnerhet när det gäller likabehandlingsuppgifterna.

Åtgärd 2 - Kommunikation och utbildning med anknytning till 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. Utbildning och anvisningar utarbetas för utvärderare, kommittéer, panelansvariga och föredragande.

Bedömning av utfallet:

- Akademiens interna kommunikation om jämställdhets- och likabehandlingsfrågor har genomförts aktivt.
- Beredningen av utbildningen för personalen har inkluderats i myndighetens plan för kompetensutveckling 2023-2024.
- Med tanke på forskningsfinansiering har blogginlägg om jämställdhet och likabehandling publicerats på finska, svenska och engelska på Akademiens webbplats.
- Anvisningarna för bedömare har uppdaterats ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. Se även bedömningen av åtgärd 5.
- År 2023 genomfördes Minisymposiet Ansvarsfull forskarbedömning inom forskningsfinansieringen (Vastuullinen tutkijanarviointi tutkimusrahoituksessa).
- Sammanfattning: Arbetet har framskridit. Utbildningen och dess målgrupper omformas så att de blir mångsidigare.

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 bidragsformer likom även kvinnors forskarkarriär.

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

Bedömning av utfallet:

- Mobilitetskravet har strukits ur Akademin principer för beviljande av forskningsfinansiering.
- Finansieringsprinciperna för rådet för strategisk forskning (RSF) har uppdaterats så att finansieringsperioden för finansiering som beviljas av RSF på vissa villkor kan förlängas av sådana motiverade skäl som nämns i Finlands Akademi finansieringsvillkor (såsom familjeledighet).
- Sammanfattning: Arbetet har framskridit. Stödet för samordning av arbete och familj behöver granskas under den kommande planeringsperioden för att få mer information.

Åtgärd 4 - Bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen

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

- Både en förhandsbedömning vid beredningen av den nya bidragsformen och en bedömning efter den första ansökningsomgången genomförs.
- 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 erhållit erfarenhet. Med hjälp av erfarenheter från pilotprojektet etableras bedömningen av konsekvenserna för kön och likabehandling som en del av alla projekt för att utveckla forskningsfinansieringen.

Bedömning av utfallet:

- Bedömningen av akademiforskarreformens konsekvenser för jämställdhet mellan könen och likabehandling (som pilotprojekt) har genomförts. Resultaten av pilotprojektet har också publicerats som en rapport och i en bloggtext på Akademin webbplats.
- Sammanfattning: Åtgärden har genomförts för pilotprojektets del.

Åtgärd 5 - Ansvarsfull vetenskap och bedömningsarbete

Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven stärks som en del av ett ansvarsfullt vetenskapligt arbete och bedömningsarbete.

Sammansättningen av panelerna för bedömning av ansökningarna granskas med beaktande av mångfaldsaspekter: Panelens mångsidighet utreds, 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.

Bedömning av utfallet:

- Akademinns ansvarsfulla bedömningsarbete har främjats genom deltagande i den internationella reformen av ansvarsfull forskning och forskarbedömning både i nationella och internationella arbetsgrupper. Akademien deltar i styrgruppen för ansvarsfull forskarutvärdering som leds av Vetenskapliga samfundens delegation. Under 2022 undertecknade Akademien avtalet Agreement on Reforming Research Assessment ARRA och anslöt sig till koalitionen (CoARA) som stöder och följer upp dess verkställande. Dessutom deltar Akademien i CoARA:s två arbetsgrupper: Improving practices in the assessment of research proposals och Multilingualism and language biases in research assessment samt i CoARA:s nationella avdelning (National Chapter, ännu i ansökningskedet).
- Anvisningarna för experter som utför kollegial utvärdering i Akademinns finansieringsansökningar har uppdaterats. I dokumentet Review principles finns anvisningar för hur jämställdhet och likabehandling ska beaktas i utvärderingsarbetet samt en länk till Akademinns jämställdhets- och likabehandlingsplan.
- Till RSF:s utlysning av programledare 2023 lades en förutsättning för att den sökande ska förbinda sig till principerna för ansvarsfull vetenskap.
- Utredningsarbetet i anslutning till panelernas mångfald flyttas till nästa planeringsperiod. I den nya utvärderingsprocessen för vinterutlysningen kallas experterna till på förhand utsedda bedömningspaneler redan innan utlysningen avslutas. På vedertaget sätt fäster man vid rekryteringen av experter uppmärksamhet vid en så jämn könsfördelning som möjligt bland bedömnarna och vid att bedömningspanelerna omfattar experter från så många länder som möjligt.
- Bedömningsblankettens de för bedömning av ansvarsfull vetenskap har inkluderats i bedömningen av projektets genomförbarhet och kan därmed, till skillnad från tidigare, påverka helhetsbedömningen av ansökan.
- Sammanfattning: Arbetet pågår, många åtgärder har genomförts. Under planeringsperioden 2024-2025 främjas i synnerhet beaktandet av mångfaldsaspekter i sammanställningen av Akademinns bedömningspaneler.

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.

Förvaltningsämbetets rekryteringspraxis och arbetsgivarbild utvecklas för att öka jämställdheten mellan könen och mångfalden bland personalen. Vid förvaltningsämbetets 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 utgörs av 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.

Bedömning av utfallet:

- En klausul om mångfald/jämlikhet har tagits i bruk i Akademin's rekryteringsannonser.
- Lönesättningen har granskats ur jämställdhets- och likabehandlingsperspektiv. I granskningen har man utnyttjat resultaten från personalenkäten VMBaro.
- År 2022 har Akademin deltagit i statens gemensamma temagrupp "Mångfald inom staten" som en del av personalledningsforumets arbete. Det material som arbetsgruppen producerar utnyttjas vid den egna myndigheten.
- Sammanfattning: Arbetet pågår. Genomförandet av åtgärden fortsätter under den nya planeringsperioden i synnerhet när det gäller att öka chefernas och personalens medvetenhet och utveckla rekryteringspraxisen.

Åtgärd 7 - Bedömning av arbetsmiljöns tillgänglighet och konsekvenserna av de nya verksamhetsätten för jämställdheten och likabehandlingen

Förvaltningsämbetets 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.

Hur utvecklingen av arbetsmiljön påverkar jämställdheten och likabehandlingen och sörjer för tillgängligheten när lokalerna utvecklas bedöms.

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.

Bedömning av utfallet:

- Utvecklingen av verksamhetssätten och arbetsmiljön har genomförts i fråga om effektivisering av lokalerna 2023. Nya tillvägagångssätt har utvärderats med hjälp av enkäten VMBaro, månatliga pulssi-enkäter samt personalens jämställdhets- och likabehandlingsenkät 2023.
- Sammanfattning: Åtgärden har huvudsakligen genomförts. Det är inte nödvändigt att fortsätta som en separat åtgärd, eftersom utvecklingen av arbetsmiljön är beroende av statens gemensamma utveckling 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 2024–2025 att utveckla processerna inom jämställdhets- och likabehandlingsarbetet, liksom även kommunikationen och personalens kompetens i anknytning till detta arbete.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling granskade jämställdhets- och likabehandlingsläget under 2023. Bedömningen av hur åtgärderna under planeringsperioden 2022–2023 genomförts presenteras i inledningen samt i kapitlet med anknytning till lägesöversikter både vad gäller forskningsfinansieringen och förvaltningsämbetets verksamhet. Material som använts är information om hur åtgärderna har genomförts under planeringsperioden, personalenkäten VMBaro, resultaten av Akademiens enkät om jämställdhet och likabehandling samt statistikmaterial om forskningsfinansieringen och personalen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling utvecklar uppföljningen och insamlingen av information om hur jämställdheten och likabehandlingen genomförs i en mer systematisk riktning. Inom insamlingen av information har akademien ökat samarbetet mellan interna aktörer. Till exempel när det gäller förvaltningsämbetet har personalstatistik om jämställdhet och likabehandling använts i personalrapporteringen. Akademien planerar och följer upp åtgärder i enlighet med skyldigheterna i såväl jämställdhetslagen som diskrimineringslagen. Även personalens och intressentgruppernas deltagande i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet utökas.

Finlands Akademi stödjer aktivt gemensamt skapande och vill därför hitta olika sätt för att använda sig av den mångfald individerna representerar och deras olika kompetensprofiler. Olikheten och mångfalden ses som en resurs i arbetet och arbetsgemenskapen.

En organisationsreform genomförs inom Akademien under 2024. Ansvaret för åtgärderna vid förvaltningsämbetet för jämställdhets- och likabehandlingsplanen har i planen inriktats enligt den nuvarande organisationsstrukturen. Men ansvarsfördelningen behöver ses över efter den 1 september 2024 så att den är enhetlig med den nya organisationen.

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.

När det gäller forskningsfinansiering vidareutvecklas insamlingen av information i fråga om korsande granskningar (till exempel ålder och kön) och likabehandling. Jämställdhetsfrågor (inkl. likabehandling) har valts som prioriteringar för Akademinns ansvarsrapportering inom Agenda 2030 (den första rapporten görs våren 2022). Under planperioden stärks samarbetet med dem som utarbetar ansvarsrapporten och andra aktörer som utför ansvarsarbete vid Akademin.

Vid insamlingen av information och rapporteringen som gäller personalen strävar man efter att bättre än i nuläget utnyttja uppgifterna i verksamhetsberättelsen och personalbokslutet. Tidtabellen för rapporterna och planuppdateringen samordnas så att så färskas uppgifter och analyser som möjligt finns tillgängliga.

Tidtabell

kontinuerlig

Förslag till ansvariga aktörer

Huvudansvar: Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, insamling av information i anslutning till ansvarsrapportering och forskningsfinansiering Strategisk planering och analys

I samarbete med: Informationsförvaltningen, Strategisk planering och analys

Information

Inom arbetsgruppen, på Akademinns intranät samt vid interna samarbetsforum

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling under planeringsperioden och före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Åtgärd 2 - Kommunikation och utbildning med anknytning till 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. Jämlikhetsperspektivet stärks.

Se även åtgärderna 5 (utökande av mångfaldskompetensen) och 6 (chefernas och personalens kompetens om inkluderande praxis och samtalskultur).

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling stöder diskussionen om ansvarsfull vetenskap som förs vid Akademin.

Ett säkrare utrymme tas i bruk vid alla evenemang med anknytning till Akademin verksamhet och i vardagen. Reglerna för ett säkrare utrymme utarbetas och informationen om dem stärks.

Tidtabell

kontinuerlig, planering av utbildning och anvisningar under 2024

Förslag till ansvariga aktörer

Ansvarsområdet för kommunikation: intern kommunikation

Ansvarsområdet för förvaltning: planering av utbildning

Ansvarsfull vetenskap: Kärnteamen ARVO och RAHKA

I samarbete med: arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling

Information

På intranätet och på Akademin webbplats.

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling under planeringsperioden och före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

3. Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademinns forskningsfinansiering

Besluten om Finlands Akademinns forskningsfinansiering fattas i de vetenskapliga organen eller sektionerna. I beslutsmotiveringarna och beredningen tillämpas de riktlinjer och forskningspolitiska mål som Akademinns styrelse slår fast i sitt årliga dokument om grunderna för besluten om forskningsfinansiering. Här ingår till exempel främjandet av ungdomars och kvinnors forskarkarriärer samt främjandet av jämställdhet och likabehandling inom forskningsfinansieringen. 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 banybrytande 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. Akademin har även i samarbete med undervisnings- och kulturministeriet verkat aktivt inom Europeiska kommissionens arbetsgrupp Helsinki Group on Women in Science (sedermera 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 dessa 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

¹ Källa: <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12044-2021-INIT/en/pdf>

förutseende sätt för att integrera jämställdhet mellan könen 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.

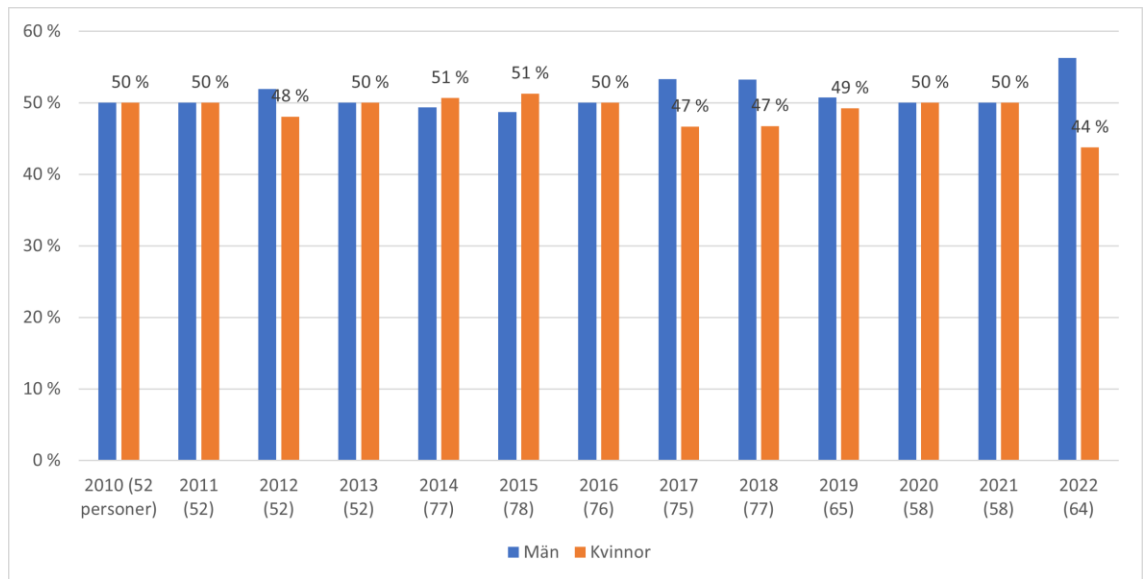
Åren 2021–2022 deltog Finlands Akademi aktivt i [projektet KOTAMO](#). Projektet inleddes av undervisnings- och kulturministeriet och främjar jämställdhet, likabehandling och mångfald bland högskolornas personal. Inom projektet utvecklades konkreta åtgärder samt nationella politiska åtgärder för att stärka jämställdhet och likabehandling vid de finländska högskolorna.

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 och i växelverkan med universiteten och andra aktörer på såväl nationell som internationell nivå.

3.1. Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademiens forskningsfinansiering

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

3.1.1. Könsfördelning inom organen



Figur 1. Andelen (%) män och kvinnor i Finlands Akademis organ (styrelsen och de vetenskapliga råden 2010-2022² samt rådet för strategisk forskning och kommittén för forskningens infrastruktur 2014-2022). Andelen kvinnor (%) i balkarna.

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 jämlikt representerade i samtliga vetenskapliga organ.

År 2010-2021 har andelen kvinnor av personalen i genomsnitt varit 49 procent och andel män 51 procent. År 2022 var andelen kvinnor emellertid 44 procent.

3.1.2. Sökandenas och de finansierades köns- och åldersfördelning

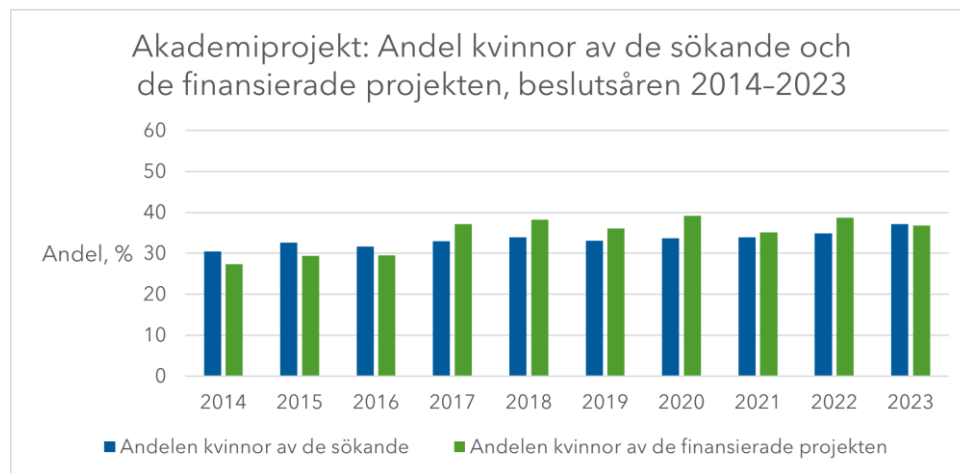
Finlands Akademi har under en lång tid årligen följt utvecklingen av kvinnors forskarkarriär samt hur utvärderings- och beslutsprocessen vid Akademien fungerar ur ett jämställdhetsperspektiv.

Andelen kvinnliga sökande i Akademiens centrala bidragsformer har förblivit ganska oförändrad under hela den tioåriga granskningsperioden. Det största antalet kvinnliga sökanden har observerats bland personer som söker forskardoktorsbidrag, där antalet har varit cirka hälften av de sökande. Forskardoktorsbidraget lades ner 2022 och ingår därför inte längre i den statistiska granskningen.

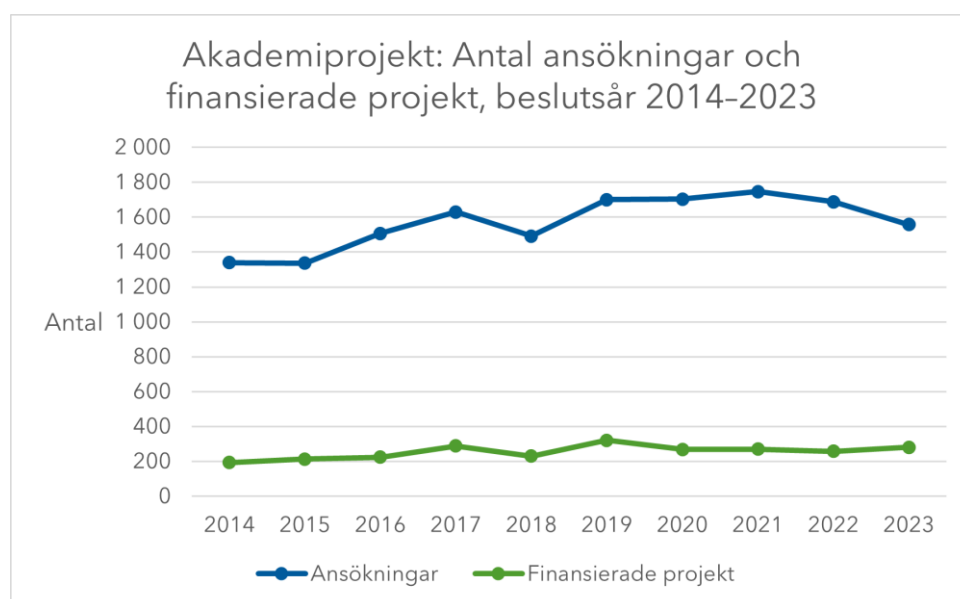
Andelen kvinnor av de sökande till AkademiProjekt har under beslutsåren 2014-2023 varierat mellan 30 och 37 procent så att andelen kvinnor har ökat något (bild 2). Andelen kvinnor har ökat också i de

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

finansierade akademiprojekten. Andelen kvinnor i de finansierade Akademiprojekten har under den granskade tioårsperioden varierat mellan 27–39 procent. Bild 3 visar det totala antalet projektansökningar och finansierade projekt vid Akademien under beslutsåren 2014–2023.



Figur 2. Andel kvinnor av de sökande till Akademiprojekt och de finansierade projekten, beslutsåren 2014–2023 Datakälla: Finlands Akademi 2023.



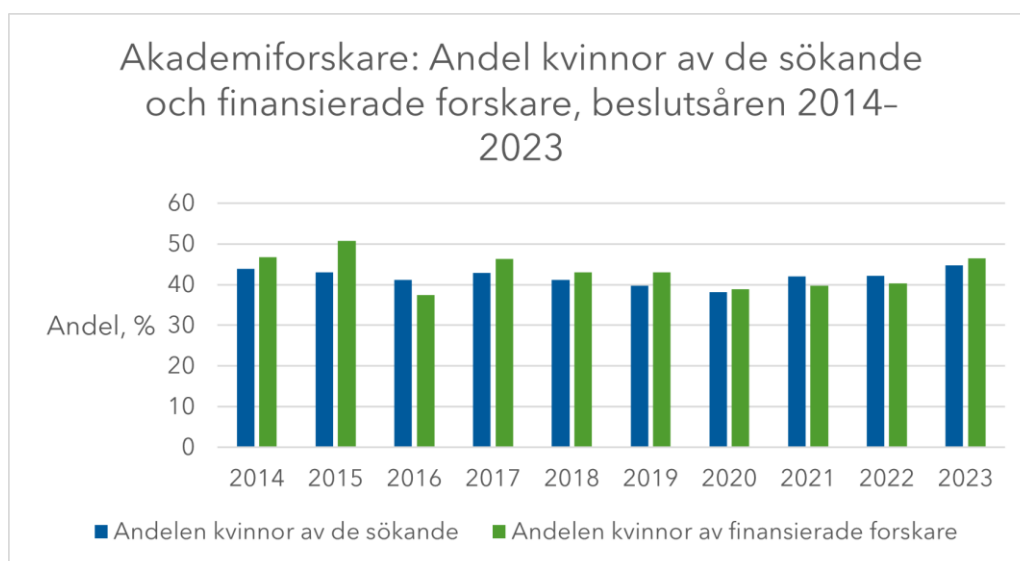
Figur 3. Antalet ansökningar för Akademiprojektbidrag och finansierade projekt beslutsåren 2014–2023. I det sammanlagda antalet ingår ansökningar av kvinnor, män och personer i kategorin andra eller vill inte säga. Datakälla: Finlands Akademi 2023.

Under de senaste tio åren har andelen kvinnor av de sökande till akademiforskare varierat mellan 38 och 45 procent. Andelen var som lägst år 2020, varefter andelen kvinnor har ökat något.

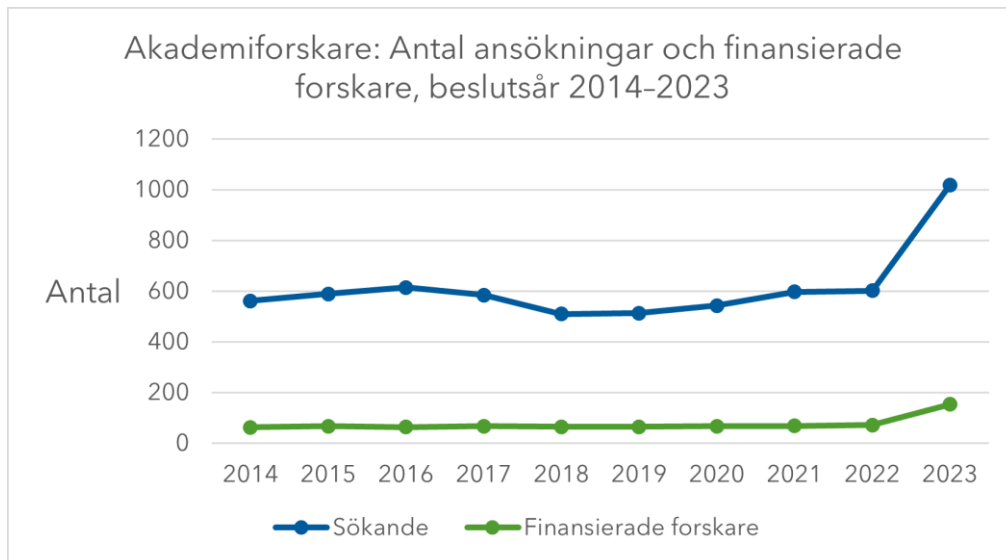
Akademiforskarens bidragsform förnyades 2022. Finansieringsbesluten fattades i det nya formatet första gången 2023. I antalet akademiforskare syns ett tydligt tillväxthopp för 2023. Förklaringen till fenomenet hittas framför allt i att man under det första året av den nya utlysningen av akademiforskare hade lättat på behörighetsvillkoren av engångskaraktär i fråga om akademisk ålder. Den relativa andelen kvinnliga sökande av alla akademiforskare steg till den högsta siffran (45 %) under granskningsperioden 2023.

I fråga om finansierade projekt har andelen kvinnliga sökande varierat mellan 38 och 51 %. Under de flesta år har kvinnornas andel av mottagarna av akademiforskarfinansiering överskridit den procentuella andelen kvinnliga sökande. År 2023 var 47 % av de som beviljats akademiforskarfinansiering kvinnor.

Inom naturvetenskap och teknik är kvinnornas andel av dem som beviljats finansiering fortfarande låg, vilket avspeglar könsfördelningen bland sökandena. Andelen kvinnor har dock ökat i forskarutbildningen inom dessa områden, vilket förhoppningsvis också kommer att synas i könsfördelningen bland sökande och personer som beviljas finansiering.



Figur 4. Antalet Akademiforskaransökningar och finansierade projekt under beslutsåren 2014-2023. Datakälla: Finlands Akademi 2023.

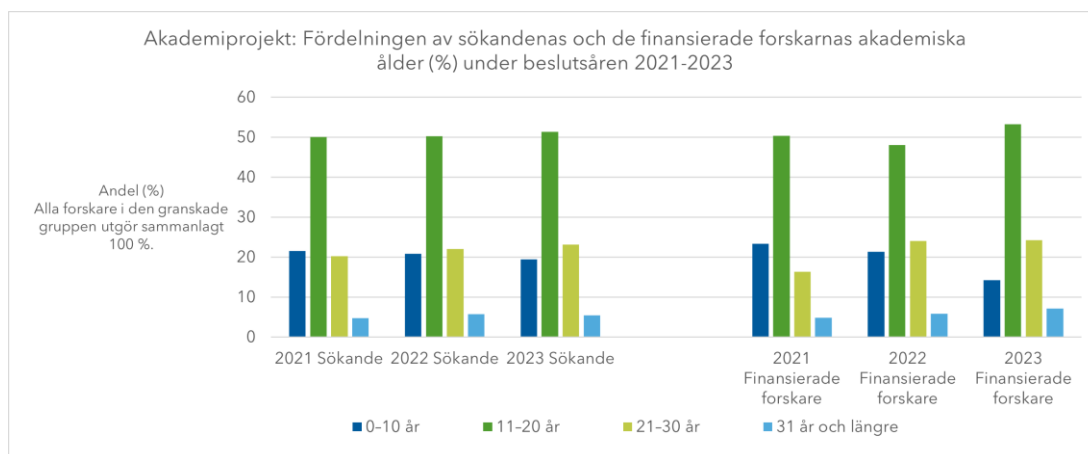


Figur 5. Antalet Akademiforskaransökningar och finansierade projekt under beslutsåren 2014-2023. I det sammanlagda antalet ingår ansökningar av kvinnor, män och personer i kategorin andra eller vill inte säga. Bidragsformen för akademiforskare förnyades 2022. De nya finansieringsbesluten fattades första gången 2023. Datakälla: Finlands Akademi 2023.

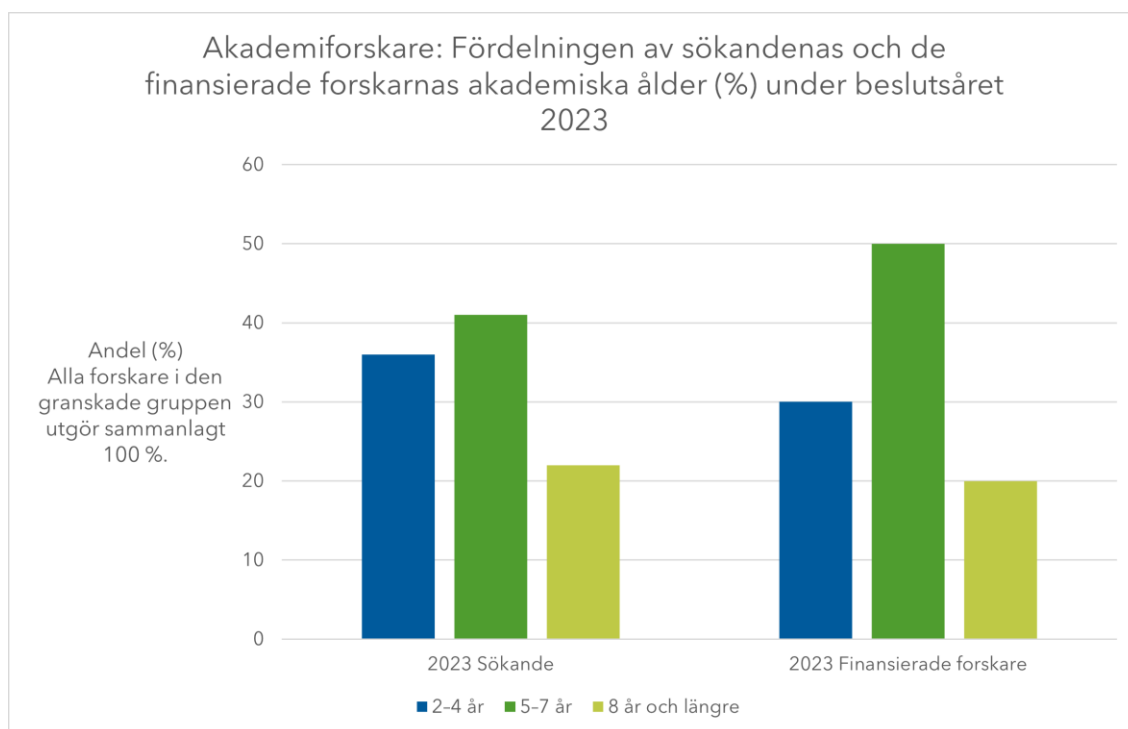
När man jämför andelen kvinnor och män bland dem som fått forskningsfinansiering med deras andel av sökandena (procenten bifallna ansökningar) är skillnaderna inte stora. Procenten bifallna ansökningar för kvinnor har under den granskade tioårsperioden varierat mellan 13-23 % procent och för män mellan 10-16 %. År 2023 var procenten bifallna ansökningar för både kvinnor och män 18 %. I akademiforskarfinansieringen har variationsintervallen i procenten bifallna ansökningar för både kvinnor och män varit 10-15 % under granskningsperioden. År 2023 var procenten bifallna ansökningar för kvinnor och män 15 %.

I figurerna 6 och 7 visas de sökandes och de finansierade forskarnas åldersspecifika andelar i bidragsformerna AkademiProjekt och Akademiforskare. Åldern granskas som akademisk ålder, vilket beskriver tiden mellan dateringen för doktorsexamen och det datum som fastställts för ansökningsbehörigheten i ansökningsannonsen (30.9.2022).

De första besluten om den förnyade bidragsformen för akademiforskare fattades 2023. Det är inte ändamålsenligt att med tanke på den akademiska åldern jämföra ansöknings- och beslutsuppgifterna i den nya akademiforskarutlysningen med uppgifterna i de föregående utlysningarna.



Figur 6. Åldersfördelning bland ansvariga ledare, sökande och finansierade forskare, beslutsåren 2021-2023. Datakälla: Finlands Akademi 2023.



Figur 7. Fördelningen av den akademiska åldern bland sökande och finansierade forskare i den nya akademiforskarutlysningen, beslutsår 2023. Datakälla: Finlands Akademi 2023.

Akademien har öppnat utlysningarna om anställning som akademiprofessor i intervaller på 2-3 år. Efter 2018 har det dock inte ordnats utlysningar om anställning som akademiprofessorer. 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 databasen Vipunen var andelen kvinnor på universitetens högsta karriärnivå, som omfattar professorer och forskningsledare, 33 procent år 2022, medan deras andel av timlärarna var 47 procent. Av de ordinarie professorerna i de nordiska länderna är 28 procent kvinnor (SheFigures 2021). I Europa är 26 procent av professorerna kvinnor (SheFigures 2021, 7).³ 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.

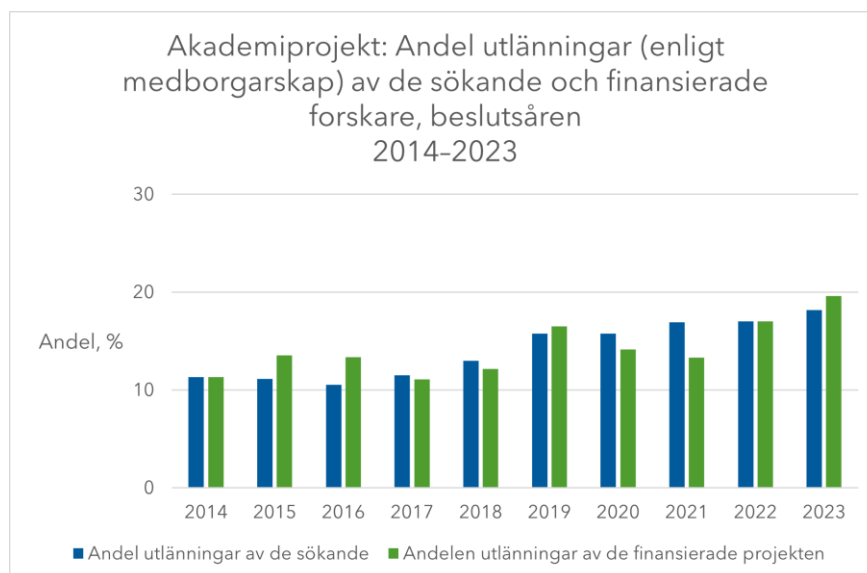
Fenomenet där andelen kvinnor minskar ju högre i den akademiska karriären man når, är något som syns globalt i den akademiska världen. I uppföljningspublikationen Multirank som publicerades 2022 granskades 96 länder och 2202 högskolor och det konstaterades att andelen kvinnor av högskolornas studerande var något över hälften, knappt hälften av doktoranderna, 44 procent av den akademiska personalen och endast 29 procent av professorerna.⁴

3.1.3. Likabehandling av sökande och finansierade ur ett medborgarskapsperspektiv

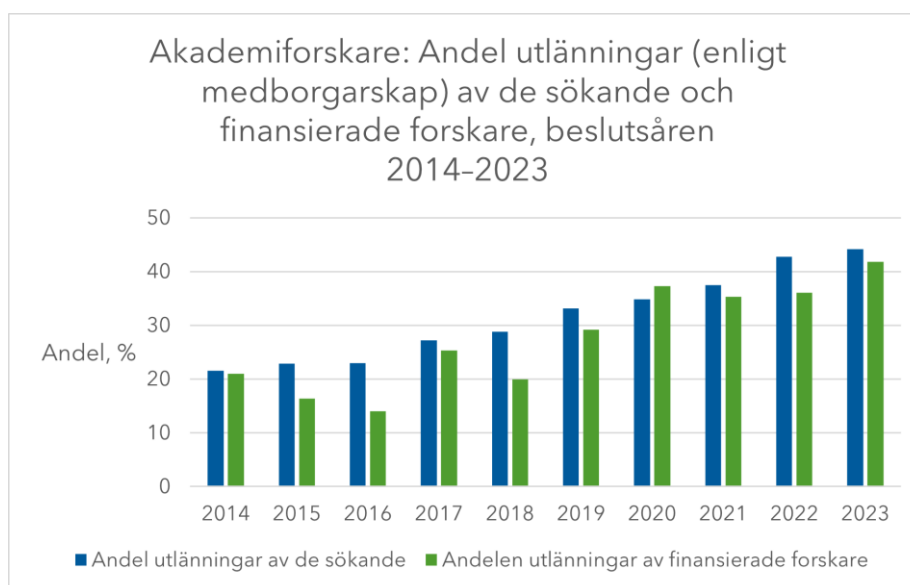
Utöver att främja jämställdhet mellan könen stärker Finlands Akademi genomförandet av likabehandling och mångfald när den verkställer och utvecklar bidragsformer för forskning, finansieringsvillkor och bedömningspraxis samt i arbetet med intressentgrupper. Vid Akademin är granskningen av likabehandling i forskningsfinansieringen fortfarande ett relativt nytt perspektiv.

Frågor i anslutning till likabehandling har behandlats vid sidan av jämställdhetsfrågor även tidigare i 3.1.2 granskningar av kön och akademisk ålder. Till näst följer observationer om hur likabehandling förverkligas i Akademin finansieringsverksamhet inom akademiprojekts- och akademiforskarfinansiering, särskilt i anslutning till medborgarskap.

⁴ Källa: <https://www.umultirank.org/press-media/press-releases/umultirank-gender-monitor-2022/>.



Figur 8. Andel utlänningar (enligt medborgarskap) av de sökande och finansierade forskare, beslutsåren 2014-2023. Datakälla: Finlands Akademi 2023.



Figur 9. Andel utlänningar (enligt medborgarskap) av de sökande och finansierade forskare, beslutsåren 2014-2023. Datakälla: Finlands Akademi 2023.

I fråga om akademiprojekt har andelen sökande med utländsk bakgrund ökat från 11 procent till 18 procent under perioden 2014-2023. Procenten bifallna ansökningar bland personer med utländsk bakgrund har ökat i samma proportion: från 11 procent till 20 procent.

Inom akademiforskarfinansieringen har andelen sökande med utländsk bakgrund ökat från 22 procent till 44 procent under perioden 2014-2023. Deras andel av de finansierade sökandena har på motsvarande sätt ökat från 21 procent till 42 procent.

Sammanfattningsvis kan man konstatera att andelen utlänningar av både finansieringssökandena och de som beviljats finansiering i två av

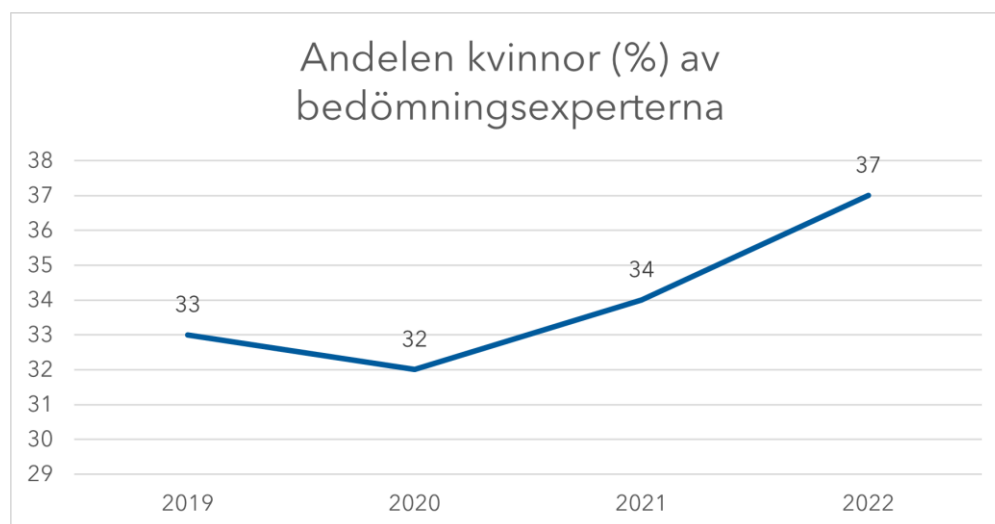
de granskade finansieringsformerna har ökat under granskningsperioden. När man jämför andelen utländska sökande och finansierade akademiforskare i bidragsformerna för akademiprojekt och akademiforskare ser utlänningarnas framgångar något annorlunda ut.

För akademiforskarnas del verkar utlänningarna under granskningsperioden 2014–2023 ha fått ett positivt finansieringsbeslut något mer sällan än deras andel av akademiforskarsökandena.

I akademiprojekten ser man inte en motsvarande trend. Det verkar som om utlänningar under granskningsperioden har fått ett positivt finansieringsbeslut i ungefär samma förhållande som deras andel av de sökande till akademiprojekt (med undantag för 2016 och 2021).

3.1.4. Könsfördelningen i panelerna

Finlands Akademi har försökt öka kvinnornas andel bland de experter som anlitas för bedömningen av ansökningarna. Akademin 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 Akademin databasen AcademiaNet vid rekrytering av experter.



Figur 10. Andelen kvinnor av utvärderingsexperterna 2019–2022. Experter som deltagit i bedömningen av ansökningar i septemberutlysningarna 2019–2022: Andelen kvinnor %. (Källa: Finlands Akademi, Finansieringsstatistik över septemberutlysningarna.)

Ansökan om finansiering i september 2019: Totalt 686⁵ bedömare, av vilka 33 % var kvinnor

Ansökan om finansiering i september 2020: Totalt 730⁶ bedömare, av vilka 32% var kvinnor

⁵ Det totala antalet experter består av 638 medlemmar i bedömningspanelen och 48 enskilda experter.

⁶ Det totala antalet experter består av 650 medlemmar i bedömningspanelen och 80 enskilda experter, från totalt 38 länder.

- Ansökan om finansiering i september 2021: Totalt 722⁷ bedömare, av vilka 34% var kvinnor

Ansökan om finansiering i september 2022: Totalt 633 bedömare, av vilka 37% var kvinnor.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling skulle ha velat korsgranska köns- och åldersfördelningarna bland experterna i bedömningen av ansökningar per ansvarsområde, men på grund av ändringar i Akademinns datasystem fanns det inga uppgifter att tillgå för denna plan. Målet är att systematisera insamlingen och granskningen av bedömarnas bakgrundsuppgifter enligt finansieringsinstrument ur köns- och mångfaldsperspektiv (såsom ålder och medborgarskap).

3.2. Åtgärderna för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling

3.2.1. Finlands Akademi fastställer metoder för att stödja samordningen av arbete och familj i alla bidragsformer 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 verksamhetsätt.

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 stöder kvinnors forskarkarriär samt samordningen av arbete och familj i alla bidragsformer. Under planeringsperioden samlas information in om hur Finlands Akademi i egenskap av finansiär bättre kunde stöda samordningen av arbete och familj under forskarkarriären och vilka utmaningar olika forskare med olika bakgrund möter. Den insamlade informationen utnyttjas i Finlands Akademis jämställdhets- och likabehandlingsarbete.

Möjligheterna för att ta i bruk förutsättningen för utlysningar till Rådet för strategisk forskning utreds: "Konsortiets/projektets sammansättning ska följa en så

⁷ Det totala antalet experter består av 631 medlemmar i bedömningspanelen och 91 enskilda experter, från totalt 31 länder.

jämn könsfördelning som möjligt.” Förutsättningen har gjort könsfördelningen i finansierade projekt jämnare.

Tidtabell

Insamling av information fram till den 1 maj 2025

Förslag till ansvariga aktörer

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

Information

I Akademin intranät och på webbplatsen aka.fi.

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling under planeringsperioden och före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

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 bidragsformer eller ändringar som gjorts i de nuvarande bidragsformerna 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 jämställdhet mellan könen och likabehandling.

Åtgärd 4 - Bedömning av konsekvenserna för jämställdheten och likabehandlingen

En del av forskningsområdena är fortfarande starkt fördelade enligt kön. Finansiering som beviljas av Akademin riktas också till att utbilda en ny generation av forskare genom att finansiera doktorander. Könsfördelningen i finansieringen av doktorander följs upp.

En uppföljning av konsekvenserna för jämställdhet mellan könen och likabehandling av akademiforskarreformen görs årligen i samband med vinterutlysningen. Utifrån uppföljningen görs nödvändiga ändringar i ansöknings-, utvärderings- och beslutspraxisen.

Konsekvenserna för jämställdhet mellan könen och likabehandling granskas som en del av utvecklingsåtgärderna för olika former av forskningsfinansiering, såsom bidragsformer för akademiprofessorer och spetsforskningsenheter.

Tidsplan

Uppföljning av akademiforskarreformens konsekvenser för jämställdhet mellan könen och likabehandling 2024 och 2025.

Åtgärder för att utveckla bidragsformerna för akademiprofessorer och spetsforskningsenheter före utgången av 2024.

Förslag till ansvarig aktör

Parter som utvecklar bidragsformerna. Samordnas av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.

Information

I Akademin intranät och på webbplatsen aka.fi.

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling under planeringsperioden och före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

3.2.3. Jämställdhets- och likabehandlingsperspektiven stärks som en del av ett ansvarsfullt vetenskapligt arbete och bedömningsarbete

Ansvarsfullhet är en viktig del av Finlands Akademin verksamhet. Akademin 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.

Akademin förutsätter att forskning som de finansierar främjar jämställdhet mellan könen och likabehandling. I bedömningen av forskningsfinansiering beaktar vi om forskningen främjar 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. Mångfaldskompetensen vid Akademin stärks till exempel genom utbildning och interna diskussioner. Beaktandet av mångfaldsaspekter främjas i sammanställningen av Akademin bedömningspaneler och i anvisningarna. Som en del av utvecklingen av panelernas mångfald deltar Akademin i CoARA-arbetsgrupperna "Improving practices in the assessment of research proposals" och "Multilingualism and language biases in research assessment" i den internationella diskussionen och informationsutbytet om god praxis inom ämnesområdet.

Uppföljningen av ansvarsfull vetenskap i finansieringsverksamheten utvecklas i samarbete med Akademin övriga aktörer inom ansvarsfull vetenskap.

Tidtabell

2024-2025

Förslag till ansvariga aktörer

Huvudansvar: kärnteamet ARVO

I samarbete med: Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling, ansvarsområdena för forskningsfinansiering och kommunikation.

Information

I Akademin intranät och på webbplatsen aka.fi.

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling under planeringsperioden och före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

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 Akademin och samtidigt även specificerat fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter. Akademin 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 om tillfredsställelse som genomförs varje år och den separata enkäten om genomförande av jämställdhet och likabehandling som genomfördes 2023.

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 Akademinns personal varit kvinnor, i slutet av 2023 var andelen kvinnor 70,5 procent. Könsfördelningen är jämnare i expertuppgifter, där männen utgjorde 34 procent i slutet av 2022. Andelen män var minst bland tjänstemännen och i ledningen på mellannivå/bland cheferna (10 procent). I slutet av 2023 var personalens medelålder 50,9 år, medelåldern bland kvinnor 51,7 år och medelåldern bland män 48,9 år. Akademinns personal är i genomsnitt mycket högutbildad, männen något högre utbildade än kvinnorna.

Andelen visstidsanställda vid Akademin har minskat något under de senaste åren, från cirka 20 procent till cirka 14 procent i slutet av 2023.

Personalens tillfredsställelse med jämställdhetsläget ligger fortsättningsvis på en hög nivå. Tillfredsställelsen med likabehandling har ökat jämfört med föregående planeringsperiod. Sammantaget 78 procent av dem som besvarade enkäten om arbetstillfredsställelse VMBaro var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen (2022: 82 procent). 84 procent av respondenterna var nöjda eller mycket nöjda med genomförandet av likabehandling (2022: 71 procent). Männen var nöjdare än kvinnorna vad gäller såväl genomförande av jämställdhet mellan könen som likabehandling. I fråga om respondentgrupper i olika åldrar hade

tillfredsställelsen med förverkligandet av likabehandling ökat betydligt jämfört med föregående planeringsperiod. I fråga om olika personalgrupper (chefer, experter, övrig personal) har tillfredsställelsen med förverkligandet av jämställdheten hållits på samma eller nästan samma nivå. Tillfredsställelsen med förverkligandet av likabehandling har däremot ökat i olika personalgrupper, i synnerhet i respondentgruppen övrig personal. I fråga om visstidsanställda har tillfredsställelsen med både jämställdhet mellan könen och likabehandling minskat medan tillfredsställelsen bland den ordinarie personalen har ökat.

Resultaten från förvaltningsämbetets enkät om jämställdhet och likabehandling 2023 visar också på en liknande, huvudsakligen positiv utveckling i linje med resultaten av VMBaro. Det är dock värt att beakta att en stor del av respondenterna (50–40%) inte kunde bedöma hur likabehandlingen genomförs i fråga om följande aspekter: politisk övertygelse, religion, ursprung eller nationalitet, sexuell läggning och könsminoriteter. Denna grupps andel hade minskat något jämfört med föregående enkät som genomfördes 2021.

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 personalgrupper, inom olika ansvarsområden och med olika utbildningsbakgrund samt visstidsanställda upplevt ojämlikhet i arbetsgemenskapen i någon mån. Upplevelsen av likabehandling bland personer i olika åldrar har emellertid utvecklats i en positivare riktning jämfört med föregående planeringsperiod. I fråga om ursprung eller medborgarskap ansågs jämställdhet och likabehandling inte förverkligas helt, till exempel vid rekryteringar. Största delen av dem som utvärderade hur jämställdhet och likabehandling förverkligades ansåg dock att jämställdhet och likabehandling förverkligades väl eller mycket väl inom olika delområden.

I främjandet av jämställdhet och likabehandling önskar personalen att bland annat mångfaldsaspekterna beaktas i rekryteringen, mångfalden av kön och neurologiskt spektrum inom personalen, minskningen av visstidsanställningar, utvecklingen av åldersledningen samt ett bättre möjliggörande och utnyttjande av deltidsarbete. Responsen beaktas i Akademin's personalförvaltning.

Personalens erfarenheter av arbetets smidighet, Akademin's verksamhetssätt (praxis och riktlinjer för när-, distans- och hybridarbete), lokalernas funktion samt organisationsreformen har följts upp under planeringsperioden med hjälp av kontinuerliga Pulssi-enkäter. I enkäten om jämställdhet och likabehandling efterfrågades dessutom personalens erfarenhet av verksamhetssätt och lokaler. Sammanlagt 82 % av dem som besvarade enkäten (N=72) upplevde att Akademin's nuvarande verksamhetssätt stöder personalens jämlika och jämställda deltagande och arbete mycket bra eller ganska bra. Av pulssi-resultaten framgick 2023 att samarbetet med kollegerna förlöpte berömvärt, även om belastningen tidvis var hög. I situationer av belastning har personalen informerats på ett mer riktat sätt om tillgängliga

stödmetoder (arbetarskydd, arbetshandledning, företagshälsovårdstjänster) och uppmuntrats till kontinuerliga samtal med den egna chefen.

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

Under planeringsperioden kommer Akademins förvaltningsämbete att genomföra en organisationsreform och flera reformer som påverkar verksamhetssätten. När förändringarna genomförs och bedöms måste deras konsekvenser för jämställdhet och likabehandling beaktas. Dessutom är det skäl att bedöma hur väl redan genomförda förändringar lyckats ur köns- och likabehandlingsperspektiv.

4.2.1. Jämställdheten och likabehandlingen främjas vid rekrytering, i karriärutvecklingen och lönesättningen

Personalens förslag till främjande av jämställdhet och likabehandling som framkommit i förvaltningsämbetets enkät om jämställdhet och likabehandling, såsom mångfaldsaspekter vid rekrytering, åldersledning och förståelse av mångfaldens olika dimensioner bland personalen, beaktas i Akademins verksamhetssätt, chefsarbetet samt i utvecklingen av personalens kompetens.

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.

Förvaltningsämbetets rekryteringspraxis och arbetsgivarbild vidareutvecklas för att öka jämställdheten mellan könen och mångfalden bland personalen. Vid förvaltningsämbetets rekrytering strävar man efter att bland lika kompetenta sökande välja en sökande som representerar det underrepresenterade könet i personalgruppen i fråga (andel under 40 %). Personalgrupper utgörs av personal, experter, chefer och ledningen. Männerna var underrepresenterade i alla personalgrupper när planen utarbetades.

Hur mångfalden bland personalen kan främjas med hjälp av praktikanterrekryteringar utreds och eventuella samarbetspartner (t.ex. organisationer, arbetskraftspolitiska utbildningar, civiltjänst) kartläggs.

Löne- och premieringssystemet och dess genomförande granskas och jämställdhets- och likabehandlingsaspekter beaktas i eventuella utvecklingsåtgärder.

Genomförandet av åtgärd 6 säkerställs när Akademinns organisationsreform bereds, genomförs och utvärderas.

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 Akademinns intranät.

Uppföljning

Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen våren 2025.

5. Organisering av och processen för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet och planeringen vid Finlands Akademi

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. Akademinns 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 företrädda. Jämställdhets- och likabehandlingsgruppen 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.

Under planeringsperioden 2024–2025 granskas sammansättningen av gruppen för jämställdhets- och likabehandlingsarbetet med beaktande av ämbetsverkets nya organisation. Ansvar för åtgärderna i planen fördelas och planeringsprocessen nedan granskas enligt den nya organisationen.

Planeringsprocessen för jämställdhet och likabehandling vid Akademien

Nr	Arbetsfas	Tidsplan
1	lönekartläggning <ul style="list-style-type: none"> förvaltningens ansvarsområde skickar lönestatistik och jämförelseinformation till arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling analyserar materialet och drar utifrån det slutsatser om jämställdhets- och likabehandlingsläget vad gäller lönesättningen. 	vartannat år
2	utredning av jämställdhets- och likabehandlingsläget <ul style="list-style-type: none"> 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 slutsatser om jämställdhets- och likabehandlingsläget 	vartannat år
3	uppföljning och utvärdering av genomförandet och utfallet av åtgärderna <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ul style="list-style-type: none">den ansvariga tjänstemannen presenterar den nya eller den uppdaterade jämställdhets- och likabehandlingsplanen för Akademin styrelse	årligen, ny eller uppdaterad plan efter behov
7	information <ul style="list-style-type: none">information om planen och de åtgärder den föranleder sprids via intranätet och den allmänna personalinformationenplanen publiceras i intranätet och på den externa webbplatsen. Planen översätts till svenska och engelska.	årligen

Bilaga 1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet 2023

Vid utredningen av Finlands Akademis jämställdhets- och likabehandlingsläge har följande informationskällor använts: verksamhetsberättelsen, resultaten av enkäten om jämställdhet och likabehandling, resultaten av enkäten VMBaro 2023 och andra personalrapporter (Tahti, Kieku).

1.1 Personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling

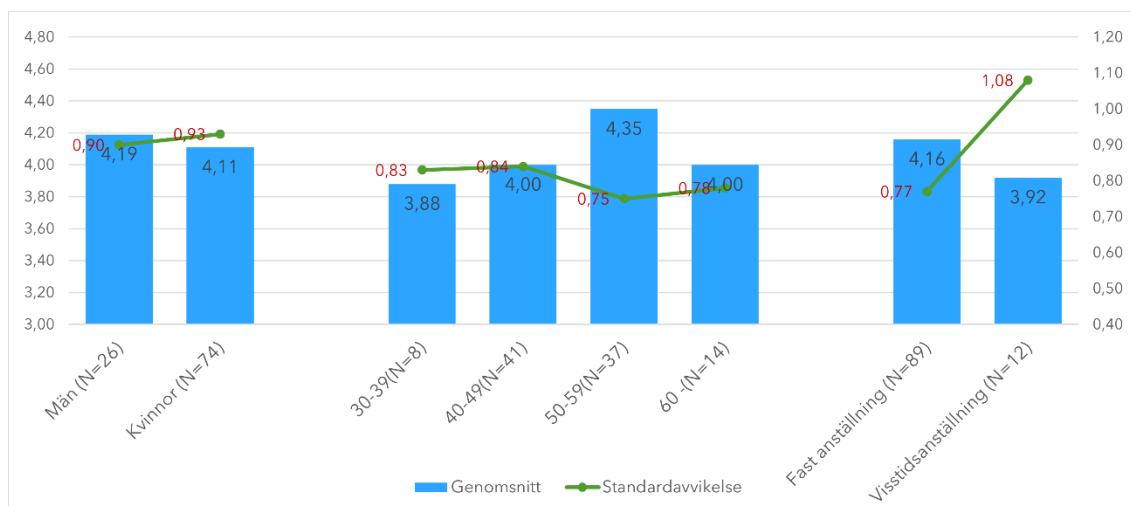
Finlands Akademi har med hjälp av en enkät om arbetstillfredsställelse (VMBaro) kartlagt personalens inställning till jämställdheten och likabehandlingen samt det praktiska genomförandet av dessa på arbetsplatsen. År 2023 svarade 103 personer på enkäten VMBaro och svarsprocenten var 83 (2022: 84 procent). Personalens tillfredsställelse med jämställdhetsläget har legat på en hög nivå, 4,13 på skalan 1-5 (2022: 4,17). Tillfredsställelsen med genomförandet av likabehandling i arbetsgemenskapen har ökat under de senaste tre åren och var 4,08 år 2023 (2022: 3,93).

Genomförande av jämställdhet enligt resultaten från VMBaro 2023 (jämfört med 2022)

Sammantaget 78 procent av de svarande var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen (2022: 82 procent). 42 procent av männen var nöjda och mycket nöjda, sammanlagt 84 procent (2022: 86 procent). 38 procent av kvinnorna var nöjda och 37 procent mycket nöjda, totalt 75 procent (2022: 81 procent).

I åldersgrupperna 40-49, 50-59 och över 60 år var mer än 70 procent nöjda eller mycket nöjda och här var andelen missnöjda under fem procent. I åldersgruppen 30-39 år var 63 procent nöjda eller mycket nöjda och noll procent missnöjda. I åldersgruppen under 29 år var antalet respondenter för litet för att det skulle finnas statistiska uppgifter att tillgå.

80 procent av den ordinarie personalen var nöjda eller mycket nöjda (2022: 82 procent) och av de visstidsanställda endast 59 procent (2022: 88 procent). Bland de visstidsanställda var spridningen dock ganska stor.



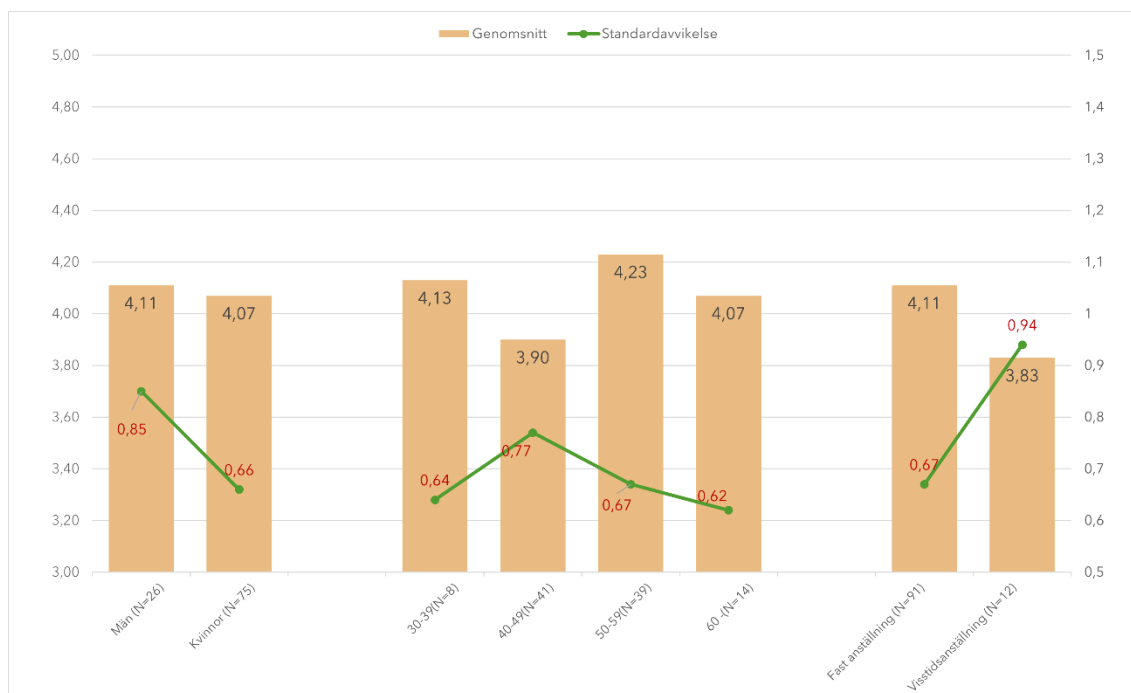
Figur 11. Tillfredsställelse med genomförandet av jämställdhet mellan könen i arbetsgemenskapen. Enkäten VMBaro 2023.

Genomförande av likabehandling enligt resultaten från VMBaro 2023 (jämfört med 2022)

Upplevelsen av likabehandling har förbättrats sedan föregående granskning och ligger nästan på samma nivå som jämställdhet mellan könen. 84 procent av respondenterna var nöjda eller mycket nöjda med genomförandet av likabehandling (2022: 71 procent). 85 procent av männen (2022: 72 procent) var nöjda eller mycket nöjda, medan bara 84 procent av kvinnorna var nöjda eller mycket nöjda (2022: 71 procent).

I åldersgruppen 30-39 år var 88 procent nöjda eller mycket nöjda (2022: 92 procent) och i åldersgruppen 40-49 år var endast 76 procent nöjda eller mycket nöjda (2022: 66 procent) med genomförandet av likabehandling. I åldersgruppen 50-59 år var 92 procent nöjda eller mycket nöjda (2022: 67 procent) och i åldersgruppen 60-åringar var motsvarande siffra 85 procent (2022: 72 procent). I åldersgruppen under 29 år var antalet respondenter för litet för att det skulle finnas statistiska uppgifter att tillgå. I åldersgruppen 40-49 år var 5 % missnöjda och i åldersgruppen 50-59 år 3 % (2022).

86 procent av den ordinarie personalen var nöjda eller mycket nöjda (2022: 72 procent) och av den visstidsanställda personalen endast 67 procent (2022: 69 procent).



Figur 12. Tillfredsställelse med genomförandet av likabehandling i arbetsgemenskapen. Enkäten VMBaro 2023.

Som klassificering av personalgrupper har chefer, experter och övrig personal använts. Experternas andel av respondenterna är cirka 76 procent.

100 procent av cheferna var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen (2022: 100 procent), motsvarande procent bland experter var 75 procent (2022: 81 procent) och bland den övriga personalen 80 procent (2022: 80 procent).

88 procent av cheferna var nöjda eller mycket nöjda med likabehandling (2022: 100 procent), motsvarande procent bland experter var 92 procent (2022: 67 procent) och bland den övriga personalen 100 procent (2022: 80 procent). Merparten av den övriga personalen är kvinnor.

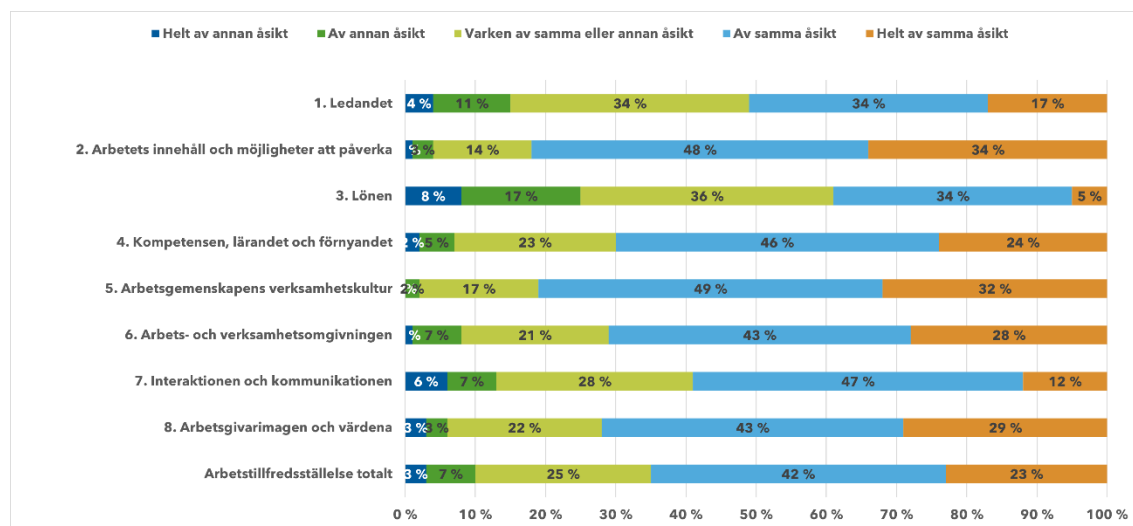
1.2 Förebyggande och eliminering av diskriminering och trakasserier

Alla former av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande är förbjudna vid Akademin. För att förebygga diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande ser Akademin till att alla anvisningar om praxis och principer hålls uppdaterade. Akademin har anvisningar om förebyggande av osakligt bemötande och lösning av problemsituationer. En påminnelse om anvisningarna ges i samband med behandlingen av enkäten VMBaro om arbetstillfredsställelse. I enkäten utreds även fall av diskriminering eller trakasserier.

I enkäten VMBaro som genomfördes 2023 har 14 procent av respondenterna upplevt eller observerat osakligt beteende i arbetsgemenskapen. Erfarenheterna hade minskat jämfört med tidigare år.

Upplevelser av våld eller hot om våld eller sexuella trakasserier förekom inte 2023. Fem procent har upplevt trakasserier eller hatretorik på grund av sitt arbete.

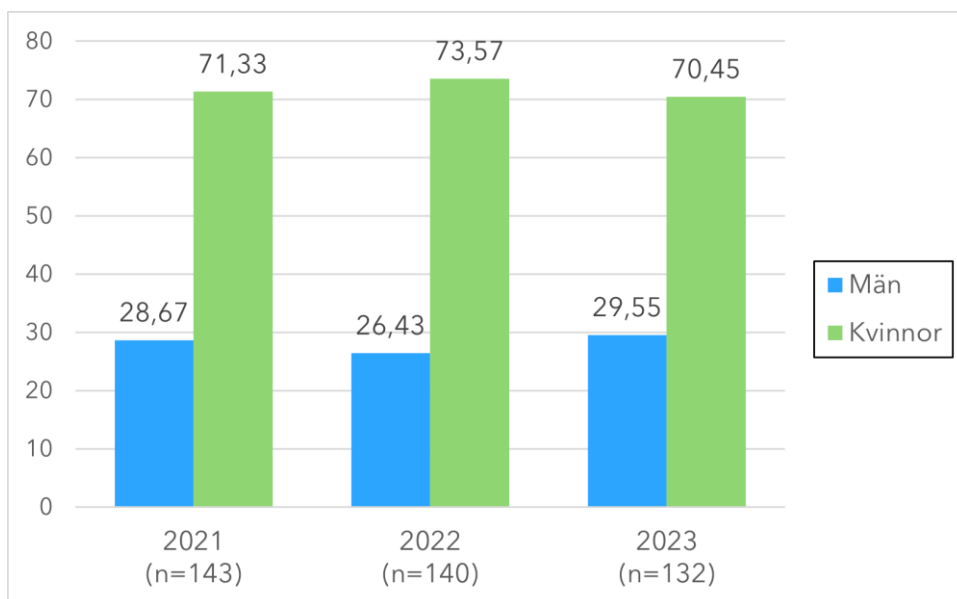
Enkäten VMBaro innehåller 8 frågegrupper, 40 egentliga frågor samt tillägsfrågor. Tabellen nedan visar hur personalens svar fördelades i frågegrupperna 2023.



Figur 13. Fördelningen av svar i VMBaro 2023 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 30 procent och andelen kvinnor mellan 70 och 74 procent.



Figur 14. Andelen män och kvinnor av personalen 2021-2023.

Personalgrupperna utgörs av ledningen, chefer, experter och tjänstemän (övrig personal i enkäten VMBaro) samt praktikanter. Kvinnorna har majoritet i alla personalgrupper.

Personalgrupp	Män 2021	Kvinnor 2021	Totalt 2021	Män 2022	Kvinnor 2022	Totalt 2022	Män 2023	Kvinnor 2023	Totalt 2023
Ledningen	2	1	3	2	1	3	1	2	3
Chefer	1	9	10	1	10	11	2	9	11
Experter	34	61	95	31	62	93	30	60	90
Tjänstemän	3	29	32	3	26	29	5	21	26
Praktikanter	1	2	3	0	4	4	1	1	2
Sammanlagt	41	102	143	37	103	140	39	93	132

Tabell 1. Enligt personalgrupp, antal per 31.12.2023

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 2023 hade Akademin sammanlagt 12 utomstående rekryteringar på webbtjänsten Valtiolle.fi. På basis av dem anställdes 15 personer. Sökandena var totalt 553, varav män 202 (36,5 procent) och kvinnor 351 (63,5 procent).

Kön	Sökande	Valda	%-andel av alla sökande	%-andel av alla valda	Skillnaden mellan de valdas och sökandenas procentuella andelar
Män	202	4	36,5	26,7	-9,8
Kvinnor	351	11	63,5	73,3	9,8
Sammanlagt	553	15	100,0	100,0	

Tabell 2. Männens och kvinnornas andelar i rekryteringarna utlysta på valtiolle.fi 2023.

1.2 Anställningsstruktur

1.2.1 Fasta anställningar och visstidsanställningar

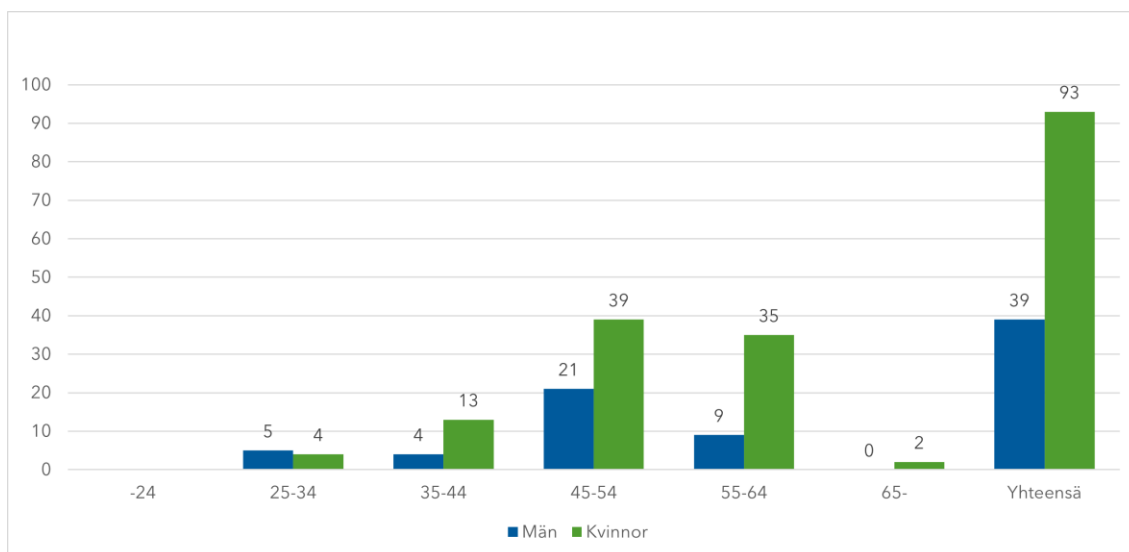
I december 2023 hade 86 procent av personalen fast anställning och 14 procent visstidsanställning. De vanligaste grunderna för visstidsanställningar är arbetets karaktär och vikariat. Av männen var 13 procent visstidsanställda och av kvinnorna 15 procent. Av de visstidsanställda var 52 procent vikariat (30 procent män och 70 procent kvinnor).

Vid utgången av 2023 var 26 procent av de visstidsanställda män och 74 procent kvinnor.

Antalet praktikanter uppgick till 17 år 2023 17 (2019). 17). Praktikanternas anställningar varade mellan 3 och 6 månader.

1.2.2 Åldersstruktur

I slutet av 2023 var medelåldern för personalen vid förvaltningsämberbetet 50,9 år. Männens medelålder var 48,9 år och kvinnornas 51,7 år. Majoriteten av både männen och kvinnorna var i åldersgruppen 45-54 år (53 procent av männen och 41 procent av kvinnorna). Näst flest anställda hörde till åldersgruppen 55-64 år (23 procent av männen och 37 procent av kvinnorna).



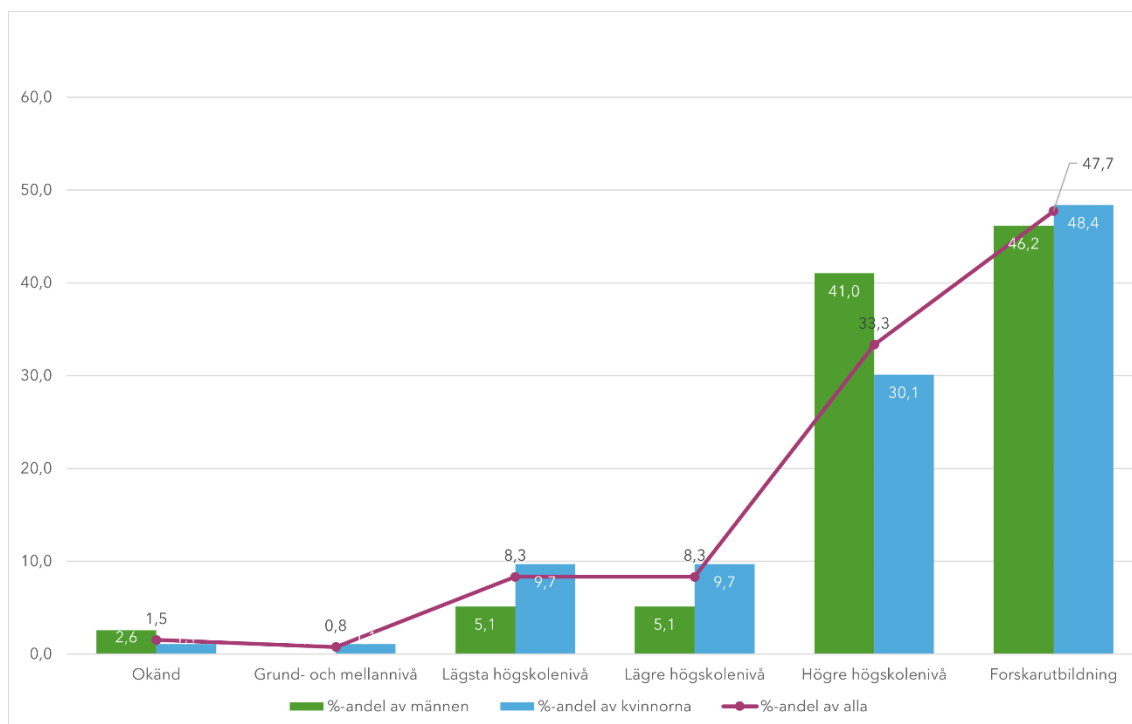
Figur 15. Åldersfördelning enligt kön, december 2023.

1.2.3 Utbildningsstruktur

Finlands Akademi är ett expertorgan vars personal i genomsnitt är mycket högutbildad, särskilt männen som till största del arbetar i expertuppgifter. I slutet av 2023 ökade andelen anställda med minst högre högskoleexamen till 81 %. Den vanligaste utbildningsnivån var forskarutbildning, närmare 48 procent hade doktorsexamen. På utbildningsstadierna har grund- och mellanstadiets andel minskat under de senaste åren och det finns knappt längre personal med denna utbildningsnivå. Även andelen av den lägsta högskolenivån (institutnivå) har halverats och är nu bara cirka åtta procent. Andelen som avlagt forskarutbildning har ökat med över 15 procentenheter.

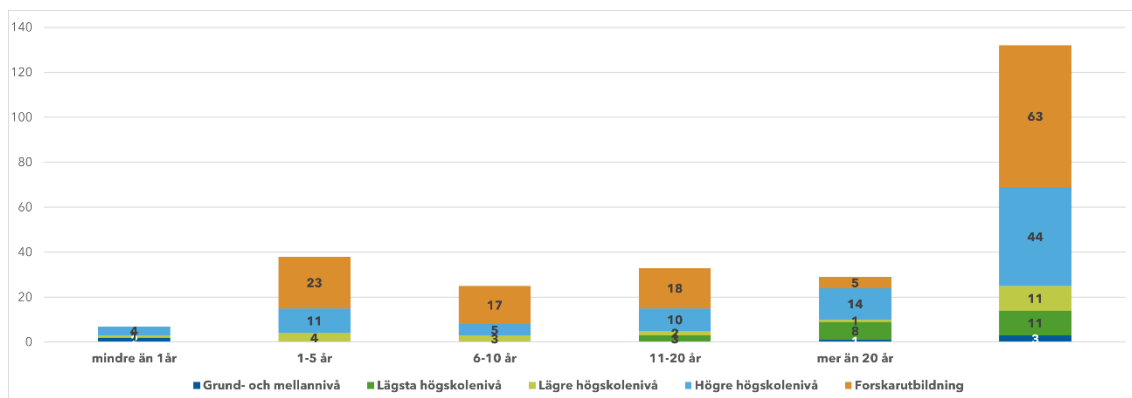
År	Månad	Antal anställda	Grundnivå, %	Mellan-nivå, %	Lägsta högre nivå, %	Lägre högskole-nivå, %	Högre högskole-nivå, %	Forskarut-bildning, %	Okänd, %
2010	De-cem-ber	159	1,3	13,8	16,4	8,8	31,4	27,7	0,6
2014	De-cem-ber	143	0,7	7,7	16,1	7,7	28,0	38,5	1,4
2017	De-cem-ber	136	0,7	4,4	11,8	7,4	34,0	38,2	2,9
2018	De-cem-ber	136	0,7	5,9	10,3	6,6	29,4	45,6	1,5
2020	De-cem-ber	145	0,7	3,4	9,0	9,7	31,7	44,8	0,7
2023	De-cem-ber	132		0,8 (grundskolan och mellanstadiet)	8,3	8,3	33,3	47,7	1,5

Tabell 3. Jämförelse av utbildningsnivåns utveckling, 2010, 2014, 2017, 2018, 2020 och 2023.



Figur 16. Utbildningsnivåerna enligt kön 31.12.2023.

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



Figur 17. Jämförelse av utbildningsnivå, anställningens längd 31.12.2023, sammanlagt 132 personer.

1.3 Att kombinera arbete och privatliv

1.3.1 Andelen deltidsanställda

I december 2023 var 92,5 procent av personalen heltidsanställd och 7,5 procent deltidsanställd. Grunderna för deltidsarbete har bland annat varit partiell vårdledighet, studieledighet, delinvalidpension samt utnyttjande av partiell sjukledighet för att stödja återgången till arbetet. Både kvinnor och män utnyttjar möjligheterna till deltidsarbete och flexibla arbetstider.

1.3.2 Familjeledigheter

Familjeledigheter (graviditets- och, föräldraledighet, vårdledighet) har under de senaste åren använts ganska blygsamt, delvis säkert på grund av personalens åldersstruktur. År 2023 höll sex anställda familjeledighet. Familjeledighet och tillfällig vårdledighet på grund av ett sjukt barn utnyttjas av både kvinnor och män.

Orsak	Män totalt dagar (31.12.2023 män 39)	Kvinnor totalt dagar (31.12.2023 kvinnor 93)
Graviditetsledighet	0	108
Föräldraledighet	23	345
Tillfällig vårdledighet	4	29
Vårdledighet	0	0
Saldoledighet	121	611
Alterneringsledighet	0	0

Tabell 4. Familjeledigheter och flexibel arbetstid enligt kön 2023.

Bilaga 2. Finlands Akademis lönekartläggning och jämförelseuppgifter 2021-2023

Lönekartläggningen omfattar alla som har erhållit lön 31.12.2023. För deltidsanställda är lönen avvägd till motsvarande heltidsanställning.

Jämförelseuppgifterna från 2021-2023 är per 31.12 året i fråga.

Kön	2021 Antal och procentandel	2022 Antal och procentandel	2023 Antal och procentandel
Män	41 (29 %)	36 (26 %)	39 (29,5 %)
Kvinnor	102 (71 %)	104 (74 %)	93 (70,5 %)
Totalt	143	140	132

Tabell 5. Antalet löntagare och deras procentuella andel enligt kön 2021-2023.

2.1. Lönestrukturen

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). Inkomst från ordinarie arbetstid kan dessutom omfatta ett personligt tillägg (inklusive den allmänna lönehöjningen), ett personligt månadsarvode samt arvoden för förtroendemans och arbetarfullmäktigs uppgifter. En liten del av personalen har telefonförmån.

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

Personligt arvode, ingen allmän lönehöjning

Det prövningsbaserade personliga tillägget har betalats till chefer (11 personer, 700 euro/mån.) och anställda i krävande expertuppgifter. Ovan nämnda arvode uppgår till mellan 136 - 400 euro och vid utgången av 2023 betalades det åt 11 personer, av vilka fyra var män och sju kvinnor.

Telefonförmån

Det är huvudsakligen ledningen som har tjänstetelefon. I slutet av 2023 hade fyra personer denna förmån, av dessa var en man och tre kvinnor.

Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig

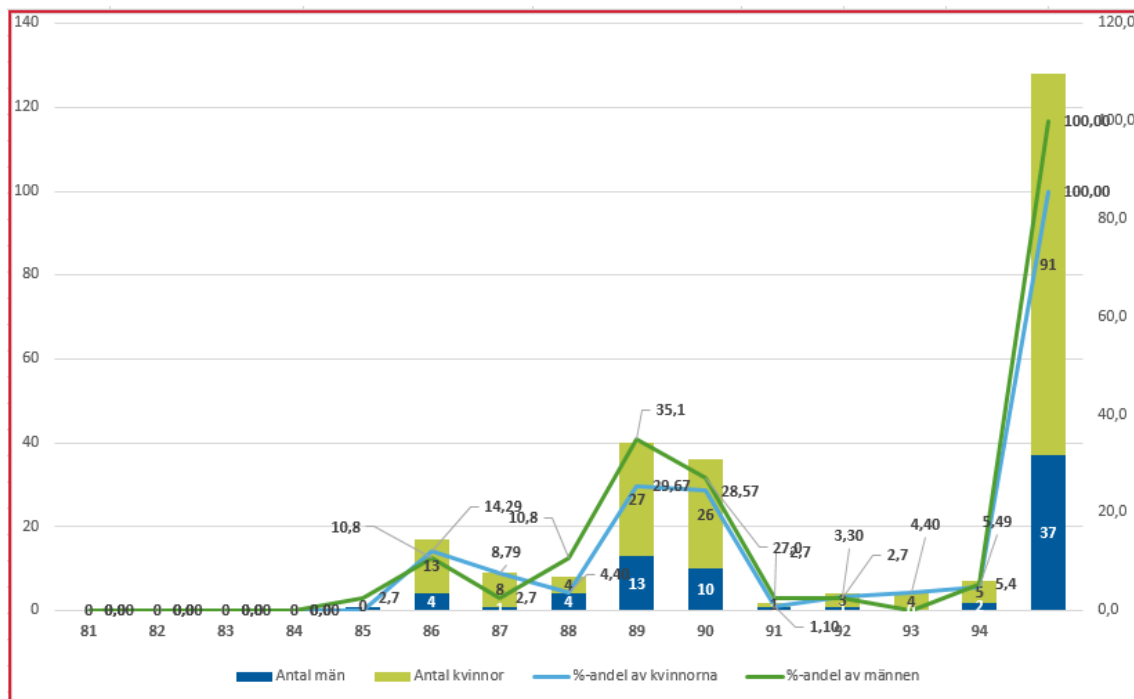
Förtroendemannaarvode betalades år 2023 åt en kvinna och en man. Arvodet till arbetarskyddsfullmäktige har betalats åt en man.

Placering på kravnivå enligt kön 2021-2023

Kravnivå	Män 2021	Kvinnor 2021	Totalt 2021	Män 2022	Kvinnor 2022	Totalt 2022	Män 2023	Kvinnor 2023	Totalt 2023
81									
82									
83									
84		1	1		1	1			
85		4	4	0	3	3	1		1
86	3	18	21	4	16	20	4	13	17
87	2	6	8	1	6	7	1	8	9
88	5	4	9	4	3	7	4	4	8
89	14	25	39	12	30	42	13	26	39
90	12	25	37	12	25	37	10	26	36
91	1	2	3	1	1	2	1	1	2
92	0	4	4	0	4	4	1	3	4
93	0	4	4	0	4	4		4	4
94	1	5	6	1	5	6	2	5	7
Totalt	38	98	136	35	98	133	37	90	127

Tabell 6. Placering på kravnivå enligt kön 2021-2023, granskningstidpunkt den 31.12, antal)

Akademins lönesystem har 14 kravnivåer (81-94). Tjänstemännens uppgifterna placerar sig på nivåerna 83-87 i lönesystemet, expertuppgifterna på nivåerna 87-92 och chefsuppgifterna på nivåerna 93-94. På grund av förändringarna i kravnivåerna har nivåerna 81-84 blivit så gott som oanvända. Bilden nedan visar fördelningen av kravnivåer enligt kön.



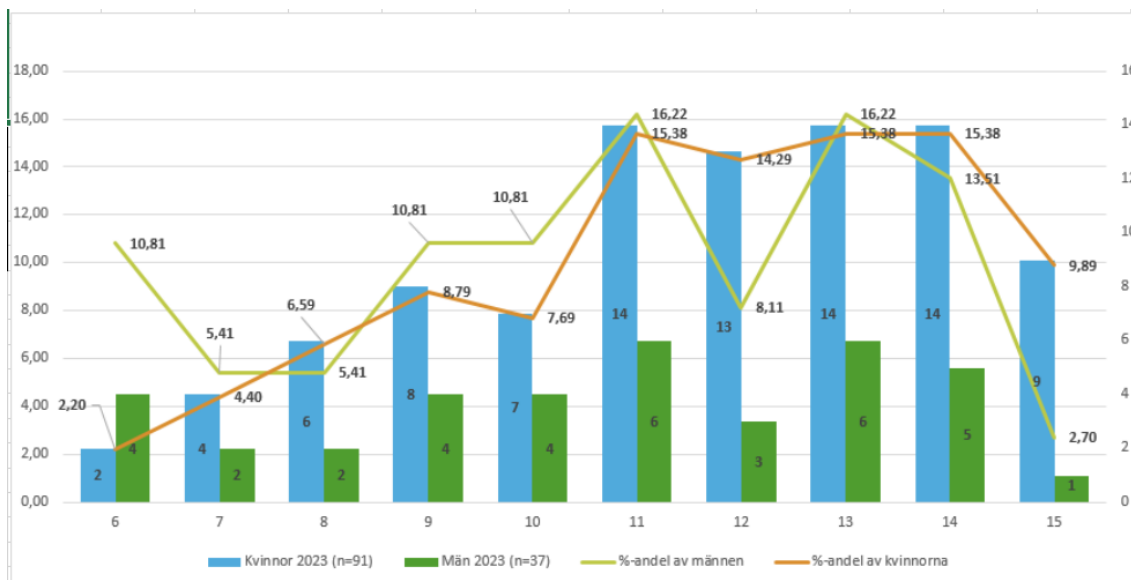
Figur 18. Fördelning av kravnivåer 31.12.2023 enligt kön.

I december 2023 återfanns merparten män, 73 procent, på nivåerna 88-90. Andelen kvinnor på samma nivå var 63 procent. Andelen kvinnor i de högsta kravgrupperna 91-94 har ökat klart och är proportionellt mer än fyra gånger större än andelen män.

Prestationsnivå	Prestationsnivå %	Män 2021	Kvinnor 2021	Totalt 2021	Män 2022	Kvinnor 2022	Totalt 2022	Män 2023	Kvinnor 2023	Totalt 2023
1	6,0									
2	9,0									
3	12,0									
4	15,0	1	1	2		1	1			
5	18,0	3	2	5	1	0	1			
6	21,0	1	3	4	3	4	7	4	2	6
7	24,0	1	4	5	0	8	8	2	4	6
8	27,0	3	7	10	3	4	7	2	6	8
9	30,0	4	7	11	3	8	11	4	8	12
10	33,0	2	12	14	3	9	12	4	6	10
11	36,0	6	12	18	6	11	17	6	14	20
12	39,0	4	16	20	4	16	20	3	13	16
13	42,0	8	14	22	5	14	19	6	14	20
14	45,0	4	10	14	6	13	19	5	14	19
15	48,0	1	10	11	1	10	11	1	9	10
Totalt		38	98	136	35	98	133	37	90	127

Tabell 7. Placering på prestationsnivå enligt kön 2021-2023 Inkluderar observationer av färre än 3 personer.

Kvinnorna har haft större framgång i prestationsbedömningarna än männen. 38-41 procent av kvinnorna har under de senaste åren placerats i de högsta prestationsbedömningsklasserna 13-15. Av männen har cirka 32-19 procent hört till de högsta prestationsklasserna. Bilden nedan visar fördelningen av prestationsnivåer enligt kön 2023.



Figur 19. Fördelning av prestationsnivåer enligt kön 31.12.2023

Bland kvinnorna placerar sig flest på nivåerna 11-14, sammanlagt 55 kvinnor, dvs. 60 procent av alla kvinnor. Bland männen placerar sig flest på nivåerna 11 och 13, sammanlagt 12 män, dvs. cirka 32 procent av alla män. Männen genomsnittliga prestationsnivå är 10,68 och kvinnornas 11,59.

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 avvägts så att de motsvarar heltidsanställningar. Med regelbundna inkomster avses inkomster för ordinarie arbetstid utan resultatpremier och andra engångsbelopp som betalas oregelbundet (bl.a. övertidsersättningar, semesterpenningar).

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

Granskningsdag 31.12	Genomsnittlig lön för ordinarie arbetstid, män	Genomsnittlig lön för ordinarie arbetstid, kvinnor	Kvinnornas lön i förhållande till männens (%)
2021	4865,67	4917,15	101,06
2022	4844,28	4847,21	100,06
2023	5000,21	5114,82	102,29

Tabell 8. Lön för ordinarie arbetstid 2021-2023

Personalgrupp	Män 2021	Kvinnor 2021	Totalt 2021	Män 2022	Kvinnor 2022	Totalt 2022	Män 2023	Kvinnor 2023	Totalt 2023
Ledningen	2	1	3	2	1	3	1	2	3
Chefer	1	9	10	1	10	11	2	9	11
Experter	34	61	95	31	62	93	30	60	90
Tjänstemän	3	29	32	3	26	29	5	21	26
Praktikanter	1	2	3	0	4	4	1	1	2
Totalt	41	102	143	37	103	140	39	93	132

Tabell 9. Personalgrupperna enligt kön 2021-2023. Vid tidpunkten för granskningen den 31 december.

Lön för ordinarie arbetstid enligt personalgrupp och kön

Chefer

I gruppen chefer var antalet män under 2023-2021 mindre än fem. Därför kan medeltalet av männens ordinarie inkomster inte anges i tabellen nedan.

	2021		2022		2023	
	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid
Män	3		1		2	

Kvinnor	10	6455,1	10	6668,03	9	6970,28
Sammanlagt	13		11		11	

Tabell 10. Inkomst för ordinarie arbetstid, chefer enligt kön. Vid tidpunkten för granskningen den 31 december.

Experter

	2021		2022		2023	
	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid
Män	33	4676,33	29	4878,23	29	5032,37
Kvinnor	60	4831,93	62	4903,6	61	5080,68
Sammanlagt	93		91		90	
*)		103,33		100,52		102,5

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

Tabell 11. Inkomst för ordinarie arbetstid, experter enligt kön. Vid tidpunkten för granskningen den 31 december.

Tjänstemän

I gruppen tjänstemän var antalet män under 2023-2021 mindre än fem.

	2021		2022		2023	
	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid
Män	4		5	3337,19	6	3447,28
Kvinnor	28	3459,72	25	3563,69	22	3842,92
Sammanlagt	32		30		28	
*)				106,79		108,9

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

Tabell 12. Inkomst för ordinarie arbetstid, tjänstemän enligt kön. Granskningstidpunkt den 31 december.

Inkomst från ordinarie arbetstid på olika kravnivåer

Totalt finns det 14 kravnivåer varav 11 är i bruk. I tabellerna nedan har männens och kvinnornas löner jämförts på kravnivåerna 89 och 90. På de övriga kravnivåerna var männen färre än fem.

Kravnivå 89

	2021		2022		2023	
	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid
Män	14	4429,77	12	4673,93	13	4775,04
Kvinnor	25	4541,56	30	4599,62	27	4775,73
Totalt	39		42		40	
*)		102,52		98,41		100,01

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

Tabell 13. Tidpunkt för granskning, den 13 december.

Kravnivå 90

	2021		2022		2023	
	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid	Antal	Genomsnittlig inkomst för ordinarie arbetstid
Män	12	5095,01	12	5161,30	10	5361,73
Kvinnor	25	5069,42	25	5231,86	26	5361,98
Totalt	37		37		36	
*)		99,50		101,37		100,00

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

Tabell 14. Tidpunkt för granskning, den 31 december.

Bilaga 3. Personalenkät om jämställdhet och likabehandling 2023

Enkäten genomfördes 9/2023, N= 72

Svarande:

Kön: Kvinnor 46 (65%), män 21 (30%), annat/jag vill inte säga inte rapportera.

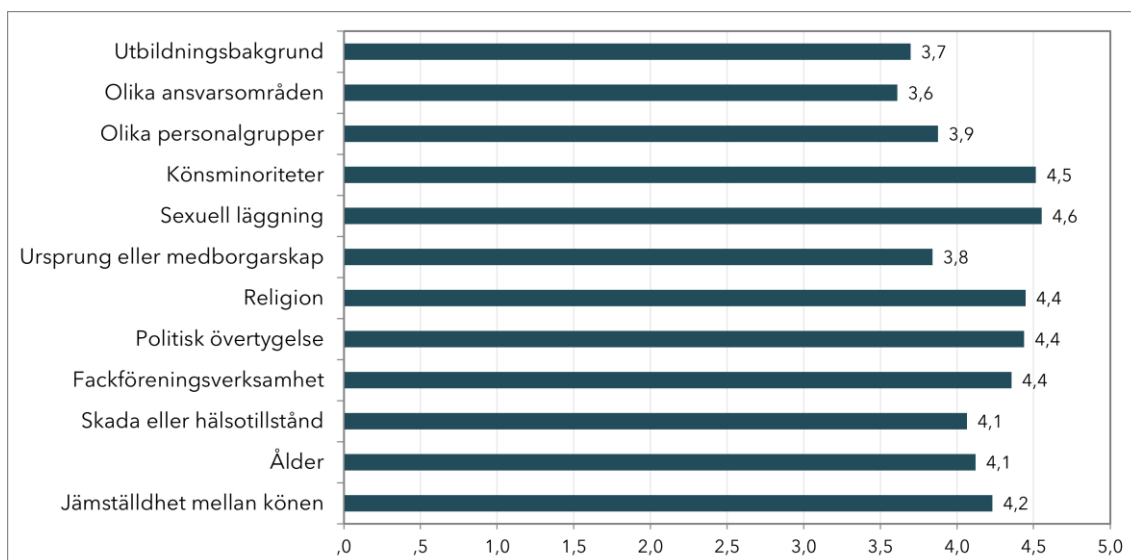
Åldersgrupper: Under 29 år och 30-39 år sammanlagt 5 (7 %), 40-49 år 30 (42 %), 50-59 år 23 (32 %), över 60 år 14 (20 %).

Personalgrupp: Ledning/Chefer 8 (11%), experter 52 (ca 73 %), övrig personal 11 (16 %)

Tjänsteförhållande: ordinarie 64 (89%), visstidsanställning 8 (11%)

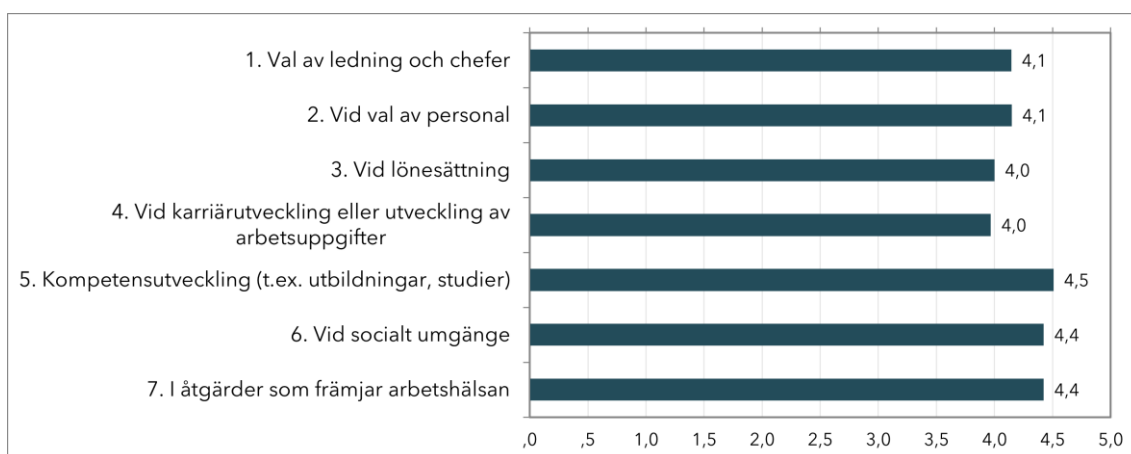
Enkätens huvudsakliga resultat:

- I allmänhet är upplevelsen att jämställdhet och likabehandling genomförs väl.
- Skillnader/en större spridning av svarens medeltal i förverkligandet av jämställdhet och likabehandling framkommer inom dessa delområden: val av personal, lönesättning, karriärutveckling/utveckling i arbetet samt val av ledning och chef.
- Största delen av deltagarna i enkäten (över 40 %) kunde inte bedöma hur likabehandling genomförs när det gäller följande grunder: politisk övertygelse, religion, sexuell läggning, könsminoriteter. I de öppna svaren fästes uppmärksamhet vid att mångfalden i Akademiens personal är liten. Dessutom upplevdes det vara svårt att bedöma personalens mångfald eller likabehandling.
- Personalens förslag till främjande av jämställdhet och likabehandling
- Större beaktande och främjande av mångfaldsaspekter i rekryteringsprocessen
- Beaktande av könsmångfalden och mångfalden av det neurologiska spektrumet i personalen
- Minskning av visstidsanställningar
- Utveckling av åldersledning
- Bättre möjligheter till och utnyttjande av deltidsarbete

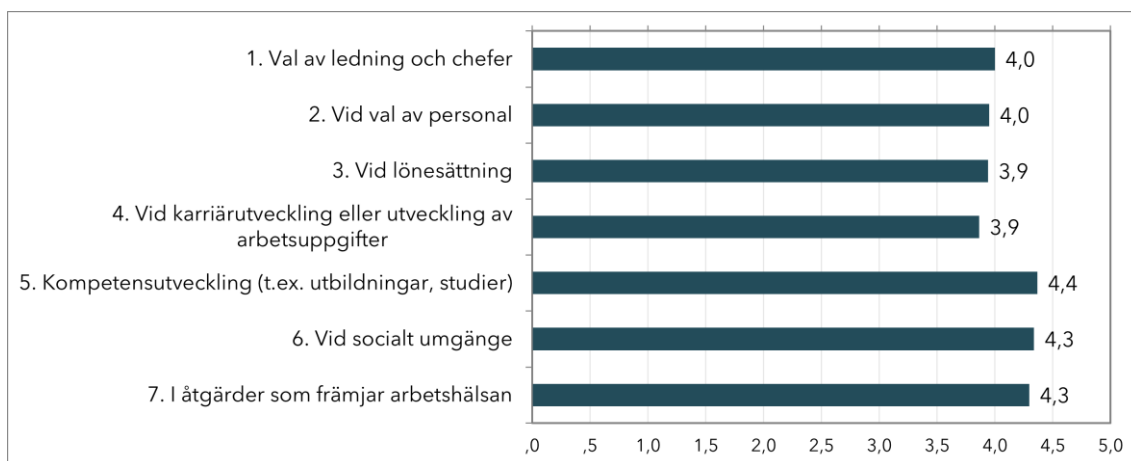


Figur 20. Genomförs jämställdhet och likabehandling på Aka-demin i fråga om följande grunder och/eller grupper? N=72. Helt av annan åsikt (1); Av annan åsikt (2); Varken av samma eller annan åsikt (3); Av samma åsikt (4); Helt av samma åsikt (5). Genomsnittet av svaren anges i slutet av stapeln.

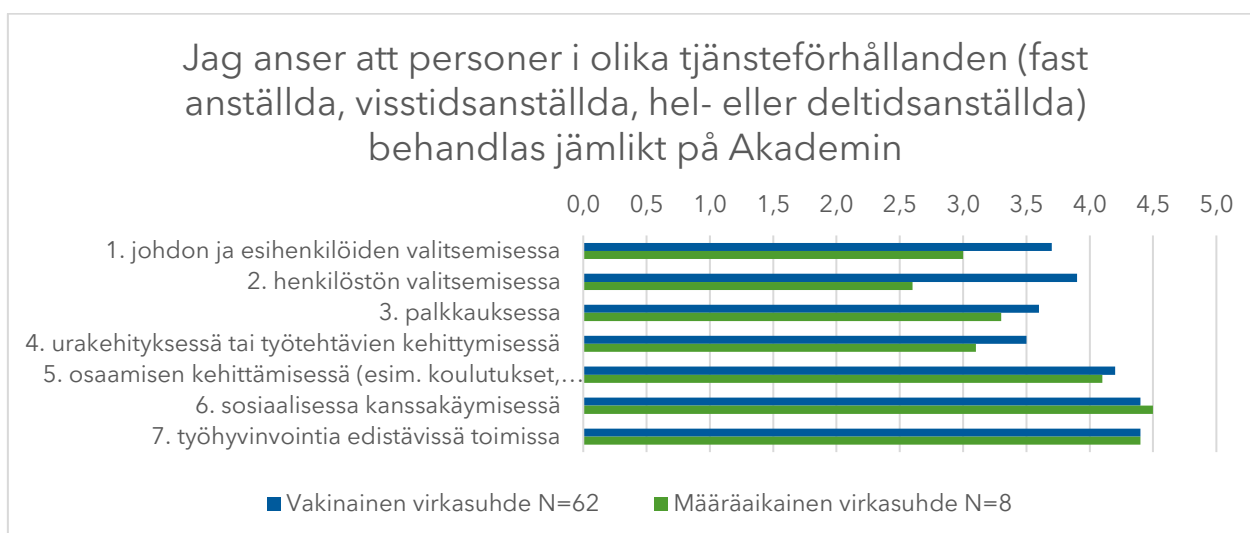
Observera svarsresultaten: över 40 % har valt "Kan inte säga". (Jag kan inte säga-svar ingår inte i medelvärdena) för följande kriterier: politisk övertygelse, religion, sexuell läggning, könsminoriteter.



Figur 21. Jag anser att jämställdhet mellan könen råder på arbetsplatsen N=70. Helt av annan åsikt (1); Av annan åsikt (2); Varken av samma eller annan åsikt (3); Av samma åsikt (4); Helt av samma åsikt (5). Genomsnittet av svaren anges i slutet av stapeln.

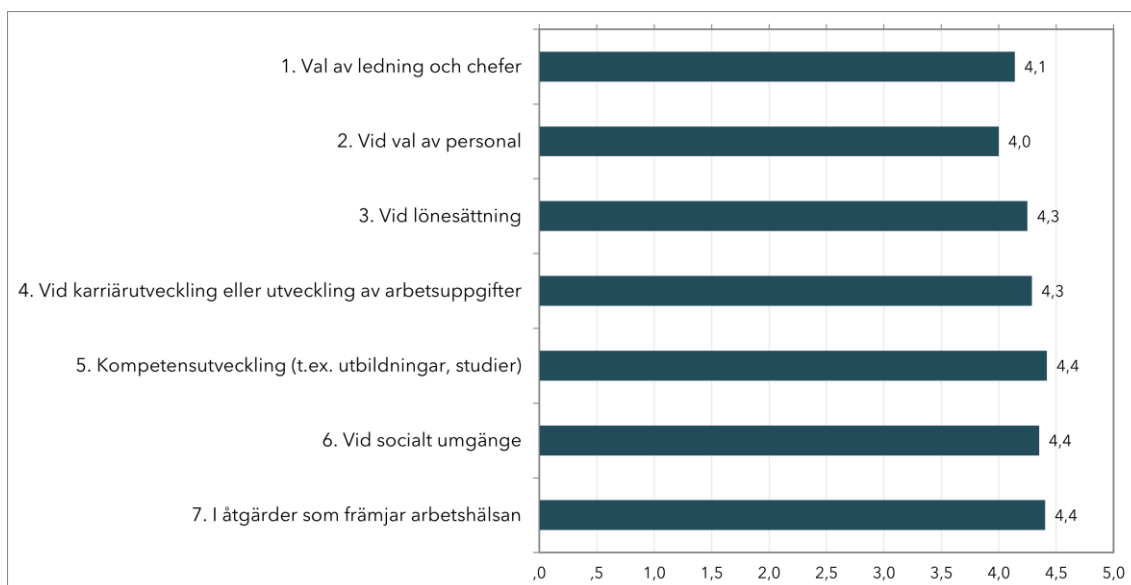


Figur 22. Jag anser att arbetstagare i olika åldrar behandlas lika på min arbetsplats, N= 70. Helt av annan åsikt (1); Av annan åsikt (2); Varken av samma eller annan åsikt (3); Av samma åsikt (4); Helt av samma åsikt (5). Genomsnittet av svaren anges i slutet av stapeln.

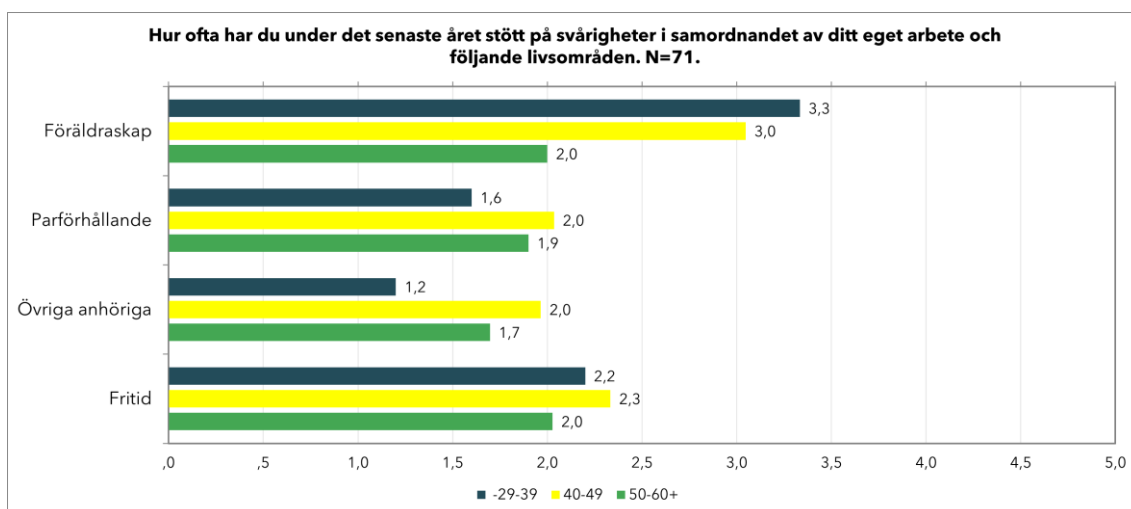


Figur 23. Jämlik behandling av personer i olika tjänsteförhållanden vid Akademin. 1. Val av ledning och chefer; 2. Vid val av personal; 3. Vid lönesättning; 4. Vid karriäurutveckling eller utveckling av arbetsuppgifter; 5. Kompetensutveckling (t.ex. utbildningar, studier); 6. Vid socialt umgänge; 7. I åtgärder som främjar arbetshälsan.

Helt av annan åsikt (1); Av annan åsikt (2); Varken av samma eller annan åsikt (3); Av samma åsikt (4); Helt av samma åsikt (5). Genomsnittet av svaren anges i slutet av stapeln. Fast anställning N=62, Visstidsanställning N=8.

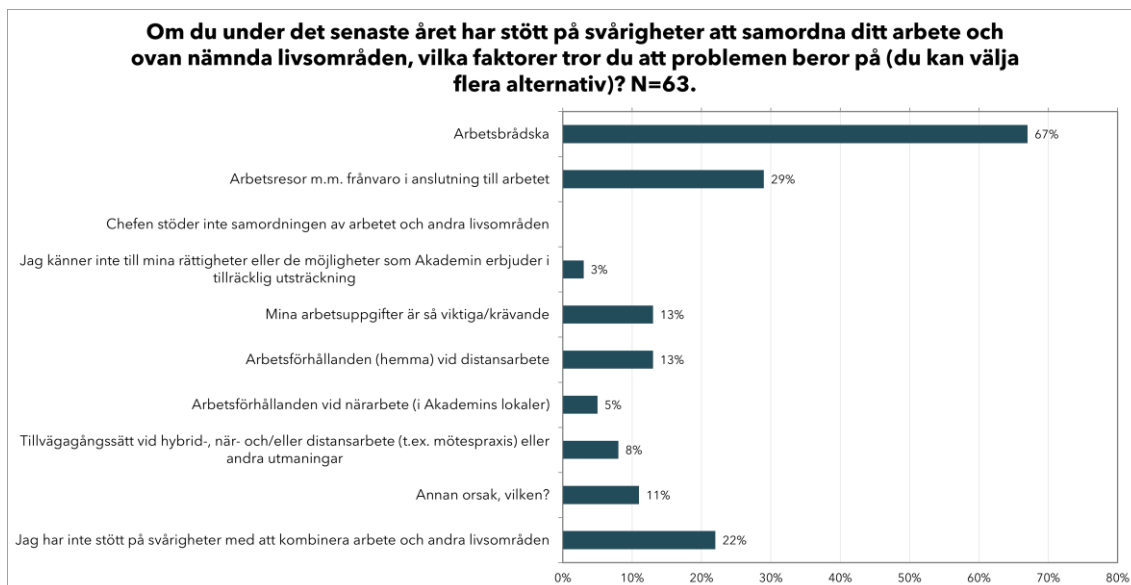


Figur 24. Likabehandling på Akademin. Helt av annan åsikt (1); Av annan åsikt (2); Varken av samma eller annan åsikt (3); Av samma åsikt (4); Helt av samma åsikt (5). Genomsnittet av svaren anges i slutet av stapeln.



Figur 25. Samordning av arbete och andra delområden i livet och svårigheter med detta

5 respondenter i åldersklassen under 29 år till 39 år, 30 respondenter i åldersklassen 40–49 och 37 respondenter i åldersklassen 50 år till över 60 år. 1=aldrig, 2=en eller ett par gånger per år, 3=en eller ett par gånger per månad, 4=en eller ett par gånger per vecka, 5=dagligen



Figur 26. 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)?

Diskriminering eller osakligt beteende

- Totalt 7 personer hade antingen observerat eller själv upplevt diskriminering
- Orsak som framfördes i de öppna svaren: Ålder, kön, avvikande åsikter eller en upplevelsen av ett en person är besvärlig.
- 6 personer svarade att det var en chef som hade diskriminerat.
- 6 personer svarade att Akademin har vidtagit åtgärder i fråga om diskriminering.
- Totalt 8 personer har observerat och totalt 8 personer själva upplevt trakasserier eller osakligt beteende i arbetsgemenskapen
- Orsak som framfördes i de öppna svaren: Osakligt sätt att tala, kritik av en persons egenskaper eller arbetssätt, nedvärdering.
- 7 personer svarade att det var en arbetskamrat som hade trakasserat.
- 3 personer svarade att Akademin har vidtagit åtgärder i fråga om trakasserierna.
- Totalt 3 personer har observerat och totalt 5 personer själva upplevt osakligt språkbruk. Grunder som det osakliga språkbruket anses ha anknytning till:
 - Mest i anslutning till ställningen i arbetsgemenskapen
 - Övriga grunder: kön, ursprung eller nationalitet, religion eller övertygelse, personliga egenskaper eller annan orsak.

Bedömningar av hur lokalerna fungerar i fråga om jämställdhet, likabehandling och tillgänglighet

- Totalt 82 procent av respondenterna (N=72) upplevde att Akademin nuvarande verksamhets sätt (praxis och riktlinjer för när-,

distans- och hybridarbete) stöder personalens jämlika och jämställda deltagande och arbete mycket väl eller ganska väl.

- Totalt 53 procent av respondenterna (N=72) upplevde att tillgängligheten i Akademin's lokaler (utrymmenas tillgänglighet, funktion med tanke på hörsel och syn eller något annat tillgänglighetsperspektiv) fungerade mycket bra eller ganska bra. 36 % svarade 'jag kan inte säga'.
- Totalt 63 % av respondenterna (N=71) upplevde att arbetsförhållandena i lokalerna är likadana som tidigare efter att lokalerna effektiviserats. 23 % upplevde att arbetsförhållandena var sämre och 14 % att de var bättre än tidigare.
- Orsaker till förbättrade arbetsförhållanden: fler möten över ansvarsområdesgränserna och med andra, frihet/flexibilitet att välja arbetsplats.
- Orsaker till försämrade arbetsförhållanden: (svagare) ergonomi på arbetsplatsen , varierande arbetsplats/arbetsyta, utspritt team.