



Jämstälhets- och likabehandlingsplan för Finlands Akademi

I kraft 1.1.2019–31.12.2020



FINLANDS AKADEMI

Innehåll

Inledning	2
1 Främjandet av jämställdhet och likabehandling i Akademin vardag	4
2 Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademin forskningsfinansiering	6
2.1 Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademin forskningsfinansiering	6
2.2 Utvärdering av genomförandet av åtgärderna i den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen och av resultaten.....	11
2.3. Åtgärderna för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling.....	14
3. Jämställdheten och likabehandlingen vid förvaltningsämbetet.....	15
3.1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet.....	15
3.2. Utvärdering av genomförandet av åtgärderna i den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen och av resultaten.....	15
3.3. Åtgärderna för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling vid förvaltningsämbetet	17
4 Jämställdhets- och likabehandlingsarbetets och planeringens organisation vid Akademin.....	19
Bilagor.....	21

Inledning

Finlands Akademi har i sin strategi förbundet sig att främja jämställdhet och likabehandling med målet att detta arbete ska utgöra en integrerad del i Akademiens dagliga arbete, dess kärnprocesser och uppföljningen av dem. I sina roller som arbetsgivare och myndighet främjar Akademin dels jämställdhet och likabehandling bland personalen, dels förverkligandet av jämställdhet och likabehandling i verksamheten, som till exempel i forskningsfinansieringen. I Akademiens vetenskapspolitiska mål ingår bland annat att främja jämställdheten inom forskningen när finansieringsbeslut fattas.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen har utarbetats i överensstämmelse med de skyldigheter som avses i lagen om jämställdhet mellan kvinnor och män (nedan jämställdhetslagen) och diskrimineringslagen. Planen innehåller Akademiens åtgärder för att främja likabehandling och jämställdhet mellan könen i all verksamhet. **Fokus under planperioden 2019–2020 är att utveckla processer och indikatorer i Akademiens jämställdhets- och likabehandlingsarbete samt att utse ansvariga aktörer.**

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

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

Den här planen fördjupar Akademiens tidigare jämställdhetsplan. Den tar inte enbart upp jämställdheten mellan könen utan innehåller dessutom en utredning av och olika åtgärder för främjandet av likabehandling. 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.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen behandlades av samarbetskommittén 6.6.2019. Den har även behandlats av Akademiens ledningsgrupp och utvidgade ledningsgrupp. Målen och åtgärderna i planen går igenom tillsammans med personalen och närcheferna uppmanas beakta dem i sitt ledarskap. Akademiens ledning har för sin egen del förbundet sig att genomföra jämställdhets- och likabehandlingsplanen, och åtgärderna för att främja jämställdheten och likabehandlingen ses regelbundet över av 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, uppdaterar planen till behövliga delar och sätter målen för ett år framåt. Jämställdhets- och likabehandlingsutredningarna görs vartannat år.

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

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen kan läsas i Santra och på Akademiens webbplats. Planen är översatt till svenska och engelska.

Sammanfattning: Finlands Akademis åtgärder för att främja jämställdhet och likabehandling 2019–2020

Åtgärderna beskrivs i avsnitten 2, 3.3 och 4.3.

Åtgärderna för att främja jämställdhet och likabehandling inom forskningsfinansieringen och förvaltningsämbetet

- Information om hur jämställdheten och likabehandlingen genomförts inom Akademiens forskningsfinansiering och bland personalen samlas systematiskt in och indikatorer för uppföljningen utvecklas.
- Kommunikation och utbildning om jämställdhet och likabehandling utvecklas vid Akademin.
- Olika begrepp inom Akademin ses över för att främja jämställdhet och likabehandling.

Åtgärderna för att främja funktionell jämställdhet och likabehandling

- Medlen för att stödja möjligheterna att kombinera arbete och familj samt kvinnors forskarkarriär i alla finansieringsformer definieras.
- Rörlighetskravets inverkan på antalet sökande och könsfördelningen utreds.

Främjande av jämställdhet och likabehandling bland förvaltningsämbetets personal

- Jämställdheten och likabehandlingen i karriärutvecklingen och avlöningen främjas.
- Tillgängligheten i arbetsmiljön förbättras genom olika lösningar.

1 Främjandet av jämställdhet och likabehandling i Akademiens vardag

Akademiens mål är att arbetet för jämställdhet och likabehandling ska utgöra en integrerad del i Akademiens dagliga arbete, dess kärnprocesser och uppföljningen av dem. För att nå målet utvecklar Akademien under planperioden 2019–2020 processerna inom jämställdhets- och likabehandlingsarbetet samt kommunikationen och personalens kompetens i anknytning till detta arbete.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling granskade i början av 2019 jämställdhets- och likabehandlingsläget och resultatet ingår i denna plan. Som material utnyttjade gruppen information om hur åtgärderna i tidigare planer har genomförts, personalenkäten VMBaro, resultaten från Akademiens enkät om ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen och statistik om forskningsfinansieringen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling utvecklar uppföljningen och informationsinsamlingen av hur jämställdheten och likabehandlingen genomförs i en mer systematisk riktning. Syftet är att kunna planera och följa åtgärderna med avseende på de skyldigheter som anges i jämställdhetslagen och diskrimineringslagen. Också personalens och intressentgruppernas deltagande i jämställdhets- och likabehandlingsarbetet bör utvecklas. Finlands Akademi stödjer aktivt gemensamt utvecklande och vill därför hitta olika sätt för att nyttiggöra den mångfald individerna representerar och deras olika kompetensprofiler. Olikaheten och mångfalden ses som en resurs i arbetet och arbetsgemenskapen.

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har identifierat följande åtgärder som centrala i utvecklingsarbetet.

Åtgärd 1 En systematisk insamling av information om hur jämställdheten och likabehandlingen genomförs inom Akademiens forskningsfinansiering och bland personalen planeras och indikatorer för uppföljningen utvecklas. Vid utvärderingen av jämställdhets- och likabehandlingsläget bland personalen fästs särskild uppmärksamhet vid visstidsanställdas, olika yrkesgruppers och olika åldersgruppers upplevelser.	
Tidsplan Senast 1/2020	Förslag till ansvariga aktörer Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen, Strategisk planering och analys och förvaltningens ansvarsområde.
Information Information om informationsinsamlingens åtgärder och uppföljningsindikatorerna läggs ut i Akademiens intranät, dvs. Santra, och delges vid den utvidgade ledningsgruppens sammanträde i januari 2020.	
Uppföljning Görs av arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling före uppdateringen av jämställdhets- och likabehandlingsplanen våren 2020.	

Åtgärd 2

Kommunikationen och utbildningen om jämställdhet och likabehandling utvecklas inom Akademien. Under 2020 lanseras separata sidor om jämställdhet och likabehandling på intranätet Santra och konceptet "Ansvarsfull vetenskap" på aka.fi, som kommer att ta upp även främjandet av jämställdhet och likabehandling. Konceptet kräver att diskussion förs på övergripande Akademnivå. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling utgör ett stöd för denna diskussion.

Tidsplan
Senast 12/2020

Förslag till ansvariga aktörer
Kommunikationens ansvarsområde, nätverken RAHKA och TIMO nätverk samt jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen.

Information

Santra och webbplatsen aka.fi.

Uppföljning

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.

Åtgärd 3

Olika begrepp inom Akademien ses över för att främja jämställdhet och likabehandling. I enlighet med Suomen kielen lautakuntas (Finska språknämnden) rekommendation om ett könsneutralt språkbruk¹ och sloandet av titlar som slutar på -man går Akademien genom personrelaterade begrepp och titlar. Också Akademins visuella framtoning förnyas med ett stärkt perspektiv på köns mångfalden och likabehandlingen. I utlysningarna 2021 används en skriftlig och visuell utformning som ger uttryck för människornas mångfald.

- Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling går igenom de titlar som används vid Akademien och lägger fram förslag till neutrala titlar för att ersätta könade begrepp.
- I tillägg till kategorierna kvinna och man förses Akademins blanketter med ytterligare könsalternativ.

Ändringarna dokumenteras och sparas i jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppens arbetsutrymmen på plattformen Eduuni.

Tidsplan
Senast 1/2021

Förslag till ansvariga aktörer
Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen, förvaltningens ansvarsområde, teamet RAHKA nätverk och kommunikationen.

Information

I Akademins intranät Santra och på webbplatsen aka.fi.

Uppföljning

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.

¹ https://www.kotus.fi/ohjeet/suomen_kielen_lautakunnan_suosituksia/kannanotot/sukupuolineutraalin_kielen_kayton_edistaminen

2 Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademiens forskningsfinansiering

Besluten om Finlands Akademiens forskningsfinansiering fattas i de vetenskapliga organen, Akademiens styrelse eller sektioner. I beslutsmotiveringarna och beredningen tillämpas de riktlinjer och forskningspolitiska mål som Akademiens styrelse slår fast i sitt årliga dokument om grunderna för besluten om forskningsfinansiering. Sådana är till exempel främjande av unga kvinnliga forskares karriär och överlag av jämställdheten inom forskningen. I besluten beaktas också andra riktlinjer som styrelsen och de vetenskapliga forskningsråden slagit fast i sina dokument (verksamhets- och ekonomiplaner, strategiska dokument, jämställdhetsplaner m.m.) samt statens forskningspolitiska prioriteringar.

Finlands Akademi har allt sedan 1980-talet tagit hänsyn till jämställdheten mellan könen i sina finansieringsbeslut och har ett erkänt gott rykte inom funktionell jämställdhet. Som exempel kan nämnas de banbrytande utredningar om jämställdhetsläget inom forskarskolor, forskningsinstitut och toppenheter som en arbetsgrupp för främjande av kvinnors forskarkarriär inom Finlands Akademi (ordf. professor Leena Peltonen-Palotie) gjorde och som också ledde till konkreta åtgärder. Akademin har även i samarbete med undervisnings- och kulturministeriet verkat aktivt inom Europeiska kommissionens arbetsgrupp Helsinki Group on Women in Science (numera Standing Working Group (SWG) on Gender in Research and Innovation som verkar i anslutning till ERAC). Gruppen inrättades 1991 på Hanaholmen under Finlands första kommissionsordförandeskap.

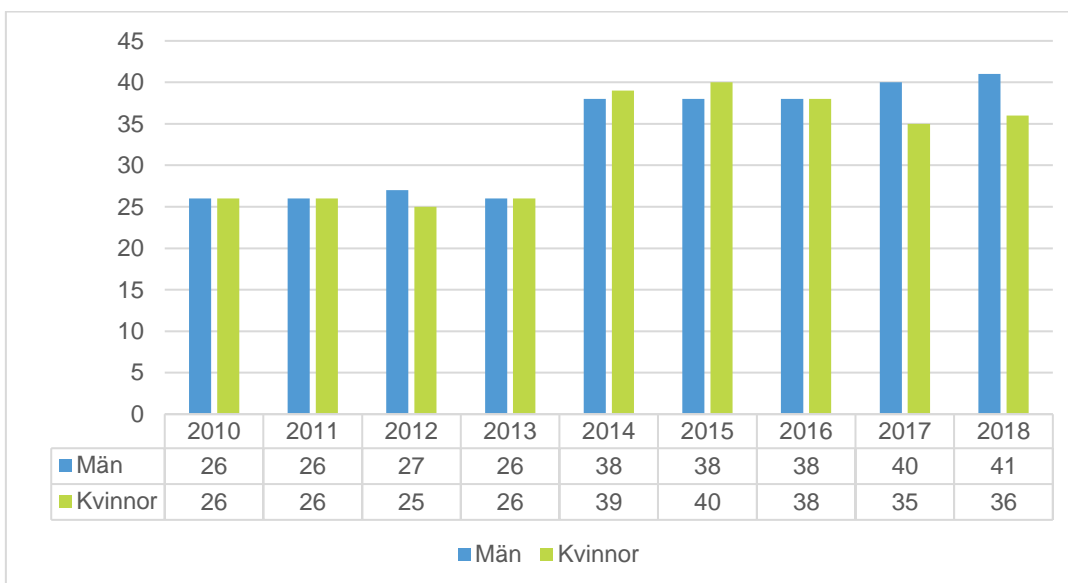
Främjandet av jämställdhet och likabehandling inom forskning och innovation är fortfarande ett viktigt område inom verksamheten på europainivå där fokus ligger på integreringen av dessa teman i planeringen av ramprogrammet Horisont Europa. Viktiga teman i framtiden är de strukturella och institutionella förändringarna i främjandet av jämställdheten samt lika-behandlingsarbetet i forskarsamfundet, jämställdhetsdimensionen i digitaliseringen och kvinnorna i innovationsverksamheten.

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

2.1 Jämställdheten och likabehandlingen inom Akademiens forskningsfinansiering

2.1.1 Köns- och åldersfördelningen i de olika organen

På Finlands Akademiens 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. Under hela perioden 2010–2018 har kvinnornas genomsnittliga andel varit 49 procent och männens 51 procent.



Figur 1. Antalet män och kvinnor i Finlands Akademis organ (styrelsen och de vetenskapliga råden 2010–2018 samt rådet för strategisk forskning och kommittén för forskningens infrastruktur 2014–2018).

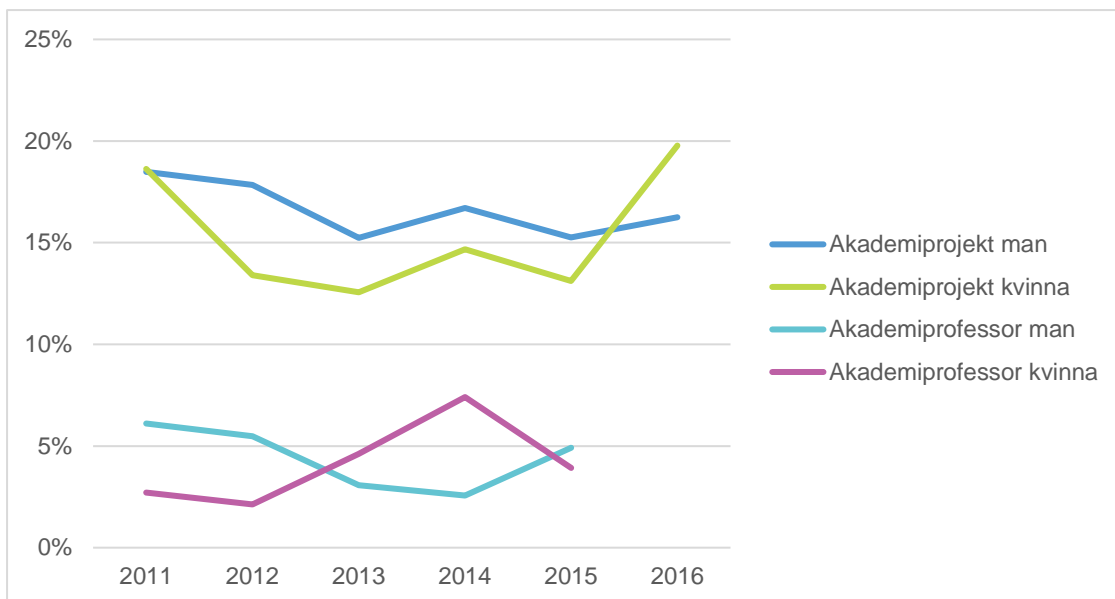
2.1.2 Köns- och åldersfördelningen bland finansieringsmottagarna

Akademien har sedan länge följt upp utvecklingen av kvinnornas forskarkarriär varje år. Kvinnornas andel av projektledarna har under de senaste åren utvecklats i en positiv riktning, och 2018 var 38 procent kvinnor. Av de valda akademiforskarna var 43 procent kvinnor.

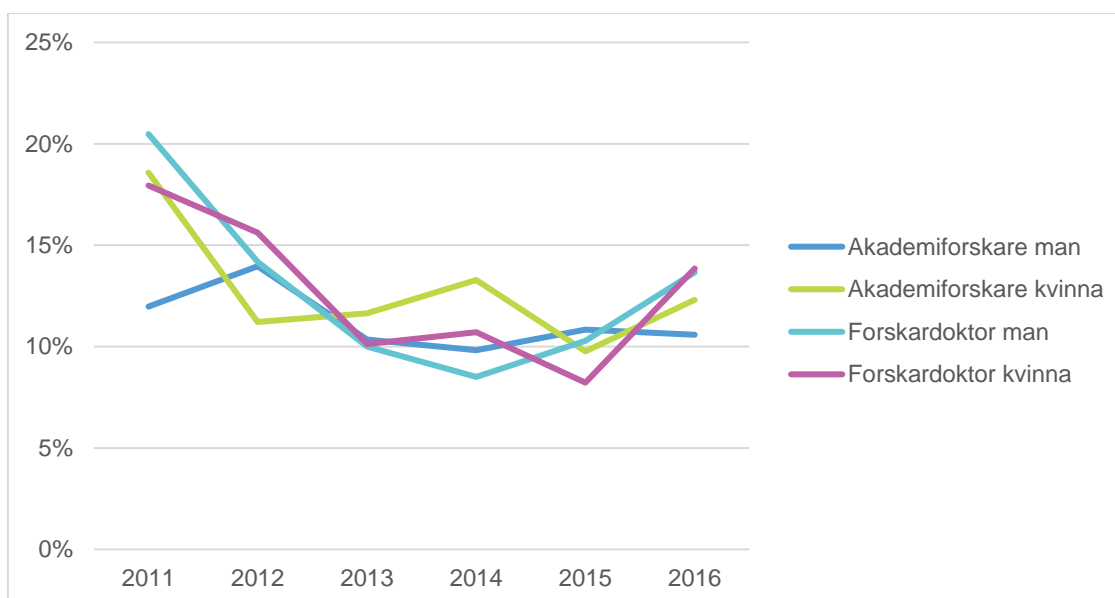
Finansieringsform	2016		2017		2018	
	St.	%	St.	%	St.	%
Akademiprojekt	66 (224)	29	108 (288)	38	88 (230)	38
Akademiforskarens uppgift	25 (65)	38	31 (67)	46	28 (65)	43
Forskardoktors uppgift	39 (98)	40	61 (124)	49	50 (100)	50

Tabell 1. Kvinnornas andel inom samtliga basfinansieringsformer i Akademiens septemberutlysningar 2016–2018 antal och procent, läget 31.12.2018). Källa Finlands Akademiens bokslut 2018 s. 72.

Tabellen ovan beskriver utvecklingen i ett treårsperspektiv. Figurerna 2 och 3 belyser utvecklingstrenderna över en längre tid, dvs. från 2010. Figurerna nedan visar de bifallna ansökningarna procentuellt enligt kön.



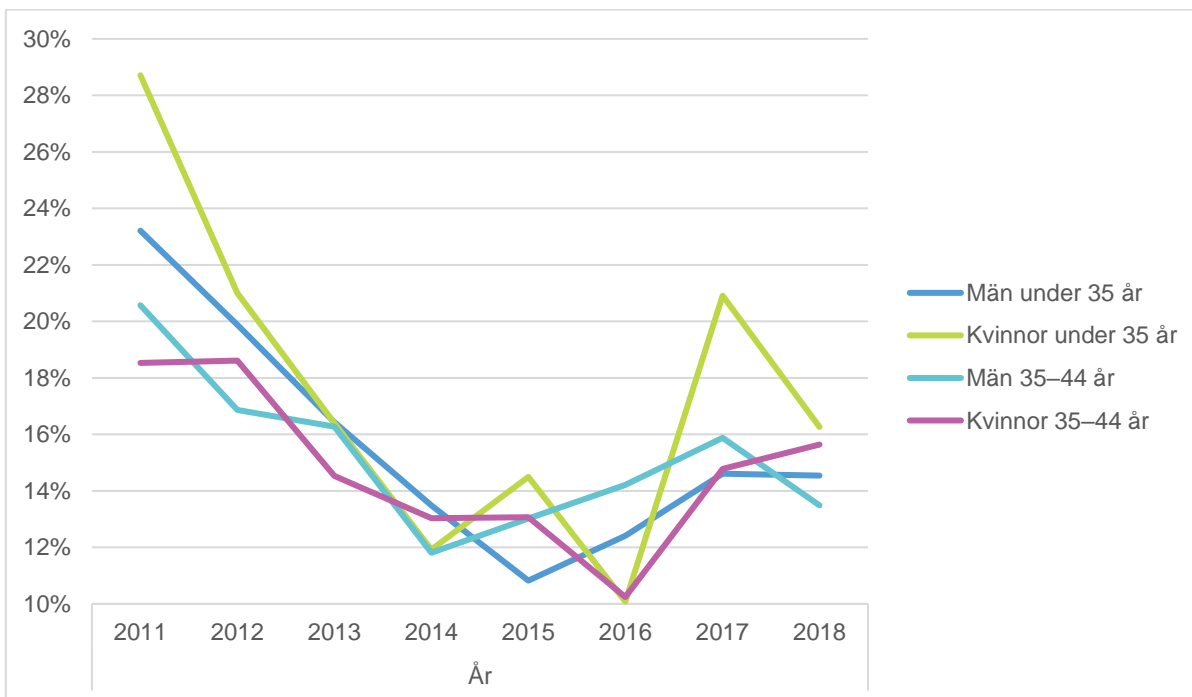
Figur 2. Andelen bifallna ansökningar för akademiprojekt och akademiprofessor, könsvis 2010–2018.



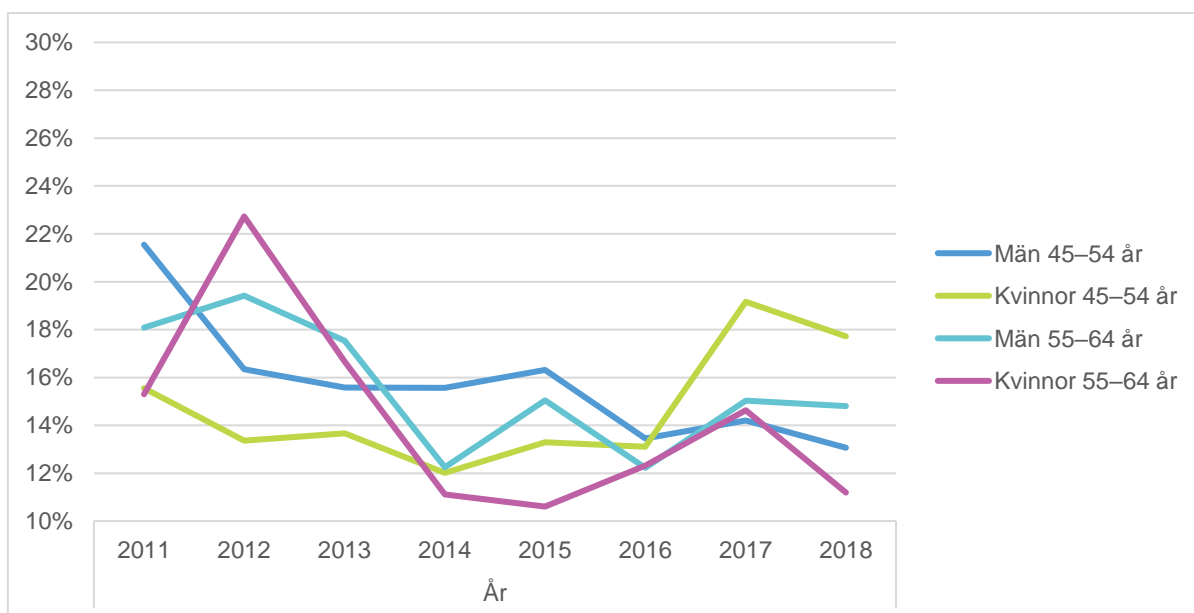
Figur 3. Andelen bifallna ansökningar till akademiforskare och forskardoktor könsvis 2010–2018.

Då man jämför kvinnornas och männens andel av dem som beviljats forskningsfinansiering med deras andel av alla sökande, det som kallas success/funding rate, har skillnaderna jämnats ut inom de flesta finansieringsformerna och i de vetenskapliga forskningsrådets beslut. I finansieringen av akademiprojekt uppnådde kvinnorna samma procentuella nivå som männen utifrån bifallna ansökningar 2015. Inom finansieringen av akademiforskare uppnåddes en jämställd procentuell könsfördelning utifrån bifallna ansökningar redan några år tidigare. För forskardoktorernas del har skillnaderna hållit sig relativt små under hela den granskade perioden.

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



Figur 4. Könsfördelningen för bifallande finansieringsbeslut enligt åldersgrupper 2011–2018 (under 35 år och 35–44 år).



Figur 5. Könsfördelningen för bifallande finansieringsbeslut enligt kön 2011–2018 (45–54 år och 55–64 år).

Figureorna 4 och 5 visar utvecklingen för bifallande beslut enligt kön och åldersgrupp. En relativt tydlig trend är att de två yngre åldersgruppernas andel av dessa klart sjönk i början av årtiondet. En lika tydlig sjunkande trend kan inte ses i de äldre åldersgrupperna, trots att det de facto har skett en nedgång även i dem.

Ser man till jämställdheten och likabehandlingen dras uppmärksamheten till kvinnor som fyllt minst 55 år. Med undantag av åren 2012, 2016 och 2017 hade den här åldersgruppens kvinnor sämre framgång i utlysningarna än männen i samma åldersgrupp och andelen bifallna ansökningar ligger allmänt på en mycket låg nivå. I tillägg till bilderna 5 och 6 kan det konstateras att kvinnor som uppnått den formella pensionsåldern 65 år inte har beviljats forskningsfinansiering efter 2013. Samtidigt har det årligen beviljats finansiering till 7–13

procent av de ansökande männen i denna åldersklass. Den utveckling av jämställdheten som uppnåtts under årtiondet förklaras av kvinnornas framgång i de yngre åldersgrupperna.

Akademien öppnar utlysningarna om anställning som akademiprofessor i 2–3 års intervaller. I den preliminära utlysningen 2017 söktes anställningen av 193 personer av vilka 21 procent var kvinnor. Till den egentliga utlysningen kallades 33 sökande av vilka 25 procent var kvinnor. År 2018 utnämndes 10 nya akademiprofessorer av vilka 20 procent var kvinnor.

Av de utnämnda akademiprofessorerna har merparten varit män. Det avspeglar könsfördelningen bland sökandena, där kvinnorna har varit i minoritet. En orsak till kvinnornas relativt låga andel kan vara att förändringarna inom professorskåren sker långsamt eftersom den årliga omsättningen är låg.

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

2.1.3 Könsfördelningen i de olika panelerna

Finlands Akademi har försökt öka kvinnornas andel bland de experter som anlitas för bedömningen av ansökningarna. Akademien anslöt sig 2013 till nätverket AcademiaNet vars mål har varit att hjälpa finländska kvinnliga forskare att nå nyckelpositioner inom vetenskap och forskning. Verksamheten i nätverket utvecklas som bäst, men databasen AcademiaNet kan fortfarande användas för rekrytering av experter.

	Enhet/Ansvarsområde					Sammanlagt
	KS*	NT*	BM*	HF*	RSF*	
Antal paneler	25	28	10	13	3	79
Antal deltagare i panelen	165**	185	81	101	25	557
Andelen kvinnor i panelen	49 %	17 %	42 %	45 %	48 %	
Antal utlåtanden	1 557	915	873	847	247	4 439
Andelen utländska deltagare (%)	99 %***	100 %	100 %	100 %	64 %	
Nationaliteter (antal)	18***	21	18	17	8	

Tabell 2. Uppgifter om paneler som ordnades 2018 inom enheternas och rådet för strategisk forsknings ansvarsområden

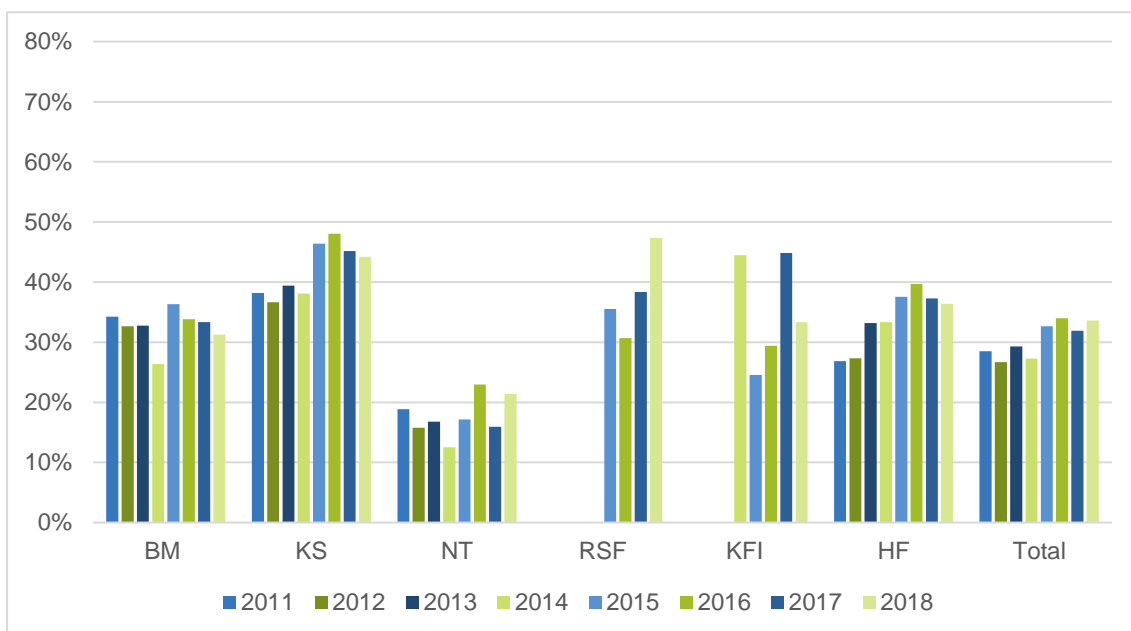
*) KS: enheten för forskning i kultur och samhälle, NT: enheten för forskning i naturvetenskaper och teknik, BM: enheten för forskning i biovetenskaper och miljö, HF: enheten för hälsoforskning, RSF: rådet för strategisk forskning,

***) inkluderar endast KS:s egna paneldeltagare, inte medlemmar i gemensamma paneler

***) av paneldeltagarna, baserar sig på det land där expertens organisation finns, inte på expertens nationalitet

Enheten för akademiprogram (AOY)/Ansvarsområdet för utveckling av forskningsfinansiering (TUKE)						
	AOY/TUKE	TUKE Fi- nansiering för profile- ring	TuKE Flaggskepp	TUKE Infra- strukturer	TUKE Top- penheter	Sammanlagt
Antal paneler	4	1	4	1	Ingen utlys- ning	10
Antal deltagare i panelen	26	6	26	12		70
Andelen kvinnor i panelen	42 %	50 %	35 %	33 %		
Antal utlåtanden	173	14	34	58		279
Andelen ut- ländska deltagare	98 %	100 %	92 %	100		
Nationaliteter (an- tal)	12	6	12	7		

Tabell 3. Kvinnornas andel av bedömarna i panelerna 2018 (Källa Finlands Akademi bokslut 2018, s. 62).



Figur 6. Kvinnornas andel i panelerna inom de olika ansvarsområdena 2011–2018 (%).

Förutom könsfördelningen hade arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling gärna granskat panelernas åldersfördelning, men tillsvidare ger Akademiens informationssystem inte tillförlitlig information om den. Framöver behöver möjligheterna att få mer tillförlitlig information om paneldeltagarnas ålder ses över.

2.2 Utvärdering av genomförandet av åtgärderna i den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen och av resultaten

Akademiens arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling har vid sina sammanträden diskuterat utfallet av åtgärderna i Akademiens jämställdhetsplan 2016–2018 och sammanställt information ur befintliga informationskällor (se förra kapitlet).

De åtgärder i den tidigare planen som inte genomfördes under planperioden 2016–2018 inkluderas i den nya planperioden och beaktas särskilt vid utvecklingen av indikatorer för uppföljningen av jämställdhets- och likabehandlingsarbetet vid Akademin (åtgärderna 1 och 2 i denna plan på sidorna 5 och 6):

- Besluten om forskningsfinansiering är transparenta och beaktar avbrotten i forskarkarriären på grund av föräldraledighet.
- Ökad synlighet för forskarkvinnor i kommunikationen.
 - En utredning görs där könsfördelningen bland dem som beviljats finansiering av Akademin jämförs med hela forskarkåren i Finland.
- Uppföljning av hur Akademin spetsprojekt och tilläggsfinansieringen åt unga forskare påverkar köns- och åldersfördelningen bland de sökande.

2.2.1. Jämställdheten och likabehandlingen i besluten om forskningsfinansiering

Mål: Akademin förbinder sig att fortsatt främja jämställdhet och likabehandling och förebygga diskriminering i all sin verksamhet.

Åtgärd: De beslutande organen följer jämställdheten mellan könen i finansieringsbesluten, särskilt hur nya finansieringsformer eller modifieringar av gamla påverkar jämställdheten och likabehandlingen (i synnerhet sökandenas och mottagarnas ålder och nationalitet).

Bedömning: Akademin har i sin jämställdhetsplanering eftersträvat en höjning av minoritetskönets andel bland dem som arbetar i forskningsuppgifter till minst 40 procent inom samtliga finansieringsformer. I fråga om akademiforskare och forskardoktorer har målet uppnåtts (se figur 3).

Jämställdheten mellan könen i besluten om finansiering har följts upp enligt etablerad praxis. Finlands Akademi bokslut rapporterar årligen kvinnors och mäns bifallna ansökningar per finansieringsinstrument. Däremot har åldersfördelningen och nationaliteten bland de sökande inte hittills följts upp annat än i samband med uppdateringen av den här jämställdhets- och likabehandlingsplanen.

Jämställdheten mellan könen var ett av utvecklingsobjekten inom den strategiska forskningens ansvarsområde 2018. I ledningen för de konsortier som rådet för strategisk forskning finansierar har det skett en positiv, om än långsam, utveckling av andelen kvinnor. Av de sammantaget 45 konsortier som 2015–2018 utsågs till programmen inom strategisk forskning leddes 18 (40 %) av en kvinna. I den kompletterande utlysningen av programmet Nycklar för hållbar tillväxt 2018 gjordes ett försök att beakta könsfördelningen i sammansättningen av konsortierna redan när deras ansökningar bedömdes. De sökande uppmanades att bilda konsortier med en balanserad könsfördelning. I de fall den sökande ansåg att detta inte var möjligt, gavs tillfälle att lämna en utredning över orsakerna till obalansen. Försöket utföll positivt och av de 23 delprojektledarna i de fyra konsortier som utsågs i utlysningen var 12 kvinnor. Samma balans i könsfördelningen förutsattes även i RSF:s programutlysning 2019.

2.2.2. Förlängning av finansieringsperioden vid behov för förverkligandet av jämställdhet och likabehandling

Mål: Finansieringstiden för forskare som arbetar inom projekt förlängs på ansökan på grundval av moderskaps-, faderskaps-, föräldra- eller vårdledighet eller värnplikt eller civiltjänstgöring. Vidare kan finansieringsperioden förlängas av någon annan särskild orsak, t.ex. långvarig sjukdom.

Åtgärd: Akademien informerar i sina utlysningar om möjligheten till förlängd finansieringsperiod.

Bedömning: I de finansieringsformer där det handlar om att finansiera en enda persons forskning är det redan etablerad praxis att förlänga finansieringsperioden av grundad anledning. Finansieringsperioden för akademiprojekt kan också förlängas, till exempel lika mycket som föräldraledigheterna varar. De grundade anledningarna ingår i Akademiens grunder för beslut om forskningsfinansiering och i utlysningarna hänvisas till dem. Till denna del har åtgärden genomförts.

För finansieringsinstrument i form av program och konsortier, som till exempel finansieringen från rådet för strategisk forskning och flaggskeppsfinansieringen, har det däremot inte fastställts principer för hur arbete och familj kan kombineras och i synnerhet kvinnornas forskarkarriär stödjas genom en förlängning av finansieringsperioden eller på annat sätt.

2.2.3. Jämnare könsfördelning i bedömningspanelerna

Mål: Akademien försöker planmässigt öka kvinnornas andel bland de experter som anlitas för bedömningen av ansökningarna med målet att nå en jämlik könsfördelning i bedömningspanelerna.

Bedömning: En aktiv uppföljning av könsfördelningen i panelerna stödjer strävan att nå en så jämn könsfördelning i panelerna som möjligt. Trots att det fortfarande är svårt att rekrytera kvinnliga bedömare på vissa områden, är detta ambitionen inom alla ansvarsområden. Framöver vore det bra att fundera över vilka åtgärder som behövs för att få fler kvinnliga kandidater till panelerna på områden där de är svåra att hitta.

2.2.4. Utredning av rörlighetskravets könskonsekvenser

Mål: Akademiens styrelse beslutade 2016 att precisera villkoren för ansökan om forskardoktors och akademiforskarens anställning med ett krav på rörlighet. Sökanden ska ansöka om finansiering antingen i en annan forskningsmiljö än den där han eller hon gjorde sin avhandling eller alternativt arbeta minst ett halvt år i en annan forskningsmiljö innan ansökningstiden löper ut. Avvikelse från detta krav får göras endast av särskilda skäl.²

Bedömning: Utredningen om rörlighetskravets könskonsekvenser har ännu inte gjorts. Den ingår nu i åtgärderna i den här planen (se avsnitt 2.3.2).

² Jämställdhetsombudsmannen lämnade en begäran om utredning till Finlands Akademi 2016 om ansökningsvillkoren för anställning som forskare (inkl. kravet på rörlighet). Akademien hade bett om jämställdhetsombudsmannens ställningstagande till huruvida de nya riktlinjerna för hur forskaranställningar finansieras diskriminerar sökande med familj. Akademien utredde frågan och konstaterade att detta krav inte försätter sökanden med familj i ett sämre läge. Akademiens utredning (diarienummer AKA/10/03.04.00/2016) var enligt jämställdhetsombudsmannen tillräcklig och ledde därför inte till vidare åtgärder. Trots detta togs det in en åtgärd i Akademiens jämställdhetsplan 2016–2018 om att utreda vilka konsekvenser den förutsatta rörligheten har på antalet sökande och på könsfördelningen.

2.3. Åtgärderna för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling

2.3.1. Definiering av medlen för att kombinera arbete och familj i alla finansieringsformer

Åtgärd 1 Finlands Akademi definierar de medel genom vilka Akademien stödjer möjligheterna att kombinera arbete och familj samt kvinnors forskarkarriär i alla finansieringsformer. Därtill inleds en dialog med rådet för strategisk forskning om eventuella åtgärder. Särskilt diskuteras frågan om på vilka villkor och grunder praxisen att förlänga finansieringsperioden kan tillämpas på nya finansieringsinstrument eller om det går att utveckla andra medel till stöd för kvinnors och mäns möjligheter att avancera i sin forskarkarriär samtidigt som de utnyttjar sina familjepolitiska rättigheter.	
Tidsplan Arbetet inleds 8/2019 och riktlinjerna och hithörande anvisningar publiceras senast 2/2020.	Förslag till ansvariga aktörer Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen, juristteamet, RAHKA-kärnteamet, ekonomiförvaltningen.
Information I Akademiens intranät Santra och på webbplatsen aka.fi.	
Uppföljning Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen.	

2.3.2. Utredning av rörlighetskravets köns- och ålderskonsekvenser³

Åtgärd 1 Rörlighetskravets inverkan på antalet sökande och könsfördelningen utreds. Dessutom granskas även hur ålder och nationalitet eventuellt inverkar på vart man söker sig och för hur lång tid.	
Tidsplan Arbetet inleds 8/2019 och utredningen blir klar 12/2019.	Förslag till ansvariga aktörer Strategisk planering och analys, kärnteamet RAHKA och jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen.
Information I Akademiens intranät Santra och på webbplatsen aka.fi.	
Uppföljning Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling.	

³ Av forskardoktorer och akademiforskare förutsätts rörlighet efter doktorsexamen. Denna förutsättning uppfylls om forskaren ansöker om finansiering för en annan forskningsmiljö än den där han eller hon gjorde sin avhandling. Om finansiering söks för samma forskningsmiljö ska den sökande efter doktorsexamen ha arbetat minst sex månader i en annan forskningsmiljö, antingen utomlands eller i hemlandet (närmare information).

3. Jämställdheten och likabehandlingen vid förvaltningsämbetet

3.1. 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 VMBaro 2017 resp. 2018 och den separata enkäten om ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen och genomförandet av jämställdhet och likabehandling 2018. Arbetsgruppen har även beaktat de regler för respekt som togs fram vid en workshop på Akademin.

Arbetsgruppen har sammanställt statistik över bland annat personalen könsvis som finns med som bilaga 1. Lönekartläggningen finns i bilaga 2. Dessutom finns resultaten från enkäten VMBaro med och utgör bilaga 3. Resultaten beskriver bland annat personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling.

Av Akademinns personal har cirka 70 procent varit kvinnor under de senaste åren. Personalens medelålder är 49,4 år, men skillnaden mellan män och kvinnor är inte stor. Akademinns personal har i genomsnitt hög utbildning.

Personalens tillfredsställelse med jämställdhetsläget ligger fortsättningsvis på en hög nivå. Däremot förekommer det spridning i tillfredsställelsen med likabehandlingen.

Vid Akademin ordnades en workshop om ansvarsfullt beteende i arbetet. Resultaten och de fortsatta åtgärderna behandlas mer ingående i avsnitt 3.2.

I utredningen av likabehandlingsläget använde sig arbetsgruppen av en tillgänglighetskartläggning av fastigheten vid Hagnäskajen 6 beställd av Senatsfastigheter.

3.2. Utvärdering av genomförandet av åtgärderna i den tidigare jämställdhets- och likabehandlingsplanen och av resultaten

Vid Akademin genomfördes 2018 en organisationsreform varför en stor del av åtgärderna för jämställdhet och arbetshälsa inriktades på att stödja detta arbete. I den tidigare planen fokuserade personalåtgärderna främst på att främja jämställdheten, och åtgärderna för att främja likabehandlingen inskränktes till allmänt förebyggande av diskriminering och trakasserier.

3.2.1. Jämställdheten vid rekrytering, arbetsfördelning och karriärutveckling

Mål: Att både kvinnor och män söker till lediga uppgifter och att personalens ålders- och könsfördelning i de olika uppgifterna är så jämn som möjlig. Ett annat mål var att alla vid Akademin oberoende av kön, ålder eller andra personrelaterade skäl har jämlika möjligheter till karriärutveckling. Lediga uppgifter besattes med den kompetentaste och mest meriterade sökanden oavsett ålder och kön, och i anställningen av ny personal diskrimineras eller favoriseras ingen. En nästan lika kompetent manlig sökande kan väljas till en uppgift

eller tjänst endast i de mest kvinnodominerade uppgifterna för att utjämna könsfördelningen enligt planen.

Åtgärd: Könsfördelningen bland de sökande och de valda personerna följs årligen upp.

Bedömning: Vid en granskning av måluppfyllelsen kan det konstateras att kvinnornas andel av de arbetsökande var 64 procent och av dem som utsågs till uppgifterna 76 procent; männens andel av de arbetsökande var 36 procent och av dem som utsågs till uppgifterna 24 procent. Det kan konstateras de könsfördelningen bland dem som valdes inte motsvarar könsfördelningen bland de sökande.

År 2018 var kvinnornas andel av personalen 73 procent och männens andel 27 procent. Samma år var åldersfördelningen bland de nyrekryterade personerna 25–58 år. I praktiken har alltid den mest meriterade sökanden utsetts till en tjänst eller uppgift oavsett kön. Principer som möjliggör positiv särbehandling ingår inte längre i personalplanen 2019.

3.2.2. Samma lön och lika anställningsvillkor

Mål: För kvinnor och män tillämpas lika lön för lika och likvärdigt arbete och lika anställningsvillkor.

Åtgärd: Misstankar om lönediskriminering som framkommer i lönekartläggningen eller på annat sätt utreds fort och grundade löneskillnader korrigeras.

Bedömning: Egentliga misstankar om lönediskriminering har inte lagts fram vid Akademien. Enligt enkäten VMBaro förekommer det missnöje bland en del av personalen med att lönen inte ändras med ändrad arbetsprestation eller att lönen inte motsvarar arbetets kravnivå.

3.2.3. Förbud mot diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande av alla slag

Mål: Förebyggande av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande av alla slag.

Åtgärd: Identifiering, behandling och förebyggande av osakligt bemötande⁴ diskuteras öppet och alla känner till rutinerna och anvisningarna för att ingripa i osakligt bemötande.

Bedömning: Enligt enkäterna VMBaro 2017 och 2018 har flera akademianställda observerat och upplevt osakligt bemötande. Resultaten från VMBaro indikerar inte diskriminering eller trakasserier.

Genomförda åtgärder: Informationsmötet *Kommunikativa färdigheter och ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen* 2.5.2018.

En enkät om ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen och förverkligandet av jämställdheten och likabehandlingen genomfördes i juni 2018.

Utifrån enkätresultaten och åtgärderna ordnades en workshop i november 2018.

Workshopens resultat: Akademiens gyllene regler för respekt:

- 1) Respektera din egen och din arbetskamrats tid.
- 2) Respektera din arbetskamrat och hans/hennes yrkeskunskap.
- 3) Respektera din arbetsmiljö och värna om arbetsklimatet så att det är lugnt och tryggt.
- 4) Respektera andra personers utrymme (psykiska och fysiska).

⁴ I Akademiens enkät används "osakligt bemötande" i betydelsen ansvarslost beteende i arbetet överlag och vidare än i lagstiftningen.

5) Respektera kunskap och se till att även andra får ta del av din kunskap och din kompetens.

Den praktiska förankringen av reglerna pågår som bäst.

Vid organisationsreformen 2018 inrättades kärnteam och nätverk till stöd för teamens verksamhet. Ett centralt mål för nätverken är att främja samarbete och delning av kunskap och kompetens över ansvarsområdesgränserna.

3.2.4. Kombinera arbete, familj och privatliv

Mål: Akademin vill stödja personalens möjlighet att kombinera arbets-, familje- och annat privatliv.

Åtgärder: Personalen ges möjlighet till flexibla arbetstidsarrangemang (t.ex. deltidarbete, flextider och saldoledighet) samt distansarbete. Personalen uppmuntras att ta ut familjeledigheter och ges möjlighet till oavlönad tjänstledighet för att sköta privata angelägenheter.

Bedömning: Enligt resultaten från VMBaro är de akademianställda nöjda med sina möjligheter att kombinera arbete och privatliv. En del av personalen önskar emellertid en mer flexibel teknisk tillämpning (arbetstidsuppföljningssystemet).

3.2.5. Öppet och sporrande arbetsklimat

Mål: Personalen bemöts jämlikt och var och en känner sig som en uppskattad medlem av arbetsgemenskapen.

Åtgärd: Genom fortsatt arbetshälsoverksamhet upprätthålls och utvecklas ett gott arbetsklimat och samhörighet på arbetsplatsen.

Bedömning: Arbetshälsoverksamheten har varit aktiv. Åtgärderna i punkt 3 (Förbud mot diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande av alla slag) genomfördes i samarbete mellan arbetsgrupperna för jämställdhet och likabehandling resp. arbetshälsa. Enligt resultaten i enkäten VMBaro ses den aktiva arbetshälsoverksamheten som en av Akademiens styrkor.

3.3. Åtgärderna för främjande av funktionell jämställdhet och likabehandling vid förvaltningsämbetet

3.3.1. Främjandet av jämställdhet och likabehandling inom karriärutvecklingen och avlöningen

De centrala resultaten från utredningen om jämställdhet och likabehandling presenteras i bilagan om avlöning (bilaga 2).

Arbetsgivaren och personalorganisationerna har i samråd diskuterat hur likabehandlingen av den visstidsanställda personalen kan främjas och vilka möjligheter det finns att utveckla vägar till fast anställning för en visstidsanställd som länge har skött en uppgift. Arbetet fortgår och i hela processen integreras ett jämställdhetsperspektiv avseende såväl kön som ålder.

Jämställdhets- och likabehandlingsplanen 2019–2020 fokuserar inom främjandet av lika lön på att utveckla lönekartläggningen så att kön, ålder, fast anställning/visstidsanställning beaktas i all statistisk granskning av lönerna.

Lönekartläggningen jämför lönerna och utbildningsdeltagandet för fast anställda och visstidsanställda och på detta sätt säkerställer man att visstidsanställningarna inte indirekt leder till diskriminerande praxis.

<p>Åtgärd 1 Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling granskar och följer de totala lönerna och de personliga lönedelarna enligt kön. Som material utnyttjas separata lönerapporter och därtill verksamhetsberättelsen och personalboks-lutet. Gruppen granskar också om lönesystemet och tillämpningen av det resulterar i jämställda och jämlika resultat även i praktiken. Särskild uppmärksamhet fåsts vid anställningens natur, personernas utbildning och ålder. Inom projektet för att utveckla kompetensen kartläggs varje akademianställds kunnande och för varje akademianställd görs det upp en plan för kompetensutveckling och en individuell lärväg. I samband med detta beaktas jämställdhet och likabehandling.</p>	
<p>Tidsplan Görs inom ramen för jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppens arbete. Se avsnitt 5.</p>	<p>Förslag till ansvariga aktörer Jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen och förvaltningens ansvarsområde.</p>
<p>Information Akademinns intranät (Santra).</p>	

3.3.2. Främjandet av hinderlöshet och tillgänglighet i Akademinns lokaler och funktioner

Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling har granskat den kartläggning av tillgängligheten i fastigheten vid Hagnäskajen 6⁵ som Senatsfastigheter har låtit göra. En strävan i den här planen är att förbättra arbetsförhållandena i synnerhet för personer med nedsatt hörsel.

<p>Åtgärd 2 Tillgängligheten i arbetsmiljön förbättras genom olika lösningar för hinderlöshet och genom stöd för personer med nedsatt hörsel vid deltagandet i möten. Mötesrummen förses med induktionsslingor. Bland personalen utreds om det eventuellt finns behov av stödjande åtgärder även på grund av andra nedsatta sinnesfunktioner. Arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling och arbetshälsogruppen medverkar i planeringen av tillgänglighetslösningarna. I samband med att webbplatsen förnyas utreds tillgänglighetsdirektivets konsekvenser för de elektroniska tjänsterna.</p>	
<p>Tidsplan Senast 1/2020</p>	<p>Förslag till ansvariga aktörer Förvaltningens ansvarsområde, jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen, arbetshälsogruppen och kommunikationens ansvarsområde.</p>
<p>Information Information om åtgärderna för insamling av information läggs ut i Akademinns intranät, dvs. Santra.</p>	
<p>Uppföljning Görs av jämställdhets- och likabehandlingsarbetsgruppen och arbetshälsogruppen före nästa uppdatering av jämställdhets- och likabehandlingsplanen våren 2020.</p>	

⁵ Tillgänglighetskartläggningen omfattade inte Akademinns egna lokaler utan endast de gemensamma lokalerna i fastigheten.

4 Jämställdhets- och likabehandlingsarbetets och planeringens organisation vid Akademin

För planeringen av jämställdhet och likabehandling, genomförandet av åtgärder och uppföljningen av planen har Akademin en arbetsgrupp för jämställdhet och likabehandling. Arbetsgruppen är tillsatt tills vidare. Ändringarna i jämställdhets- och diskrimineringslagstiftningen har beaktats i planeringsprocessen och i arbetsgruppens arbete. Akademin 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 tillräcklig kännedom om förvaltningsarbetet och forskningsfinansieringen representerade. I gruppen är män och kvinnor i olika åldrar jämställt företrädade. Gruppen sammanträder minst en gång varannan månad och vid behov oftare.

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

Jämställdhets- och likabehandlingsplanens utfall utvärderas årligen och uppdateras då vid behov. Planen och lönekartläggningen som medföljer som bilaga görs upp vartannat år. Jämställdhets- och likabehandlingsplaneringen sker enligt uppställningen nedan.

Planeringsprocessen för jämställdhet och likabehandling vid Akademien

<i>Nr</i>	<i>Arbetsfas</i>	<i>Tidtabell</i>
1	lönekartläggning <ul style="list-style-type: none"> - förvaltningens ansvarsområde skickar lönestatistik och jämförelseinformation till arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling - arbetsgruppen analyserar materialet med hjälp av personalförvaltningens system och drar utifrån det konklusioner om lönejämställdheten 	vartannat år
2	utredning av jämställdhets- och likabehandlingsläget <ul style="list-style-type: none"> - förvaltningens ansvarsområde och representanterna för forskningens ansvarsområden gör upp statistik över och utredningar av sina respektive ansvarsområden för jämställdhetsarbetsgruppens behov - arbetsgruppen för jämställdhet och likabehandling analyserar materialet och drar utifrån det konklusioner om jämställdhetsläget 	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
6	inkludering av personalen och intressentgrupper <ul style="list-style-type: none"> - inkludering av personalen - uppdateringen av planen behandlas i samarbetsgruppen, ledningsgruppen, den utvidgade ledningsgruppen och av ansvarsområdena - nödiga ändringar i planen görs utifrån de anförda synpunkterna 	regelbundet enligt faserna i planeringsprocessen
7	föredragning och beslut <ul style="list-style-type: none"> - den ansvariga tjänstemannen föredrar den nya eller den uppdaterade jämställdhetsplanen för Akademiens styrelse 	årligen, ny eller uppdaterad plan efter behov
8	information <ul style="list-style-type: none"> - information om planen och de åtgärder den föranleder sprids via Santra och den allmänna personalinformationen - planen publiceras i Santra och på webben 	årligen

Bilaga 1. Jämställdhets- och likabehandlingsläget vid förvaltningsämbetet 2018

För utredningen av jämställdhets- och likabehandlingsläget vid Akademin har följande källor utnyttjats: verksamhetsberättelsen 2018, resultaten från VMBaro 2017 och 2018 och andra personalrapporter (statsförvaltningens informationssystem Tahti, ekonomi- och personalförvaltningsprocess Kieku) samt Akademiens interna enkät om ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen och genomförandet av jämställdheten och likabehandlingen.

1.1 Personalens upplevelser av jämställdhet och likabehandling

Finlands Akademi har med hjälp av en enkät om arbetstillfredsställelsen (VMBaro) kartlagt personalens inställning till jämställdheten och likabehandlingen samt deras praktiska genomförande på arbetsplatsen. Personalens tillfredsställelse med jämställdhetsläget låg på en hög nivå (2018: 4,2/5). Däremot är tillfredsställelsen med hur likabehandlingen utfallit sämre (2018: 3,7/5).

Jämställdheten mellan könen enligt resultaten från VMBaro 2018 och 2017

Sammantaget 78 procent av de svarande var nöjda eller mycket nöjda med jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen (2017: 76 procent). Av männen var 35 procent nöjda och 65 procent mycket nöjda, totalt 100 procent (2017: 95 procent). Av kvinnorna var 37 procent nöjda och 35 procent mycket nöjda, totalt 72 procent (2017: 71 procent). I åldersgrupperna 30–39, 40–49 och 60– var mer än 80 procent nöjda eller mycket nöjda och här finns inga missnöjda. I åldersgruppen 50–59 år var 69 procent nöjda eller mycket nöjda och 6 procent missnöjda. Enligt enkäten 2018 var 77 procent av den fast anställda personalen mycket nöjda eller nöjda med jämställdhetsläget och 86 procent av den visstidsanställda personalen.

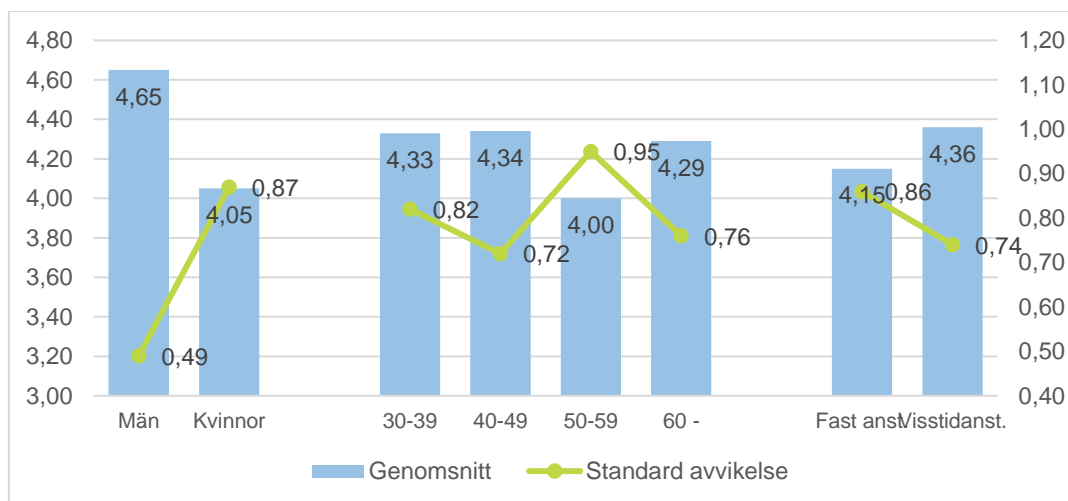


Diagram 1. Jämställdheten mellan könen på arbetsplatsen, VMBaro 2018.

Likabehandlingsläget upplevdes inte lika positivt som jämställdhetsläget. 59 procent av de svarande var nöjda eller mycket nöjda (2017: 65 procent). Spridningen var också större i de olika grupperna jämfört med inställningen till jämställdheten mellan könen. Männen var klart nöjdare än kvinnorna: 76 procent (2017: 95 procent) av männen var nöjda eller mycket nöjda, mot bara 54 procent av kvinnorna (2017: 66 procent).

I åldersgruppen 30–39 år var 67 procent av de svarande nöjda eller mycket nöjda med likabehandlingen. Samtidigt var 17 procent av de svarande i den här gruppen missnöjda. I åldersgruppen 60– år var 58 procent nöjda eller mycket nöjda och 29 procent missnöjda. I åldersgruppen 40–49 år var 10 procent missnöjda eller mycket missnöjda och i åldersgruppen 50–59 år 12 procent.

Enligt enkäten 2018 var 57 procent av den fast anställda personalen mycket nöjda eller nöjda med likabehandlingsläget och 72 procent av den visstidsanställda personalen. Av den fast anställda personalen var 11 procent missnöjda eller mycket missnöjda, mot 21 procent av de visstidsanställda.

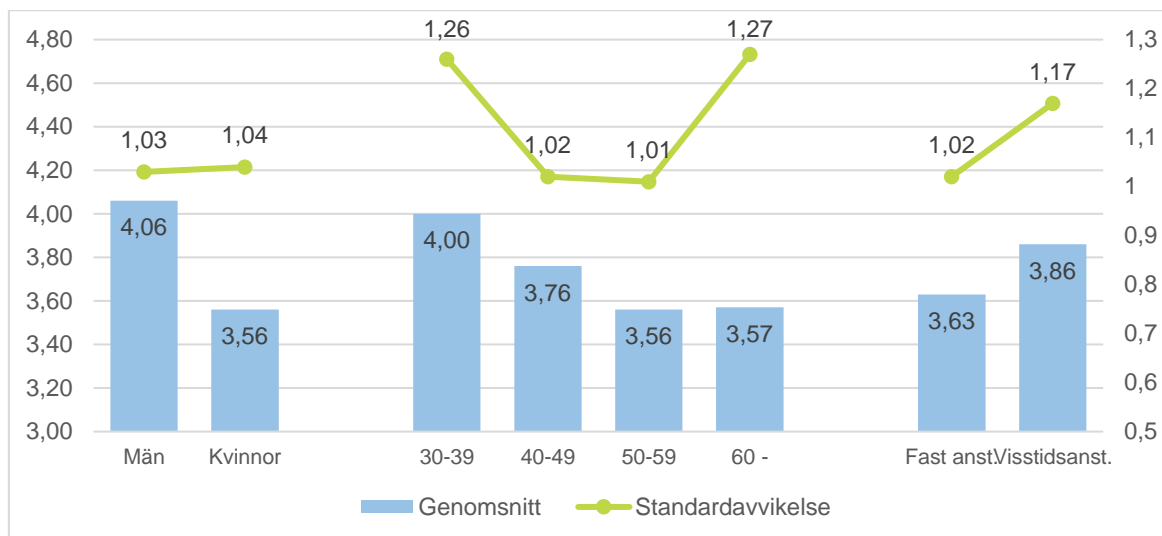


Diagram 2. Likabehandlingen på arbetsplatsen, VMBaro 2018.

Enkäten VMBaro 2018 täckte 58 procent (82 procent 2017). Resultat fick fram endast om personalgrupperna experter och övrig personal.

83 procent (2017: 78 procent) av experterna var nöjda eller mycket nöjda med jämställdhetsläget och 64 procent (2017: 66 procent) av den övriga personalen. 65 procent (2017: 68 procent) av experterna var nöjda eller mycket nöjda med likabehandlingen och 48 procent av den övriga verkställande personalen (2017: 57 procent). Merparten av den verkställande personalen är kvinnor.

1.2 Förebyggande och eliminering av diskriminering och trakasserier

Alla slag av diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande är förbjudna vid Akademien. För att förebygga diskriminering, trakasserier och osakligt bemötande ser Akademien till att alla anvisningar om praxis och principer hålls uppdaterade. Akademien har anvisningar om förebyggande av osakligt bemötande och lösning av problemsituationer, men de ska ses över. Detta aktualiseras i samband med behandlingen av enkäten VMBaro om arbetstillfredsställelse. I enkäten utreds även fall av diskriminering eller trakasserier.

I enkäten VMBaro 2017 framkom att en del av de akademianställda hade upplevt osakligt bemötande. Akademien ville kartlägga läget noggrannare och samla in tankar om hur man kan eliminera och förebygga osakligt bemötande. Likaså ville man få synpunkter på olika medel för att främja ett ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen och tillsammans utveckla en arbetskultur av att arbeta tillsammans. Läget kartlades genom en egen enkät i juni 2018. Resultaten bearbetades och utmynnade i fem utkastsversioner till regler om respekt. Dessa finslipades på en workshop 1.11.2019. Akademins regler om respekt beskrivs noggrannare i avsnitt 3.2.

Upplevelserna av osakligt bemötande utreddes vidare i VMBaro 2018. Av dem framgick att 33 procent av de svarande hade observerat och 20 procent upplevt osakligt bemötande. Enkäten innehåller 8 frågegrupper, 40 egentliga frågor och dessutom tillägsfrågor. Tabellen nedan visar fördelningen av svar i frågegrupperna 2018.

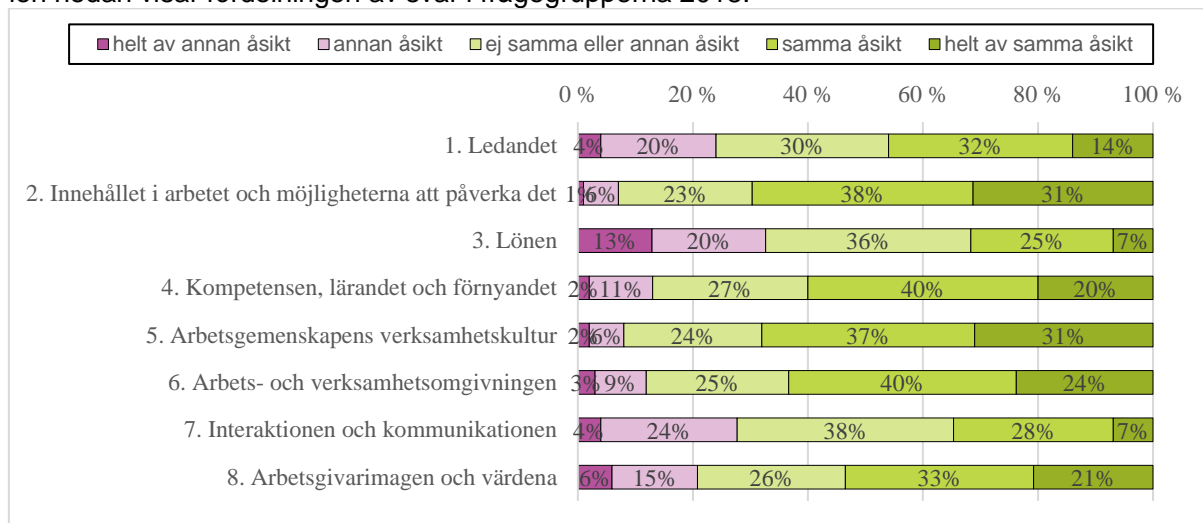


Diagram 3. Fördelningen av svar i VMBaro 2018 enligt frågegrupp.

1.3 Personalstrukturen och anställningarnas natur

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

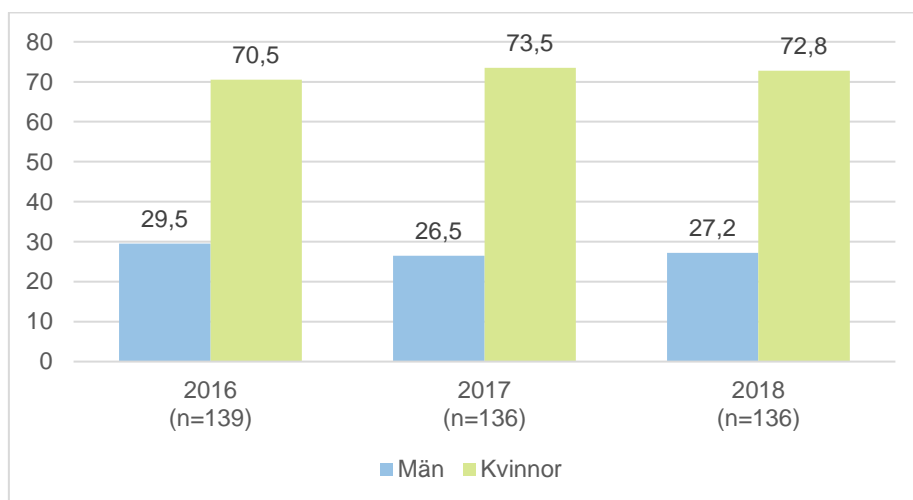


Diagram 4. Männens och kvinnornas andelar av personalen 2016–2018.

Personalgrupperna är ledning, chefer, sakkunniga, verkställande personal och praktikanter. Kvinnorna är i majoritet i alla personalgrupper utom i den högsta ledningen.

Perso- nalgrupp	Män 2016	Kvinnor 2016	To- talt 2016	Män 2017	Kvinnor 2017	Totalt 2017	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018
Ledning	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Chefer	3	8	11	4	8	12	3	7	10
Sakkunniga	32	58	90	27	61	88	29	61	90
Verkställande personal	3	31	34	2	29	31	2	30	32
Praktikanter	1		1	1	1	2	1		1
Totalt	41	98	139	36	100	136	37	99	136

Tabell 1. Enligt personalgrupper, antal per 31.12.

1.4 Rekrytering och omsättning

I alla rekryteringar beaktas män och kvinnor på lika grunder utan diskriminering. Akademin har försökt öka männens andel i den verkställande personalen och bland cheferna genom att man vid besättande av tjänster eller uppgifter i mån av möjlighet av två lika eller nästan lika kompetenta sökande av olika kön valt den manliga. 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 2018 hade Akademin sammanlagt 18 utomstående rekryteringar på webbtjänsten Valtiole.fi. På basis av dem anställdes 21 personer. Sökandena var totalt 802, varav män 286 (36 procent) och kvinnor 516 (64 procent). Dessutom har tre personer anställts på viss tid via andra nätverk.

Principer som möjliggör positiv särbehandling ingår inte längre i personalplanen för 2019.

Kön	Sö- kande	Valda	Andel av alla sökande, %	Andel av alla valda, %	Skillnaden mellan de valdas och sökandenas procentuella andelar
Män	286	5	36	24	-12
Kvinnor	516	16	64	76	12
Totalt	802	21	100	100	

Tabell 2. Männens och kvinnornas andelar i rekryteringarna utlysta på valtiole.fi 2018.

1.5 Anställningarnas struktur

1.5.1 Fasta anställningar och visstidsanställningar

I december 2018 hade 81 procent av personalen fast anställning och 19 procent visstidsanställning. De vanligaste grunderna för visstidsanställning är vikariat och arbetets natur. Av männen var 14 procent visstidsanställda och av kvinnorna 21 procent.

Vid utgången av 2018 var 19,2 procent av de visstidsanställda män och 80,8 procent kvinnor.

Praktikanterna 2018 var 15 (2017: 22). Praktikanternas anställningar varade mellan 3 och 6 månader.

1.5.2 Åldersstrukturen

I slutet av 2018 var personalens genomsnittliga ålder vid förvaltningsämbetet 49,4 år: männens 48,5 och kvinnornas 49,7 år. Bland männen var 45–54 år den största åldersgruppen (46 % av männen). Av kvinnorna fanns de flesta i åldersgrupperna 35–44 år (30 procent) och åldersgrupperna 45–54 och 55–64 år (29 % i vardera gruppen). Den genomsnittliga åldern inom Akademin har stigit något sedan förra året.

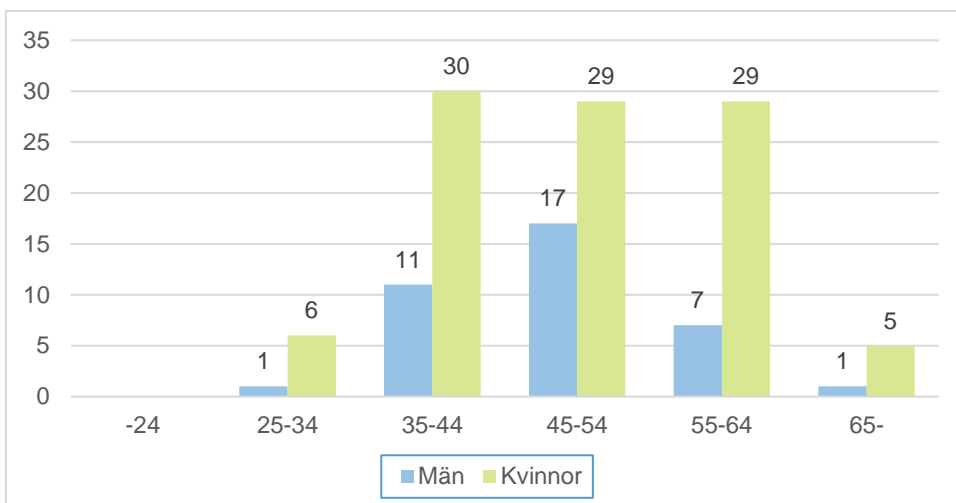


Diagram 5. Åldersfördelning enligt kön, december 2018.

1.5.2 Utbildningsstrukturen

Finlands Akademi är ett expertorgan vars personal i genomsnitt är mycket högutbildad, särskilt männen som till största del arbetar i expertuppgifter. I slutet av 2018 hade 75 procent av de anställda minst högre högskoleexamen. Den vanligaste utbildningsnivån var forskarutbildning, 46 procent hade doktorsexamen.

Under de senaste åren har andelen anställda med utbildning på grundnivå och mellannivå minskat med cirka 8 procent och andelen på lägsta högre nivå (institutsnivå) med cirka fem procent. Andelen anställda med forskarutbildning har ökat med nästan 20 procent

År	Månad	Personal	Grundnivå %	Mellannivå %	Lägsta högre nivå %	Lägre högskolenivå %	Högre högskolenivå %	Forskarutbildning %	Okänd %
2010	December	159	1,3	13,8	16,4	8,8	31,4	27,7	0,6
2014	December	143	0,7	7,7	16,1	7,7	28,0	38,5	1,4
2017	December	136	0,7	4,4	11,8	7,4	34,	38,2	2,9
2018	December	136	0,7	5,9	10,3	6,6	29,4	45,6	1,5

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

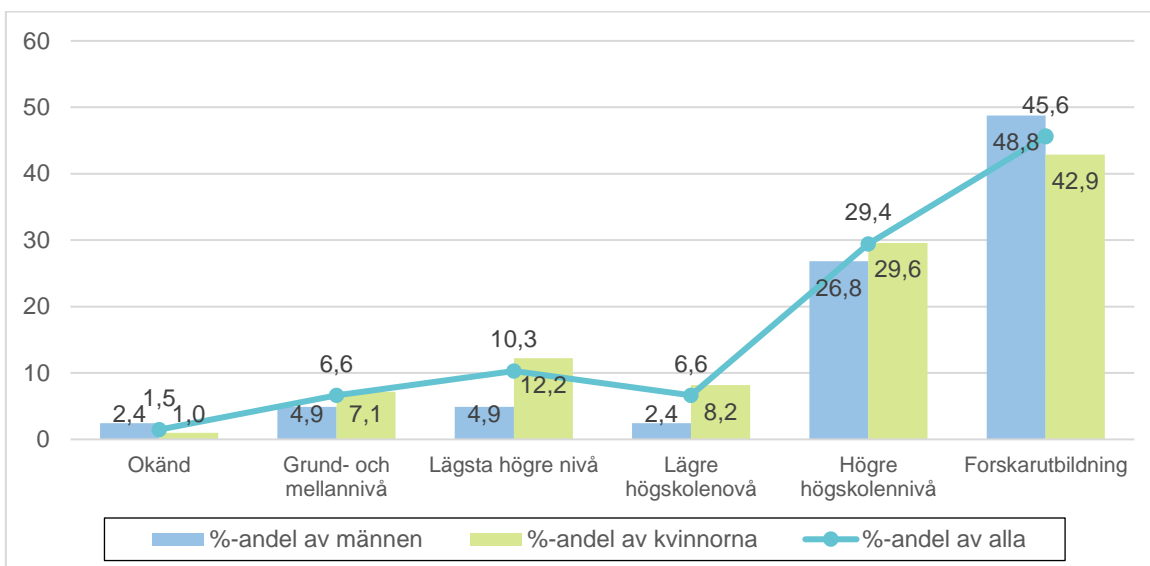


Diagram 6. Utbildningsnivån könsvis 31.12.2018.

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

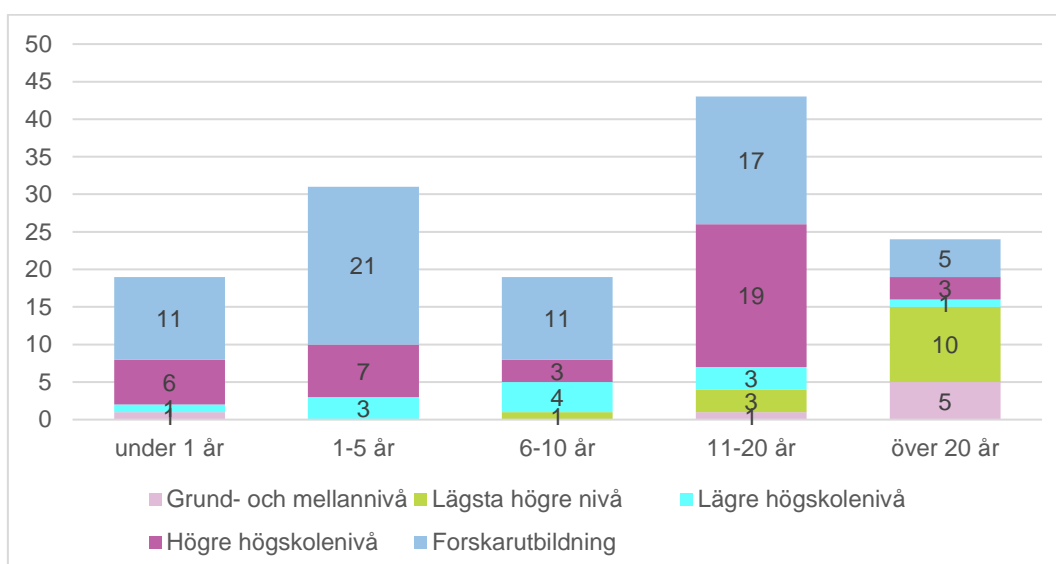


Diagram 7. Jämförelse av utbildningsnivå, anställningens längd 31.12.2018, sammanlagt 136 personer.

2.6 Att kombinera arbete och privatliv

1.6.1 Andelen deltidsanställda

I december 2018 var 93 procent av personalen heltidsanställd och 7 procent deltidsanställd. Orsaken till deltidsanställning är bland annat deltidspension eller invalidpension, partiell vårdledighet eller studieledighet. Både kvinnor och män utnyttjar möjligheterna till deltidarbete och flexibla arbetstider.

1.6.2 Familjeledigheter

Familjeledigheter (moderskaps-, faderskaps-, föräldra- och vårdledighet) har under de senaste åren använts ganska blygsamt, delvis säkert på grund av personalens åldersstruktur. År 2018 höll sex anställda familjeledighet. Familjeledighet och tillfällig vårdledighet på grund av ett sjukt barn utnyttjas av både kvinnor och män.

Orsak	Män (antal dagar)	Kvinnor (antal dagar)
Faderskapsledighet, oavlönad	59	
Faderskapsledighet, avlönad	11	
Moderskapsledighet		33
Föräldraledighet		186
Vårdledighet		
Tillfällig vårdledighet	12	54
Distansarbete	620	1983
Saldoledighet	144	541
Alterneringsledighet	139	153

Tabell 4. Familjeledigheter och flexibel arbetstid könsvis 2018.

Bilaga 2. Finlands Akademis lönekartläggning 2018 och jämförelseuppgifter 2017–2016

Lönekartläggningen omfattar alla som har erhållit lön 31.12.2018. För deltidsanställda och anställda med timlön är lönen omvandlad till motsvarande heltidsanställning. Uppgifterna från 2016–2018 är per 31.12 året i fråga.

Kön	2016	2017	2018
Män	41 (29 %)	36 (26 %)	37 (27 %)
Kvinnor	98 (71 %)	100 (74 %)	99 (73 %)
Totalt	139	136	136

Tabell 1. Antalet löntagare och deras procentuella andel könsvis 2016–2018.

2.1 Lönestrukturen

Största delen av personalen, omkring 95 procent, hör till statens lönesystem. Lönen består av en uppgiftsbaserad del (på kravnivåerna) och en personlig del (på prestationsnivåerna, procent av kravnivåns lön). Till inkomst från ordinarie arbetstid kan dessutom höras ett personligt tillägg (inkl. den allmänna lönehöjningen), ett personligt månadsarvode samt arvoden för förtroendemans och arbetarfullmäktigs uppgifter. En del av personalen har telefonförmån.

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

Kön/år	Personlig lön (i euro, avtalad)			Uppgiftsbaserad lön och personlig lönedel (% av den uppgiftsbaserade lönen)		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018
År						
Män	4	4	4	37	32	33
Kvinnor	1	3	1	97	97	98
Sammanlagt	5	7	5	134	129	131

Tabell 2. Lönestrukturen könsvis 2016–2018.

Personligt lönetillägg, inkl. den allmänna lönehöjningen

När systemet med prestationsbedömning togs i bruk 1.9.2010 avtalades om att en person har rätt till personligt tillägg om dennes personliga lönedelsbelopp enligt det tidigare lönesystemet var större än den nya personliga lönedelen. På beslut av arbetsgivaren har ett motsvarande tillägg tillämpats för att betala löneskillnaden när en persons totala lön i en ny uppgift är lägre än hans eller hennes tidigare lön. Tillägget har betalats ut till 1–3 personer under åren 2016–2018.

Personligt arvode, ingen allmän lönehöjning

Åt chefer och anställda i krävande expertuppgifter har det betalats ut ett arvode efter prövning (chefer i snitt 700 euro/mån., experter mellan 101,75 och 400 euro). Vid utgången av 2018 betalades det åt 10 personer, av vilka fyra var män och sex kvinnor.

Telefonförmån

Ledningen samt vissa chefer och personer som arbetar inom dataförvaltningen har tjänste-telefon. I slutet av 2018 hade 8 personer denna förmån av vilka tre var män och fem kvinnor.

Arvoden till förtroendemän och arbetarskyddsfullmäktig

Förtroendemannaarvode betalades 2016–2018 åt en kvinna och en man. Arbetarskyddsfullmäktigs arvode betalades 2016–2018 åt en man.

Placering på kravnivå könsvis 2016–2018

Kravnivå	Män 2016	Kvinnor 2016	Totalt 2016	Män 2017	Kvinnor 2017	Totalt 2017	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018
81									
82									
83		3	3		1	1		1	1
84		1	1		2	2		1	1
85	1	7	8		6	6		7	7
86	2	16	18	2	16	18	2	16	18
87	1	8	9	1	8	9	1	8	9
88	4	3	7	4	5	9	4	3	7
89	16	28	44	12	26	38	12	30	42
90	9	21	30	8	23	31	10	19	29
91	1	2	3	1	2	3	1	2	3
92								4	4
93	1	4	5	2	4	6	1	3	4
94	2	4	6	2	4	6	2	4	6
Yhteensä	37	97	134	32	97	129	33	98	131

Tabell 3. Placering på kravnivå könsvis 2016–2018, antal per 31.12.

Akademins lönesystem har 14 kravnivåer (81–94). De verkställande uppgifterna placerar sig på nivåerna 83–87, expertuppgifterna på nivåerna 87–92 och chefsuppgifterna på nivåerna 93–94. Kravnivåerna 81 och 82 har inte använts vid ändringar i nivåerna och nivån 92 togs i bruk 2018.

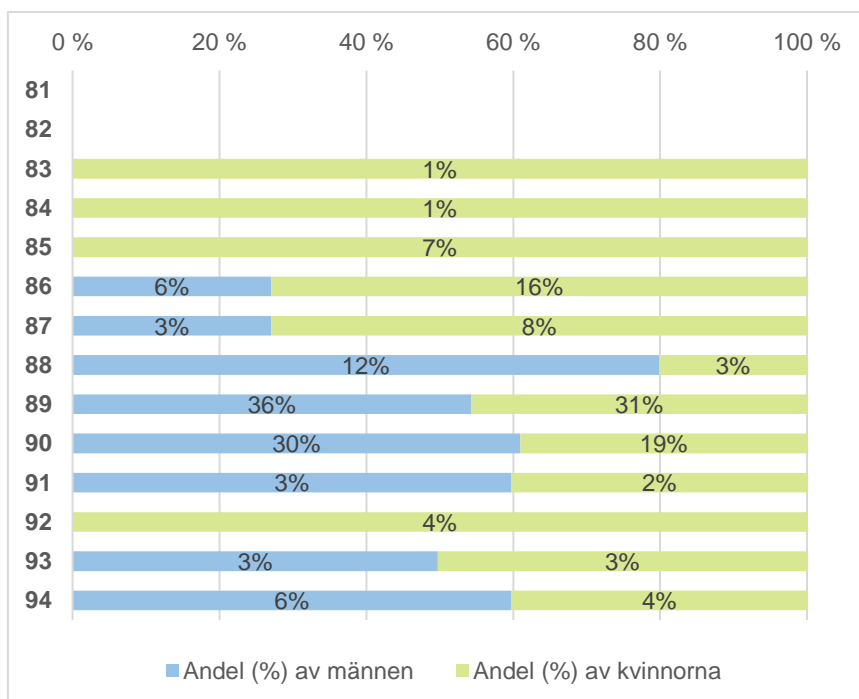


Diagram 1. Könsfördelningen enligt kravnivå 31.12.2018.

I december 2018 återfanns merparten män, 78 procent, på nivåerna 88–90, mot 53 procent av kvinnorna på nivåerna 88–90. Nivån 89 har den jämnaste fördelningen, på denna kravnivå finns 31 procent av kvinnorna och 36 procent av männen.

Placering på prestationsnivå enligt kön 2016–2018. Inkluderar observationer av färre än 3 personer.

Pres.nivå	Procent	Män 2016	Kvinnor 2016	Totalt 2016	Män 2017	Kvinnor 2017	Totalt 2017	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018
1	6,0									
2	9,0									
3	12,0									
4	15,0	1	1	2		2	2		2	2
5	18,0	2	2	4	3	2	5	1		1
6	21,0	1	2	3				1	5	6
7	24,0		2	2	1	4	5	2	4	6
8	27,0	1	7	8	1	9	10	3	11	14
9	30,0	6	9	15	4	9	13	2	9	11
10	33,0	3	6	9	3	5	8	6	9	15
11	36,0	5	10	15	5	11	16	3	10	13
12	39,0	9	16	25	8	15	23	9	11	20
13	42,0	5	22	27	5	22	27	4	21	25
14	45,0	3	7	10	1	7	8	1	7	8
15	48,0	1	13	14	1	11	12	1	9	10
Yht		37	97	134	32	97	129	33	98	131

Tabell 4. Placering på prestationsnivå könsvis 2016–2019, antal per 31.12.

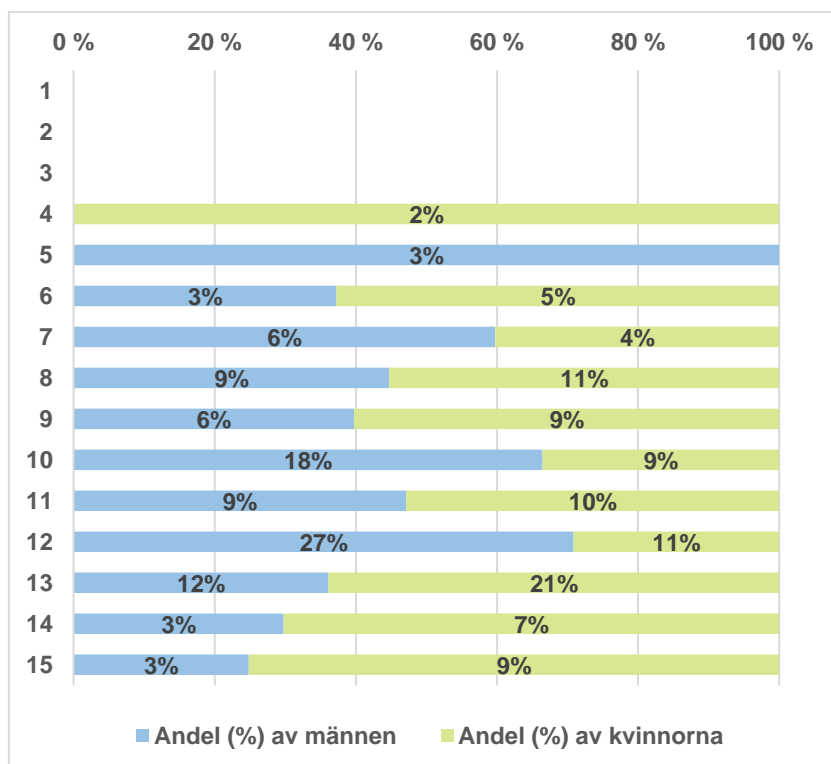


Diagram 2. Könsvis fördelning på olika prestationsnivåer per 31.12.2018.

Vid utgången av 2018 var andelen kvinnor högst på prestationsnivån 13 (21 procent av kvinnorna) och männens på prestationsnivån 12 (27 procent av männen). Männens genomsnittliga prestationsnivå är 10,6 och kvinnornas 10,9.

3.3.3. 1.2 Jämförelse av lön från ordinarie arbetstid

Inkomsten från ordinarie arbetstid inkluderar en uppgiftsspecifik och en personlig lönedel samt olika tillägg och naturaförmåner. De deltidsanställdas löner har omvandlats så att de motsvarar heltidsanställningar.

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

Lön från ordinarie arbetstid könsvis 2016–2018

Granskningsdag 31.8	Genomsnittlig lön från ordinarie arbetstid, män	Genomsnittlig lön från ordinarie arbetstid, kvinnor	Kvinnornas lön i förhållande till männens (%)
2016	4 615,30	4 248,84	92,1 %
2017	4 710,72	4 351,64	89,6 %
2018	4 777,29	4 293,24	89,9 %

Personalgrupperna 2016–2018 vid granskningstidpunkten 31.12.

Personalgrupp	Män 2016	Kvinnor 2016	Totalt 2016	Män 2017	Kvinnor 2017	Totalt 2017	Män 2018	Kvinnor 2018	Totalt 2018
Ledning	2	1	3	2	1	3	2	1	3
Chefer	3	8	11	4	8	12	3	7	10
Sakkunniga	32	58	90	27	61	88	29	61	90
Verkställande personal	3	31	34	2	29	31	2	30	32
Praktikanter	1		1	1	1	2	1		1
Sammanlagt	41	98	139	36	100	136	37	99	136

2.2 Lön från ordinarie arbetstid enligt personalgrupp och kön

Chefer

I gruppen chefer var antalet män 2016–2018 mindre än fem.

	2016		2017		2018	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	3		4		3	
Kvinnor	8	6 344,36	8	6 359,74	7	6 407,53
Sammanlagt	11		12		10	

Sakkunniga

	2016		2017		2018	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	32	4 436,85	27	4 435,17	29	4 506,89
Kvinnor	58	4 452,77	61	4 388,66	61	4 485,54
Sammanlagt	90		88		90	
*)		100,4		99,0		99,5

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

Verkställande personal

Inom den verkställande personalen var antalet män mindre än fem 2016–2018.

	2016		2017		2018	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	3		2		2	
Kvinnor	31	3 175,87	29	3 204,50	30	3 241,60
Sammanlagt	34		31		32	

Inkomst från ordinarie arbetstid på olika kravnivåer

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

Kravnivå 89

	2016		2017		2018	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	16	4 325,74	12	4 275,79	12	4 321,51
Kvinnor	28	4 233,47	26	4 273,99	30	4 270,34
Sammanlagt	44		38		42	
*)		99,3		100,0		98,8

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

Kravnivå 90

	2016		2017		2018	
	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst	Antal	Genomsnittlig regelbunden inkomst
Män	9	4 749,04	8	4 749,97	10	4 800,14
Kvinnor	21	4 836,79	23	4 785,41	19	4 818,70
Sammanlagt	30		31		29	
*)		101,8		100,8		100,4

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

Bilaga 3. Enkäten om ansvarsfullt beteende på arbetsplatsen samt genomförandet av jämställdheten och jämställdheten

Enkäten genomfördes 6/2018, N= 55, Svarande: Kvinnor 38, män 14, vill inte säga 3

1) Uppfylls jämställdheten mellan kvinnor och män vid Akademien i följande avseenden?

	Inte alls = 1	Ganska dåligt = 2	Ganska bra = 3	Helt = 4	Antal svar	Genomsnitt	Median	Kan inte säga	Alla svar totalt
Lön	1	6	11	11	29	3,1	3	25	54
	3 %	21 %	38 %	38 %					
Karriäravancemang	3	1	19	15	38	3,2	3	16	54
	8 %	3 %	50 %	39 %					
Möjligheten att kombinera arbete och familj	0	0	21	21	42	3,5	3	12	54
			50 %	50 %					
Möjligheten att påverka arbets innehåll	1	4	21	9	35	3,1	3	21	56
	3 %	11 %	60 %	26 %					
Arbetsbelastning och arbetsmängd	0	3	20	11	34	3,2	3	20	54
		9 %	59 %	32 %					
Mängden positiv respons av chefen	1	5	12	11	29	3,1	3	25	54
	3 %	17 %	41 %	38 %					
Mängden kritisk respons av chefen	0	1	13	10	24	3,4	3	29	53
		4 %	54 %	42 %					
Sammanlagt	6	20	117	88	231	3,2	3	148	379

2) Uppnås likabehandling vid Akademin enligt följande kriterier?

	Inte alls = 1	Ganska dåligt = 2	Ganska bra = 3	Helt = 4	Antalet svar	Ge- nom- snitt	Me- dian	Kan inte säga	Alla svar totalt
Ålder	1	8	26	11	46	3,0	3	9	55
	2 %	17 %	57 %	24 %					
Hälsotillstånd	1	2	20	10	33	3,2	3	23	56
	3 %	6 %	61 %	30 %					
Fackförenings- verksamhet	0	1	12	9	22	3,4	3	33	55
		5 %	55 %	41 %					
Politisk överty- gelse	0	1	11	13	25	3,5	4	30	55
		4 %	44 %	52 %					
Religion	0	0	9	14	23	3,6	4	32	55
			39 %	61 %					
Etniska bakgrund	0	1	8	12	21	3,5	4	34	55
		5 %	38 %	57 %					
Sexuell läggning	0	0	10	14	24	3,6	4	31	55
			42 %	58 %					
Tillhörighet till sexuell minoritet	1	0	9	12	22	3,5	4	33	55
	5 %		41 %	55 %					
Tillhörighet till annan personalgrupp	1	16	19	7	43	2,7	3	11	54
	2 %	37 %	44 %	16 %					
Verksamhet vid annan enhet	0	16	26	5	47	2,8	3	8	55
		34 %	55 %	11 %					
Utbildningsbak- grund	3	11	26	6	46	2,8	3	9	55
	7 %	24 %	57 %	13 %					
Sammanlagt	7	56	176	113	352	3,1	3	253	605